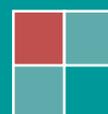


2015

El Voluntariado en la ciudad de Salamanca



Agencia Municipal de Voluntariado
Ayuntamiento de Salamanca
Concejalía de Participación Social y de Voluntariado



Presentación

Desde la Concejalía de Participación Social y Voluntariado del Ayuntamiento de Salamanca, os presentamos a continuación el **Estudio sobre la situación real del Voluntariado en la ciudad de Salamanca** que se enmarca dentro de la actividad desarrollada por la Agencia Municipal del Voluntariado como una de sus líneas estratégicas de acción.

Este estudio tiene por objeto conocer la situación real del voluntariado en nuestra ciudad, a nivel cuantitativo, permitiéndonos así ahora y de cara al futuro, poder establecer estrategias de intervención que favorezcan la participación social en este ámbito a través de la sensibilización de la población en general, y apoyando a las diferentes entidades que desarrollan la acción voluntaria como pilar fundamental de nuestra sociedad.

Con la realización de este estudio damos el primer paso para constituir el **Observatorio Municipal del Voluntariado de la ciudad de Salamanca**, cuyo objetivo es ser una herramienta dinámica y útil que nos permita acercarnos a esta realidad social de manera permanente y siempre en coordinación y con la colaboración de las distintas entidades ciudadanas de Salamanca.

Nuestro objetivo ha sido no sólo conocer cuestiones y datos relacionados con las entidades ciudadanas que trabajan en el ámbito del voluntariado sino también contar con la opinión de los propios voluntarios y voluntarias que desarrollan su actividad de forma altruista y desinteresada en dichas entidades.

Desde nuestro punto de vista, la relevancia de este estudio es doble ya que por una parte sirve de reconocimiento a la labor voluntaria de nuestra ciudad y de las propias entidades que la acogen en su día a día, y por otra podrá ser utilizado también como instrumento de apoyo de las mismas en todas aquellas facetas que así lo requieran.

Finalmente, queremos agradecer la colaboración de todas las entidades y de todos los voluntarios y voluntarias que han participado activamente en la obtención de los datos que a continuación os presentamos.

OBSERVATORIO MUNICIPAL DEL VOLUNTARIADO DE SALAMANCA

Índice

Introducción del estudio	1
1.- Objetivos, dimensiones e indicadores	4
1.1. Objetivos del estudio.....	4
1.2. Dimensiones, categorías e indicadores.....	5
2.- Cuestiones metodológicas	15
2.1. Universo de la investigación.....	15
2.2. Entidades que forman parte del estudio.....	16
2.3. Bases de datos y delimitación del universo.....	20
3.- Principales datos sobre voluntariado y normativa	31
3.1. Datos principales sobre el voluntariado en España.....	31
3.2. Acercamiento a la normativa que regula el voluntariado.....	39
Informe resultados entidades ciudadanas que cuentan con voluntariado	
4.- Cuantificación del voluntariado en la ciudad de Salamanca	44
4.1. Cuantificación y volumen del voluntariado en la ciudad de Salamanca.....	44
4.2. Evolución del voluntariado en los últimos 2 años.....	49
5.- Perfil entidades ciudadanas que trabajan con voluntariado en la ciudad de Salamanca	50
5.1. Antigüedad de las entidades / año de constitución.....	50
5.2. Naturaleza jurídica de la entidad y nivel de organización.....	52
5.3. Ámbito de actuación principal de la entidad.....	53
5.4. Personal de la entidad: socios/as y personas asalariadas.....	54
5.5. Campo de actuación principal.....	56
5.6. Población / contexto de trabajo principal.....	61
5.7. Volumen de ingresos y origen de los mismos.....	63
5.8. Años de experiencia con voluntariado.....	67
5.9. Otras características contextuales del voluntariado.....	68
5.10. Entidades inscritas en el registro de voluntariado	74

6.- Acceso del voluntariado, áreas de actuación, estrategias en la gestión del voluntariado y abandono 76

6.1. Mecanismos de las entidades para incorporar voluntariado.....	77
6.2. Dificultades para incorporar voluntariado.....	80
6.3. Áreas de actividad para la acción voluntaria.....	83
6.4. Estrategias y procesos principales en la gestión del voluntariado.....	89
6.5. Dinámicas específicas en las gestión del voluntariado.....	97
6.6. Gestión del abandono y causas de baja	102

7.- Formación, participación y reconocimiento del voluntariado 109

7.1. ¿Cuentan las entidades con personal voluntario preparado?	110
7.2. Entidades que han realizado formación.....	110
7.3. Recursos que disponen las entidades para la formación de los voluntarios....	113
7.4. Tipo de formación ofrecida desde la entidad.....	115
7.5. Participación del voluntariado en las entidades ciudadanas.....	116
7.6. El reconocimiento de las entidades ciudadanas y su voluntariado.....	120

8.- Requisitos de las entidades para incorporar personas voluntarias y competencias valoradas 122

8.1. Requisitos para incorporar al voluntariado en la entidad.....	122
8.2. Modelos de adhesión del voluntariado con la actividad a desarrollar.....	125
8.3. Competencias del voluntariado y su relevancia para las entidades ciudadanas.....	126

9.- Entidades y su relación con la normativa 130

9.1. Inscripción en el registro regional de entidades de voluntariado.....	130
9.2. Derechos de las personas voluntarias: análisis de la situación.....	132
9.3. Los derechos según las características de las entidades.....	133
9.4. Grado de ajuste de las entidades a los requisitos de la normativa.....	144

10.- Conclusiones Informe de entidades ciudadanas 145

Informe y resultados sobre las personas voluntarias

11.- Perfil del voluntariado en la ciudad de Salamanca	149
11.1. Caracterización demográfica de las personas voluntarias: sexo y edad.....	149
11.2. Municipio, estado civil y situación de convivencia.....	151
11.3. Nivel de estudios.....	153
11.4. Relación con la actividad e ingresos.....	155
11.5. Ideología y religiosidad.....	160
11.6. Relación del voluntariado con la entidad.....	162
12.- Participación social y experiencia previa	164
12.1. Participación política y social.....	164
12.2. Inicio de la acción voluntaria y experiencias anteriores.....	169
12.3. Motivaciones hacia el voluntariado.....	176
13.-Características de la acción voluntaria	180
13.1. Incidencia del voluntariado en las entidades: el plurivoluntariado.....	180
13.2. Antigüedad de las personas voluntarias en su entidad actual.....	182
13.3. Temporalización de la acción voluntaria.....	186
13.4. Áreas del trabajo voluntario.....	193
13.5. Modalidad de voluntariado: Presencial y Virtual.....	197
13.6. Valoración de las tareas desarrolladas.....	195
14.-La elección y el acceso a la organización	201
14.1. Factores influyentes en la elección de la entidad.....	201
14.2. Medios y canales de conocimiento.....	204
14.3. Nivel de continuidad.....	206
15.- Formación, compromiso y participación	208
15.1. Formación del voluntariado.....	208
15.2. Compromiso y responsabilidad de las personas con la entidad.....	210
15.3. Participación del voluntariado.....	215
16.- Valoración de la acción voluntaria y de la situación actual	217
16.1. Satisfacción de la acción voluntaria.....	218
16.2. Satisfacción del voluntariado dentro de la entidad.....	220
16.3. Reconocimiento percibido de las personas voluntarias.....	224
16.4. Valoración situación política y económica.....	226

16.5. Valores postmaterialistas vs materialistas del voluntariado.....	233
17.- Conclusiones Informe personas voluntarias	239
Anexo I. Entidades participantes	242
Anexo II. Principales indicadores para la Red de Voluntariado de la Ciudad de Salamanca	245
Anexo III. Control de campo	246
Índice de Tablas y Gráficos	250
Bibliografía	261
Modelos de cuestionarios: entidades y personas voluntarias	264

Introducción del estudio

La repercusión del voluntariado sobre el bienestar de una sociedad, de la ciudadanía, puede medirse a través del impacto que genera su acción en diversos campos de actuación que persiguen la mejora de la calidad de vida de la sociedad en su conjunto (salud, juventud, mujer, discapacidad, medioambiente, inmigración, educación, cultura, ocio, deporte, etc.).

Las dinámicas que se han mantenido a lo largo de estos últimos años, donde el voluntariado ha venido experimentado un incremento tanto en términos cuantitativos (personas implicadas) como cualitativos (mejora en la gestión del voluntariado a través de las entidades ciudadanas), han puesto de manifiesto la necesidad de generar un estudio de estas características que incida en analizar y describir la situación actual del voluntariado en la ciudad.

El desconocimiento y la falta de información sobre este ámbito, no exclusivo de la ciudad de Salamanca, al contrario, es atribuible a la gran mayoría de municipios con un determinado volumen de población. Dentro de los análisis sociales desarrollados a nivel local se torna fundamental la producción de conocimiento de aquella realidad más cercana, con el fin de conocer el alcance e incidencia, en este caso, del fenómeno del voluntariado. Si bien, como se verá más adelante, no existen muchas experiencias similares a nivel municipal, en este caso gracias al esfuerzo conjunto de las entidades participantes y de su voluntariado, ha sido posible elaborar esta investigación.

No puede entenderse, bajo nuestro punto de vista, un estudio sobre el voluntariado que no recoja la realidad de los actores principales implicados (personas y entidades). Así, a diferencia de la generalidad de otros estudios en materia, este planteamiento ambicioso va a permitir poner las bases sobre un conjunto amplio de dimensiones sobre las que se ha investigado para, posteriormente, identificar temáticas de interés que podrán desarrollarse de forma exclusiva y específica.

A través de las entidades ciudadanas se ha canalizado la participación de las personas voluntarias, aprovechando su actividad y recursos que han derivado en un mayor grado de organización de este movimiento, donde se ha establecido el significado de la acción voluntaria organizada en detrimento de las acciones esporádicas desarrolladas al margen de las entidades.

Esta configuración y dinamización del voluntariado, ha supuesto para una parte relevante de la población conocer y actuar sobre la realidad social, poniendo en común valores como la solidaridad, facilitando encuentros entre personas con elementos en común, como es la colaboración desinteresada con las entidades ciudadanas y la población con la que actúan.

Las entidades ciudadanas, además, han sido los actores principales en la promoción y desarrollo del movimiento de las personas voluntarias, convirtiéndose en los agentes que han apostado por estas personas y por esta forma de participación social. Entidades cada vez más preparadas para la gestión de las personas voluntarias, que en los últimos años han contribuido a la dinamización y gestión del voluntariado, donde elementos como la flexibilización del voluntariado (en tiempo y forma) junto con un crecimiento en la diversidad de los perfiles de las personas que se acercan a las entidades para ofrecer su colaboración, derivan en una interrelación persona voluntaria – entidad – sociedad.

En consecuencia, actualmente, las entidades son los motores / canalizadores para la realización de la acción voluntaria, significando en su conjunto el escenario donde se produce este tipo de participación social.

En este sentido, las personas voluntarias se han convertido en el activo principal de muchas de las entidades del Tercer Sector, convirtiéndose en un elemento consustancial a la naturaleza de las propias entidades, incluso a menudo como un elemento identificativo de las mismas. Son las personas voluntarias quienes, a través de su acción, mayor impacto presentan en la dinamización de las actividades del Tercer Sector.

La estructura del personal que compone las entidades ciudadanas sitúa al voluntariado como el actor con mayor capacidad de acción dentro de las mismas, en cuanto que una buena parte de las entidades tendrían que abandonar sus objetivos y fines de no ser por la labor realizada de sus personas voluntarias. Es decir, la propia actividad y existencia de parte de las entidades ciudadanas se encuentra ligada estrechamente con la propia acción altruista y desinteresada de las personas.

Necesidad de cuantificar la incidencia del voluntariado en la ciudad. Este es el punto de partida del estudio. En definitiva, no se podía establecer con cierto rigor el volumen de personas que se encontraban actualmente desarrollando voluntariado en la ciudad de Salamanca. En este sentido, la idea de llevar a cabo esta investigación viene propiciada por esta necesidad imperante con el fin de evaluar la capacidad de actuación de esta población, para adecuar aquellas posibles políticas locales, o estrategias privadas, que se derivasen de este tipo de información.

A raíz de esta primera cuestión a resolver, se plantea la realización de un estudio sobre el voluntariado en la ciudad que aporte una información de primera mano y actualizada de esta realidad, abarcando un conjunto amplio de dimensiones que permite evaluar este fenómeno integrado en la vida social.

En la ciudad existen diferentes tipos de organizaciones (asociaciones, federaciones, plataformas, redes, etc.) quienes de forma conjunta o individual trabajan por y para el voluntariado, pero desconocen el alcance de esta realidad en el municipio. Es decir, cuántos somos, a qué nos dedicamos, qué campos de actuación y actividades llevamos a cabo, cómo gestionamos el voluntariado, etc., así como de la misma forma, quiénes son las personas que llevan a cabo voluntariado, cómo perciben y valoran su trabajo a través de las entidades, qué les motiva a realizar este tipo de acciones, etc.

En consecuencia, lo que se presenta en este estudio es un análisis cuantitativo que pretende responder a estas y otras preguntas, y mostrar diferentes cuantificaciones e indicadores que dimensionan y caracterizan a las entidades ciudadanas que trabajan con voluntariado y a las personas que realizan su trabajo dentro de esta modalidad.

De esta forma y previamente a la inmediata aprobación de nuevos textos normativos que regularán el ámbito del voluntariado (entidades y personas), y dentro de un contexto creciente de entidades y personas vinculadas a esta forma de participación social, se presenta el siguiente informe del voluntariado en la ciudad de Salamanca.

Estructura del estudio

La estructura del estudio es la siguiente:

Capítulos 1 y 2. En esta parte del estudio se abordan aquellos aspectos relativos a los objetivos del estudio, relación entre las dimensiones e indicadores a medir, así como el planteamiento y el desarrollo metodológico que se ha ejecutado.

Capítulo 3. En este momento se presentará un resumen de los principales datos sobre voluntariado que se han generado en España a través de las principales fuentes observadas, así como una referencia a los textos normativos que regulan la materia.

Capítulos del 4 al 10. Capítulos centrados en el análisis de las entidades ciudadanas de la ciudad de Salamanca que cuentan con personas voluntarias.

Capítulos del 11 al 17. Capítulos que relatan los resultados extraídos de las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca.

1.- Objetivos, dimensiones e indicadores

1.1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo principal.

- ✓ Analizar el contexto, situación y características del voluntariado en la ciudad de Salamanca

Objetivos específicos.

En este caso se dividen atendiendo a los dos universos objeto de estudio:

En relación con las entidades ciudadanas que cuentan con voluntariado

- ✓ **OE1.** Describir las características principales de las entidades que cuentan con voluntariado
- ✓ **OE2.** Delimitar el perfil del voluntariado y de la acción voluntaria
- ✓ **OE3.** Analizar el tipo de estrategias que presentan las entidades en relación con el voluntariado
- ✓ **OE4.** Identificar los procesos de participación del voluntariado con la entidad
- ✓ **OE5.** Evaluar los requisitos y competencias para colaborar como voluntariado
- ✓ **OE6.** Describir las principales razones de ausencia de voluntariado en las entidades¹
- ✓ **OE7.** Describir la adecuación de las entidades ciudadanas a la legislación

En relación con las personas voluntarias

- ✓ **OE1.** Describir el perfil del voluntariado en la ciudad de Salamanca.
- ✓ **OE2.** Identificar el contexto/experiencia previa y las fórmulas complementarias de participación actual.
- ✓ **OE3.** Describir las características de la acción voluntaria.
- ✓ **OE4.** Indagar en la percepción y valoración de la acción voluntaria.
- ✓ **OE5.** Analizar los motivos que conducen a las personas a la realización de voluntariado.
- ✓ **OE6.** Identificar las relaciones que tiene el voluntariado con la entidad.
- ✓ **OE7.** Analizar los valores del voluntariado y su percepción sobre la situación actual.

¹ En la planificación del trabajo de campo se pretendió acceder a un número significativo de entidades que no contaran con personal voluntario. La muestra obtenida para estas entidades no fue representativa como para ofrecer datos al respecto.

1.2. DIMENSIONES, CATEGORÍAS E INDICADORES

Como se explica posteriormente, el estudio se centra principalmente en la realización de 2 encuestas (entidades y voluntarios) donde en cada caso se han establecido una serie de dimensiones e indicadores que configuran el conjunto de información a extraer.

Para ello se ha procedido a llevar a cabo una revisión documental de otros estudios con el fin de evaluar la idoneidad de los planteamientos realizados en estas experiencias (ver apartado metodológico). De esta forma, se posibilita la inclusión de indicadores similares al de otros estudios que permiten la comparación de resultados, y que las conclusiones resultantes puedan evaluarse de forma paralela a otros proyectos.

Tabla 1.1. Relación Objetivos específicos, dimensiones y categorías (entidades)

Objetivos	Dimensiones de estudio	Finalidad
OE1	Contextualización entidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar las principales características que definen al grupo de entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntarias/colaboradoras
OE2	Cuantificación personal de las entidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuantificar el personal voluntario que tiene cada entidad ✓ Estimar el universo de personas voluntarias en la ciudad y clasificar a las entidades en base a su volumen de socios/as y personas remuneradas
	Características de las personas voluntarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obtener las principales variables clasificatorias de las personas voluntarias en la entidad
	Evolución del voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Indagar en la evolución las personas voluntarias en las entidades
	Voluntariado y entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Esclarecer cuál es la relación de las personas voluntarias con la entidad y en qué momentos desarrollan su colaboración
OE3	Estrategias de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Analizar las diferentes estrategias que plantean las entidades para la gestión del voluntariado
	Gestión del abandono	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar aquellas entidades que llevan a cabo procesos de gestión de baja de las personas voluntarias
	Organización y formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Describir las áreas donde el voluntariado centra su colaboración en el seno de las entidades
	Canales de acceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar los principales canales que las entidades promueven para la captación de voluntariado

OE4	Participación Interna	✓ Indagar en las formas de participación interna del voluntariado con la entidad
OE5	Requisitos	✓ Evaluar el nivel de requisitos previos para poder ser voluntarios/as en la entidad
	Competencias	✓ Establecer un listado de las principales competencias que se desean en las entidades para realizar voluntariado
OE6	Ausencia de voluntariado	✓ Establecer las principales causas y evolución del voluntariado en las entidades que no cuentan con personas voluntarias
OE7	Adecuación a legislación	✓ Detectar el nivel de cumplimiento con los parámetros que contempla la legislación en relación con las entidades que cuentan con personal voluntario

Tabla 1.2. Relación dimensiones del estudio e indicadores (entidades)

Dimensiones de estudio	Indicadores
Contextualización entidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuantificación entidades que tienen voluntariado ✓ Porcentaje y distribución de entidades con voluntariado según variables clasificatorias ✓ Distribución de entidades según nivel de adhesión ✓ Porcentaje de entidades según naturaleza jurídica ✓ Porcentaje de entidad según ámbito de actuación ✓ Distribución entidades según campo de actuación ✓ Nivel de financiación de las entidades ✓ Porcentaje de las entidades según procedencia de la financiación para la gestión del voluntariado
Cuantificación personal de las entidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Volumen de socios/as ✓ Volumen de personas contratadas ✓ Volumen de personas voluntarias
Características de las personas voluntarias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de voluntariado joven ✓ Tasa de voluntariado de edad intermedia ✓ Tasa de voluntariado mayor ✓ Tasa de mujeres y hombres voluntarios ✓ Porcentaje de entidades que cuentan con familias como voluntarias ✓ Porcentaje de entidades que cuentan con voluntariado extranjero ✓ Porcentaje de entidades que cuentan con personas voluntarias con discapacidad ✓ Porcentaje de entidades que cuentan con voluntariado virtual
Evolución del voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Índice de antigüedad de la presencia de voluntariado en la entidad ✓ Grado de evolución del voluntariado
Voluntariado y entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades en los que el voluntariado son los socios/as de la entidad ✓ Tasa de entidades que cuentan con un voluntariado estable ✓ Grado de rotación del voluntariado en las entidades ✓ Nivel de compromiso percibido por las entidades en relación al voluntariado
Estrategias de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades que tienen Plan de Gestión del Voluntariado

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades que tienen procesos de: acogida del voluntariado ✓ Tasa de entidades que tienen procesos de: acompañamiento al voluntariado ✓ Tasa de entidades que tienen procesos de: información al voluntariado ✓ Tasa de entidades que tienen procesos de: control y seguimiento de la persona voluntaria ✓ Tasa de entidades que gestionan su voluntariado en base a programas/ proyectos específicos ✓ Tasa de entidades que cuentan con itinerarios progresivos en las funciones y responsabilidades de las personas voluntarias
Gestión del abandono	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades que tienen procesos de: gestión de bajas de las personas voluntarias ✓ Tasa de respuesta de los principales motivos de baja de las personas voluntarias
Organización y formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Índice de presencia de personas voluntarias según áreas en las que desarrollan sus funciones ✓ Tasa de entidades que llevan a cabo procesos de evaluación de las funciones del voluntariado ✓ Tasa de entidades que ofrecen formación a sus voluntarios ✓ Tasa de entidades que cuentan con un presupuesto anual para la formación de su voluntariado ✓ Tasas de respuestas de las principales acciones formativas destinadas a las personas voluntarias
Canales de acceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasas de respuesta de las entidades según los principales canales de acceso del voluntariado que promueve su entidad
Participación interna	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades que cuentan con personas voluntarias en su Junta Directiva ✓ Tasa de entidades que tienen abiertas las reuniones de su Junta Directiva al voluntariado ✓ Tasa de entidades que permiten la participación de las personas voluntarias en las asambleas
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porcentaje de entidades que exigen determinados requisitos para ser voluntario en su entidad
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de respuesta de las entidades según cada tipo de competencia requerida para ser voluntario/a en la entidad

<p>Ausencia voluntariado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades sin voluntariado que tuvieron en algún momento personal voluntario ✓ Tasa de entidades que nunca han contado con personal voluntario ✓ Índice de incorporación de personas voluntarias en la entidad ✓ Tasa de respuesta de los motivos por los que nunca han tenido personas voluntario en la entidad
<p>Adecuación legislación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de entidades que tienen asegurados a sus voluntarios ✓ Tasa de entidades que reembolsan los gastos derivados de la acción voluntaria ✓ Tasa de entidades que firman acuerdos/compromisos de voluntariado ✓ Tasa de entidad que realizan actividades de refuerzo de la motivación y consolidación del voluntariado ✓ Tasa de entidades que expiden certificados de la acción voluntaria ✓ Tasa de entidades que conceden acreditaciones al voluntariado ✓ Tasa de entidades que posibilitan la participación del voluntariado en los programas de la entidad ✓ Tasa de entidades que ofrecen información de los objetivos y actuaciones de la entidad ✓ Tasa de entidades que ofrecen acciones de reconocimiento y apoyo a las personas voluntarias

Tabla 1.3. Relación Objetivos específicos, dimensiones y finalidad (personas voluntarias)

Objetivos	Dimensiones	Finalidad
OE1	Características sociodemográficas	✓ Obtener las principales características de las personas voluntarias: sexo, edad, nivel de estudios, situación actual, ingresos, convivencia
	Ubicación ideológica y religiosa	✓ Posicionar a los individuos en base a su ideología y religiosidad
OE2	Participación política	✓ Identificar modalidades de participación o asociacionismo en las personas voluntarias
	Experiencia previa	✓ Describir su experiencia previa al momento actual como personas voluntarias
OE3	Dedicación y amplitud	✓ Describir la dedicación temporal y el grado de la acción voluntaria
	Áreas/Tareas de la acción voluntaria	✓ Perfilar las principales áreas donde se centra la acción voluntaria y aquellas donde les gustaría participar
	Canales de acceso	✓ Obtener los principales canales de acceso a través de los cuales las personas voluntarias acceden al voluntariado
OE4	Valoración de la acción voluntaria	✓ Establecer el grado de satisfacción del voluntariado con sus tareas y con la gratificación personal que le reporta
	Valoración de la entidad	✓ Analizar la satisfacción de las personas voluntarias con elementos como: el personal de la entidad, la forma de gestión del voluntariado, el nivel de participación, etc.
	Reconocimiento	✓ Indagar en la percepción del voluntariado acerca del grado de reconocimiento que obtiene a través de diversos actores
	Conocimiento del fomento del voluntariado	✓ Obtener una impresión acerca del conocimiento de los actores que promocionan el voluntariado en la ciudad
OE5	Motivos que inciden para ser voluntario/a	✓ Indagar en las razones que inciden para ser voluntario/a
	Motivos abandono del voluntariado	✓ Desvelar las causas que explican el abandono de la

		acción voluntaria
OE6	Formación	✓ Cuantificar el voluntariado que recibe formación y qué tipo de formación recibe
	Participación interna en la entidad	✓ Obtener el grado de participación en asambleas y examinar otras relaciones de la persona con la entidad
	Responsabilidad y compromiso	✓ Evaluar la evolución de la responsabilidad y compromiso del voluntariado con la entidad
OE7	Valoración general y situación actual	✓ Obtener un posicionamiento del voluntariado en relación a su satisfacción general y respecto a la situación política y económica
	Valores materialistas y postmaterialistas	✓ Analizar las principales preocupaciones del voluntariado en términos materialistas y postmaterialistas

Tabla 1.4. Relación dimensiones del estudio e indicadores (personas voluntarias)

Dimensiones	Indicadores
Características sociodemográficas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de voluntariado que reside en la ciudad ✓ Tasa de voluntariado que reside fuera de la ciudad ✓ Nivel de estudios de la población voluntaria ✓ Porcentaje de voluntarios/as según situación actual ✓ Porcentaje de voluntarios/as según estado civil ✓ Porcentaje de voluntarios/as según situación de convivencia ✓ Nivel de ingresos en el último mes
Ubicación ideológica y religiosa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Índice de autoubicación ideológica ✓ Tasa de voluntarios/as que se definen como creyentes de alguna religión
Participación política	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado asociacionismo/afiliación a otras entidades ✓ Grado de participación social y política
Experiencia previa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura etaria a la que comienzan la acción voluntaria ✓ Grado de continuidad de la acción voluntaria ✓ Principales motivos de interrupción de la acción voluntaria ✓ Grado de experiencia como voluntario ✓ Ámbitos de mayor incidencia del voluntariado
Dedicación y amplitud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de plurivoluntariado ✓ Índice de plurivoluntariado ✓ Tasa de antigüedad en la entidad actual ✓ Número de horas dedicadas al voluntariado a la semana ✓ Temporalización de la acción voluntaria (días de la semana) ✓ Temporalización de la acción voluntaria (horario) ✓ Temporalización de la acción voluntaria (periodos a lo largo del año) ✓ Frecuencia de la acción voluntaria
Áreas/Tareas de la acción voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de voluntariado virtual/presencial ✓ Áreas representativas donde se realiza la acción voluntaria ✓ Grado de adecuación de la acción realizada frente a la deseada ✓ Grado de monotonía de las tareas realizadas

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de voluntarios/as a quienes les gusta lo que hacen ✓ Tasa de voluntarios/as que afirman disponer de una adecuada coordinación de las tareas realizadas ✓ Tasa de voluntarios/as que afirman disponer todos los medios y recursos para realizar las tareas ✓ Tasa de voluntarios/as que afirman que los objetivos marcados para sus tareas son claros y específico ✓ Tasa de voluntarios/as que pueden elegir sus tareas
Canales de acceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principales medios/canales sobre los que se accede a participar como voluntario
Valoración de la acción voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de satisfacción personal que supone la acción voluntaria ✓ Grado de satisfacción con las tareas que realiza
Valoración de la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de satisfacción con la relación que mantiene con las personas voluntarias en la entidad ✓ Grado de satisfacción con la relación que mantiene con la persona responsable del voluntariado ✓ Grado de satisfacción con la atención que recibe en sus demandas ✓ Grado de satisfacción sobre la gestión del voluntariado en su entidad ✓ Grado de satisfacción con los canales de participación del voluntariado de la organización
Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de reconocimiento percibido de su papel por la entidad ✓ Grado de reconocimiento percibido de su papel por la sociedad ✓ Grado de reconocimiento percibido de su papel por el Ayto.
Conocimiento del fomento del voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Principales entidades conocidas por el voluntariado
Motivos que inciden para ser voluntario/a	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de incidencia de los principales motivos en la decisión de ser voluntario ✓ Grado de incidencia del interés por la actividad a la hora de elegir la entidad ✓ Grado de incidencia del prestigio de la organización a la hora de elegir la entidad ✓ Grado de incidencia de la afinidad ideológica a la hora

	<ul style="list-style-type: none"> de elegir la entidad ✓ Grado de incidencia de la disponibilidad/flexibilidad horaria a la hora de elegir la entidad ✓ Grado de incidencia de la existencia previa de amigos/familiares en la organización a la hora de elegir la entidad
Motivos abandono del voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Estimación de personas voluntarias que dejarán de serlo en el corto plazo ✓ Grado de potencialidad de plurivoluntariado en el corto plazo ✓ Grado de estabilidad del voluntariado ✓ Factores incidentes en la potencialidad del abandono
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tasa de voluntarios/as que participaron en cursos de formación para iniciar la labor de voluntariado ✓ Principales acciones formativas recibidas
Participación interna en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Porcentaje de voluntarios/as que son socios/as ✓ Porcentaje de voluntarios/as que forman parte de la Junta Directiva ✓ Porcentaje de voluntarios/as que han sido trabajadores de la entidad ✓ Porcentaje de voluntarios/as que no tienen otra relación con la entidad ✓ Porcentaje de voluntarios/as que han participado en asambleas ✓ Porcentaje de socios/as que han votado en asambleas
Responsabilidad y compromiso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de evolución de la responsabilidad del voluntariado con el paso de los años ✓ Grado de evolución del nivel de compromiso del voluntariado con el paso de los años
Valoración general y situación actual	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grado de satisfacción con su vida en general ✓ Grado de valoración de la situación política actual ✓ Grado de valoración de la situación política futura ✓ Grado de valoración de la situación económica actual ✓ Grado de valoración de la situación económica futura
Valores materialistas y postmaterialistas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escala de valores materialista-postmaterialista

2.- Cuestiones metodológicas

En este apartado se describen aquellos aspectos más relevantes en relación con el planteamiento y desarrollo de la estrategia metodológica que se ha llevado a cabo en esta investigación.

2.1. UNIVERSO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio ha tenido una doble finalidad en relación con el universo a estudiar, siendo en este caso un estudio sobre el voluntariado que de manera realista supone abordar esta cuestión desde dos puntos de vista clave:

Entidades Ciudadanas

- ✓ Entidades del Tercer Sector inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado.
- ✓ Entidades del Tercer Sector no registradas como entidades de voluntariado.

Personas voluntarias

- ✓ Voluntariado que desarrolla su labor en entidades de voluntariado.
- ✓ Resto de voluntariado de entidades del Tercer Sector.

Cuestionarios

a.- Cuestionario a entidades. El cuestionario se ha planteado con el fin de recoger características principales de las entidades a través de diversas dimensiones, como se ha expuesto en el apartado anterior.² El instrumento de recogida de información consta de un total de 45 preguntas, y donde la elección y configuración de las mismas se ha basado en una revisión y validación de experiencias previas, además de aquellas cuestiones planteadas de manera específica dentro de este estudio.

Así, los principales instrumentos de referencia para la confección de este cuestionario a entidades ciudadanas han sido los siguientes:

- ✓ Anuario del Tercer Sector de Acción Social.
- ✓ Estudio sobre el voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.
- ✓ Encuesta sobre voluntariado de la Comunidad de Madrid 2007.

b.- Cuestionario a personas voluntarias. La amplitud de este cuestionario se establece en un total de 51 preguntas. Para su configuración se ha tenido en cuenta las siguientes experiencias previas en investigación, además de la incorporación de preguntas de forma específica a este estudio.

- ✓ Estudio sobre el voluntariado en la CAPV.

² Se incluyó dentro del cuestionario un apartado a rellenar exclusivamente por aquellas entidades que no tuvieran personal voluntario con el fin de extraer, en la medida de lo posible, aquellas razones por las que no cuentan con personal voluntario, así como una valoración sobre si en el corto plazo tenían pensado contar con personal voluntario. No obstante, este apartado del análisis no ha sido posible llevarlo a cabo debido a que la tasa de respuesta obtenida ha sido inferior a aquella estimada para poder establecer conclusiones con una cierta solidez.

- ✓ Estudio sobre el perfil del voluntariado desarrollado por la Plataforma de Voluntariado de España.

2.2. ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL ESTUDIO

Planteamiento en relación al concepto de voluntariado.

Para la realización del estudio promovido por la Agencia Municipal de Voluntariado, se consideró oportuno establecer un punto de partida en relación al tipo de entidades susceptibles de participar en el mismo, y coordinar la concepción de voluntariado que se tendría en cuenta como premisa de trabajo.

No cabe duda, que el proceso de definición de voluntariado es uno de los aspectos técnicos y metodológicos más importantes dentro de la preparación de un trabajo de campo consistente, tanto es así que, desde hace más de una década, han aparecido textos legales e informes especializados que trabajan el concepto de voluntariado desde unas posiciones muy variadas. Sin embargo, es posible encontrar una serie de puntos en común que son los que servirán de base para conceptualizar el término en esta ocasión.

Incluso en la presentación de la Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014, se establece como imprescindible tener como objetivo la elaboración de una definición de voluntariado de consenso y que simplifique tanto la recogida de datos como la elaboración de estudios homogéneos para este colectivo cada vez más relevante.

Dicho esto, el marco principal de referencia para el presente estudio no puede ser otro [que la normativa nacional y autonómica vigente en la materia, además de la exploración de aportaciones del grupo de entidades participantes y de otros estudios publicados en los últimos años.](#)

En la normativa nacional y autonómica, en ambos casos en el artículo número 3, se expresan las condiciones principales para establecer una actividad dentro del ámbito de voluntariado. Así, según la ley nacional: *“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, funcional, mercantil o cualquier otra retribuida”*.

Por otro lado, el legislador autonómico consideró que: *“se entiende por voluntariado la participación social organizada de personas físicas en el desarrollo de actividades de interés general a través de las entidades de voluntariado”*.

En ambos casos se establecen una serie de requisitos fundamentales para que exista voluntariado, que en términos globales son los siguientes:

1. Que tenga un carácter solidario, altruista y responsable.
2. Que se lleve a cabo de forma voluntaria y libre, sin una obligación personal o un deber jurídico.
3. Que se ejecute fuera del ámbito de una relación laboral, profesional, funcional, mercantil o de cualquier otro tipo de relación retribuida.
4. Que se efectúe desinteresadamente, sin ningún tipo de contraprestación económica, sin perjuicio en su caso, de los incentivos que legalmente puedan establecerse, con el único objeto de

facilitar el desarrollo de la actividad voluntaria y del reembolso de los gastos que esta actividad realizada pudiera ocasionar.

5. Que se lleve a efecto en función de programas o proyectos concretos, ya sean estos promovidos por las administraciones públicas de Castilla y León o por cualesquiera otras de las entidades de voluntariado.

Por otro lado, y gracias a las aportaciones de las entidades participantes en el trabajo de planificación y desarrollo del estudio, se ha considerado relevante introducir algunas de las posibles modificaciones que se pueden implantar a través de la aplicación de la próxima ley que servirá para reformar la Ley 6/1996 de 15 de enero, de Voluntariado a nivel estatal. En este sentido, consultado el anteproyecto de dicha ley, los requisitos que pueden establecerse con respecto a la actividad de voluntariado son:

1. Que tengan carácter solidario.
2. Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente por las personas voluntarias.
3. Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material de ningún tipo, sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione directamente a las personas voluntarias.
4. Que se desarrollen preferentemente a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio del Estado.

Exclusiones y matices para el desarrollo del estudio.

Vista la definición en términos legales del concepto de voluntariado, y siempre teniendo esas aportaciones como referencia, desde las Ciencias Sociales, a la hora de la realización de estudios sobre un hecho social tan complejo, es necesario aplicar mecanismos interpretativos para generar un conocimiento sobre la situación real del voluntariado en la ciudad de Salamanca.

De este modo, las condiciones que afectan al concepto de voluntariado excluyen al conjunto de acciones aisladas y esporádicas, desarrolladas al margen de las organizaciones, con lo que en este estudio no se han incluido estas acciones a nivel micro, ya que legalmente no entraría como objetivo analítico, aunque pudieran aportar una serie de vinculaciones con un tipo de voluntariado específico dentro de los ámbitos de actuación en los que se sucediera.

Por otro lado, es necesario establecer una serie de ámbitos de actuación que entran a formar parte de las acciones propias de una persona voluntaria/colaboradora. Al respecto, y tomando como referencia el estudio sobre el Diagnóstico del Voluntariado en España, caben destacar los siguientes ámbitos de actuación:

- ✓ Voluntariado social.
- ✓ Voluntariado internacional de cooperación al desarrollo.
- ✓ Voluntariado medioambiental.
- ✓ Voluntariado cultural.

- ✓ Voluntariado de ocio y deportivo.
- ✓ Voluntario educativo.

Igualmente, las diferentes normativas y en concreto el artículo 7 de la ley autonómica, regulan los diferentes tipos de actividades a través de las cuales es posible realizar una acción de carácter voluntario. Concretamente son:

- ✓ Actividades de detección y conocimiento de necesidades sociales.
- ✓ Actividades de promoción y defensa de derechos.
- ✓ Actividades de información y sensibilización social.
- ✓ Actividades de fomento de la iniciativa social y el asociacionismo.
- ✓ Actividades de divulgación y educación de valores de solidaridad, respeto, tolerancia y cooperación.
- ✓ Actividades de intervención directa o de colaboración en la previsión de problemas o satisfacción de necesidades dentro de las áreas de interés general contempladas.

A partir de esta serie de actividades y de ámbitos de actuación, se realiza un estudio en profundidad que refleja el papel específico de las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca, es decir, conocer qué hacen los voluntarios, y las características de la acción voluntaria. Para la consecución de este objetivo se plantea la necesidad de desarrollar una clasificación de servicios voluntarios que sea capaz de generar un conocimiento exhaustivo de las distintas acciones voluntarias llevadas a cabo.

Conceptualización de las entidades que cuentan con personal voluntario/colaborador.

Normativamente, la Ley de Voluntariado de Castilla y León señala el tipo de entidades que formalmente tienen la consideración de entidad de voluntariado:

“Las entidades, públicas o privadas, sin ánimo de lucro, legalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia, que desarrolle, de manera organizada y estable, en las condiciones determinadas en el artículo 3 de la presente norma y a través de la participación de voluntarios, programas o proyectos en relación con las actividades de interés general”.

Estas entidades deben estar inscritas en el Registro de Entidades de Voluntariado de Castilla y León para ser reconocidas oficialmente. En este sentido, para facilitar la inclusión en el presente estudio de un buen número de organizaciones y asociaciones que efectivamente trabajan con personal voluntario, y que no están incluidas en dicho registro, se hace necesario una aportación conceptual que identifique las entidades ciudadanas que cuenten con personalidad jurídica que no pertenezcan a este registro, y aunque no trabajen exclusivamente con un voluntariado asociado a programas o proyectos concretos, puedan ser objeto de investigación. Esta reformulación permitirá obtener una radiografía de las entidades más amplia y diversa en relación con su actividad en la ciudad de Salamanca.

En el sentido contrario, igualmente es obligado marcar una serie de limitaciones a la hora de investigar la actividad de cierto tipo de entidades. Inicialmente, se propone establecer una primera exclusión a entidades con las siguientes características:

- ✓ Asociaciones de aficionados (peñas deportivas, taurinas, etc.).
- ✓ Asociaciones puramente recreativas, en el sentido de establecerse como entidad con el fin de poder desarrollar unas actividades concretas sin pretender fomentar ciertas actividades culturales a nivel general. En esta relación se podría poner como ejemplo ciertas asociaciones musicales y de espectáculos, donde estas agrupaciones y otras, a pesar de estar registradas jurídicamente como “asociaciones”, responden a otra finalidad como la simple necesidad de contar con una estructura jurídica que permita a sus miembros poder desarrollar sus fines privados.
- ✓ Asociaciones de madres y padres de alumnos. En este caso, la mayor parte de entidades trabaja con objetivos circunscritos al ámbito del centro de estudios.

A menudo, las formas jurídicas que caracterizan al Tercer Sector, siendo el caso más común “las asociaciones”, presentan en diversas situaciones, formatos de organizaciones que como objetivo final difieren de aquel al que comúnmente suelen responder este tipo de organizaciones. Con esto se quiere recalcar que en la fase de depuración de registros, se ha tenido en cuenta esta diferenciación en relación con la naturaleza jurídica de la entidad y su función social.

En resumen, qué se entiende por voluntariado en este estudio.

Partiendo de lo indicado en la ley 8/2006, de 10 de octubre de 2006, del Voluntariado de Castilla y León, la definición para voluntariado sería la siguiente.

*Tendrá la consideración de **voluntario/a** la **persona física** que, en virtud de su decisión personal libre y altruista, participe en cualquier actividad de voluntariado a través de “**Entidades Ciudadanas**” (estén o no inscritas en el Registro de Entidades de Voluntariado), y quienes cumplan con las condiciones indicadas en el artículo 3 de la citada ley.*

*Se entiende por **voluntariado** la **participación social organizada** (abarcando diferentes ámbitos como el social, cultural, medioambiental, vecinal, etc.) de personas físicas en el desarrollo de actividades de interés general a través de las **Entidades Ciudadanas** siempre que reúna las condiciones citadas anteriormente.*

2.3. BASES DE DATOS Y DELIMITACIÓN DEL UNIVERSO

Teniendo en cuenta la contextualización que se ha establecido para definir a las entidades que forman parte del estudio, las fuentes disponibles para localizar a las diferentes entidades participantes han sido los **registros oficiales de asociaciones**, y por otro lado las distintas redes de entidades que operan en la ciudad. Así, con el fin de elaborar el universo de entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntarias se procedió a la creación de una base de datos en relación a la información disponible en los siguientes registros.

- ✓ Registro Nacional de Asociaciones.
- ✓ Registro Autonómico de Asociaciones.
- ✓ Registro Municipal de Asociaciones.
- ✓ Registro Regional de Entidades de Voluntariado.

Además se ha incluido a las siguientes entidades:

- ✓ Entidades que forman parte de la Coordinadora de ONG de Salamanca.

De esta forma, se pretendió recoger la mayor información posible sobre el universo de entidades que pudieran ser susceptibles de participar en el estudio. Este tipo de información no se encuentra disponible dentro de la administración local, con lo que era preciso llevar a cabo todo este trabajo previo para poder, más adelante, generar un universo de entidades sobre quien establecer la muestra.

Primer paso: creación de una base de datos de entidades que conformasen el universo objeto de estudio.

Previamente a la configuración del universo potencial de entidades ciudadanas, se procedió a crear una base de datos de todas aquellas entidades inscritas en los diferentes registros ya comentados.

Como primer acercamiento a la composición de esta base de datos, que pretendía establecer el universo de entidades del estudio, se obtuvo un total de 2.092 entidades (incluyendo a las ONG). Este número total de entidades es el resultado de una primera fase de control que ha permitido eliminar aquellos casos duplicados, en definitiva, entidades que estuvieran inscritas en varios registros (como estar inscrita en el registro nacional de asociaciones y en el registro autonómico). En cuestión, un cómputo global del total de entidades que aparecen en los registros.

Sin duda, este universo de entidades contabilizado en primer lugar dista significativamente de aquel que realmente debe sucederse en la realidad. En este caso el total de entidades “activas” debe ser notablemente inferior al indicado.

Tabla 2.1. Relación de entidades según registro y universo inicial en Salamanca

Tipo registro	%	Nº
Registro Autonómico	90,5	1.894
Registro Regional de Entidades de Voluntariado	2,0	41
Registro Nacional	14,1	294
Registro Municipal	12,8	267
ONG	1,1	24
Total	120,5*	2.092**

*La suma no da como resultado 100% ya que hay entidades que forman parte de diferentes registros,

**El número total de entidades indicado contabiliza solo una vez a la entidad independientemente de los registros en que conste, es por ello que la suma del "n" sea superior al valor indicado.

Así pues, se ha llevado a cabo un esfuerzo por reducir este número de entidades acorde a la realidad que pueda sucederse en relación al tamaño del universo de entidades "activas".

Para ello, se ha procedido a elaborar un protocolo de análisis para determinar en cierto grado aquellas entidades que puedan formar parte del universo "real" de entidades. Desde esta perspectiva de análisis, se ha querido evitar el planteamiento de un trabajo de campo "descontrolado" en cuanto a qué entidades se les está pidiendo la participación en este estudio. Otros estudios, sin embargo, han procedido de manera exhaustiva al envío de cuestionarios al total de entidades que formaban parte de los registros correspondiente, si bien en este caso no tenían en cuenta en ningún momento:

- ✓ Entidades que pudieran haber desaparecido, pero siguen inscritas en los registros.
- ✓ Entidades que no cuentan con actividad alguna, a pesar de estar activas.
- ✓ Información de contacto no actualizada en los registros.

Con estas premisas previas, se plantea un envío de los cuestionarios a aquellas entidades que el equipo investigador ha considerado que presentan algún indicio de actividad. Para ello, se ha procedido a llevar a cabo una búsqueda en internet y redes sociales, de aquellas entidades de quienes no se dispone información fiable sobre su actividad actual (las entidades del registro municipal en su amplia mayoría se las considera activas, ya que mantienen sus registros más o menos actualizados).

- ✓ Búsqueda de la entidad en internet. Dentro de aquellas entidades sobre quienes no se dispone información sobre su actividad, se ha considerado "entidad activa" aquella organización que, a través de una búsqueda por internet, tenga páginas web, blog, perfiles de redes sociales, o que aparezcan en referencias de prensa, etc. En definitiva, algún tipo de indicio que implique una actividad potencial en la entidad (si bien, se puede entender que a pesar de encontrar algunas de estas referencias la entidad pudiera estar sin funcionamiento en el momento de llevar a cabo el trabajo de campo).

Además, este proceso está sirviendo para establecer unos datos de contacto actuales sobre estas entidades, ya que a través de los datos de los registros la información puede estar desfasada y no actualizada.

Con el ánimo de esgrimir un acercamiento a las peculiaridades de cada registro, se exponen a continuación una serie de observaciones recogidas en la elaboración y creación de esta base de datos agrupada.

- ✓ **Información de contacto.** Los registros nacional y autonómico disponen de la información de registro de la entidad, donde puede esperarse que la propia información de contacto no se corresponda a la información facilitada en el momento de registrar la entidad. Imaginemos aquellas entidades de las que solo se dispone una dirección física de contacto (sede social), y su registro en la asociación data de hace 20 años. Es de esperar que el domicilio de contacto haya cambiado, como mínimo.
- ✓ **Información sobre el campo de actuación principal.** Cada uno de los registros consultados presenta de forma diferente la información sobre el campo de actuación de las entidades. En este sentido, y teniendo como referencia la propia clasificación de actividad de asociaciones del registro municipal, muchas entidades de los registros autonómicos y nacionales han sido re-clasificadas en base a las propias categorías establecidas por el Ayuntamiento de Salamanca (que se han tomado como referencia en cuanto a su operatividad y en cuanto a que es el registro más fiable de todos los disponibles). Para otras entidades, se ha intentado completar el campo de actuación en base a la propia información facilitada por los registros, examinando en cada caso su adecuación principal en base al criterio de los investigadores. Y otras de ellas, se ha intentado a través de internet poder determinar la actividad principal de la entidad sobre la cual acabar categorizando el campo de actuación de la entidad.
- ✓ **La actividad de la asociación.** El número tan elevado de asociaciones que se han recogido implica tener en consideración determinados aspectos:
 - a. Entidades que ya están sin funcionamiento pero aún figuran en los registros.
 - b. Entidades que a pesar de estar activas no realizan actividad alguna.

Una vez llevado a cabo un proceso de “*verificación*” de aquellas entidades “*potencialmente activas*”, el total de entidades que formarían parte en el inicio de la investigación se estableció en un total de 543. Es decir, una cuarta parte del número en bruto recogido de los diferentes registros presentaba ciertos indicios de actividad como para ser considerados parte del estudio.

Desde este primer análisis de control en la composición del universo se consideró, por tanto, al resto de entidades como entidades o bien que ya no están inscritas en los registros, o que no realizan ningún tipo de actividad (los registros no recogen fielmente la realidad de las bajas de las entidades, e incluso muchas entidades dan de baja a la asociación pero no lo comunican correctamente al registro correspondiente).

En un segundo momento, se llevó a cabo otra depuración de los registros obtenidos en base a la disponibilidad actualizada de datos de contactos. En este sentido de nada sirve establecer un universo de muestra si no existen datos de contacto de la entidad. Tras este proceso, el universo inicial se calculó aproximadamente en 427 entidades, que conformarían el universo de entidades ciudadanas que operan en la ciudad (con o sin personal voluntario). Aún así, se esperaba que este número continuara reduciéndose por varias razones:

- ✓ Entidades que no cuenten con personal voluntario, lo que reducirá significativamente el total de entidades.
- ✓ Entidades que a pesar de considerarlas “activas” no lo estén en el momento de participar en el estudio.

La realización del trabajo puso de manifiesto que el volumen de entidades contabilizadas como universo se iba reduciendo drásticamente. Muchas de las entidades con quienes se contactó habían desaparecido o ya no ejercían ningún tipo de actividad. Además, una proporción importante de aquellas que sí lo estaban declararon no tener voluntarios/as en el grupo de personas que operaban en la organización.

Con lo que finalmente:

UNIVERSO FINAL: Una vez realizado el trabajo de campo, y habiendo llevado a cabo los contactos con el conjunto de entidades, puede establecerse que aproximadamente el tamaño del universo de entidades ciudadanas que cuentan con personal voluntario se sitúa en el intervalo de 100-125 entidades.

¿Cómo elegir a las entidades que forman parte del estudio?

El método de muestreo para la elección de la muestra presenta en esta investigación un carácter mixto: incidental y probabilístico.

En este caso, se realiza una primera clasificación de las entidades en base a los siguientes elementos de interés para el proyecto:

- ✓ A - Entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado, otras entidades de acción social y ONG.
- ✓ B - Otras entidades ciudadanas que no son están inscritas en el Registro Regional de voluntariado, y entidades que no son de acción social.

Teniendo en cuenta que una de las necesidades principales para la realización del estudio es poder cuantificar el total de personas voluntarias que hay en la ciudad de Salamanca, implica que haya determinadas entidades que deban de formar de la muestra obligatoriamente (carácter incidental de la muestra). Así por ejemplo, las entidades singulares debían formar parte del estudio en cuanto que su nivel de voluntariado es elevado (según el Anuario del Tercer Sector de Acción Social se estima en un 25,5% el total de personas voluntarias que agrupan las entidades singulares), y sin ellos se perdería una proporción muy relevante sobre las personas voluntarias en la ciudad, así como por la experiencia que tienen en la gestión y organización del voluntariado.

Además, dentro de esta perspectiva incidental en la composición de la muestra se incluyeron el total de entidades inscritas en el Registro Regional de de Entidades de Voluntariado, en cuanto que el estudio debe recoger fielmente la realidad del voluntariado que se encuentra normalizado. En este caso, se incluyó dentro de la muestra el total de entidades registradas como entidades de voluntariado en la ciudad.

Igualmente, se estableció una cuota para aquellas entidades del Tercer Sector de Acción Social (TSAS) que, aun no siendo entidades de voluntariado como marca la normativa, son entidades donde la labor voluntaria, entendida en su máxima amplitud (más allá de la limitación normativa), presentan una experiencia y alto volumen de personas que desarrollan voluntariado (según el Anuario del TSAS, el 80% de las entidades de acción social cuentan con personal voluntario, y un 13% se sustentan exclusivamente en base a voluntariado).

La forma de proceder en la elección de las unidades muestrales en el caso de las entidades del TSAS ha sido la siguiente.

- ✓ Entidades con información de contacto actualizado, y que reflejen una determinada actividad en el momento actual.
- ✓ Muestra aleatoria sobre el resto de entidades. En este caso, frente a la falta de información actualizada, y la falta de datos de contactos, se procedió a sacar una muestra aleatoria que determinara las unidades a encuestar. Una vez determinadas dichas entidades se procedió a una búsqueda por internet para identificar sus datos de contacto y poder “evaluar” además si se encontraban o no activas. Así, cuando ha sido imposible encontrar datos de contacto sobre estas entidades, y no se ha determinado una cierta actividad a través de la búsqueda por internet, se procedía a extraer un nuevo número aleatorio, así hasta completar los datos de contacto con el total de la muestra asignada.

Entidades ciudadanas no registradas como entidades de voluntariado y que no son de acción social.

En el caso de las entidades que no son consideradas parte del TSAS (como por ejemplo asociaciones de vecinos), no se disponen de estadísticas que cuantifiquen la presencia de personal voluntario en su entidad. Si bien se sabe, aunque no en qué grado, que cuentan con personal voluntario, se procedió con el mismo método indicado anteriormente. En primer lugar, se contó como unidades de la muestra a aquellas entidades sobre quienes se tenía información fiable de contacto y de ahí se procedía a completar en base a una muestra de envío a correos postales/mails de forma aleatoria.

Con los parámetros de composición de la muestra indicados se pretendía recoger el espectro más amplio del voluntariado en el conjunto de las entidades ciudadanas.

Gráfico 2.1. Configuración de la muestra en base a la cualidad de las entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntarias



En relación a estos criterios que debían de conformar la representatividad de la muestra se ha conseguido recoger la realidad acerca del amplio espectro que configura la realidad del voluntariado en la ciudad de Salamanca.

Validez de la muestra obtenida a entidades ciudadanas.

En relación con la muestra a entidades. Si bien parecía tarea imposible establecer el universo de entidades con persas voluntarias de manera fiable, desde nuestra perspectiva se llevó a cabo un proceso de depuración para intentar establecer un número de entidades “activas”, en definitiva que pudieran ser contactadas, y que reflejasen un mínimo de actividad. Dentro del universo que se ha establecido se expone a continuación las principales características de la muestra que reflejan la calidad de la muestra obtenida.

En esta situación, se puede valorar como “alto” el nivel de calidad de la muestra obtenida, en base a los siguientes criterios cualitativos y cuantitativos.

Por un lado, dentro de las entidades registradas como entidades de Voluntariado se ha conseguido la participación del 75%-80% de ellas (en total 34 entidades). En este sentido se ha recogido en proporción similar (33) el total de entidades ciudadanas no inscritas en este registro. Desde este punto de vista, la muestra presenta un carácter proporcional entre registro y no registro como entidad de voluntariado. Como se indicó al principio de este capítulo, recoger la realidad de estas entidades se consideraba esencial en cuanto que son las entidades exponentes en términos normativos acerca del voluntariado, y es de valorar el alto nivel de respuesta obtenido dentro de este grupo de entidades, que suponen por otro lado la mitad de la muestra obtenida.

Además, dentro de esta valoración de la muestra de entidades registradas como entidades de voluntariado:

- ✓ Se ha contado con la participación de las tres entidades consideradas como singulares. Dentro del carácter incidental de la muestra, uno de los objetivos a conseguir se centraba en que estas entidades participasen en el estudio debido a su presencia y relevancia dentro de la ciudad de Salamanca en la gestión y volumen de personas voluntarias.
- ✓ Dentro de las entidades que forman parte de la Red de Voluntariado Social de Salamanca, entendiéndose que se trata de la principal estructura de agrupación de entidades que trabajan por el voluntariado en la ciudad, se ha conseguido que de las 28 entidades que la forman, un total de 24 hayan participado en el estudio.

Por otro lado, dentro de las entidades ciudadanas no inscritas como entidades de voluntariado, han participado entidades con un carácter muy heterogéneo (mayores, vecinos, juveniles, culturales, ocio, mujeres, ecologistas, etc.). De esta forma se cumple otro objetivo de la muestra que era recoger la heterogeneidad en campos de actuación que se suceden en el ámbito del voluntariado. En términos cuantitativos suponen aproximadamente el 50% de la muestra final obtenida.

Gráfico 2.2. Resumen de la muestra obtenida de entidades en base a los criterios de configuración de la misma



MUESTRA ENTIDADES: El total de cuestionarios recibidos de entidades con personal voluntario fue de 67 entidades ciudadanas.

Validez de la muestra obtenida a personas voluntarias.

Para establecer la muestra de personas voluntarias, se partió de la base del desconocimiento del tamaño del universo, en cuestión, cuántas personas voluntarias había en la ciudad, así como de sus principales características sociodemográficas (edad, y sexo).

Esta información se esclareció una vez que se recibieron los cuestionarios de las entidades, donde se les pedía que indicasen el volumen de personas con que contaban y su distribución por rangos de edad y sexo. A raíz de esta información pudo configurarse la muestra y la estimación del personal voluntario.

Si bien, el trabajo de campo de ambos cuestionarios se desarrollaba de forma paralela, la finalización del trabajo de campo sobre las entidades concluyó previamente al plazo fijado para recoger los cuestionarios de personas voluntarias. Con lo que, a través de los datos obtenidos de las entidades pudo cuantificarse el volumen de personas voluntarias que se iban a requerir en la muestra, así como su distribución en base a las dos principales características demográficas indicadas.

Con esta información por delante, se iba revisando a través del control de campo cómo se iba ajustando la muestra de personas voluntarias a la estratificación muestral que se había inferido a través de los datos aportados por las entidades. De este modo, y teniendo en cuenta la propia dinámica del trabajo de campo, y de la implicación de las entidades para conseguir la participación de sus voluntarios/as, se decidió esperar a la finalización del plazo de recepción de cuestionarios de personas voluntarias y evaluar la idoneidad de la muestra obtenida con los parámetros calculados para el total del universo del voluntariado en la ciudad.

Finalmente, no hubo que llevar a cabo ampliaciones de plazo, o requerir de forma específica a las entidades que aportasen cuestionarios de sus voluntarios/as en base a un sexo en concreto o un determinado rango de edad, ya que la muestra final obtenida se ajustó a las características de la población.

MUESTRA PERSONAS VOLUNTARIAS: *El total de cuestionarios estimados para la muestra a personas voluntarias se fijó en un total de 361 personas voluntarias, para un margen de error del $\pm 5\%$, a nivel de confianza del 95% donde $p=q=50\%$. Finalmente el tamaño muestral obtenido fue de 352 cuestionarios.*

Relación de las principales variables de estratificación de las personas voluntarias.

La muestra obtenida de personas voluntarias, en relación a la configuración del universo en base al sexo y la edad refleja una similitud consistente. En este sentido, la composición del universo de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca en base al sexo y la edad de la persona se hizo posible gracias a los datos obtenidos en los cuestionarios recibidos de las entidades. Así, en el cuestionario a entidades se requería la cuantificación de su voluntariado y su distribución por sexo y edad, lo que permitió establecer la configuración del universo en base a estas características principales, y tenerlas como referencia en la configuración final de la muestra.

No obstante, se puede observar que dentro de aquellas personas que están comprendidas entre los 18 y 35 años, se ha obtenido una menor proporción (5 puntos porcentuales) pasando a aumentar en el caso de las personas con más edad (hasta el 20,8%).

Según sexo, la muestra sobrerrepresenta a los hombres en cuatro puntos porcentuales con respecto al universo estimado.

Tabla 2.2. Composición del universo de las personas voluntarias y muestra obtenida en base a edad y sexo (%)

	Universo*	Muestra
Menores de 18 años	1,5	1,9
De 18 a 35 años	46,3	41,3
De 35 a 64 años	36,8	35,9
65 y más años	15,5	20,8
Total	100,0	100,0
Sexo		
Hombre	34,8	39,0
Mujer	65,2	61,0
Total	100,0	100,0

* Datos para la composición del universo a través de un total de 67 entidades ciudadanas.

Formato de envío y recogida de cuestionarios

Se habilitaron principalmente dos canales para hacer llegar los cuestionarios a las entidades y a las personas voluntarias:

- ✓ **Envío de cuestionario a través de correo electrónico.** Se generó un cuestionario en formato Word que se hizo llegar a las entidades para su cumplimentación, y otro cuestionario que enviarían las entidades a su grupo de voluntarios/as para que lo completaran y lo remitieran al correo corporativo generado para la recepción de cuestionarios.
- ✓ **Envío de cuestionario postal.** Se envió en formato papel el mismo cuestionario a las entidades que prefirieron rellenar el cuestionario en esta modalidad, y de la misma forma se facilitó un número determinado de cuestionarios a las entidades para aquellos voluntario/as que desearan rellenarlo en este formato.
- ✓ **Contactos individuales con entidades.** Se han mantenido reuniones formales con los responsables de diversas entidades para presentarles el estudio, buscando su colaboración, implicándoles en el proceso de recogida de información.

La realización y éxito del estudio ha sido gracias a la colaboración de las entidades ciudadanas de Salamanca. En este caso, el trabajo de campo se presentaba crucial en tanto que se pedía una colaboración extra a las entidades, más allá de cumplimentar el cuestionario referente a la entidad.

En este sentido, llevar a cabo un estudio sobre las personas voluntarias implicaba contar con la colaboración de las entidades ciudadanas en cuanto que el acceso a estas personas se volvería complejo, ya que no hay registros disponibles de contacto. Por ello, se valoró la posibilidad de acceder a las personas voluntarias a través de las organizaciones en las que desarrollaban su labor.

Si bien en otros estudios se han llevado a cabo metodologías de campo a través de contacto telefónico, por medio de registros telefónicos genéricos, en este caso esta opción metodológica se presentaba con mayor complicación en cuanto que acceder sobre todo al voluntariado más joven sería una tarea ardua.

De esta forma es de agradecer el trabajo realizado por las entidades en cuanto que han participado en el estudio canalizando y haciendo llegar los cuestionarios a sus personas voluntarias, implicando por su parte una mayor dedicación de tiempo y compromiso con el estudio.

Así el trabajo de campo se ha desarrollado de la siguiente manera:

Gráfico 2.3. Proceso general en la relación para cumplimentar el cuestionario entre el conjunto de actores participantes

1- Agencia Municipal de Voluntariado enviaba por correo electrónico los cuestionarios de entidades y de voluntariados a las entidades ciudadanas. Y por otro lado, facilitaba a aquellas entidades que querían rellenarlo en papel las copias suficientes para su participación.

2- Las entidades rellenaban el cuestionario de organización y reenviaban el cuestionario de personas voluntarias a su voluntariado.

3- Las personas voluntarias rellenaban el cuestionario y procedían a remitirlo a la entidad, quien a su vez reenviaba estos cuestionarios de nuevo a la Agencia, o los propios voluntarios/as enviaban directamente el cuestionario al mail de la Agencia de Voluntariado de forma directa.

Realización de un grupo de discusión con responsables de voluntariado de las entidades ciudadanas.

Siendo este estudio principalmente cuantitativo, que trata de reflejar y obtener múltiples indicadores sobre el voluntariado en la ciudad, y en base a la necesidad de este tipo de información, se planteó la realización de un grupo de discusión con responsables de voluntariado de las entidades ciudadanas. El objetivo principal que tenía el grupo se fundamentaba en contrastar que el conjunto de información recogida en los cuestionarios abarcaba las principales cuestiones de interés, y corroborar que determinados planteamientos sobre el análisis de la información eran los correctos.

Para la composición del grupo de discusión se tuvieron en cuenta las siguientes variables de caracterización de los responsables de las entidades ciudadanas: alta proporción de entidades que estuvieran inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, alta proporción de participantes miembros de entidades que formaran parte de la Red de Voluntariado Social de la ciudad de Salamanca, responsables de entidades que representasen un alto porcentaje del voluntariado en la ciudad, así como miembros de aquellas entidades denominadas como singulares.

La sesión realizada contó con un total de nueve responsables de voluntariado de las siguientes entidades:

- ✓ Cruz Roja Salamanca
- ✓ Cáritas Salamanca

- ✓ **Salamanca Acoge**
- ✓ **Plataforma de Voluntariado de la USAL**
- ✓ **ASPACE** - Asociación de Padres de Personas con Parálisis Cerebral y Encefalopatías Afines
- ✓ **ASCOL** - Asociación Contra la Leucemia y Enfermedades de la Sangre
- ✓ **Asociación de Vecinos ZOES**
- ✓ **MSC Salamanca**
- ✓ **AECC** -Asociación Española Contra el Cáncer

3.- Principales datos sobre voluntariado y normativa

3.1. DATOS PRINCIPALES SOBRE EL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA

Los esfuerzos llevados a cabo en investigación sobre el voluntariado responden, entre otros objetivos, a la necesidad de aportar unas cifras que resuman, en términos cuantitativos, la relevancia de este fenómeno dentro de la política social y económica en nuestra sociedad, así como aquellos indicadores que caracterizan y describen este ámbito de estudio.

El conjunto de entidades ciudadanas que se sustentan, en una alta proporción, en la participación voluntaria de los ciudadanos para llevar a cabo sus actividades y, en numerosos casos, entidades que permanecen activas gracias exclusivamente al aporte de estas personas de forma altruista, ejemplifican la relevancia de estas personas dentro del Tercer Sector. Por ello, deben aportarse unos datos lo más sólidos posibles, que cuantifiquen la realidad de estas personas en tanto que su aportación es bien conocida por la sociedad, más allá de su incidencia en cifras macro, y donde el Tercer Sector *“tiene tanto o más de respuesta social creativa a nuevas posibilidades y necesidades que afloran en las economías desarrolladas de las sociedades libres, que de réplica a disfunciones del Estado de Bienestar o a efectos indeseables, por perversos, de la concurrencia mercantil³”*.

Desde la Organización Internacional del Trabajo⁴, se ponen de relieve las siguientes consideraciones acerca del trabajo voluntario:

- ✓ Los voluntarios/as representan una parte mucho más importante de la fuerza de trabajo de las naciones que lo que se piensa habitualmente.
- ✓ Su equivalencia con trabajadores a tiempo completo, supera en número a los empleados del sector servicios, y poco menos del sector transportes y de la construcción.
- ✓ Su relevante contribución al Producto Nacional Bruto.
- ✓ Su aportación considerable a la fuerza laboral de las organizaciones sin ánimo de lucro.

Con esta serie de consideraciones, en las siguientes líneas se presenta un resumen de los principales datos relevantes sobre voluntariado. En primer lugar, la revisión documental sobre este objeto de estudio ha denotado que existe un cierto mayor conocimiento acerca del número de entidades que cuentan con personal voluntario, sus estructuras, su forma de gestión, etc., que de las personas voluntarias. Una mayor parte de los estudios al respecto se han centrado en estudiar a las organizaciones más que a las personas voluntarias (debido a la complejidad, a menudo, de poder acceder a este universo de estudio). Aun así, como se subraya en las cuantificaciones referentes a las personas voluntarias, las cifras aportadas difieren en concepto y número atendiendo a los diferentes criterios de delimitación conceptual del universo de organizaciones sobre quienes se centran las investigaciones. Además, como así se explica en el apartado de metodología del presente estudio, y así como se señala en la totalidad de estudios que abarcan esta realidad, las complejidades a la hora de ofrecer cifras que cuantifiquen el volumen de entidades con personal voluntario/colaborador son principalmente:

³ García Delgado, J.L. (dir.) (2004). Las Cuentas de la Economía Social. El Tercer Sector en España. Madrid, Civitas Ediciones.

⁴ Organización Internacional del Trabajo (2011). Manual de Medición del Trabajo Voluntario. Ginebra, OIT. Departamento de Estadísticas. Ginebra.

- ✓ Registros de las entidades (actualizados o no).
- ✓ Actividad; detectar la actividad de las entidades que se encuentran en los registros.
- ✓ Datos de contactos disponibles y actuales de las entidades.

Elementos que, en su conjunto, implican la definición de un universo difuso en tanto que depurar los registros y obtener datos de contacto de todas las entidades son procesos exhaustivos de cara a programar un trabajo de campo y, por tanto, de ofrecer, posteriormente con los análisis, estimaciones adecuadas para, como en este caso, cuantificar las entidades que cuentan voluntariado, así como el volumen de personas voluntarias.

Igualmente, otra característica que se sucede en el momento de ofrecer datos sobre voluntariado se debe a las propias definiciones y caracterizaciones utilizadas en el conjunto de los estudios para definir qué es voluntariado, tipos de entidades que forman parte de los estudios, etc. En este sentido, el conjunto de estudios aportan realidades numéricas para universos que difieren en concepto, tipo de actividades de las entidades, estructuras, etc.

Como resumen a los datos que se exponen a continuación, puede indicarse que existe:

- ✓ Complejidad de aunar criterios únicos al respecto sobre el concepto de voluntariado.
- ✓ Dificultades para el análisis comparado. Los estudios realizados no posibilitan la comparabilidad de los datos a lo largo del tiempo con el fin de poder realizar investigaciones con un cierto carácter longitudinal.
- ✓ Escasez de estadísticas. Son pocas las fuentes disponibles al respecto como referencia.

Es por ello que, en este apartado, se ofrezcan unas cuantificaciones con el fin de ofrecer un contexto general sobre un fenómeno de estudio complejo, que de esta forma permita acercarnos a la dimensión de este fenómeno. En resumen, los estudios centrados en el voluntariado presentan cuatro grupos de perspectivas de análisis para el acercamiento a esta realidad.

Voluntariado de acción social: esta definición de voluntariado presenta un universo delimitado en relación al campo de estudio. En este caso sí se puede permitir la comparabilidad de los datos, en cuanto que la definición de este voluntariado se encuentra centrada exclusivamente en las personas que realizan voluntariado a través de las entidades que conforman el Tercer Sector de Acción Social. Según como se agrupa en el Anuario del TSAS, se encuentran cinco grandes grupo de entidades- entidades de acción social, entidades de Integración-Inserción, entidades Socio-Sanitarias, entidades de Derechos Humanos-Participación y "Otros"-Vivienda, juvenil, Cooperación Internacional, medioambiente. Se mide en este caso el personal voluntario que participa en estas organizaciones y en estos campos de actuación.

Voluntariado del Tercer Sector: El voluntariado del Tercer Sector incluye una mayor dispersión en relación a la tipología propia de las entidades del Tercer Sector (donde se incluye mutualidades, empresas de inserción, cajas de ahorro, sociedades laborales, centros de empleo, cooperativas etc., además de las entidades que conforman el TSAS). En este caso también se cuenta como voluntariado exclusivamente a las personas que realización la acción voluntaria a través de las entidades.

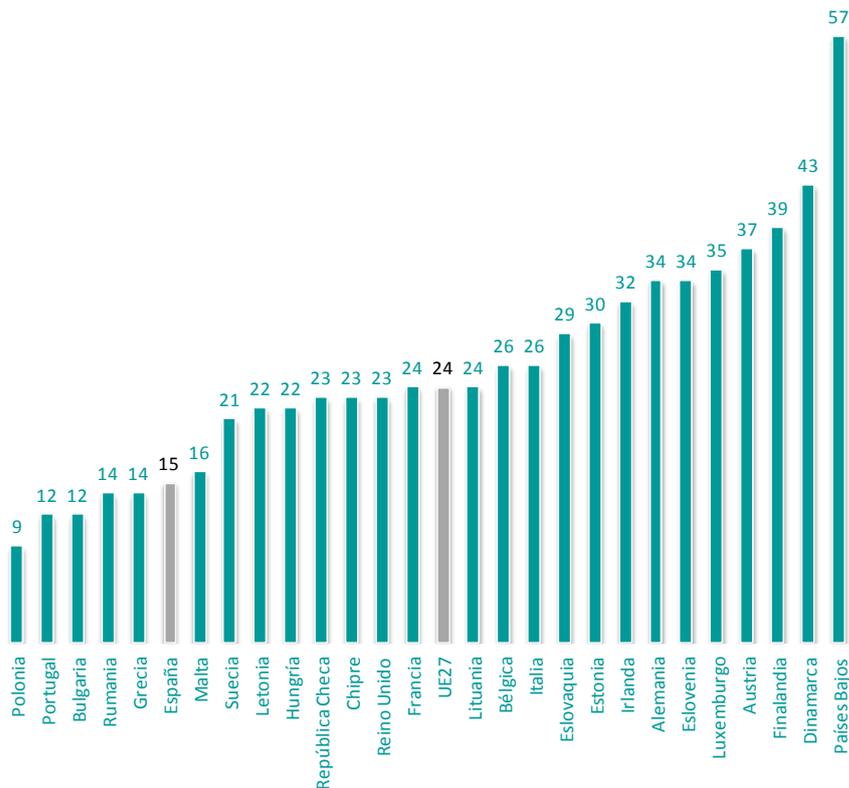
Voluntariado genérico: En este caso, son intentos más generalistas de ofrecer una versión amplia del concepto de voluntariado, no ligado exclusivamente a la acción voluntaria realizada a través de las organizaciones, sino que incluye acciones individuales y pretende recoger el espectro más amplio de lo que se entiende en términos más globales como acción voluntaria.

Voluntariado de la PVE: se trata de estudios específicos centrados exclusivamente en las entidades que son socias de la Plataforma de Voluntariado, y centrados además en el voluntariado de acción social, realizado a través de las entidades de voluntariado (respecto a la normativa vigente).

Como primera aproximación a este fenómeno, a niveles globales, el Proyecto Estudio Comparativo sobre el Sector No Lucrativo ⁵ (2004) dimensionó en 140 millones la población voluntaria en un total de 37 países, que suponía en términos relativos el 12% de la población adulta que estaba realizando voluntariado en estos países. Mientras, la encuesta Gallup (2010) dimensionó en un 16% el total de los adultos de todo el mundo que realizaban voluntariado a través de organizaciones. A nivel europeo, se estima alrededor de 93 millones de personas que realizan voluntariado⁶, implicando al 22% de la población europea.

No obstante, según los datos del Eurobarómetro sobre Voluntariado (2011), en España el 15% de la población mayor de 18 años ejercía una actividad voluntaria. En este caso se trata de un porcentaje que, en relación con el resto de países europeos, supone una baja tasa de voluntariado de la población española (frente a proporciones del 57% de la población en Holanda que realiza voluntariado, o el 43% en el caso de Dinamarca, siendo la media para toda Europa del 24%).⁷ Con lo que puede resumirse que la participación de la población española a través de la acción voluntaria es baja en comparación con el resto de países de nuestro entorno.

Gráfico 3.1. Porcentaje de personas que realizan voluntariado en Europa



Fuente: Eurobarómetro. Voluntariado (2011)

⁵ Center for Civil Society Studies at the Johns Hopkins Institute for Policy Studies. John Hopkins University.

⁶ Informe GHK Consulting. 2010. Study on Volunteering in the European Union. Bruselas. European Commission

⁷ Aunque como se indica en el Informe de GHK 2010 España se sitúa dentro de aquellos países donde en los últimos años mayor ha sido el incremento del voluntariado y donde se prevé que mayor aumento se suceda.

Desde mediados de los años 90 se han llevado a cabo intentos por definir el Voluntariado de una forma operativa, donde, como así muestran algunos estudios, el carácter de acción social de la acción voluntaria se ha convertido en referente a la hora de hablar de voluntariado. Así, el estudio del Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo⁸ (CEET) a comienzos del año 2000 estimó 1.073.636 el total de personas voluntarias que realizaban voluntariado en el campo de la acción social.

Mientras, desde una perspectiva más amplia sobre la totalidad del Tercer Sector, el estudio de García Delgado⁹ cuantificó en 164.916 las entidades que comprendían para el año 2001 el total de organizaciones que componían el Tercer Sector, incluyendo aquellas que conforman la economía social, calculando un total de 4.224.568 personas voluntarias en el seno del Tercer Sector. En términos equivalentes de empleo (a tiempo completo) suponían 488.442 personas, significando el 3,6% del empleo equivalente del total de asalariados.

Según el INE, Encuesta de Uso del Tiempo 2002-2003, se calcula en un 10,1% el total de personas adultas que realizan trabajo voluntario¹⁰. Y otro dato de interés es la estimación de 12 millones de personas que alguna vez, a lo largo de su vida, han realizado voluntariado (entendiendo este caso la acción voluntaria realizada a través de una organización, y la acción voluntaria como ayuda informal, realizada fuera de las organizaciones).

Según el Centro de Investigaciones Sociológicas, se estimaba en un 17% el porcentaje de personas que en 2011 llevaron a cabo una actividad voluntaria. En este caso, el tipo de voluntariado incluye, además, aquel que se ha realizado al margen de las organizaciones, donde se recoge un mayor abanico de acciones voluntarias dentro del concepto de voluntariado utilizado. Incluyéndose acciones voluntarias a través de organizaciones como partidos políticos o congregaciones religiosas, por ejemplo. Así, cuantifican en casi seis millones y medio las personas voluntarias, donde se incluyen otras acciones de asociacionismo¹¹.

Continuando con la presencia del voluntariado en nuestro país, en base a los estudios referentes en materia, el Anuario del Tercer Sector de Acción Social, estima que un 81,8% de las entidades de acción social, en 2010, contaban con voluntariado/colaboradores en el país. Donde además, el 13,9% de las entidades funcionan exclusivamente con personal voluntario. En cifras absolutas, puede indicarse que unas 24.326 entidades del tercer sector de acción social cuentan con voluntarios. No obstante, no tienen en cuenta el grupo de entidades que no forman parte del tercer sector de acción social, como son por ejemplo las asociaciones de vecinos, de mayores, etc. Se trata de unos datos centrado en el voluntariado de acción social.

Los estudios de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE), por su parte, han pretendido reflejar y cuantificar la realidad del voluntariado de aquellas personas que realizan la acción voluntaria dentro de las entidades que forman parte de la Plataforma de Voluntariado. En este caso se ha caracterizado un voluntariado determinado en base a su adhesión a la propia Plataforma. En este sentido, en 2007 cuantificaron un total de 314.682 voluntarios, pero a su vez las estimaciones que realizaron alcanzaron los 800.000 voluntarios.

⁸ Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo. (2000) Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de acción social. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Tomillo.

⁹ García Delgado, ref. 2.

¹⁰ Este dato viene extraído de García Mainar, I; Marguello Servos, C; Saz Gil, I. (2010). "Trabajo Voluntario en las Organizaciones No Lucrativas: análisis de los factores determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres". Revista de Economía Pública núm.192, pp. 9-31. En este caso los datos se centran en la participación de personas en el voluntariado a través de organizaciones. Siendo, dentro de esta encuesta, pero en el año 2009, el 12,1% el porcentaje de personas que realizaron voluntariado y asistieron a reuniones (en este caso se incluyen otras situaciones más allá de la participación voluntaria a través de una organización).

¹¹ Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011). Datos sobre el voluntariado en España. Resumen de datos cuantitativo. 2011. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Con el fin de contextualizar el volumen de personas voluntarias que hay en el país, desde el Anuario del Tercer Sector de Acción Social, se estima en un total de 1.075.414 las personas que realizan un voluntariado social. En este caso, se refiere a las entidades del tercer sector de acción social, no contabilizándose el voluntariado que se lleve fuera de este amplio margen de entidades. Así pues, no hay datos concretos que estimen el volumen de personas voluntarias que ejercen el voluntariado en las organizaciones denominadas en este estudio como “*entidades ciudadanas*”.

A lo largo de los últimos años, el volumen de este tipo de voluntariado de acción social ha crecido en un 23,2% de 2008 a 2010, lo que implica un total de 202.243 personas más (Anuario TSAS). En relación a estos datos ha de indicarse que en el año 2010 el 25,5% de las personas voluntarias realizan su acción voluntaria en entidades singulares (ONCE, Cáritas y Cruz Roja), lo que denota la especial incidencia y relevancia que presentan estas tres entidades en relación con el voluntariado.

En el siguiente cuadro resumen se exponen algunos de los estudios que han cuantificado el voluntariado en nuestro país, y puede verse cómo el universo de estudio varía entre ellos a lo largo de los años, y por tanto como las cifras que se refieren a las cuantificaciones de personas voluntarias varían en referencia a la tipología de universo de voluntariado utilizada en cada caso.

Tabla 3.1. Resumen Cuantificaciones recogidas sobre personal voluntario desde el año 2000

	Año	Tipología	Cuantificación
CEET	2000	Acción Social	1.073.636
F.ONCE	2001	Tercer sector	4.244.568
ASP	2002	Acción social	720.000
INE	2003	Voluntariado	4.608.351
MTAS	2005	Voluntariado Social	1.200.00
PVE	2007	Socias PVE	800.000
TSAS	2010	Acción social	873.171
TSAS	2012	Acción social	1.075.414
Coordinadora ONG	2011	ONGD	278.786
CIS	2011	Voluntariado y otras formas de asociacionismo	6.584.166

Fuente: varias¹²

Una característica que sí comparten el conjunto de estudios realizados a lo largo de comienzos de siglo es el incremento significativo de entidades y personas voluntarias en el conjunto del territorio español (como se indicaba anteriormente). Desde el comienzo de la crisis (2008) se ha producido un aumento en el número de organizaciones para dar respuesta a las necesidades sociales, y han surgido nuevos movimientos sociales en defensa de determinados problemas sociales, es cierto igualmente que, desde mediados de la década de los noventa y durante el periodo de crecimiento económico (2000-2007), también fueron años caracterizados por un aumento de las entidades sin ánimo de lucro que han contado con personal colaborador/voluntario.

Además de los datos indicados por el Anuario del TSAS, la evolución comparada a nivel europeo indica que España se encuentra dentro del grupo de países que mayor incremento de personas voluntarias¹³ ha tenido entre el año 2000 y 2008.

¹² La información se ha extraído de numerosas fuentes de información citadas convenientemente en el apartado bibliográfico. En cualquier caso se puede indicar que se han obtenido datos del Anuario del Tercer Sector de Acción Social publicado por la Fundación Luis Vives; de informes de la Coordinadora de ONG de desarrollo- España; de la Fundación Once y su sección de publicaciones y de informes publicados por el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Tabla 3.2. Evolución en el número de voluntarios/as (2000-2008) en Europa

Mayor Incremento	Austria, Bélgica, Rep. Checa, Dinamarca, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Polonia y España
Incremento ligero	Estonia, Finlandia, Alemania, Hungría, Rumanía y Eslovenia
Estable	Bulgaria, Irlanda, Letonia, Lituania, MALTA, Holanda, Suecia
Decrecimiento	Eslovaquia

Fuente: Volunteering in the European Union (2010). GHK.

Este proceso ha venido de la mano del incremento de las políticas y servicios relacionados con una mejora del estado del bienestar, que en su conjunto han implicado una mayor preocupación por la cohesión social de los ciudadanos, donde la visualización y la promoción sobre las diferentes sensibilidades sociales se han hecho evidentes, resaltando el valor de la acción voluntaria por el conjunto de la sociedad.

Respecto a las áreas donde la población española realiza su acción voluntaria, a través de los datos del Centro de Investigaciones Sociológicas en 2011, se indica que un 31% de la población ha realizado en alguna ocasión voluntariado a lo largo de su vida. En este caso un 11,7% de la población dice haber sido voluntariado alguna vez dentro del área de educación y cultura, un 9,9% en el área de la salud, y en proporciones cercanas en discapacidad y dependencia, deporte, ocio y tiempo libre, y en exclusión social. En menor proporción se encuentran las personas que han desarrollado la acción voluntaria en el campo de la cooperación al desarrollo (0,9%), o en protección civil (2,8%).

Tabla 3.3. Porcentaje de personas que han realizado alguna vez voluntariado por campo de actuación

Educación y cultura	11,7
Salud	9,9
Discapacidad y dependencia	8,9
Deporte, ocio y tiempo libre	8,8
Exclusión social	8,5
Medioambiente	6,1
Promoción y defensa de los DDHH	5,0
Protección de animales	5,0
Protección civil	2,8
Voluntariado en otras áreas	1,1
Cooperación al desarrollo	0,9

Fuente: Barómetro CIS 2011-Marzo

Además, otra de las cuestiones que presenta cierto interés es el hecho de presentar un determinado perfil básico de las características de las personas voluntarias. En la siguiente tabla se presentan datos de dos fuentes de información diferentes, lo que implica al lector tener en cuenta que el universo de personas al que se refiere cada fuente de información varía en su estructura y composición básica. Concretamente, se presenta la variación del perfil de las personas voluntarias en función del sexo según la fuente de referencia.

¹³ Como se indica en el informe "Profundizar en el Voluntariado: Los Retos hasta el 2020" - PVE- se debe a un incremento de la iniciativa social, y de la actividad de las ONG, las actividades de fomento y de apoyo a las administraciones públicas, el incremento de personas mayores que deciden incorporarse al voluntariado y la emergencia de nuevas formas de voluntariado (corporativo, virtual, etc.).

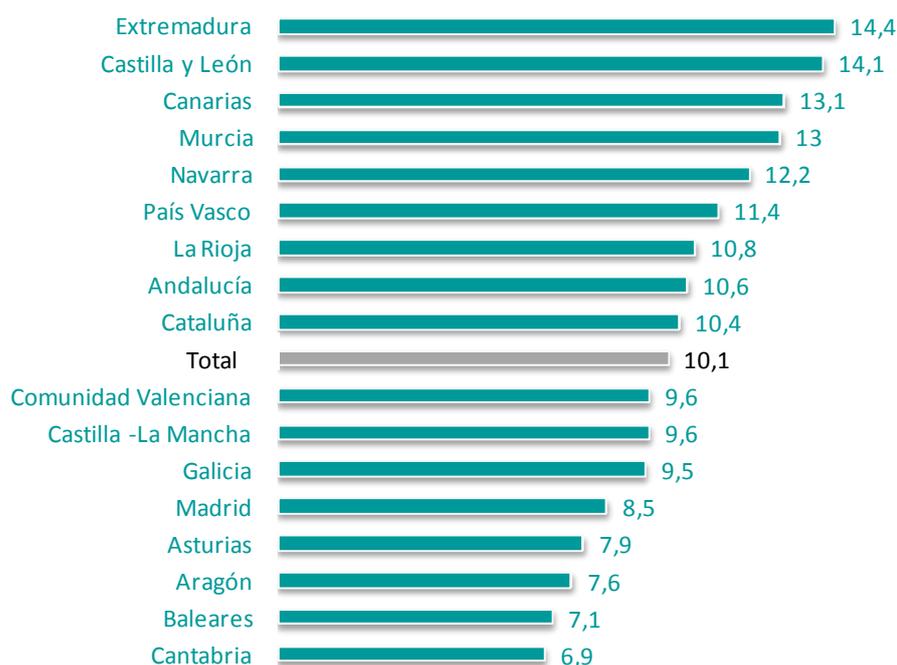
Tabla 3.4. Porcentaje de personas voluntarias según sexo

	Hombres	Mujeres	Total
CIS	48,9	51,1	100
Anuario TSAS	35,6	64,4	100

Fuente: CIS y Anuario TSAS (Fundación Luis Vives)

No obstante, salvo en muy contadas ocasiones, la amplia mayoría de investigaciones recalcan la mayor proporción de voluntariado femenino frente al masculino, algo que se viene observando de manera histórica¹⁴.

Por otro lado, no existen además estadísticas que dimensionen la presencia de las personas voluntarias en el continuo del territorio español. Aunque, la encuesta de INE sobre los Usos del Tiempo, ofrece en términos representativos unos datos sobre voluntariado (según lo caracterizan desde estas estadísticas) que ponían de relieve en el año 2003 cuál era la presencia de las personas voluntarias por Comunidades Autónomas. En aquel momento, se estimaba en un 10,1%¹⁵ el total de personas mayores de edad que realizaban en aquel momento funciones de voluntariado, donde cabía destacar la Comunidad de Castilla y León, en segundo lugar, con un 14,1% de la población que realizaba voluntariado frente a otras comunidades, donde el porcentaje de participación en acciones voluntarias era significativamente inferior.

Gráfico 3.2. Proporción de personas voluntarias según Comunidad Autónoma


Fuente: "Trabajo Voluntario en las Organizaciones No Lucrativas. Instituto de Estudios Fiscales 2010. Datos extraídos a su vez del INE. Encuesta de uso del Tiempo 2002/2003.

¹⁴ Zurdo Alaguero, A. (2003). La ambivalencia social del nuevo voluntariado: Estudio cualitativo del voluntariado social joven en Madrid. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.

¹⁵ García Mainar, I; Marguello Servos, C; Saz Gil, I. "Trabajo Voluntario en las Organizaciones No Lucrativas: análisis de los factores determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres". Revista de Economía Pública 192- (1/2010): 9-31. Instituto de Estudios Fiscales.

Con el fin de dimensionar, con los datos disponibles, la presencia de las personas voluntarias a través de organizaciones, según el tipo de voluntariado realizado, continuando con los datos del Barómetro del CIS de marzo de 2011, una de cada tres personas realizaba voluntariado a través de una asociación, y un 26,8% en una ONG u otras organizaciones sin ánimo de lucro. Cabe destacar la especial relevancia que tiene que un 14,4% de la población realizase tareas a través de la Iglesia y/o Parroquia. En este sentido numerosos estudios han puesto de manifiesto cómo la propia moralidad y creencias transmitidas en estas estructuras han estado relacionadas a menudo con acciones de ayuda de los demás. En menor medida, se encontraría el voluntariado corporativo (3,4%), que aunque no forme parte de nuestro objeto de estudio, en los últimos años cada vez está teniendo una mayor presencia en cuanto a número de personas voluntarias y en cuanto a programas de voluntariado que desarrollan desde la empresa privada.

Por último, hay que señalar que hay una importante proporción de personas que desarrollan voluntariado a través de instituciones públicas, como ayuntamientos o centros municipales (13,4%) y a través de otras administraciones públicas (4,1%), como por ejemplo puede ser la especial incidencia que tiene dentro de estas estructuras el voluntariado medioambiental que en ocasiones está promovido y gestionado a través de estos órganos administrativos.

En resumen, como así señala el estudio del Observatorio de 2013¹⁶, el 68,5% del voluntariado se llevaría a cabo dentro del campo del voluntariado “formal”, donde se incluye la acción voluntaria realizada a través de Asociaciones, ONG y Fundaciones.

Gráfico 3.3. Entidades donde se realiza el voluntariado (%)



Fuente: CIS Barómetro 2011

¹⁶ Plataforma de Voluntariado de España (2013). Así Somos. El perfil del voluntariado Social en España. Madrid. Plataforma de Voluntariado en España.

3.2. ACERCAMIENTO A LA NORMATIVA QUE REGULA EL VOLUNTARIADO

La actividad normativa, la legislación de referencia en relación con el voluntariado y con las entidades de voluntariado, ha evolucionado a lo largo de las últimas décadas hacia un mayor desarrollo y concreción. Si bien, la finalidad de este estudio no permite establecer un análisis jurídico- social de la legislación desarrollada por las distintas administraciones, sí conviene en cualquier caso, hacer referencia y plasmar alguna de las características principales de las dos principales leyes que en este momento afectan de una forma más directa a la regulación institucional de la cuestión del voluntariado.

La **normativa estatal**, con la que se empezará la descripción legal, está actualmente en proceso de reforma. Sin ir más lejos, en el momento de la redacción de este estudio, se ha presentado el Anteproyecto de Ley de Voluntariado, como un paso más para reformar la norma que hasta este momento ha sido la fundamental en la gestión del voluntariado, junto con la legislación autonómica promovida por la Junta de Castilla y León.

El voluntariado, como forma de participación ciudadana, el desarrollo de las entidades de voluntariado, y en general del Tercer Sector, impulsaron la necesidad de una regulación clara y específica en relación con la materia, hecho que se produjo a través de la Ley 6/1996 de 15 de enero, del Voluntariado. Es importante señalar que esta regulación viene fundamentada, además de por este desarrollo natural del proceso, por lo especificado en el artículo 9.2 de la Constitución Española, el cual obliga a los poderes públicos a realizar una labor facilitadora e impulsora de la participación de los ciudadanos en los ámbitos de interés público, ya sean económicos, políticos, sociales o culturales.

En cualquier caso, la mencionada ley estatal supuso el inicio de un camino legal que se ha complementado con una regulación más específica sobre algunas de las organizaciones que, en función de su naturaleza jurídica, componen el Tercer Sector, como la ley de asociaciones, o fundaciones, las cuales han aportado modificaciones en el régimen fiscal de las mismas, y cuya conjunción ha permitido que la regulación legal del voluntariado no se entienda de manera aislada, sino que se observe en relación con disposiciones de diferentes materias.

La publicación y puesta en marcha de la Ley 6/1996 supuso que, a raíz de la división competencial entre administraciones existentes, numerosas Comunidades Autónomas ejercieran su competencia legislativa para regular el voluntariado dentro de su territorio. De esta forma, en Castilla y León fue aprobada una ley sobre voluntariado en el año 2006.

La norma estatal dio lugar a la aprobación de una serie de principios que vendrían a regular el voluntariado institucionalizado, además de hacer un esfuerzo por marcar una conceptualización de voluntariado y de persona voluntaria, la cual no ha conseguido, debido a su poca profundidad, delimitar la cuestión teórica en relación con qué se entiende por voluntariado. De especial interés, y así se refleja en diversos estudios sobre la legislación del voluntariado, fue **la regulación y clasificación de una serie de derechos que generaban las personas voluntarias, así como un listado de los deberes que era necesario cumplir por el colectivo**. En este sentido, se aprueba por tanto, una especie de Estatuto del Voluntario/a que regula algunos aspectos de su actividad dentro de las entidades de voluntariado, las cuales también son definidas dentro del articulado de la norma estatal.

Igualmente, esta ley contiene ciertas disposiciones encaminadas a **regular la condición de entidad de voluntariado a través de una serie de obligaciones** dirigidas a establecer una correcta relación entre la organización y las personas voluntarias.

Otro de los aspectos de interés que regula la normativa estatal, tiene que ver con [las medidas de fomento e incentivación de la acción voluntaria](#), a través de diferentes medidas relacionadas con el reconocimiento y acreditación de las tareas realizadas en las distintas organizaciones.

Fruto de la aprobación de la Ley 6/1996, se pusieron en marcha una serie de planes de voluntariado de carácter plurianual, que han evolucionado hacia la aprobación en 2010 de la denominada [Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014](#), la cual se establece como un instrumento de carácter transversal e integral que pretende abordar la cuestión del voluntariado desde esta perspectiva global, aportando recursos e ideas desde diferentes áreas de la administración con competencias en la materia.

Como objetivos principales de esta estrategia, planteados a través de una serie de líneas estratégicas de actuación, se encuentran: la difusión de los valores y los logros de la acción voluntaria, intentando mejorar la visibilidad y el reconocimiento de todos los actores implicados en el voluntariado. Además, se hace hincapié en la necesidad de fomentar el conocimiento del voluntariado mediante su estudio desde diferentes perspectivas e investigaciones, siempre asociando la acción voluntaria a una idea clave dentro de la participación social y ciudadana.

Otro bloque de objetivos propuestos por la Estrategia Estatal de Voluntariado tienen que ver con el apoyo a la gestión y modernización de las entidades del Tercer Sector como pilares imprescindibles en la acción voluntaria, así como la promoción del voluntariado para aumentar el número de ciudadanos que se impliquen en la participación a través de este movimiento.

Finalmente, se aprecia a través de las diferentes líneas estratégicas el interés por impulsar la colaboración entre todas las instituciones, organismos y entidades que forman parte del Tercer Sector, profundizando y fomentando la participación de las mismas en redes de trabajo en el ámbito internacional. De la misma forma, se presta atención a las posibilidades de desarrollo del voluntariado relacionadas con las nuevas tendencias de voluntariado, enfatizando la cuestión en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, y en las nuevas formas de participación del voluntariado en España.

Como se indicó anteriormente, la normativa estatal regula la distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas, estableciendo un criterio de carácter territorial en relación con los planes y programas de voluntariado. A raíz de esta ley, las Cortes de Castilla y León, aprobaron la Ley 8/ 2006 de 10 de octubre, del Voluntariado en Castilla y León.

El [texto normativo autonómico](#) no difiere en exceso ni en temas cardinales de la norma aprobada una década antes a nivel estatal, estableciéndose como objetivo primario de la ley la promoción y fomento del voluntariado en organizaciones, y la ordenación de esa participación mediante la regulación de las relaciones entre entidades y personas voluntarias.

Se establece una [definición del concepto de voluntariado, unos fines y unos principios rectores de lo que debe ser el voluntariado en Castilla y León](#), se especifica igualmente el contenido de la acción voluntaria y el tipo de actividades mediante las cuales es posible su desarrollo por parte de la ciudadanía. Además, como en la norma estatal, se acuerda una definición de voluntario y se regula su estatuto, es decir la carta de derechos y deberes que lo conforma, no observándose grandes diferencias en relación a la norma principal emanada de los poderes legislativos del Estado.

Dentro del bloque normativo autonómico, se da pie a la creación y desarrollo de dos órganos con unos fines y objetivos diferenciados. Uno de dichos órganos, se configuró teóricamente para gestionar la participación de las entidades, de las personas voluntarias e instituciones públicas en el fomento, en la

coordinación, y en el asesoramiento y consulta en la materia. Nos referimos al Consejo Regional de Voluntariado de Castilla y León, cuyo objeto principal según se recoge en el artículo 36 de la Ley 8/2006, *“facilitar, mediante el encuentro, el diálogo, la participación y las actividades de estudio, análisis, asesoramiento y propuesta, la promoción del voluntariado en Castilla y León y la coordinación de todas las instancias intervinientes en la acción voluntaria, con la finalidad de contribuir al mejor desarrollo, calidad y eficacia de los programas y proyectos que hayan de llevarse a cabo”*. Este órgano se desarrolla a través del Decreto 7/2009, de 23 de enero.

El siguiente órgano cuya creación se promueve en la normativa autonómica, es el Registro [Regional de Entidades de Voluntariado de Castilla y León](#). Este instrumento posibilita la inscripción a las entidades para que sean reconocidas oficialmente como entidades de voluntariado. Esta inscripción, como se observará en el informe dedicado a las organizaciones de voluntariado, supone una diferenciación clara entre las entidades inscritas y no inscritas. El Registro tiene como funciones principales la calificación, la inscripción y la certificación de las entidades que desarrollen sus actividades dentro de Castilla y León. Igual que ocurre con el Consejo Regional de Voluntariado, en la composición del mismo se ha buscado la mayor pluralidad posible, estando presentes representantes políticos, sociales, de las entidades de voluntariado y de las personas voluntarias. Este Registro se ha desarrollado a través del Decreto 8/2009, de 23 de enero.

[En la actualidad](#), se está desarrollando el procedimiento legislativo para reformar la ley estatal de voluntariado, habiéndose presentado el anteproyecto de la nueva ley futura. Con todas las cautelas necesarias, al referirse a una norma no efectiva hasta el momento, es interesante indicar algunos aspectos que marcan novedades con respecto a la normativa vigente. En este sentido, y siguiendo las pautas desarrolladas por el Consejo Económico y Social, gracias al dictamen emitido el 25 de febrero de 2015, sobre el citado anteproyecto de ley, se pueden indicar algunas de las posibles novedades que esta legislación traería consigo en caso de ser aprobada en sede parlamentaria.

En primer lugar, por lo que se refiere al concepto del voluntariado y a las actividades que son consideradas de voluntariado, se establece que además de no tener asociada una contraprestación económica, tampoco puede establecerse una contraprestación de tipo material, además de excluir de forma directa que no se considerarán actividades de voluntariado aquellas que se realicen en función de una relación laboral o de tipo mercantil. Igualmente, se recogen expresamente los valores y principios del voluntariado, algo que no aparecía en la normativa previa. Entre ellos, la futura norma destaca la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la accesibilidad de las personas mayores o con discapacidad y la no discriminación por razón o condición social.

Por lo que respecta a las personas voluntarias, además de establecerse unos requisitos para la participación en actividades de voluntariado de las personas menores de edad, es interesante indicar que se aprueba un impedimento de participación en acciones voluntarias a personas condenadas por sentencia firme por delitos cometidos contra menores, o por violencia doméstica, cuando la acción voluntaria implique contacto con alguno de los grupos sociales relacionados.

Por otro lado, se establecen unos criterios de compatibilidad para desarrollar voluntariado por parte de las personas remuneradas de las entidades y la compatibilidad de la acción para socios/as o personas que colaboran y participan en los órganos de gobierno de las entidades.

Finalmente, hay que indicar que en relación a las personas destinatarias de la acción voluntaria, el anteproyecto, a diferencia de la Ley 6/1996, contempla en su articulado la especificación de los derechos y deberes de las personas destinatarias del voluntariado. Además, por lo que respecta a la importante gestión de fomento del voluntariado, se establece como novedad la posibilidad de impulsar a través de la

negociación colectiva, mecanismos que faciliten la adaptación del tiempo de trabajo para que tanto los empleados de la administración pública como los del ámbito privado puedan conciliar esas obligaciones laborales con el desarrollo de una actividad voluntaria.

Por tanto, y sin entrar en otro tipo de argumentos e instancias legales que tanto a nivel internacional como nacional, afectan de forma directa a la cuestión del voluntariado, se puede establecer que actualmente, se están generando nuevos mecanismos legales que regeneran y actualizar cuestiones importantes desde el punto de vista del voluntariado. En este momento, y teniendo en cuenta la presentación del Anteproyecto de Ley del Tercer Sector, indudablemente relacionado con el tema que nos ocupa, se puede apreciar una necesidad entre los actores implicados de mejorar y adaptar las normas establecidas ante una realidad cada vez más compleja e intensa.

INFORME SOBRE ENTIDADES CIUDADANAS QUE CUENTAN CON PERSONAL VOLUNTARIO EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

En los capítulos que siguen a continuación, se presenta el Informe de resultados de las entidades ciudadanas de la ciudad de Salamanca que trabajan con personas voluntarias. Los datos son el resultado del análisis de la información extraída del cuestionario (ver anexo) que rellenaron un total de 67 entidades de la ciudad.

En este informe se detallan elementos de especial interés, que en su conjunto vendrían a responder a una serie de cuestiones, entre otras: ¿Quiénes y cómo son las entidades de la ciudad que trabajan con personas voluntarias? ¿Cuántas personas voluntarias han realizado su labor en la ciudad de Salamanca durante 2014? ¿En qué tipo de actividad desarrollan sus funciones y cuál es la población destinataria de su acción? ¿Cómo es la gestión, desde la captación de las personas, hasta el momento de salida en este tipo de organizaciones? ¿Qué aspectos/competencias y requisitos identifican las entidades para su voluntariado? ¿Cómo perciben el reconocimiento que se le concede a su labor? ¿Y cuál es su situación en relación con la normativa correspondiente?

4.- Cuantificación del voluntariado en la ciudad de Salamanca

En este capítulo se presentan los parámetros principales que dimensionan el alcance del voluntariado en la ciudad de Salamanca, en cuestión el número de personas que llevan a cabo voluntariado en la ciudad, así como su distribución en base a las características principales que permitan ofrecer un perfil genérico, y posibilite así cuantificar la participación social de las personas a través del voluntariado. Para finalizar, se exponen datos sobre la evolución del voluntariado en la ciudad.

4.1. CUANTIFICACIÓN Y VOLUMEN DEL VOLUNTARIADO EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

Una de las necesidades principales detectadas en el conjunto de estudios sobre voluntariado, se centra en la complejidad existente a la hora de ofrecer unos datos con una cierta consistencia, que cuantifiquen el volumen de personas que realizan una acción voluntaria a través de las organizaciones. Teniendo en cuenta la opción metodológica por la que se ha optado en este estudio, centrado en extraer la información sobre voluntariado a través de las entidades ciudadanas, el contexto para descifrar esta realidad se caracteriza:

- ✓ Por un lado, los parámetros establecidos sobre el universo total de entidades que cuentan con personas voluntarias.
- ✓ Por otro lado, las estimaciones llevadas a cabo en base a la distribución observada de las entidades ciudadanas en relación al número de personas voluntarias con las que cuentan.

En este contexto, en base a la calidad de la muestra obtenida en el estudio, y a las sesiones de trabajo con el personal de la Agencia Municipal de Voluntariado y de la Concejalía de Participación Social y de Voluntariado; además de tomar como referencia los datos sobre entidades que cuentan con personal voluntario del estudio sobre Asociaciones y Participación¹⁷ de la ciudad de Salamanca (2014), se ha tomado como universo “óptimo” entre 100 y 125 entidades que cuentan con personas voluntarias en sus estructuras.

Con este universo, ha sido posible establecer la cuantificación de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca. En este caso se establece un intervalo estimado de personas voluntarias, teniendo en cuenta el rango considerado de entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntario. Así, el total de personas voluntarias en la ciudad se fija entre **las 6.500 y 7.500 personas**. Cabe anotar, así como indican otros estudios, el peso que tienen las entidades singulares sobre el conjunto total del voluntariado que oscilaría entre el 25% y 29% del total del voluntariado en la ciudad¹⁸.

¹⁷ Estudio sobre asociaciones en la ciudad de Salamanca donde se identifica la proporción de entidades que cuentan con personal voluntario.

¹⁸ El Anuario del Tercer Sector de Acción Social (2012) cifra en un 25% el total de personas voluntarias dentro del campo de acción social que supone el voluntariado de las entidades singulares.

Tabla 4.1. Cuantificación de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca

Total	6.500-7.500
Entidades singulares ¹⁹	1.923
Resto entidades	4.577-5.577
Entidades singulares	25%-29%
Proporción del voluntariado sobre la población de Salamanca	6%

La incidencia del voluntariado sobre el total de la población en la ciudad, se refleja en el dato que subraya en este caso que un **6% de la población mayor de 18 años realizó voluntariado** a través de las entidades ciudadanas de Salamanca durante el año 2014.

Atendiendo a las características propias de las entidades de la ciudad de Salamanca, se presentan las cifras estimadas de personal voluntario. Al respecto, hay que anotar la presencia y relevancia que tienen en el conjunto de **entidades de la ciudad, las pertenecientes al Registro Regional de Entidades de Voluntariado, llegando a agrupar el 79,7% del total del voluntariado en la ciudad**. Es decir, casi ocho de cada diez voluntarios/as lo son en una entidad que se encuentra inscrita en el registro como entidad de voluntariado.

Otro dato interesante, establece que las entidades de la **Red de Voluntariado Social de la ciudad de Salamanca, alcanzan el 73,9% del voluntariado total**, (cabe aquí anotar que del conjunto de entidades que componen la Red de Voluntariado, en su totalidad, son entidades inscritas en el Registro Regional de entidades de Voluntariado).

En referencia al campo de actuación, a menudo es complicado establecer clasificaciones unívocas sobre el campo de actividad de las organizaciones sin ánimo de lucro; no debe olvidarse que una misma entidad puede estar presente en varios campos de actuación (ver capítulo 5, donde se especifican estas clasificaciones). Por ello, en este caso, como un acercamiento a la presencia del voluntariado dentro del campo de actividad de la entidad, cabe anotar que son aquellas entidades de *Orientación Social* quienes mayor proporción de voluntariado tienen, llegando a implicar a aproximadamente la mitad de todo el voluntariado de la ciudad (49,6%). En segundo lugar, están las entidades centradas en prestar *Servicios a Colectivos*, quienes concentrarían casi una tercera parte de las personas voluntarias, llegando al 34,9%. En menor grado están las entidades *Político/Institucionales* donde se daría el 8,3% del voluntariado y, por último, un 7,3% que realizaría su labor voluntaria a través de entidades de tipo *Recreativa/Ocio*.

Y como última variable de caracterización, en relación al volumen de financiación con que cuentan las entidades, **un 73,8% del voluntariado se realiza a través de entidades que cuentan con un volumen de ingresos superior a los 100.000€**, reduciéndose dicha proporción a un 8,7% en aquellas con un nivel de financiación medio (de 15.000€ a 99.999€), siendo finalmente del 17,6% el voluntariado que agrupan las entidades con menor capacidad de financiación.

¹⁹ Denominación utilizada en el Anuario TSAS para definir a entidades con características especiales en relación al resto. En los estudios de referencia se incluye a Cruz Roja, Cáritas y ONCE. En este caso se hace referencia con esta denominación solo a las dos primeras.

Tabla 4.2. Volumen de personas voluntarias según características de las entidades

	Número de voluntarios/as (intervalo)	%
Registro Regional Voluntariado		
Entidad inscrita	5.178- 5.974	79,7
Entidad no inscrita	1.322-1.526	20,3
Red de Voluntariado Social de Salamanca		
Entidades que pertenecen a la Red	4.802-5.541	73,9
Entidades fuera de la Red	1.698-1.959	26,1
Campo de actuación		
Recreativa/Ocio	475-548	7,3
Orientación Social	3.221-3.716	49,6
Servicios a Colectivos	2.265-2.641	34,9
Político/Institucional	539-622	8,3
Tamaño según financiación		
Menos de 15.000€	1.141-1.316	17,6
Entre 15.000€ y 99.999€	564-651	8,7
Más de 100.000€	4.795-5.533	73,8
Total	6.500-7.500	100

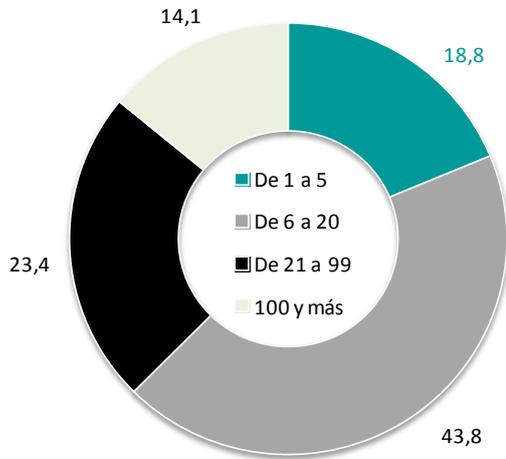
Entidades según número de personas voluntarias con que cuentan.

La composición de las entidades ciudadanas según el volumen de personas voluntarias con las que cuentan, refleja que casi una quinta parte, el 18,8%, tiene entre 1 y 5 personas voluntarias. En este sentido, se trata de entidades que cuentan con un volumen de voluntariado bajo. Mientras, la nota dominante de las entidades se establece en que el 43,8% de las mismas tiene entre 6 y 20 voluntarios/as en sus filas.

Continuando con esta fotografía de la presencia de voluntarios/as en las entidades, un 23,4% de las entidades agrupa de 21 a 99 voluntarios, proporción que disminuye hasta el 14,1% que significarían las entidades que cuentan con un mayor volumen de personas voluntarias, establecidas como aquellas que cuentan con más de 100.

En definitiva, existe una amplia heterogeneidad en las entidades en relación al tamaño según el número de voluntarios/as con que cuentan, no obstante la generalidad estaría delimitada por entidades de 6 a 20 voluntarios.

Gráfico 4.1. Distribución de las entidades según tamaño por número de personas voluntarias (%)



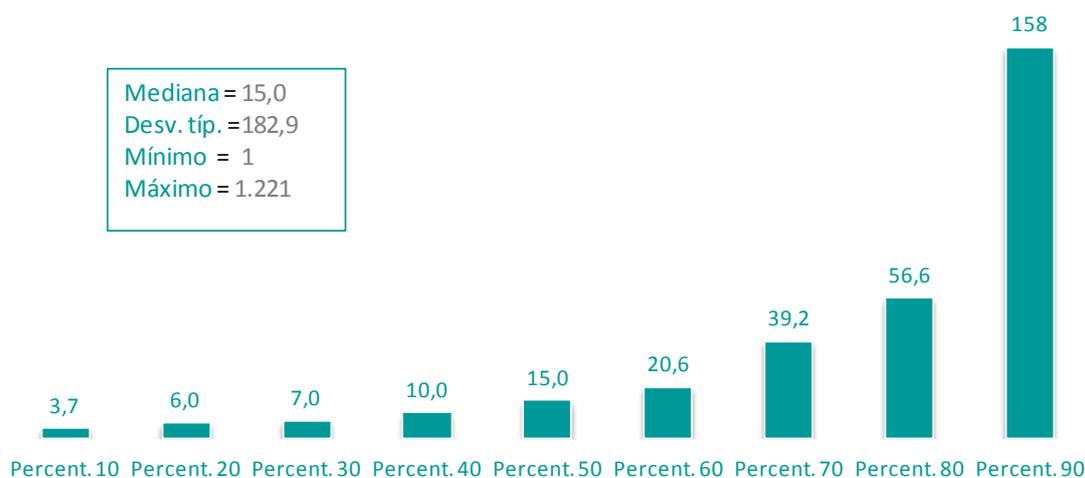
Para conocer en mayor profundidad la presencia del voluntariado en las entidades en relación a su volumen, se presentan a continuación los principales indicadores de tendencia central del número de personas voluntarias en cada entidad.

En primer lugar, no es correcto hablar, como valor promedio, de una media de personas por entidad, debido fundamentalmente a la gran dispersión que muestran los datos al respecto (182,9), con lo que a pesar de obtenerse un valor medio de 70,8 voluntarios/as por entidad, este dato no es válido como referencia, debido por tanto, al alto grado de dispersión. Por ello, se tomará como mejor indicador de tendencia central el valor de la mediana, que indica que **el 50% de las entidades tienen un volumen de voluntarios/as superior a 15 personas**, y el otro 50% de las entidades cuenta en su entidad con un volumen inferior a 15 personas.

Es por ello que se ha introducido en el gráfico el valor de cada uno de los percentiles para cada grupo de entidades que aglutina un 10% de los casos. De esta forma, el percentil 10 indica el 10% de las entidades que menos personas voluntarias tiene, situado en el valor 3,7 personas, y así sucesivamente, por ejemplo hasta ver que el percentil 70, que supone que el 70% de las entidades tiene como mucho hasta 39,2 personas voluntarias. Por último, el percentil 90 implica que el 90% de las entidades tienen hasta 158 personas voluntarias.

Con ello, queda que el último 10% de la distribución, que indica que este peso de entidades ciudadanas está por encima de 158 personas voluntarias, donde una de ellas alcanza el máximo de 1.221 personas voluntarias.

Gráfico 4.2. Medidas de tendencia central sobre el volumen de voluntariado de las entidades



Por último, en aras de proporcionar un tipo de información que permita observar cómo es el tamaño de las entidades según su número de personas voluntarias, en relación con los datos relativos al Anuario del Tercer Sector de Acción Social, se muestra la comparación entre la distribución de entidades del tercer sector de acción social y las entidades ciudadanas de la ciudad de Salamanca. En este caso las distribuciones se asemejan salvo en los tamaños intermedios y aquellas de mayor volumen de personas voluntarias.

Tabla 4.3. Comparación composición entidades por nº de voluntarios/as TSAS/Ciudad de Salamanca (%)

	TSAS 2010*	Ciudad de Salamanca
Hasta 5 personas	19,4	18,2
De 6 a 9 personas	14,1	19,7
De 10 a 25 personas	33,8	24,2
De 26 a 50 personas	15,8	18,2
De 51 a 100 personas	8,8	6,1
Más de 100 personas	8,2	13,6
Total	100	100

*Datos Anuario del Tercer Sector de Acción Social (2010)

4.2. EVOLUCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LOS 2 ÚLTIMOS AÑOS

Para finalizar, se expone a continuación cómo ha sido la evolución en los dos últimos años del volumen de personas voluntarias en el conjunto de entidades ciudadanas.

En términos globales, es importante indicar que un 46,2% de las entidades afirma que el volumen de personas voluntarias en su entidad ha aumentado durante el paso de estos dos años, y un 40% de entidades declara que se ha mantenido estable.

Con estos datos por delante, se puede afirmar que **el grado de sostenibilidad del voluntariado es muy elevado**, caracterizado además por un incremento en su cómputo final, ya que solo un 13,8% de estas organizaciones ha visto disminuir el personal voluntario en su entidad.

Dentro de esta realidad, quienes han experimentado una evolución positiva de su voluntariado en los dos últimos años por encima de la media, son aquellas entidades: inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, con una mayor capacidad para la financiación de la actividad de la entidad, y las que disponen de un mayor volumen de personas voluntarias en sus filas.

Tabla 4.4. Evolución de las personas voluntarias en las entidades ciudadanas de Salamanca en los 2 últimos años (%)

	Ha aumentado	Estable	Ha disminuido	Total
Entidad Registro Voluntariado				
Entidad inscrita	52,9	38,2	8,8	100
Entidad no inscrita	38,7	41,9	19,4	100
Campo de actuación				
Recreativa/Ocio	62,5	25,0	12,5	100
Orientación Social	48,1	40,7	11,1	100
Servicios a Colectivos	40,0	40,0	20,0	100
Político/Institucional	40,0	50,0	10,0	100
Volumen de ingresos				
Menos de 15.000€	44,8	34,5	20,7	100
Entre 15.000€ y 99.999€	25,0	66,7	8,3	100
Más de 100.000€	63,2	26,3	10,5	100
Volumen de personas voluntarias				
De 1 a 5 personas	0,0	66,7	33,3	100
De 6 a 20 personas	50,0	35,7	14,3	100
De 21 a 99 personas	56,3	43,8	0,0	100
Más de 100 personas	77,8	11,1	11,1	100
Años de experiencia con voluntariado				
Hasta 5 años	66,7	33,3	0,0	100
De 6 a 19 años	38,5	38,5	23,0	100
De 20 a 49 años	52,6	42,1	5,3	100
Más de 50 años	40,0	50,0	10,0	100
Total	46,2	40,0	13,8	100

5.- Perfil de las entidades que trabajan con voluntariado en la ciudad de Salamanca

La intención principal dentro de este apartado, es caracterizar a las diferentes entidades en las que participa el personal voluntario en la ciudad de Salamanca. Esta caracterización se llevará a cabo a través de diversas variables que gracias a su agrupación permiten establecer una radiografía completa de los elementos más comunes de clasificación de las entidades. De este modo, se establecerán en las siguientes líneas, tipologías de entidades partiendo de:

- ✓ Año de constitución de la entidad.
- ✓ Número de años con personal voluntario.
- ✓ Naturaleza jurídica.
- ✓ Ámbito principal de actuación de la entidad.
- ✓ Personal de la entidad: socios/as y personas asalariadas.
- ✓ Campo de actuación.
- ✓ Población y/o contexto prioritario de trabajo.
- ✓ Volumen de ingresos.
- ✓ Mecanismos de financiación.
- ✓ Modalidades en la realización de voluntariado.
- ✓ Entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado.

Como se ha venido comentando, la presencia e identificación de estas variables clasificatorias permitirá reflejar la acción de las entidades de la ciudad, su nivel de recursos, y sus características principales, algo imprescindible para un desarrollo correcto de un estudio basado en la figura del voluntariado. Al respecto, no cabe duda que la importancia adquirida en los últimos tiempos, tanto en funciones, acciones y visibilización por parte de algunas entidades del entorno del Tercer Sector, hace que sea necesario realizar una caracterización exhaustiva de las mismas.

5.1. ANTIGÜEDAD DE LAS ENTIDADES / AÑO DE CONSTITUCIÓN

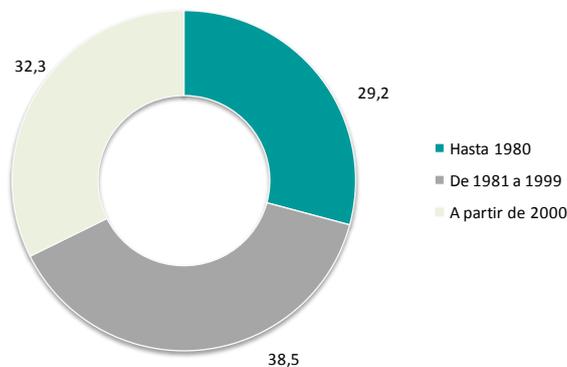
En la ciudad de Salamanca, la amplitud temporal en la que se han desarrollado las entidades que trabajan con voluntarios/as es bastante importante y dilatada. Lógicamente, para una correcta interpretación de los resultados obtenidos, se ha profundizado en la cuestión mediante una agrupación de entidades establecida en base tanto a criterios temporales, como a criterios clásicos de división en relación con la historia política y social española. Así, teniendo en cuenta esa amplitud temporal, se ha optado por observar **las entidades que nacieron antes de la transición democrática o en sus primeros**

años, es decir hasta el año 1980, en segundo lugar, el grupo de entidades que surgieron en las dos décadas siguientes, hasta el final del siglo XX, y en último lugar aparecería el bloque de las entidades que se han constituido en los últimos años.

Atendiendo a esta clasificación, los resultados indican que de las entidades encuestadas, un 29,2% se establecieron durante la época pre-democrática o en los primeros años de la transición democrática. El segundo bloque de la clasificación está representado por un 38,5% de las entidades, con lo que se observa que, en la ciudad de Salamanca, un 67% de las entidades han conseguido una estabilidad en el tiempo relevante, ya que como mínimo llevan funcionando más de 14 años. Esta estabilidad y durabilidad permite entender que la información recogida sobre diferentes aspectos, reflejará la experiencia de las entidades entrevistadas.

Por último, como se puede observar en el gráfico siguiente, las entidades más jóvenes, es decir las constituidas al amparo del inicio del siglo XXI, representan un 32% de la muestra.

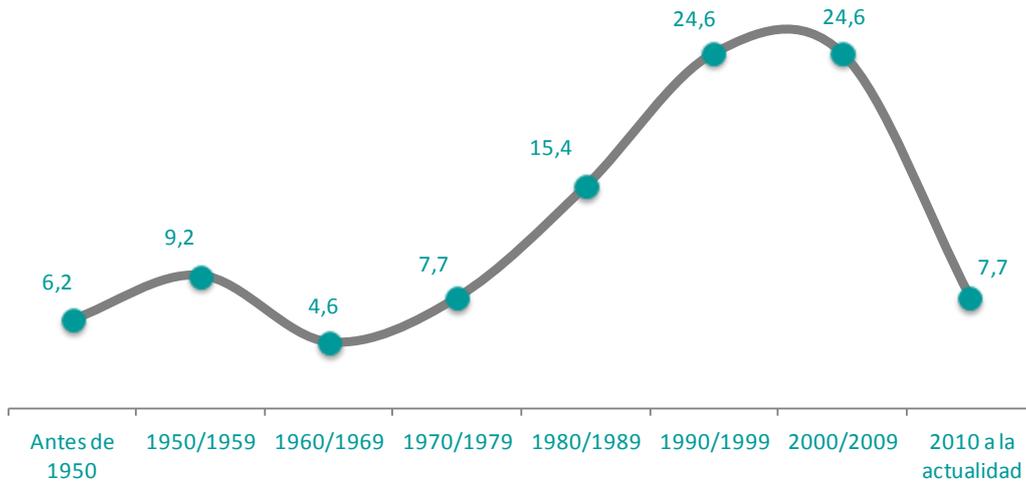
Gráfico 5.1. Año de constitución de las entidades por periodos temporales (%)



Como dato destacable al margen de la agrupación, hay que señalar que casi un 12% de las entidades que cuentan con actividades participadas por personal voluntario, se han constituido desde el desencadenamiento de la crisis económica, teniendo como referencia para este hecho el año 2008. De este modo, parece que el ritmo de entidades constituidas, y que cuentan con personal voluntario, ha podido descender de una forma leve en los últimos años, ya que mientras que la distribución atribuye al sub-grupo de entidades constituidas entre 2000- 2007 un porcentaje de casi 20 puntos, en el periodo 2008-2014 desciende hasta el mencionado 12%.

Otra forma para presentar los datos, en este caso de manera más específica, es la que se muestra en el gráfico a continuación. A través de estos datos se puede extraer una conclusión más detallada acerca de la experiencia en el tiempo del conjunto de entidades. De esta forma se aprecia, así como subrayan los estudios con un análisis histórico sobre el origen de actividad de las entidades no lucrativas, el incremento de las entidades del Tercer Sector en la década de los años noventa, donde en este caso una de cada cuatro entidades comenzó su actividad en estos años.

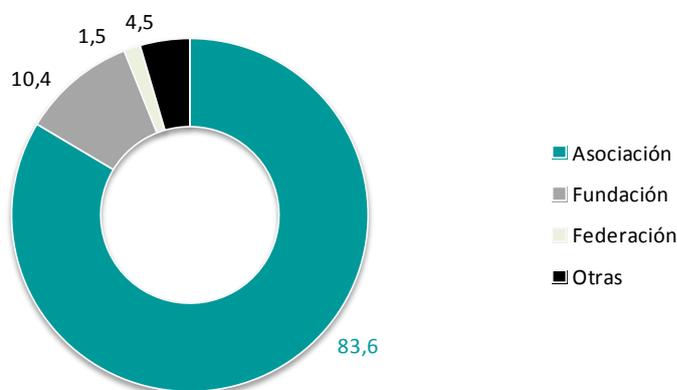
Gráfico 5.2. Año de constitución de las entidades por décadas (%)



5.2. NATURALEZA JURÍDICA DE LA ENTIDAD Y NIVEL DE ORGANIZACIÓN

En general, atendiendo a la naturaleza jurídica de las entidades, se observa que un alto porcentaje de las mismas están **constituidas como asociaciones**, concretamente un 83,6% del total. Por tanto, el resto de formas jurídicas tiene un peso en la estructura municipal de entidades relativamente menos importante, aunque hay que tener en cuenta, que las entidades cuya naturaleza jurídica es una Fundación o una Organización No Gubernamental, tienen una gran tradición en la participación de voluntariado en sus estructuras. Los datos, en este caso reflejan que un 10,4% de las entidades están jurídicamente constituidas como fundaciones, mientras que un 3% acredita que su naturaleza jurídica corresponde a una ONG. Otras formas jurídicas están presentes en un 4,5% de los casos y la constitución como federaciones aparece en un escaso 1,5% de las entidades.

Gráfico 5.3. Naturaleza jurídica de las entidades (%)



Brevemente, es interesante a título informativo describir la forma de organización de las diferentes entidades de la ciudad de Salamanca y en definitiva su nivel en cuanto a la agrupación en distintas estructuras participativas.

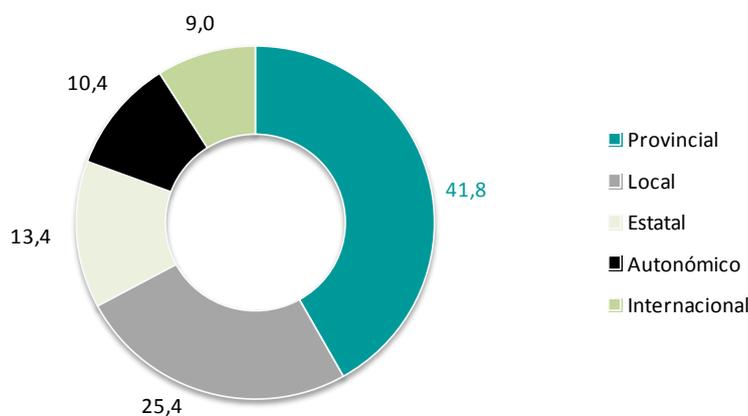
NIVEL DE LA ORGANIZACIÓN: Los datos indican que *la mayor parte de las entidades son consideradas de primer nivel, es decir, que no agrupan en su estructura a otras entidades, este es el caso de algo más del 95,5% de las organizaciones consultadas. Por otro lado, existe un 4,5% de entidades de segundo nivel que agrupan a entidades de base. El carácter local del estudio, y la implantación de las organizaciones federadas en otras ciudades de Castilla y León incide de alguna manera en la baja proporción de entidades “umbrella” existente.*

5.3. ÁMBITO DE ACTUACIÓN PRINCIPAL DE LA ENTIDAD

El ámbito territorial de actuación ofrece información relevante acerca de dónde ejercen normalmente su actividad las entidades de la ciudad. La distribución obtenida a raíz del cuestionario, indica que la mayor parte de las organizaciones salmantinas que cuentan con voluntariado, realiza sus diversas actuaciones en el ámbito provincial, este es el caso de un 41,8% de las entidades. Además, el siguiente ámbito territorial más frecuente es el local, con un 25,4% de los casos, con lo que un 66% de las entidades trabaja dentro del ámbito más cercano territorialmente hablando.

Con una amplitud más extensa de alcance geográfico se encuentra el restante 32,8% de las entidades, distribuidas en un 13,4% cuyo ámbito territorial de actuación se encuadra en el nivel nacional, un 10,4% en el ámbito autonómico y en menor medida se encuentra un 9% de las organizaciones que trabajan a nivel internacional.

Gráfico 5.4. Ámbito territorial de actuación de las entidades (%)



5.4. PERSONAL DE LA ENTIDAD: SOCIOS/AS Y PERSONAS ASALARIADAS

Desde otro punto de vista, se presentan las características de las entidades que han participado en el estudio, atendiendo principalmente a dos elementos que dimensionan el tamaño de la organización que cuenta con voluntariado:

- ✓ Número de socios/as que posee la entidad.
- ✓ Presencia (número) o ausencia de personal remunerado dentro de la entidad.

Volumen de socios/as de las entidades ciudadanas que trabajan con voluntariado.

En cuanto al número de socios y socias de las entidades que cuentan con personal voluntario, se deben reflejar las diferencias en la composición estructural (porcentaje) en relación al tamaño de las entidades por volumen de los mismos. Así, en la siguiente tabla se presenta la distribución de las entidades agrupadas según volumen de socios/as, y en la otra columna se indica la distribución que corresponde al total de entidades de la ciudad (tengan o no personal voluntario).

Así, la principal característica según el tamaño de socios/as de las entidades que tienen voluntariado, se centra en que hay una **mayor proporción de entidades que cuentan con un superior número de socios/as** con respecto al total de la distribución de entidades de la ciudad de Salamanca. Así, mientras solo un 5,7% de las entidades con voluntariado son “Entidades micro”, esta proporción se ve aumentada hasta el 18,2% para el total de entidades de la ciudad. En el caso opuesto, un 34% de las entidades que cuentan con personas voluntarias son “Entidades grandes”, siendo menor (22,2%) para el total de entidades ciudadanas.

En conclusión **la presencia de voluntariado tiene una mayor relación con entidades que presenten un mayor número de socios/as**, siendo en este caso menos probable que el voluntariado se dé con mayor asiduidad en aquellas entidades que cuenten con pocos socios/as.

Tabla 5.1. Distribución de las entidades según tamaño por número de socios/as (%)

	Con personal voluntario	Total entidades ²⁰
Entidades micro (menos de 30 socios/as)	5,7	18,2
Entidades pequeñas (entre 30 y 100 socios/as)	22,6	29,3
Entidades medianas (de 101 a 400 socios/as)	37,7	30,3
Entidades grandes (más de 400 socios/as)	34,0	22,2
Total	100	100

²⁰ Datos extraídos del Informe sobre Participación Ciudadana realizado por la Concejalía de Participación Social y de Voluntariado de Ayuntamiento de Salamanca, datos relativos a 2013.

Volumen de personal asalariado en las entidades ciudadanas que trabajan con voluntariado.

Otra de las características que describen a las entidades ciudadanas es la presencia de personal asalariado en la organización. Esta característica, referida a las entidades que cuentan con voluntariado, se torna central para muchos análisis de este informe debido a las propias implicaciones que esta característica conlleva y que puede incidir en:

- ✓ Mayor o menor necesidad de personal voluntario.
- ✓ Áreas en las que puede darse la acción voluntaria.
- ✓ Recursos humanos para la gestión del voluntariado en la entidad.
- ✓ Entidades que funcionen exclusivamente en base a la acción voluntaria.

Con estas cuestiones por delante, el 52,3% de las entidades que cuentan con voluntariado disponen a su vez de personal asalariado. Por el contrario, un 47,7% de las entidades lleva cabo el conjunto de sus actividades y acciones a través exclusivamente de personas voluntarias.

En relación a la composición de las entidades según su volumen de asalariados, un 17,2% (que equivaldría a casi una tercera parte de las entidades que cuentan con trabajadores, 32,9%) dispone de una única persona remunerada en el seno de la entidad. Esta proporción va descendiendo progresivamente a medida que aumenta el número de personas contratadas por las entidades, pasando por el 12,6% de entidades que cuentan de 2 a 5 asalariados, 9,5% de aquellas que disponen de 6 a 19 trabajadores, hasta un 5,8% de aquellas que cuentan entre 20 y 49 asalariados. Y por último, las entidades que mayor volumen de trabajadores, significan el 7,2% del total, las cuales cuentan con más de 50 trabajadores²¹.

Gráfico 5.5. Distribución de las entidades con voluntariado según dispongan de asalariados (%)

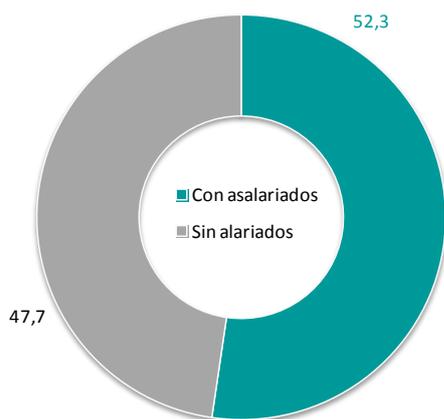


Tabla 5.2. Distribución entidades por nº de personal asalariado (%)

1 asalariado	17,2	32,9
De 2 a 5 asalariados	12,6	24,1
De 6 a 19 asalariados	9,5	18,2
De 20 a 49 asalariados	5,8	11,1
Más de 50 asalariados	7,2	13,7
Total	52,3	100

Sabiendo ya que un 47,7% de las entidades no cuentan con personal asalariado, la relación personal voluntario/personas asalariadas en la organización muestra que un 27,4% de las entidades tienen dentro de su personal (asalariado más voluntario) una proporción mayor de voluntarios/as frente a trabajadores,

²¹ Si se comparan estos datos con los datos del DIRCE (Directorio Central de Empresas), puede extraerse una conclusión más al respecto. En este caso las entidades ciudadanas que cuentan con personal contratado, presentan en proporción un mayor número de entidades con un volumen mayor de personas asalariadas que las empresas privadas, quienes solo en un 3% superan el estrato de más de 20 asalariados.

que en este caso ronda entre el 76% y 99% de voluntariado. Es decir, hay una mayor presencia de personal voluntario, de más de tres cuartas partes, en relación con las personas asalariadas.

Solo un 13,4% de las entidades presenta una proporción menor de personas voluntarias en relación con sus trabajadores, en este caso del 26% al 50%, y un 4,3% el voluntariado tiene un peso en la entidad de menos de 25% sobre el total de plantilla.

Tabla 5.3. Tasa de voluntariado dentro del conjunto de personal voluntario y personas asalariadas (%)

Hasta el 25%	4,3
Entre el 26% y el 50%	13,4
Entre el 51% y el 75%	7,2
Entre el 76% y el 99%	27,4
100% No hay personas asalariadas	47,7
Total	100

La relevancia e importancia que tiene el voluntariado para la dinámica y actividades de las organizaciones se refleja en el peso que estas personas suponen en relación al conjunto de personas asalariadas. En términos promedios, el voluntariado viene a suponer el 77% del personal de las entidades que trabajan con voluntariado, teniendo como referencia el total de personas voluntarias más las personas asalariadas. Es decir, algo más de 7 de cada 10 personas son voluntarias, frente a algo menos de 3 de cada 10 personas en las entidades que son asalariadas.

5.5. CAMPO DE ACTUACIÓN PRINCIPAL

Conocer en qué campos desarrollan sus actividades de forma principal las entidades con presencia en Salamanca, resulta de especial interés dentro del proceso de caracterización de las organizaciones de voluntariado. En este sentido, los campos de actividad en numerosas ocasiones, y dependiendo tanto del tamaño como de los objetivos perseguidos, pueden ser múltiples, lo que permitirá interpretar igualmente el tipo de acción voluntaria que es posible desarrollar dentro de la estructura organizacional de las distintas entidades.

Con objeto de presentar los datos de forma operativa, se ha realizado una agrupación en relación al campo de actuación de las entidades, con el que se pretende converger de alguna manera con los diferentes estudios realizados, y cuyo objetivo principal son las entidades asociativas. Al respecto, se ha utilizado la clasificación propuesta por Morales y Mota²² que consigue establecer y definir los campos de actuación en cuatro categorías principales, como se muestra a continuación.

²² Morales Díez de Ulzurrun, L. y Mota Consejero, F. (2006). "El asociacionismo en España" en Montero Gibert, J.R, Font, J. y Torcal Loriente, M. (coords.) Ciudadanos, asociaciones y participación en España. CIS. Madrid, pp. 77-104

Tabla 5.4. Clasificación campos de actuación de las entidades ciudadanas

A. Asociaciones recreativas o de ocio

Asociaciones deportivas
Asociaciones de hobbies o aficiones
Asociaciones culturales
Asociaciones de jóvenes

B. Asociaciones tradicionales de orientación social

Asociaciones de caridad, ayuda social o de lucha contra la pobreza
Asociaciones de promoción de la salud o de lucha contra enfermedades específicas
Asociaciones de, o para, personas con discapacidad
Asociaciones de consumidores
Asociaciones de promoción de los derechos de los animales
Asociaciones de promoción o atención a la familia
Asociaciones orientadas hacia el empleo y la formación

C. Asociaciones de servicios a colectivos

Asociaciones de derechos humanos o de ayuda humanitaria
Asociaciones de, o ayuda a, mujeres
Asociaciones de, o ayuda a, inmigrantes
Asociaciones relacionadas con la educación
Asociaciones de jubilados o pensionistas
Asociaciones profesionales
Asociaciones de atención a la infancia
Asociaciones de ayudas a padres/madres
Asociaciones científicas para el estudio o de investigación

D. Asociaciones político-institucionales

Asociaciones vecinales o de desarrollo local
Asociaciones ecologistas
Asociaciones pacifistas
Asociaciones de cooperación internacional

En este estudio se ha optado por esta clasificación y no por otras tenidas en cuenta en otras investigaciones, debido fundamentalmente a la necesidad de operativizar una variable sobre el campo de actuación, que permita mostrar resultados del conjunto de indicadores permitiendo una agrupación más amplia en relación al número de entidades. Además, otras clasificaciones o bien no se encuadran con este estudio (basadas específicamente por ejemplo en el campo de la acción social), o presentan una clasificación muy exhaustiva como para tener capacidad explicativa a nivel local tratándola de forma desagregada en los cruces para determinados indicadores. En este sentido, esta clasificación en cuatro modalidades permitirá poder ofrecer datos de cruce para muchos de los indicadores presentados lo largo de este informe, que de otra forma no sería posible.

Comenzando con los resultados, se aprecia que las entidades tradicionales de “Orientación Social”, representan la categoría más frecuente entre las organizaciones que cuentan con voluntariado en la ciudad de Salamanca, llegando a un importante 40%. Dentro de esta categoría, se pueden encontrar entidades cuyo **objetivo principal de actuación se identifica por ejemplo con la ayuda social, la promoción de la salud o las asociaciones de o para personas con discapacidad.**

A continuación, siguiendo la exposición en orden descendente según las frecuencias obtenidas, se encuentran las entidades cuyo campo de actuación principal se desarrolla en la prestación de “Servicios a Colectivos”, con un 29,9% del total. Esta categoría está formada por entidades de derechos humanos, de mujeres, de personas inmigrantes o de jubilados y pensionistas. Por tanto, 7 de cada 10 entidades de la

ciudad de Salamanca, que tienen en sus estructuras personal voluntario, estarían situadas en una de estas dos grandes categorías.

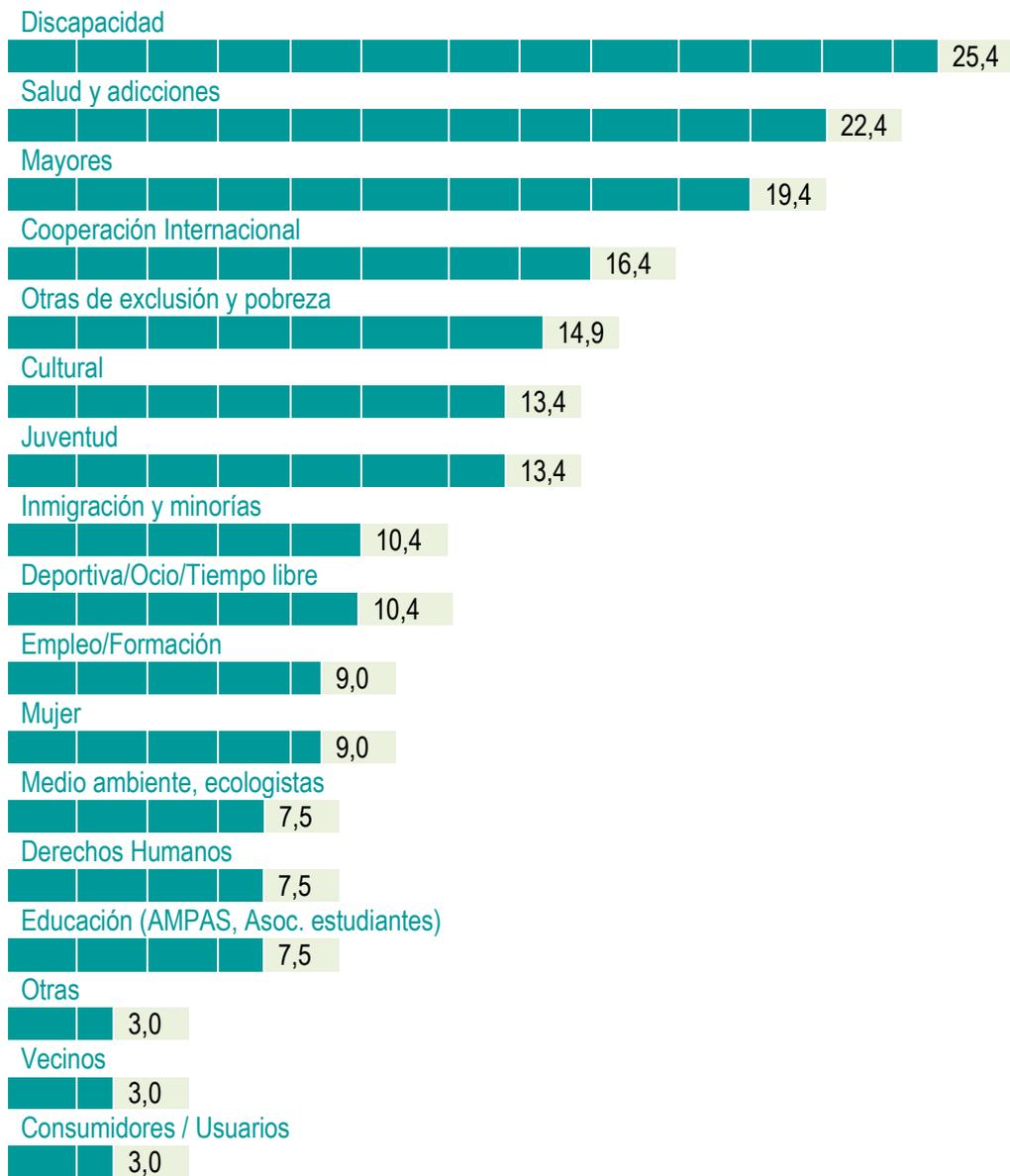
Finalmente, las otras dos grandes categorías establecidas en la presente clasificación reflejan que las entidades de tipo “*Recreativo y de Ocio*” representan algo menos de un 15% del total de organizaciones, mientras que las denominadas “*Político/ Institucionales*”, quedarían representadas por algo más de un 14,9%. Estas categorías se componen de entidades cuyo fin en relación al campo de actuación tiene que ver con [asociaciones vecinales o de desarrollo local, ecologistas o pacifistas](#).

Tabla 5.5. Entidades por campo de actuación agrupado (%)

Recreativas/ Ocio	14,9
Orientación Social	40,3
Servicios a colectivos	29,9
Político/ Institucionales	14,9
Total	100

Si se desagregan estos datos, es decir, si se amplían las categorías en relación con el campo de intervención de las entidades, se puede apreciar la diversidad de campos de actuación existentes. Hay que tener en cuenta que existen organizaciones que perfectamente pueden acogerse a varios campos de actuación relevantes.

Gráfico 5.6. Entidades por campo de actuación específico (%)



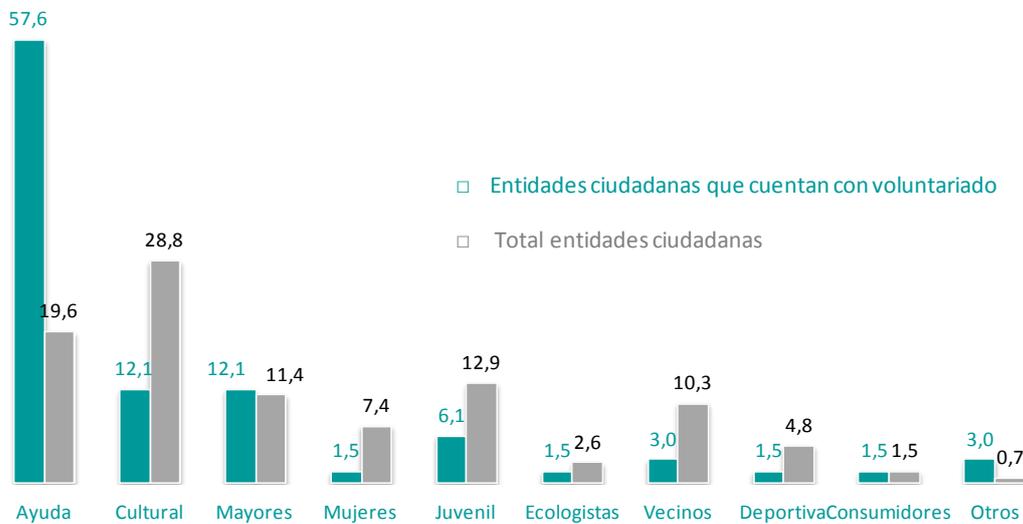
Teniendo en cuenta los datos recogidos, los campos de actuación con mayor presencia en las entidades son aquellos relacionados con la **Discapacidad**, o en aspectos directamente afectados por la **Salud y las Adicciones**. En el primer caso, un 25,4% de las entidades tiene como objetivos un trabajo directo en el trato con personas con discapacidad, mientras que en un 22,4% de los casos la salud y las adicciones son elementos cardinales de las actuaciones de las organizaciones. Posteriormente, el campo de actuación con mayor presencia es el relacionado con el trabajo con la **Población Mayor**, con un 19,4% de los casos. Seguidamente, la **Cooperación Internacional** y **otras formas de Exclusión Social y Pobreza** son referidas en un 16% y un 14,1% de los casos recogidos.

En relación a la propia configuración que establece el Ayuntamiento de Salamanca en sus Bases de Datos de Asociaciones (de aquellas que se encuentran inscritas en el Registro Municipal de Asociaciones), se expone a continuación la distribución de las entidades con personal voluntariado y la distribución total de las entidades registradas (cuenten o no éstas últimas con personas voluntarias).

En base a esta clasificación, se pueden extraer una serie de características que definen la incidencia del voluntariado en relación con el resto de entidades ciudadanas que operan en la ciudad, pero que no disponen de voluntariado en sus filas. Como primera conclusión debe indicarse la **especial incidencia y sobrerrepresentación que tiene el voluntariado en aquellas entidades que la administración municipal denomina como entidades de “ayuda”, donde un 57,6% de las entidades que cuentan con voluntariado tienen su actividad en este campo de actuación, frente a un 19,6% que supone este campo de actuación dentro del total de entidades ciudadanas en Salamanca.** En este sentido es lo que numerosas investigaciones han resaltado sobre el papel principal que tiene el voluntariado dentro de este campo que agrupa salud, discapacidad, exclusión social, pobreza, etc. En definitiva, es la categoría más cercana a aquella denominada como voluntariado de “acción social”.

Otro elemento importante, en relación con el conjunto de entidades ciudadanas, es la menor representación que tiene el voluntariado dentro del campo cultural en relación al peso que supone en el total de entidades asociativas salmantinas, que suponen un 28,8% en la ciudad, frente al 12,1% que es el peso de este tipo entidad dentro del ámbito del voluntariado. Al hilo de esta cuestión, esta tendencia se sucede con similar comportamiento en las entidades de mujeres, juveniles y de vecinos, quienes son menos representativas dentro del total de entidades que cuentan con voluntariado, en relación al total de entidades ciudadanas.

Gráfico 5.7. Entidades por campo de actuación por clasificación del Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Salamanca según cuenten o no con personal voluntario (%)



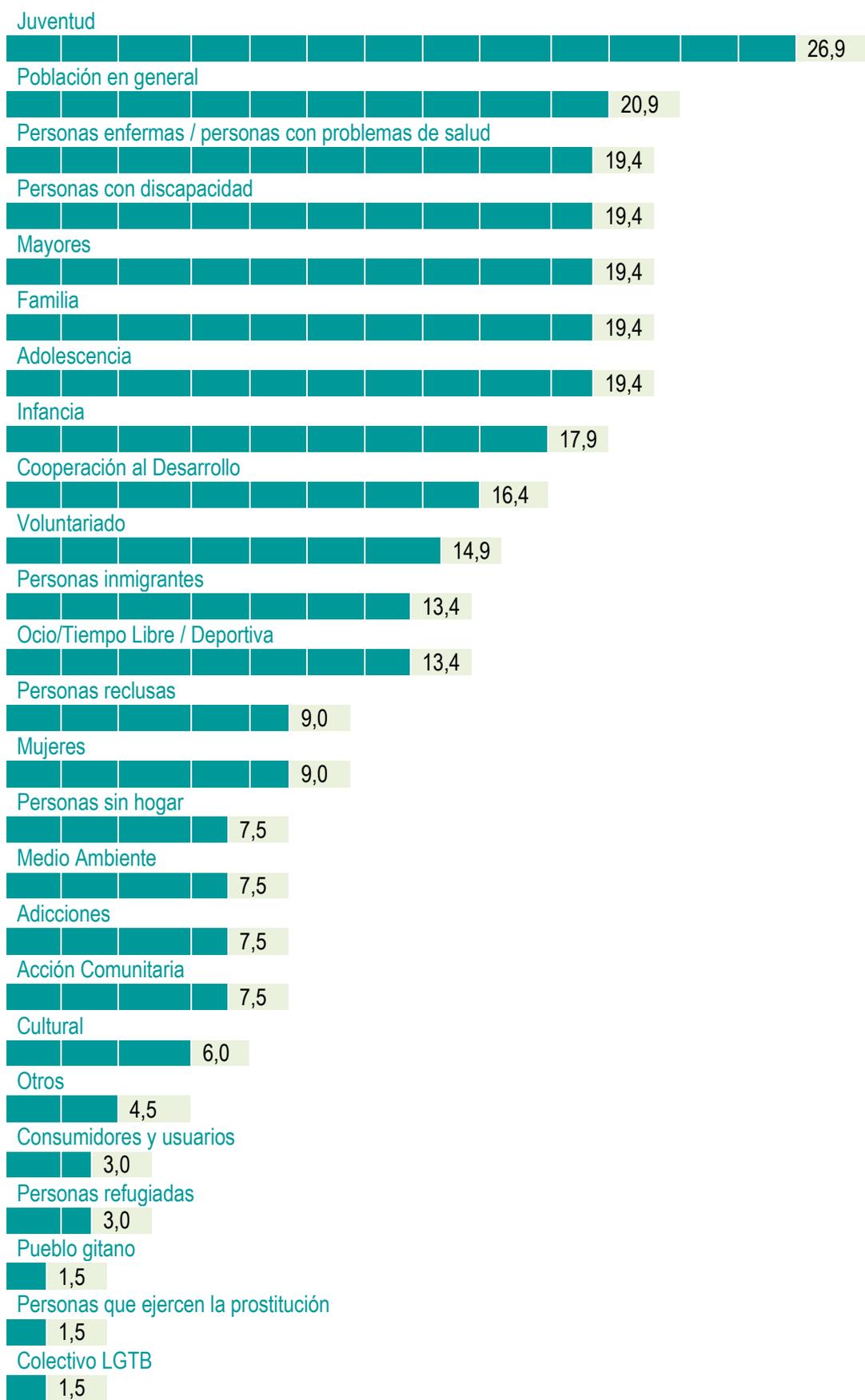
5.6. POBLACIÓN / CONTEXTO DE TRABAJO PRINCIPAL

El resultado de contar con entidades de voluntariado, con una estructura asociativa, permite conceder una relevancia fundamental a la población o contexto de trabajo principal. Teniendo en cuenta lo desarrollado a través de la estructuración del campo de actuación, en este apartado se pretende observar quiénes son los destinatarios principales de la actividad de las entidades, las cuales también en numerosas ocasiones reflejan una multiplicidad de poblaciones destinatarias.

Concretamente, acumulando las respuestas, los resultados reflejan la existencia de varios grandes grupos principales de beneficiarios de la acción de las entidades que cuentan con voluntariado en la ciudad de Salamanca. Así, un primer grupo estaría representado por la **población joven**, grupo con el que trabaja un 26,9% de las entidades. Posteriormente, con una frecuencia similar que ronda el 20%, se encuentran los siguientes grupos poblacionales:

- ✓ Personas con discapacidad
- ✓ Personas con problemas de salud
- ✓ Población mayor
- ✓ Familias
- ✓ Población en general

Gráfico 5.8. Población beneficiaria de la acción de las entidades (%)



En el gráfico anterior, se puede observar el resto de frecuencias y poblaciones de referencia para las distintas entidades. Del análisis del mismo se refleja el importante trabajo de las entidades teniendo en cuenta los colectivos afectados por sus actuaciones principales. En definitiva, hay una amplitud de acción e incidencia del voluntariado y de las entidades ciudadanas sobre una heterogénea y plural población destinataria de la acción voluntaria.

En un nivel inferior a los anteriormente mencionados y **con un porcentaje superior al 15%, se encuentran las acciones dirigidas a la infancia, a la cooperación al desarrollo o al propio voluntariado**. Mientras que en el tramo menos frecuente, se encuentra **como población beneficiaria por parte de las entidades salmantinas las personas refugiadas o el pueblo gitano**.

Se muestra a continuación cómo es la distribución de las entidades en relación a la diversidad de población donde actúa la entidad. Es decir, se contabiliza a continuación cuántas entidades presentan un alcance en sus actividades que implica el beneficio de diferentes tipos de personas. En este sentido, un 58,2% de las entidades se centra exclusivamente en una única población destinataria; para un 11,9% de entidades su actividad implica la intervención en dos grupos de personas o colectivos, y así hasta aquellas entidades que tienen mayor alcance (en relación a una mayor actuación sobre diversos grupos de población) que suponen el 16,4% del total.

Tabla 5.6. Grado de incidencia de las entidades sobre la población destinataria (%)

1 grupo de población	58,2
2 grupos de población	11,9
3 grupos de población	9,0
4 grupos de población	4,5
5 y más grupos de población	16,4
Total	100

5.7. VOLUMEN DE INGRESOS Y ORIGEN DE LOS MISMOS

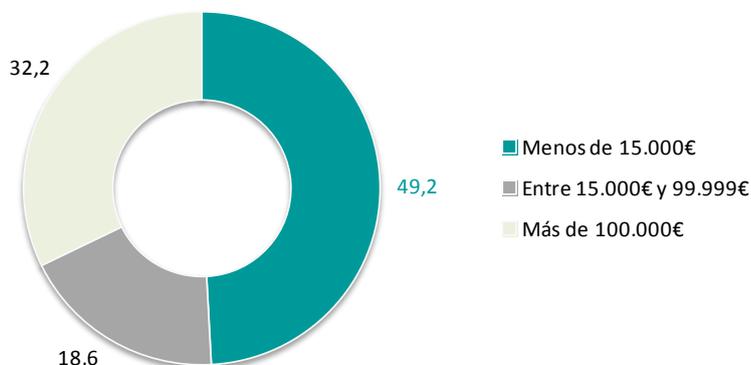
En este punto, es necesario observar la distribución de las entidades de la ciudad de Salamanca en función de los ingresos disponibles para el desarrollo de sus actividades principales. Sin duda, el análisis de la distribución de los recursos y de la capacidad de generar ingresos permitirá establecer una clasificación que posibilite observar las posibilidades de actuación con las que cuentan los diferentes grupos de entidades relevantes. Al respecto, también se observará el principal mecanismo de financiación, teniendo como objetivo indagar en el origen de los principales recursos obtenidos.

El volumen de ingresos puede representar una característica que en buena medida influye en numerosos aspectos relacionados tanto con la gestión general del voluntariado, así como de la propia estructura organizativa de la entidad, a nivel de personal asalariado y número de personas voluntarias integradas en la organización. Es decir, como en numerosos informes relacionados con el objeto de estudio, será una variable a tener en cuenta de forma recurrente.

Los datos obtenidos para las entidades de la ciudad de Salamanca muestran, en primer lugar, una singularidad que proyecta a las entidades de referencia en dos grandes bloques principales según su volumen de ingresos. Así, casi la mitad de las organizaciones cuentan con menos de 15.000€ de

presupuesto, mientras que por otro lado, un tercio de las mismas sitúan sus ingresos por encima de los 100.000€ anuales. En el rango intermedio, apenas se encuentra un 19% de las entidades.

Gráfico 5.9. Entidades por volumen de ingresos (%)



Por tanto, la situación actual muestra que la mayor parte de las entidades de la ciudad cuentan con unos ingresos modestos, lo que en buena lógica condicionará su capacidad de actuación, obligando a adaptar esos recursos a las iniciativas más relevantes e imprescindibles para la consecución de los fines marcados en sus bases. Si se indaga en este primer bloque, en relación a la capacidad económica, se observa que **la proporción de entidades que cuentan con menos de 5.000€ anuales, supone un 75% de las mismas, lo que refleja que a nivel general algo más de un 37,7% de las entidades no supera esta cantidad anual**. Esta estructura de ingresos de un grupo importante de entidades de la ciudad de Salamanca, aun no difiriendo de otras estructuras observadas, permite obtener en un primer momento una perspectiva sobre las posibles dificultades en relación con elementos importantes para la gestión de la actividad de voluntariado

Por otro lado, observando el bloque de entidades con unos niveles de recursos más elevados, las que superan los 100.000 euros anuales, permite obtener una importante referencia, que viene dada por el hecho de que más del 57% de las entidades de este bloque cuentan unos ingresos superiores a los 500.000€ anuales, lo que supone un 18% del total de entidades de la ciudad.

En cuestión, la estructura observada de ingresos muestra unas grandes diferencias en relación con los recursos financieros con los que cuentan, dividiendo a las entidades de la ciudad en tres grandes bloques según su capacidad económica. En los siguientes apartados, y siendo esta variable referencia del estudio, se podrá observar las consecuencias de esta distribución en relación con la actividad de voluntariado.

Para ofrecer una interpretación más clara en relación con el volumen de ingresos, es necesario observar la distribución basada en otras variables explicativas de las características de las entidades que trabajan en la ciudad de Salamanca. En este sentido, teniendo en cuenta el campo de actuación agrupado, (con mayor carga explicativa al agrupar mayor número de casos que en base a un campo de actividad más específico), se observa que en los cuatro grupos de referencia, la categoría más frecuente es la de ingresos inferiores a 15.000€ anuales. En este caso, concretamente, la cantidad de entidades oscila entre el 66,7% para el grupo de entidades *Recreativas/Ocio* y el 38,5% para el grupo de entidades de *Orientación Social*, mientras que para los dos grupos restantes, el bloque de entidades con unos ingresos bajos ronda en ambos casos el 50%.

Tabla 5.7. Estructura de ingresos según campo de actuación agrupado (%)

	Menos de 15.000€	Entre 15.000€ y 99.999€	Más de 100.000€	Total
Recreativas/ocio	66,7	33,3	0,0	100
Orientación social	38,5	23,1	38,5	100
Servicios a colectivos	58,8	5,9	35,3	100
Político/Institucionales	44,4	22,2	33,3	100

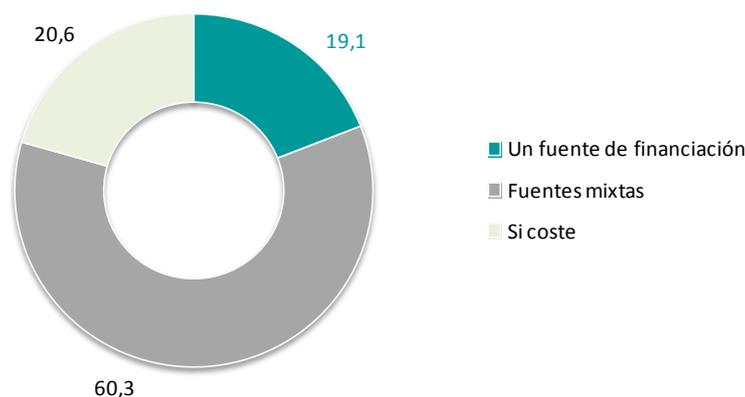
Finalmente, si se tiene en consideración el ámbito de actuación, no es menos esperable que esta condición afecte enormemente a la estructura de los ingresos. Actualmente, las entidades de ámbito internacional, normalmente relacionadas con actuaciones dentro del campo de la *cooperación internacional*, sitúan sus ingresos anuales por encima de 100.000€ en todos los casos recogidos, sin embargo *esta proporción va descendiendo notablemente según se reduce el ámbito geográfico de actuación por parte de la entidad de referencia*. Concretamente, la proporción de entidades cuyo ámbito de actuación es superior al provincial, esto es autonómico y/o estatal, que superan este volumen de ingresos supone un 53,9% del total, mientras que para las entidades cuyo ámbito de actuación es local y/o provincial esta categoría de ingresos desciende hasta el 19%.

Hay que indicar finalmente, que la estructura financiera de las entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado es prácticamente inversa a la correspondiente para el conjunto de entidades no inscritas. Es decir, muy pocas entidades inscritas en este Registro realizan sus actividades con menos de 15.000€, un 24%, mientras que el grueso de entidades cuenta con presupuestos superiores a 10.000€, hasta sumar un 55% de la distribución de este tipo de entidades.

Financiación de la acción voluntaria.

Una vez desarrollado el apartado de la estructura y nivel de ingresos de las entidades de forma general y según varios criterios relevantes, es importante conocer cómo se financia la actividad voluntaria dentro de cada entidad. En este sentido, era necesario observar qué mecanismos utilizan las organizaciones de la ciudad de Salamanca para llevar a cabo actividades en las que la participación de voluntarios/as tiene cabida. Visto el nivel de ingresos modestos obtenidos por la mayor parte de las entidades, algo que es habitual en este tipo de organizaciones, y que está reflejado en varios estudios de referencia, era necesario indagar en las posibilidades de financiación para fomentar o para contar con personal voluntario.

Gráfico 5.10. Entidades según financiación de la acción voluntaria (%)



Como se puede apreciar en el gráfico anterior, las entidades que financian la acción voluntaria a través de una sola fuente (esto es pública, privada o propia) suponen un 19,1%, ampliamente superada por el bloque de organizaciones que utilizan fuentes mixtas de financiación. Como se indicaba, la acción voluntaria en este sentido no parece que se financie de forma diferente a como lo hacen las entidades de manera general, sin embargo es importante destacar que **un 20% de las mismas señala que toda la acción voluntaria con la cuentan no supone para la entidad ningún coste adicional a no tenerla.**

Por lo que respecta exclusivamente a las entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado, si bien la estructura de la distribución por categorías no difiere mucho de la tónica general, sobre todo en lo referente a la financiación mixta de la acción voluntaria (señalada por un 59,4% de las entidades), sí se puede señalar que existe un número más amplio de organizaciones que sufragan a través de una única fuente de financiación la acción voluntaria, llegando a reflejar algo más de un 25% del total de las mismas.

En relación a la titularidad de los fondos de financiación, el origen de los mismos para gestionar el coste del voluntariado en la entidad, hay que resaltar al respecto que un 14,3% se basa exclusivamente en recursos económicos propios para dinamizar el trabajo de su voluntariado. Solo un 1,6% sustenta el coste del voluntariado por medio de fondos económicos privados, y un 3,2 depende de los recursos exclusivamente públicos para financiar la acción voluntaria.

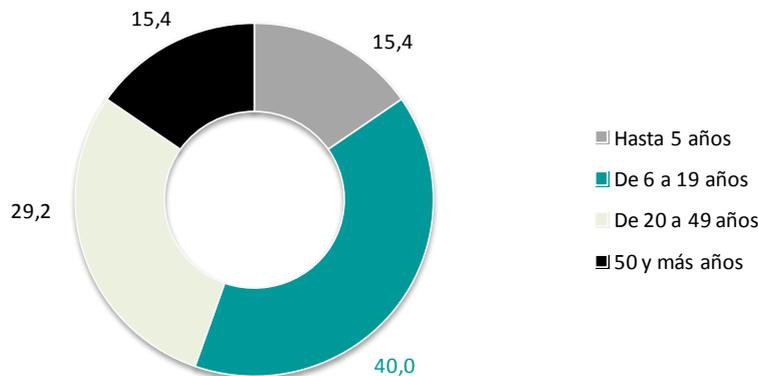
Tabla 5.8. Titularidad de la financiación de la acción voluntaria (%)

Recursos exclusivamente propios	14,3
Recursos exclusivamente públicos	3,2
Recursos exclusivamente privados	1,6
Recursos mixtos	60,3
La acción voluntaria no genera coste alguno	20,6
Total	100

5.8. AÑOS DE EXPERIENCIA CON VOLUNTARIADO

La experiencia en relación con las actividades desarrolladas por personal voluntario puede reflejar la solidez de la estructura del sistema a través de las entidades de la ciudad de Salamanca. Su estructura, según esta condición, refleja que existe una cultura participativa en las entidades con una base sólida en el tiempo. Así, mientras que únicamente un 15,4% de las entidades indica que tienen menos de 5 años de experiencia contando con personal voluntario, el grueso de las mismas, esto es un 40%, indican que esa temporalidad asciende hasta situarse entre los seis y veinte años de trabajo conjunto. Además, en el siguiente intervalo temporal, el que sitúa a las entidades entre 20 y 49 años de experiencia con voluntariado, se encuentra el 29,2% de las mismas, mientras que con más de 50 años se observa una nada despreciable 15,4%. En definitiva unos datos que reflejan una trascendente experiencia en la gestión del voluntariado en la ciudad de Salamanca.

Gráfico 5.11. Entidades por años de experiencia con voluntariado (%)



Si bien la estructura general se puede observar en el gráfico anterior, no cabe duda que contar con una disposición de entidades, en la que algo más de un 70% de las mismas tenga más de 10 años de experiencia en el trabajo con voluntarios, supone contar con entidades preparadas y habituadas a la participación voluntaria dentro de sus estructuras de trabajo. Evidentemente, en la gestión de un proceso (y más tratándose de la acción voluntaria, hecho social de enorme complejidad y lleno de matices) no solo interviene de forma definitiva el tiempo de experiencia con el mismo para que sea considerado positivo y con relevancia para la entidad, sin embargo, sí puede valorarse como un elemento generador de grandes posibilidades el hecho de que el valor de la mediana (medida de tendencia central que distribuye al 50% de las entidades por encima de su valor, y al otro 50% por debajo del mismo) como indicador de experiencia con participación de personal voluntario se sitúe en los 16 años. La veteranía en la participación de personas voluntarias, en la mayor parte de las organizaciones objeto de estudio, se puede apreciar igualmente en relación con las entidades inscritas en el Registro Regional. Al respecto, la distribución observada refleja una experiencia media superior, que se aprecia en que todas las entidades cuentan con una experiencia con voluntariado de al menos 6 años. Concretamente, un 38% indica que cuentan con una experiencia entre 6 y 19 años, y un 48,4% tiene una experiencia de entre 20 y 50 años.

En este sentido, los datos manifiestan que las entidades ya surgieron con una visión y un marcado carácter positivo hacia el voluntariado, ya que la mayor parte de las entidades que cuentan con personal voluntario lo hacen prácticamente desde sus primeros pasos como organizaciones.

Es destacable, por tanto, que el 69,8% de las entidades que trabajan actualmente con voluntariado en la ciudad de Salamanca, comenzaron a trabajar con el colectivo en los dos primeros años de actividad de la entidad.

Tabla 5.9. Tiempo transcurrido desde el inicio de la actividad de la entidad hasta el comienzo de trabajo con el voluntariado (%)

En los 2 primeros años de actividad	69,8
Entre 3 y 5 años desde el inicio de la actividad	7,9
De 6 a 10 años desde el inicio de la actividad	4,8
Más de 10 años desde el inicio de la actividad	17,5
Total	100

5.9. OTRAS CARACTERÍSTICAS CONTEXTUALES DEL VOLUNTARIADO

Además de las características observadas a través del cuestionario sobre las entidades, se quiso extraer información adicional que pudiera ofrecer más indicios de análisis que permitieran definir con mayor amplitud las características de las personas voluntarias.

Desde esta perspectiva, la descripción del voluntariado debe incluir otras variables que incidan a la hora de llevar a cabo un acercamiento a este fenómeno de estudio. En este sentido, se trataba de recoger unos indicadores que reflejasen situaciones o perfiles de voluntariado que, a menudo de forma agrupada, no suelen estar presentes en el conjunto de estudios y estadísticas, y que son relevantes para definir este contexto. En concreto se ha recogido información sobre:

- ✓ **Relación con la entidad.** En cuestión, se trata de definir si el voluntariado, además de su condición como tal, presenta otras formas de adhesión a la entidad.
- ✓ **Familias como voluntariado.** Detectar aquellas situaciones donde el voluntariado está ligado a una situación de cercanía familiar, de modo que las actividades realizadas puedan implicar al conjunto de la familia (padres, madres, hijos/as, etc.).
- ✓ **Personas voluntarias con discapacidad.** Si bien la discapacidad en los estudios sobre voluntariado no ha sido tratada con especificidad en cuanto a actores activos (personas con discapacidad y a la vez voluntarias), desde las organizaciones de referencia en este campo de actuación hacen referencia al incremento de las personas con discapacidad como personas voluntarias, y por tanto no solo como receptores de la acción voluntaria (sujetos pasivos). Por ello se trata de reflejar en qué grado esta tendencia sucede en la ciudad de Salamanca.
- ✓ **Personas extranjeras como voluntariado.** Al igual que el caso anterior, es interesante medir el grado de participación social de esta población dentro de la acción voluntaria. El caso de la

ciudad de Salamanca destaca como ciudad receptora de un importante volumen de población procedente de otros países, sobre todo dentro del ámbito universitario, además de aquel propio de los flujos migratorios que responden a otros motivos que no sean los estudios.

- ✓ **La modalidad de voluntariado virtual.** Como fenómeno que desde los últimos años se ha integrado en las nuevas formas de voluntariado, es imprescindible, a día de hoy, con la incorporación de las nuevas tecnologías, examinar en qué grado las entidades disponen de personal voluntariado que sea “*virtual*”. La actividad de las entidades relacionadas con blogs, páginas webs, redes sociales, recursos electrónicos, etc., abre las puertas a una acción voluntaria que puede ser canalizada de forma presencial o “a distancia”.

En las diferentes denominaciones llevadas a cabo en los estudios para definir al voluntariado se habla de “*voluntariado de base*” para referirse a aquellas personas que solo tienen la relación de voluntario/a con la entidad, no existiendo otro tipo de lazo que describa una relación entre ambos actores (entidad – personas voluntaria). Además de esta cuestión, es importante reflejar no solo esta situación “estática” del voluntariado, sino que es relevante identificar si existe una evolución en esta dinámica. En cuestión, examinar si el ejercer voluntariado ha conllevado posteriormente la adhesión de personas voluntarias como socios/as de las mismas.

Al hilo de estas cuestiones, **un 40,3% de las entidades declaran, en términos generales, que trabajan con un voluntariado que a la vez es socio/a de la organización.** Una característica que se ve incrementada en aquellas entidades no inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, e igualmente en aquellas entidades con un campo de actuación “*Recreativo/Ocio*”. Otros elementos que definen este contexto se fijan en relación a las características que dimensionan el tamaño de la entidad. Este es el caso de entidades que cuentan con menor número de personas voluntarias (de 1 a 5), y entidades con menores recursos económicos (menos de 15.000€).

Por otro lado, el “*voluntariado de base*” es una característica que se sucede en proporción similar a la comentada anteriormente, en este caso alcanza el 41,9%. Esta condición del voluntariado aparece en mayor proporción en aquellas entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, dentro de los campos de “*Orientación Social*” y de “*Servicios a Colectivos*”, en entidades con un volumen promedio de personas voluntarias a partir de 21 personas, y en aquellas entidades con mayores recursos económicos (por encima de los 100.000€).

Por último, dentro de esta caracterización en términos relacionales de las personas voluntarias con la estructura donde desarrolla su trabajo, se sitúa el hecho que implica que la persona se asocia a la entidad una vez ya se encuentra realizando su actividad como voluntario/a. Es decir, **su condición de socio/a en la entidad viene derivada, o es consecuente de su previa condición como persona voluntaria.** En estos casos puede entenderse que la implicación del voluntariado pueda ir más allá de la propia realización de acciones altruistas, queriendo contribuir y formar parte además de la propia organización a la que dedica su trabajo de forma gratuita.

Esta situación se da en el 17,7% de las entidades ciudadanas, donde la característica que más define a este tipo de entidad es el campo de actuación. De forma concreta y específica, se observa una representación más que notable en aquellas entidades “*Político/Institucional*”, donde un 50% de este tipo de entidades desarrollan vínculos de adhesión del voluntariado a la condición de socio/a.

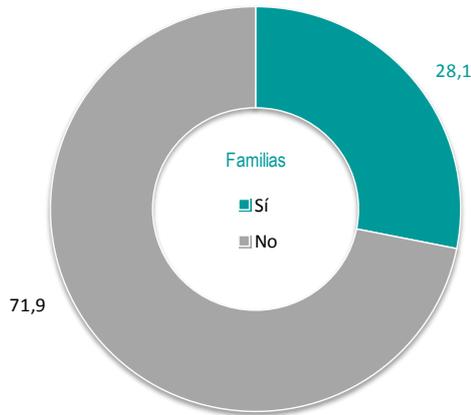
Tabla 5.10. Entidades según voluntariado adherido a la condición socio/a y voluntariado de base (%)

	Son los socios/as	Se suelen hacer socios/as después de ser voluntarios	Voluntariado base	Total
Registro Regional Voluntariado				
Entidad inscrita	18,8	12,5	68,8	100
Entidad no inscrita	63,3	23,3	13,3	100
Campo de actuación				
Recreativa/ Ocio	66,7	33,3	0,0	100
Orientación Social	33,3	7,4	59,3	100
Servicios a colectivos	47,1	5,9	47,1	100
Político/Institucionales	22,2	55,6	22,2	
Volumen de personas voluntarias				
De 1 a 5	70,0	10,0	20,0	100
De 6 a 20	50,0	19,2	30,8	100
De 21 a 99	12,5	25,0	62,5	100
Más de 100	22,2	11,1	66,7	100
Volumen de ingresos				
Menos de 15.000€	62,1	71,2	20,7	100
Entre 15.000€ y 99.999€	40,0	30,0	30,0	100
Más de 100.000€	10,5	10,5	78,9	100
Total	40,3	17,7	41,9	100

La acción voluntaria, bajo el techo de una entidad a través de la que se lleva a cabo, puede suponer (sobre todo dependiendo del tipo de actividad de referencia de la organización) la presencia y disponibilidad de familias para realizar funciones de voluntariado. En este sentido, se trata de un voluntariado basado en una acción grupal, donde las implicaciones y motivaciones pueden diferir en cuanto que los motivos y valor de la acción voluntaria para quienes la llevan a cabo tiene un contexto de dinamización diferente de aquel que realiza voluntariado de forma individual.

En esta situación, el 28,1% de las entidades que han participado en el estudio indican que cuentan con familias como personas voluntarias. No obstante, no puede saberse en qué términos y/o amplitud supone esta modalidad de voluntariado, en volumen de personas, sino que en este caso la información recogida refleja las entidades que cuentan con esta modalidad.

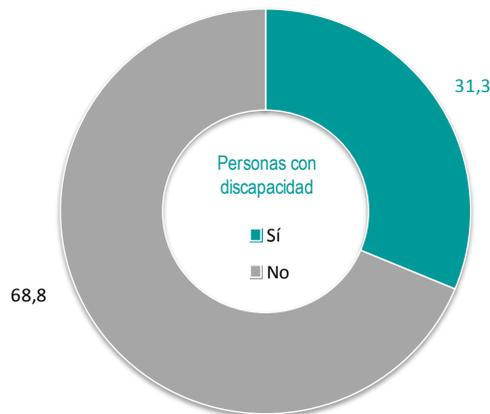
Gráfico 5.12. Entidades que disponen como voluntariado a “familias” (%)



Si bien hay una importante parte del voluntariado que se centra en actividades relacionadas con las personas con discapacidad (como así se reflejó en la población destinataria de las actividades de las entidades ciudadanas), en este caso lo que se pretendía evaluar era en qué medida las entidades contaban con personas con discapacidad como personas voluntarias. En cuestión, se trata de ofrecer un dato que refleja la realidad que supone este tipo de acciones, y que no está disponible en la mayoría de los estudios, y que sí ofrece un tipo de información relevante de cara a indagar en las especificidades del voluntariado en la ciudad, y de la participación social.

El voluntariado de las personas con discapacidad debe entenderse, además, con otra connotación más allá del significado propio de la acción voluntaria, y en este caso es el proceso de integración social que supone para estas personas participar en “*entornos ordinarios y de participación*”, siendo en este particular caso la realización de la acción voluntaria. Así, una de cada tres entidades, el 31,3%, señala que cuentan con alguna persona con discapacidad en la realización de labores voluntarias dentro de su entidad.

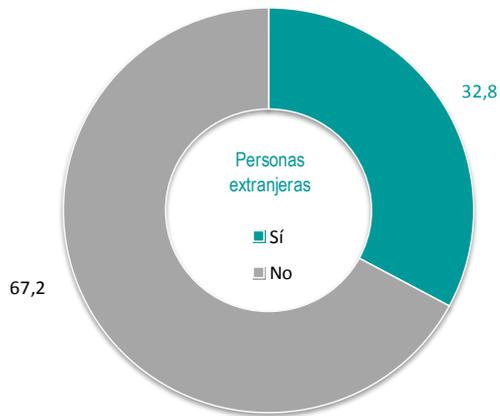
Gráfico 5.13. Entidades que disponen como voluntariado a personas con discapacidad (%)



La falta de estadísticas disponibles sobre personas extranjeras a nivel local, y teniendo en cuenta la singularidad de Salamanca como receptora de un amplio volumen de estudiantes extranjeros, supuso la necesidad de cuantificar si en las entidades hay personas extranjeras que realicen voluntariado. Se

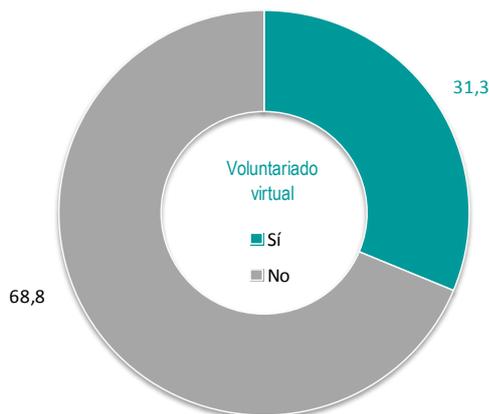
trataba de ver en qué medida las personas de otros países deciden participar activamente y de forma solidaria con los fines y actividades de las entidades ciudadanas del municipio. Se trata en este caso de otro factor “integrador”. Los datos reflejan que en el 32,8% de las entidades se dispone de personas extranjeras dentro de su perfil de voluntariado.

Gráfico 5.14. Entidades que disponen como voluntariado a personas extranjeras (%)



Por último, dentro de estas características especiales sobre el voluntariado, la incorporación de las nuevas tecnologías en las dinámicas y configuración de las entidades ha implicado el crecimiento del voluntariado dentro de una modalidad “virtual”. Así, diferentes son las actividades así como las implicaciones que supone ser voluntario/a virtual, la disponibilidad y la flexibilidad para llevar a cabo estas acciones voluntarias de manera que pueda adecuarse además a las necesidades personales de muchos voluntarios/as. En importante reflejar que casi un tercio de las entidades cuentan al menos con alguna persona voluntaria que lleva a cabo acciones solidarias de forma virtual (31,3%).

Gráfico 5.15. Entidades que disponen de voluntariado virtual (%)



Teniendo en cuenta algunas características de las entidades, se observa una mayor presencia de estas modalidades de voluntariado en las entidades inscritas como entidades de voluntariado en el Registro Regional, exceptuando en el caso del *voluntariado virtual*, una modalidad que se sucede con mayor asiduidad en las entidades que no están inscritas como entidades de voluntariado.

Y en relación al campo de actuación hay que anotar, en el caso del voluntariado de familias, y de personas con discapacidad, que son las entidades clasificadas en el grupo de *Orientación Social*, quienes mayormente promueven este voluntariado. Mientras que en el caso del *voluntariado virtual* son aquellas de *Servicios a Colectivos* y las entidades *Político/Institucionales* quienes reflejan una mayor incidencia del trabajo de este tipo de voluntariado.

Tabla 5.11. Modalidades de voluntariado (familias, personas con discapacidad, personas extranjeras, voluntariado virtual) según perfil principal de las entidades ciudadanas (%)

	Familias	Personas con discapacidad	Personas extranjeras	Voluntariado virtual
Registro Regional Voluntariado				
Entidad inscrita	32,4	47,1	47,1	20,6
Entidad no inscrita	21,9	15,6	18,8	40,6
Campo de actuación				
Recreativa/ Ocio	22,2	22,2	22,2	11,1
Orientación Social	48,1	44,4	37,0	14,8
Servicios a colectivos	10,0	25,0	35,0	50,0
Político/Institucionales	10,0	31,8	30,0	50,0

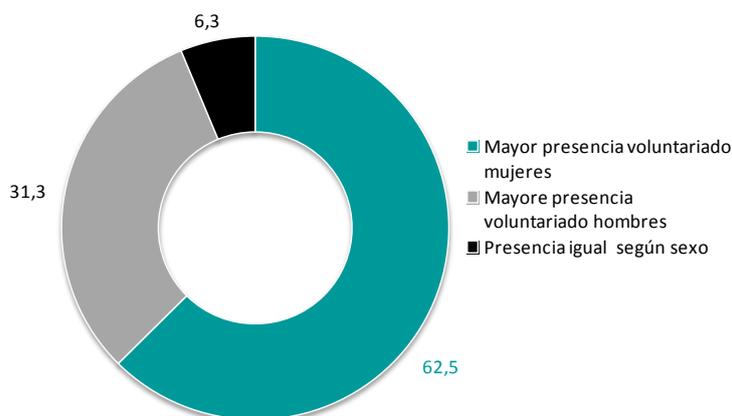
Por último, queda establecer cómo se caracterizan las entidades en relación con el perfil de las personas voluntarias con que trabajan. En este caso, se trata de identificar las principales características de las personas voluntarias en las entidades ciudadanas en base al sexo y la edad.

Los datos que aquí se presentan, reflejan la forma en que se distribuyen las entidades en base a estas variables, donde posteriormente en el capítulo 11 información al respecto más detallada sobre el perfil en base a esta y otras variables,

En definitiva, se muestra cuál es la distribución de las entidades en relación al peso que tienen los hombres y mujeres en las entidades, dicho de otra forma, en qué entidades predomina más un sexo u otro dentro del voluntariado. Pudiera darse la situación que determinadas entidades, con un elevado volumen de voluntariado, fueran las determinantes de la distribución general por sexo del total de las personas voluntarias. La realidad al respecto revela que un 62,5% de las entidades tiene más mujeres que hombres en su voluntariado, y un 31,3% subraya que hay una mayor presencia de hombres que de mujeres. Solo en el 6,3% de las entidades se da una distribución en la composición del voluntario en la entidad, según sexo, de forma proporcional.

Por tanto la presencia de mujeres voluntarias en las entidades ciudadanas se da conforme al número global de voluntariado y en base a la propia composición por sexo en las estructura interna de cada una de las entidades. En conclusión, se trata de entidades feminizadas en su composición del voluntariado.

Gráfico 5.16. Distribución de entidades según la composición de su voluntariado en base al sexo (%)



En este mismo sentido, y ahora en relación con la edad, la composición del personal voluntario en las entidades refleja que un 38,8% de las entidades ciudadanas tienen dentro de su personal voluntario una mayor proporción de personas menores de 35 años (en este sentido el indicador hace referencia a entidades donde el porcentaje observado de este grupo de edad es superior al resto de los calculados para los otros grupos etarios). Con un porcentaje algo inferior, un 31,3% de las entidades cuentan con un voluntariado que se caracteriza en mayor grado por tener entre los 35 y 64 años, y así hasta un 20,9% de las entidades donde predominan las personas mayores de 65 años.

Tabla 5.12. Distribución de entidades según la composición de su voluntariado en base a la edad (%)

Entidades con mayor proporción de voluntariado entre 18 y 35 años	38,8
Entidades con mayor proporción de voluntariado entre 35 y 64 años	31,3
Entidades con mayor proporción de voluntariado mayor de 65 años	20,9
Entidades con una distribución proporcional en edad	9,0
Total	100

5.10. ENTIDADES INSCRITAS EN EL REGISTRO DE VOLUNTARIADO

La Ley 8/2006, de 10 de octubre del Voluntariado en Castilla y León, marca, dentro de la descripción de las entidades de voluntariado, la necesidad de inscripción de las mismas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado de Castilla y León. Esta inscripción, que se podrá realizar de forma voluntaria, es un elemento obligatorio, según señala el artículo 15 de la ley, para:

- ✓ Ser oficialmente reconocidas.
- ✓ Poder recibir subvenciones y ayudas de las administraciones públicas de Castilla y León.
- ✓ Poder suscribir convenios con éstas.

Por tanto, aunque como se ha comentado en la organización de los objetivos del presente estudio, se pretende conocer la realidad del voluntariado en Salamanca, ejercido en diferentes tipos de entidades, no

cabe duda que la inscripción por parte de algunas entidades salmantinas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, puede servir de criterio clasificatorio y comprensivo de ciertas variables que se van a estudiar.

En este sentido, una de las variables de referencia en el conjunto del informe pretende ser el hecho de estar inscrita en este Registro, ya que se puede considerar a priori que la utilización de este recurso, con las obligaciones y requisitos que conlleva, puede dejar entrever unas características propias de este grupo de entidades, las cuales además se pueden reflejar en la forma de gestionar la movilización voluntaria dentro de las mismas.

Concretamente, en la provincia de Salamanca, según los datos obtenidos a través de la Junta de Castilla y León, en la actualidad existen 42 entidades inscritas dentro del Registro Regional de Voluntariado y que por tanto cumplen con el primer requisito para ser entidades de voluntariado reconocidas por la administración regional. De estas entidades, han participado en el estudio un total de 34, con lo que están perfectamente representadas para poder utilizar esta información como un recurso analítico de las características de las entidades que cuentan con voluntariado y así mismo de su gestión de la participación del personal voluntario.

En términos generales, las entidades inscritas en el Registro Regional se caracterizan por tener una mayor presencia en los campos de *Orientación Social* y *Servicios a Colectivos*. Siendo un grupo de entidades que cuentan con un mayor volumen de personas voluntarias, y donde en una amplia mayoría el trabajo voluntario coincide con la presencia de trabajadores asalariados en la entidad. Y por último, se trata de entidades con una experiencia más dilatada en la gestión de personas voluntarias, y en general gestionan una mayor capacidad de recursos económicos para financiar la actividad de la entidad.

Tabla 5.13. Principales características de las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado (%)

	Entidad inscrita	Entidad no inscrita
Campo de actuación		
Recreativa/Ocio	0,0	30,3
Orientación Social	61,8	18,2
Servicios a Colectivos	26,5	33,3
Político/Institucional	11,8	18,2
Volumen de personas voluntarias		
De 1 a 5	8,8	28,1
De 6 a 20	35,3	53,1
De 21 a 99	38,2	9,4
100 y más	17,6	9,4
Personal contratado		
Entidades sin asalariados	20,6	72,7
Entidades con asalariados	79,4	27,3
Año de experiencia con voluntariado		
Hasta 5 años	0,0	32,3
De 6 a 19 años	35,3	45,2
De 20 a 49 años	50,0	6,5
50 y más años	14,7	16,1
Volumen de ingresos		
Menos de 15.000€	25,8	73,3
Entre 15.000€ y 99.999€	22,6	16,7
Más de 100.000€	51,6	10,0

6.- Acceso del voluntariado, áreas de actuación, estrategias en la gestión del voluntariado y abandono

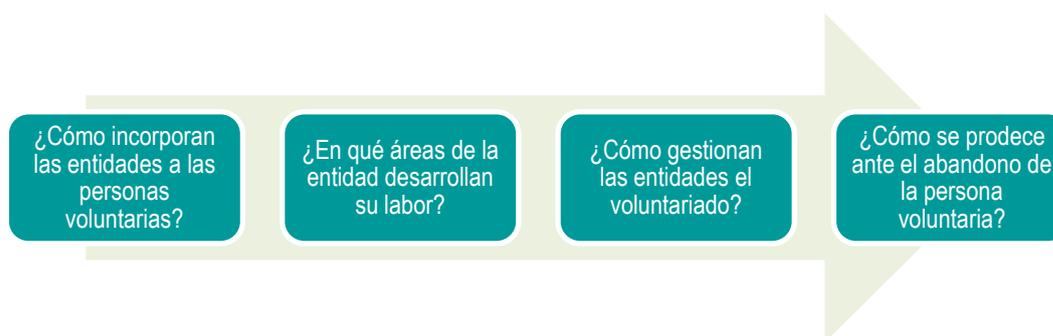
En el presente capítulo se desarrollan varios análisis relativos a las dinámicas del voluntariado dentro de las entidades ciudadanas. Es decir, se muestran en términos de análisis organizacional aquellos elementos que describen las formas de actuación de las entidades en el momento de trabajar con las personas voluntarias.

El conjunto de elementos de interés aquí presentado relata diversos momentos clave y representativos acerca de cómo trabajan las entidades con el voluntariado. En este sentido, este apartado se ha estructurado en base a un orden temporal característico de la propia dinámica del voluntariado en la entidad. Así, en primer lugar, se comienza relatando aquellos **mecanismos de los que disponen las entidades para la incorporación de las personas voluntarias en sus estructuras**, ¿qué instrumentos y recursos pone a disposición la entidad para favorecer la captación de personas voluntarias en la entidad?

En un segundo momento, se describen **aquellas áreas donde las entidades destinan el trabajo voluntario**, elemento que permite identificar aquellas actividades de las organizaciones donde se distribuye este trabajo, favoreciendo la identificación y la descripción de determinadas áreas de actuación principal del voluntariado.

Posteriormente, se lleva a cabo un análisis de **los procesos de gestión organizacional** que las entidades han desarrollado o implantado en sus estructuras para gestionar el voluntariado. En cuestión, se trata de describir qué características dentro de la gestión de personas y del trabajo voluntario están presentes en las entidades. Y por último, se trata el fenómeno del **abandono o baja de la persona voluntaria**, donde se centra en el análisis e identificación de aquellas entidades que llevan a cabo una gestión sobre las causas de baja de la persona voluntaria en la organización.

Gráfico 6.1. Elementos de análisis de trabajo de las entidades con las personas voluntarias



6.1. MECANISMOS DE LAS ENTIDADES PARA INCORPORAR VOLUNTARIADO

Esta dimensión se ha planteado desde una doble vertiente de análisis. Por un lado, los canales de acceso principales que las entidades promocionan y disponen habitualmente para canalizar la entrada y llegada de personas voluntarias a la entidad. En definitiva, qué acciones llevan a cabo, qué instrumentos son aquellos que facilitan a la entidad la captación de voluntariado. Y por otro lado, a través del cuestionario a personas voluntarias, se accedió a información sobre el canal principal que motivó su participación como voluntario/a en la entidad en que desarrolla su labor actualmente. Por tanto, se puede indagar en las formas en las que las entidades pretenden captar a las personas voluntarias, y cómo realmente estas acceden a la entidad.

Las estrategias de comunicación de las entidades con el exterior, los cauces visibles que configuran para interrelacionar con las personas y, para de esta manera, lograr la incorporación de voluntariado a la entidad, se presentan como momentos de una crucial importancia, sobre todo para aquellas entidades que mayor dificultad declaran tener en el momento de la búsqueda de personas voluntarias.

Situación coyuntural. El incremento de entidades que requieren de personas voluntarias supone que, con el paso del tiempo, aumente la dispersión de las personas en su acción voluntaria, dificultando a una parte relevante de ellas la incorporación de nuevas personas²³. La dispersión del voluntariado en un número creciente de organizaciones, y la segmentación de los mismos (necesidades cada vez más específicas de las entidades), junto con la consolidación de nuevas tendencias de voluntariado (como es el caso, por ejemplo, del voluntariado corporativo) son los factores incidentes por lo que preguntarse qué vías y mecanismos están llevando a cabo las entidades en la ciudad para incorporar a las personas voluntarias dentro de este contexto. De esta forma, se pretende describir los esfuerzos y posibilidades que están poniendo en juego las entidades ciudadanas para conseguir mantener, o aumentar su volumen de voluntariado.

Al respecto, el **principal factor** sobre el que se basa la mayor parte de la incidencia en la captación de personas voluntarias son las *relaciones más cercanas*. En este caso las redes familiares, las redes de amistad de los socios/as de la entidad, son los mecanismos de mayor uso para la captación de voluntariado en la entidad. Dar a conocer las necesidades de voluntariado en la entidad en las relaciones informales, familiares, y a través de charlas o conferencias, supone la vía principal de acceso para muchos voluntarios/as, tal y como declaran las entidades. En definitiva, a través de la promoción de la entidad de manera personal y por medio del capital humano de la misma, en este caso valiéndose de las redes familiares del personal de la entidad, así como de los propios socios/as.

Comenzando por los datos extraídos de las entidades encuestadas, hay que anotar que **un 42,4% declaran que uno de sus canales principales para la captación de voluntariado es a través de charlas, conferencias, de las redes familiares y de las personas asociadas.**

En proporción similar, otro recurso relevante para la captación de personas que quieran realizar una acción voluntaria en la entidad es a través de **Entidades de Voluntariado**. En este sentido, las propias personas que acceden a las entidades vienen “*derivadas*” desde otras instituciones encargadas de

²³ Plataforma de Voluntariado de España. (2011). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

canalizar a las personas voluntarias. Así lo declara un 40,9% de las entidades, resaltándose de esta forma la importancia de estas organizaciones para la canalización de personas que quieran realizar una acción solidaria en el conjunto de las entidades ciudadanas.

En un segundo grupo de mecanismos para la búsqueda de personas voluntarias se encuentran, por un lado, el uso de **Internet y de las nuevas tecnologías** (30,3%), entendido como la utilización de las páginas webs de la propias entidades para dar información y promocionar el voluntariado, así como facilitar la información de contacto previa que pueda suponer un interés para un primer acercamiento del voluntariado a la entidad. Otro canal dentro de este grupo es la **Captación vis a vis, a pie de calle** (24,2%), y la **emisión, promoción y exposición de folletos y carteles**, etc. (21,2%)

Por último, **los instrumentos utilizados en menor medida** como canalizadores del voluntariado serían, por un lado, el contacto directo (envío de cartas, mailing, etc.) para, de manera inmediata, presentar a la entidad y las actividades de voluntariado que desarrollan; hecho destacado para un 12,1% de las entidades. Y en posiciones más lejanas, la captación de voluntariado a través de prensa, boletines informativos (6,1%) o través de medios de comunicación como la radio o la televisión (7,6%).

Gráfico 6.2. Principales canales de acceso por los que las entidades reciben voluntariado (%)



*No todas las entidades dinamizan a través de estos mecanismos la captación de voluntariado. Hay una parte importante de las entidades ciudadanas que **no llevan a cabo ningún proceso para la captación de estas personas**. Así, una cuarta parte de las entidades (25,8%) afirma no llevar a cabo acciones para la incorporación de personas voluntarias en su entidad.*

En relación al **perfil tipo que puede definir a la entidad que no lleva a cabo procesos de captación**, este se describe como entidades que no están inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, con un bajo nivel de recursos económicos (financiación), y que cuentan con un volumen bajo de personas voluntarias. Así, dentro de las entidades no inscritas en este registro, un 43,8% no lleva a cabo procesos de captación (frente a un 5,9% de las entidades que sí están registradas); un 42,9% de las entidades con menos de 15.000€ de financiación declaran no tener mecanismos para la captación, proporción que disminuye hasta el 5,3% de aquellas entidades con mayor volumen de ingresos. Y por último, el 83,3% de las entidades que disponen de 1 a 5 voluntarios/as no tienen implantados mecanismos para la captación de estas personas, proporción que disminuye considerablemente a medida que aumenta el tamaño de voluntarios/as en la entidad.

Mientras, quienes se nutren de entidades de voluntariado para la incorporación de voluntariado en su entidad presentan un perfil inverso al comentado en el párrafo anterior. En este caso se trata principalmente de aquellas inscritas en el Registro Regional donde, a medida que hay más recursos para financiación, mayor es la proporción de entidades que se sustentan de esta vía para la entrada de voluntarios/as en la entidad. Igualmente, a medida que se cuenta con un mayor volumen de personas voluntarias, más entidades declaran tener como entrada de voluntariado el trabajo de las entidades de voluntariado.

Tabla 6.1. Características principales de las entidades según canal de captación: entidades de voluntariado o que no lleven proceso de captación (%)

	A través de entidades de voluntariado	No se lleva a cabo proceso de captación
Registro Regional de Voluntariado		
Entidad inscrita	67,6	5,9
Entidad no inscrita	12,5	43,8
Volumen de ingresos		
Menos de 15.000	14,3	42,9
Entre 15.000 y 99.999	44,5	27,3
100.000 y más	68,4	5,3
Volumen de personas voluntarias		
De 1 a 5	16,7	83,3
De 6 a 20	32,1	15,4
De 21 a 99	68,8	14,3
100 y más	55,6	0,0
Total	40,0	24,6

De forma agrupada, es importante resaltar que casi la mitad de las entidades, 47,7%, llevan a cabo los procesos de captación a través de 3 o más vías, frente a otras entidades que se centran exclusivamente en 1 o 2 canales de forma específica para conseguir aumentar/incorporar a las personas voluntarias. Diferencias que, en su conjunto, pudieran significar menores potencialidades para la estabilidad del voluntariado en la entidad.

Tabla 6.2. Entidades según número de vías para la captación de voluntariado (%)

Ningún vía para la captación	24,6
1 vía para la captación	13,7
2 vías para la captación	14,0
3 o más vías para la captación	47,7
Total	100

Lo que sí parece ser un hecho, es que el número de cauces para la captación del voluntariado se encuentra en estrecha relación con la evolución del personal voluntariado en la entidad. Es decir, la disposición de un mayor número de canales de captación reduce la probabilidad de que la entidad experimente un descenso del voluntariado con el que cuentan. Por tanto, si la entidad dispone de canales de acceso más diversificados para la incorporación del voluntariado, el resultado es positivo en cuanto que es menos probable que decrezca su volumen de voluntariado.

Desde esta perspectiva, aquellas entidades que no disponen de ninguna herramienta para captar voluntariado en su entidad, en una cuarta parte han experimentado un descenso en su volumen de

voluntariado. Esta proporción se encuentra muy por encima de aquellas entidades que cuentan con mayores canales para la captación de personas voluntarias, quienes solo en un 9,4% han experimentado una reducción de su plantilla para las actividades de voluntariado.

Tabla 6.3. Entidades según número de vías para la captación que han disminuido su voluntariado en los dos últimos años (%)

Ninguna vía para la captación	25,0
1 mecanismo	14,3
2 mecanismos	11,1
3 mecanismos	9,4
Total	13,8

6.2. DIFICULTADES PARA INCORPORAR VOLUNTARIADO

El voluntariado experimentó un crecimiento exponencial a mediados de los años 90, lo que se ha denominado como la *eclosión del voluntariado*²⁴, debido al incremento de muchas entidades de acción social que se desarrollaron junto con la expansión de las políticas sociales en este país. No obstante, a día de hoy algunos autores, en contraposición a los análisis más recientes, señalan que el volumen del voluntariado ha descendido²⁵. Lo que sí es cierto es que la crisis económica actual ofrece un panorama bajo el cual debiera de esperarse una mayor afluencia de personas voluntarias: por un lado mayor disponibilidad de las personas debido a los altos niveles de desempleo, y por otro lado el aumento de la sensibilidad y la solidaridad frente a las necesidades cada vez más visibles de nuestro alrededor. **Es por ello que, otros deben ser los factores que expliquen que un 54,1% de las entidades ciudadanas tenga dificultades a la hora de encontrar voluntarios, e incorporarlos en su organización.** Por consiguiente, las dificultades declaradas por las entidades no se deben a una falta de personas con voluntad para participar como voluntarias, sino que son otros los factores que parecen estar incidiendo:

- ✓ Diversificación del voluntariado.
- ✓ Menor compromiso de las personas a largo plazo.
- ✓ Necesidad de flexibilizar la acción voluntaria.
- ✓ Necesidad de mejora de las estrategias de promoción del voluntariado en la entidad.
- ✓ Relevancia de los nuevos movimientos sociales.

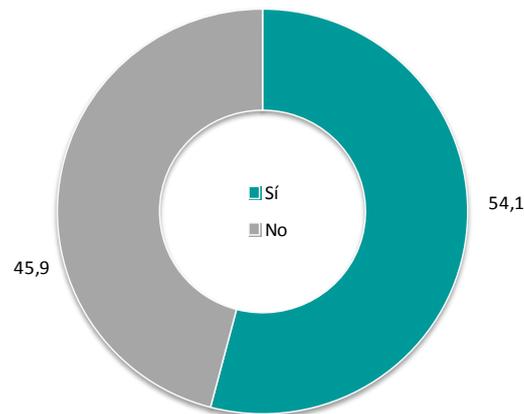
²⁴ Rodríguez Cabrero, G. (2004). El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos. Madrid, Editorial Fundamentos.

²⁵ Vecina, M.L., y Chacón, M. F. (2009): "Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones". *Psicothema*, 21(1)

En el caso de esta última, los nuevos movimientos sociales parecen estar incidiendo en esta mayor complejidad de encontrar voluntarios/as para las entidades. Como así se subrayaba en el Informe sobre el Tejido Asociativo de la ciudad de Salamanca (2013), al igual que para ampliar el número de socios/as, las entidades ciudadanas presentan un menor poder de atracción de personas en relación con las dinámicas de estos nuevos movimientos sociales. Un contexto que obligará a muchas entidades a replantearse cómo funcionan sus canales de captación de voluntariado, cómo flexibilizarse para atraer a nuevas personas y, sobre todo, cómo fidelizar en el tiempo, a las personas y vincularlas con la organización.

Como resumen a este dato, más de la mitad de las entidades ciudadanas de la ciudad de [Salamanca](#) declaran tener dificultades para encontrar voluntarios/as.

Gráfico 6.3. Dificultades para encontrar voluntarios/as (%)



Desagregando esta realidad, y considerando la casuística propia de las entidades objeto de estudio, hay una mayor dificultad en el momento de encontrar personas voluntarias, en aquellas entidades que no se encuentran inscritas en el Registro Regional de Voluntariado (72,4% frente a un 37,5% de quienes sí están registradas).

En relación al campo de actuación, la distribución muestra un mayor grado de dificultad para incorporar voluntariado en las entidades de *Servicios a Colectivos* y aquellas *Político/Institucionales*. Mientras que, en cuanto al tamaño de la entidad, según volumen de voluntarios/as, no se observa una tendencia clara que se suceda a medida que aumente o disminuya su volumen. No obstante, lo que sí se observa es que a partir de un determinado tamaño el grado de dificultad encontrado disminuye significativamente. Es decir, a partir que las entidades cuentan con más de 20 personas voluntarias, la proporción de entidades que encuentran dificultades baja drásticamente hasta proporciones del 25% y del 37%, frente al 50% y el 76% de quienes cuentan con menos de 20 personas voluntarias.

En la misma línea, la experiencia de la entidad en la gestión del voluntariado es una característica que solo deja notarse en aquellas que mayor experiencia poseen (más de 50 años). Con esto cabe indicar que aquellas entidades de carácter “*generacional*” tienen menor dificultad para encontrar personas que lleven a cabo acciones solidarias en su entidad.

Por último, la presencia de personal asalariado en la entidad, es un elemento que parece influir de forma positiva para solventar las dificultades en el momento de encontrar personas voluntarias. Se entiende en este caso que la existencia en las entidades de personas remuneradas implica una mayor disposición de estas para gestionar los mecanismos de acceso a las personas voluntarias, y por lo tanto una mayor capacidad de recursos para su consecución. Así, las entidades sin personal asalariado en un 78,6% declaran tener dificultades para encontrar voluntarios, frente a un 33,3% de aquellas que sí cuentan con trabajadores remunerados.

Tabla 6.4. Proporción de entidades que tienen dificultades para encontrar voluntarios/as según tipología (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	37,5
Entidad no inscrita	72,4
Campo de actuación	
Recreativa/Ocio	50,0
Orientación Social	40,7
Servicios a Colectivos	66,7
Político/Institucional	75,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	50,0
De 6 a 20	76,9
De 21 a 99	25,0
100 y más	37,5
Años de experiencia con voluntariado	
Hasta 5 años	55,6
De 6 a 19 años	62,5
De 20 a 49 años	47,1
50 y más años	33,3
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	78,6
Entidades con asalariados	33,3
Total	54,1

Por otro lado, no se observa una tendencia en la proporción de entidades que tienen dificultades en el momento de incorporar personas voluntarias a medida que la organización dispone de un número mayor de mecanismos para la captación. No obstante, lo que sí puede indicarse es que aquellas entidades que potencian mayores canales de captación (3 o más) son el grupo donde en menor peso se da esta realidad, siendo además las únicas entidades que se situarían por debajo del valor medio.

Tabla 6.5. Entidades según número de mecanismos para la captación del voluntariado que encuentran dificultades en el momento de incorporar voluntariado (%)

Ninguna vía para la captación	61,5
1 mecanismo	55,6
2 mecanismos	75,0
3 mecanismos	43,3
Total	54,1

6.3. ÁREAS DE ACTIVIDAD PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Continuando con las dinámicas de la organización y su estudio sobre la acción voluntaria, otra de las características que se ha querido indagar en este estudio se centra en las áreas donde las personas voluntarias realizan sus actividades. Al hilo de esta secuencia temporal (captación, estrategias, abandono), en este apartado pretende responder a la siguiente cuestión: una vez incorporan personas voluntarias en la organización ¿en qué áreas de la estructura organizacional se encuentran trabajando las personas voluntarias?

Para ello, se establecieron un total de 15 áreas donde la entidad participante debía anotar en cuál, o cuáles de ellas, el voluntariado ejercía su función. Cabe indicar que no todas las entidades presentan el conjunto de áreas que se detallaban. En este caso, la heterogeneidad de las entidades en cuanto a tamaño, presencia de asalariados, campo de actuación, servicios o actividades que realizan, entre otras, son características que inciden en que la propia entidad ciudadana esté configurada por unas u otras áreas, atendiendo por tanto a su composición y estructura. Por consiguiente, téngase en cuenta que una entidad puede no tener dentro de su organigrama alguna de las áreas que se indican (por ejemplo entidades que no hagan acompañamiento y proximidad, o no lleven a cabo captación de recursos, o incidencia política).

Si bien, a pesar de las especificidades anotadas, se detallan aquellas áreas más representativas en el grupo de entidades ciudadanas donde se realiza voluntariado. En primer lugar, la *Organización interna y Gestión administrativa* es **el área que más presencia tiene para la realización de la acción voluntaria**, donde una de cada dos entidades, el 49,3%, ha señalado que tiene personas voluntarias. En unas proporciones similares, la *Intervención o Atención Directa* se presenta como otra área donde las entidades declaran que se desarrolla voluntariado, en concreto en el 47,8% de las mismas.

En un segundo nivel, se encuentran aquellas **áreas donde se da el voluntariado entre el 30% y 40% de las entidades**. En este caso, y por orden de representación en la distribución, están las áreas de *Sensibilización Social, Campañas; Acompañamiento y Proximidad; Comunicación; Formación y Educación; Información, Orientación y Asesoramiento*.

En un tercer nivel están las áreas que agrupan a **un intervalo de entidades comprendidas entre el 15% y el 30%**, *Captación de recursos; Acogida; Mantenimiento de Servicios; Atención a Necesidades Básicas, Coordinación y Trabajo en Red*.

Por último las áreas donde en menor medida se centra la acción voluntaria, son aquellas que se dan en una proporción **en torno al 10% de las entidades ciudadanas**. En este caso se trata de *Incidencia política* e *Intermediación* (11,9% y 10,4% correspondientemente).

Gráfico 6.4. Áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)



Una de las principales características que incide, en mayor grado, en la presencia del voluntariado en el conjunto de las áreas expuestas es que la entidad cuente con personal asalariado o no. Así, la presencia de trabajadores en las entidades ciudadanas parece implicar una mayor disposición de recursos, en este caso humanos en cuanto a dedicación exclusiva, que puede implicar una menor “necesidad” de la entidad a la hora de destinar voluntarios/as a las diferentes áreas. El trabajo remunerado en las entidades puede significar que las áreas donde necesitan personal quedan cubiertas por estas personas.

Por tanto, mostrando en la siguiente tabla la relación entre áreas de actuación según tenga la entidad personas asalariadas, cabe indicar que en la mayor parte de estas áreas hay una mayor proporción de entidades sin asalariados que indican que cuentan con personas voluntarias para estas actividades, siendo, por el contrario, las entidades con trabajadores quienes en menor grado marcan cada una de las áreas donde se ejerce la labor voluntaria. Al respecto, cabe indicar que se dan cuatro casos (*Intervención o Atención directa; Acompañamiento y proximidad; Sensibilización, campañas; Atención a necesidades básicas*) donde la proporción de entidades que cuentan con personas asalariadas es mayor en relación a las entidades que solo cuentan con personas voluntarias para realizar sus actividades.

Así, en base a las áreas de actividad donde se centra la acción voluntaria, hay que indicar que **las entidades sin personal asalariado distribuyen su personal en un mayor número de áreas donde se necesita su labor**. Aquellas situaciones donde esta realidad es más significativa son por ejemplo las áreas de: *Comunicación, Mantenimiento de Servicios, Intermediación, Coordinación y Trabajo en Red e Incidencia política*. Se entiende por consiguiente, que estas áreas son cubiertas en mayor medida por los trabajadores en su caso.

Tabla 6.6. Áreas donde se realiza la acción voluntaria según presencia de personas remuneradas (%)

	Entidades sin asalariados	Entidades con asalariados
Intervención o atención directa	32,3	61,1
Acompañamiento y proximidad	19,4	58,3
Sensibilización social, campañas	38,7	47,2
Organización interna y gestión administrativa	58,1	41,7
Formación y educación	41,9	38,9
Información, orientación y asesoramiento	41,9	27,8
Comunicación	58,1	25,0
Captación de recursos	32,3	22,2
Acogida	25,8	22,2
Atención a necesidades básicas	12,9	22,2
Mantenimiento de servicios	32,3	11,1
Intermediación	16,1	5,6
Coordinación y trabajo en red	29,0	8,3
Incidencia política	19,4	5,6

Continuando con esta indagación que describe de manera más específica los resultados, otra variable de interés al respecto se muestra en relación a las entidades según estén o no inscritas como entidades de voluntariado en el Registro Regional de Castilla y León. Así, las entidades inscritas en este registro, según marca la normativa, deben dinamizar a su personal voluntario en base a programas y/o proyectos concretos, observándose determinadas áreas donde se concentra en mayor grado la actividad voluntaria que en el caso de las entidades no registradas.

En este caso, las diferencias se establecen en las siguientes áreas:

- ✓ Intervención o Atención Directa.
- ✓ Acompañamiento y proximidad.
- ✓ Sensibilización Social y campañas.

Mientras que, en el caso contrario, se da una mayor presencia de entidades que no están inscritas en el registro ya mencionado en:

- ✓ Incidencia política.
- ✓ Comunicación.
- ✓ Organización interna y gestión administrativa.

Tabla 6.7. Áreas donde se realiza la acción voluntaria según inscripción en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado (%)

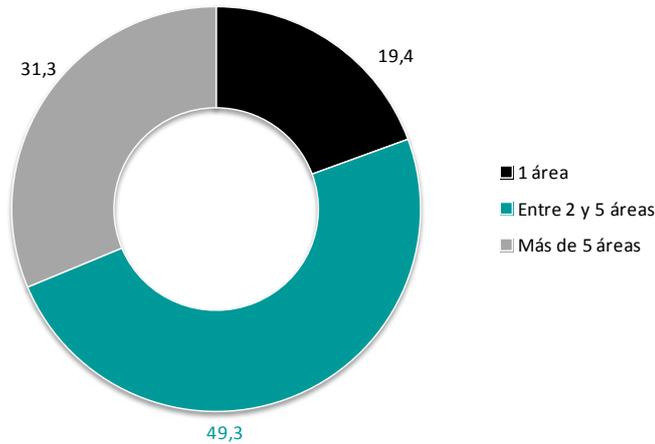
	Entidad inscrita	Entidades no inscritas
Organización interna y gestión administrativa	41,2	57,6
Acogida	32,4	15,2
Información, orientación y asesoramiento	38,2	30,3
Comunicación	29,4	51,5
Sensibilización social, campañas	50,0	36,4
Formación y educación	44,1	36,4
Intermediación	11,8	9,1
Incidencia política	5,9	18,2
Acompañamiento y proximidad	58,8	21,2
Atención a necesidades básicas	17,6	18,2
Coordinación y trabajo en red	20,6	15,2
Captación de recursos	26,5	27,3
Intervención o atención directa	58,8	36,4
Mantenimiento de servicios	17,6	24,2

Por consiguiente, los proyectos en los que enmarcan el voluntariado las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado suelen estar en estrecha relación con las áreas en las que se denota una mayor incidencia y presencia del voluntariado, como son *Intervención o Atención Directa*, *Acompañamiento y Proximidad*, y *Sensibilización Social y Campañas*. Mientras que, por el contrario, las entidades sin esta cualidad concentran en mayor grado a su personal voluntario en *Organización Interna* y *Gestión Administrativa*, y *Comunicación* (actividades de carácter más transversal y para el trascurso diario de las entidades).

En términos agrupados, y en este caso teniendo en cuenta el número de áreas donde se lleva a cabo el voluntariado en cada entidad, cabe anotar que **un 19,4% de las entidades se caracterizan por tener a su voluntariado focalizado en un área exclusivamente**. La mitad de las entidades, por otro lado, el 49,3% se caracterizan por una presencia del voluntariado entre 2 y 5 áreas. Y por último, las entidades donde en mayor número de áreas hay personal voluntario representan el 31,3%, siendo en este caso aquellas entidades donde el voluntariado se lleva a cabo en más de 5 áreas de la entidad.

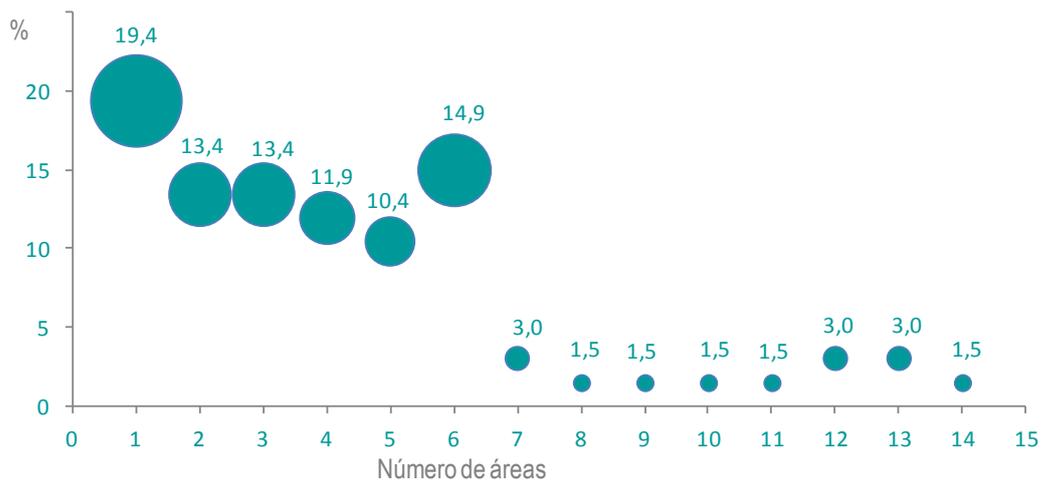
Como se apuntaba al comienzo de este capítulo, lo que se pretende reflejar ahora con estos datos es la heterogeneidad de las entidades sobre el nivel de presencia de la acción voluntaria en el conjunto de sus actividades, a pesar que no todas las entidades tienen que disponer de las áreas que se presentan, debido a su naturaleza y actividades desarrolladas. **No obstante, es importante reflejar que hay una proporción elevada de entidades que cuentan con personas voluntarias en un número de áreas creciente.**

Gráfico 6.5. Porcentaje de entidades según número de áreas donde se lleva a cabo el voluntariado (%)



Se muestra a continuación el grado de dispersión de las entidades ciudadanas en relación con el número de áreas donde se realiza la acción voluntaria. En el gráfico siguiente, puede observarse cómo la distribución de las entidades en relación al número de áreas, y su peso dentro de la estructura global, presenta una amplia dispersión en aquellos márgenes donde mayor número de áreas se suceden. Es decir, hay una menor parte de entidades con muchas áreas donde se desarrolla su acción voluntaria, y por otro lado hay un peso muy importante de entidades donde la acción voluntaria se canaliza en la entidad a través de un número significativamente menor de áreas. **En este sentido, esta información puede entenderse como el grado de extensión o niveles de incidencia del voluntariado en el conjunto de áreas de las entidades ciudadanas.**

Gráfico 6.6. Dispersión de entidades según porcentaje y número de áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)



Atendiendo, para finalizar, a las características de las entidades, se presenta la siguiente tabla donde se expone el número promedio de áreas donde se realiza voluntariado. Como principales aportaciones se identifica una mayor diversificación por áreas del voluntariado en las entidades *Político/Institucionales* y *Recreativas* y *de Ocio*, ya que de media superan más de 5 áreas donde realizan voluntariado. Hecho que, en el caso de las entidades de *Servicios a colectivos* y de *Orientación social*, implicaría una mayor

concentración y especificidad de las áreas donde se realiza la acción voluntaria, como en el primer caso que de media presenta 2,9 áreas donde se ejerce el voluntariado.

En relación al tamaño de la entidad, se observa que a medida que la entidad tiene un mayor volumen de voluntarios/as también se incrementa el número medio de áreas donde llevan a cabo sus funciones. Y como se indicó en líneas anteriores, las entidades sin personas remuneradas disponen de una mayor heterogeneidad de áreas donde se ejerce la labor voluntaria.

Tabla 6.8. Media del número de áreas donde se realiza voluntariado en las entidades

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	4,5
Entidad no inscrita	3,9
Campo de actuación	
Recreativa/Ocio	5,1
Orientación Social	4,4
Servicios a Colectivos	2,9
Político/Institucional	5,3
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	3,5
De 6 a 20	3,9
De 21 a 99	4,7
100 y más	5,0
Años de experiencia con voluntariado	
Hasta 5 años	4,4
De 6 a 19 años	3,2
De 20 a 49 años	4,7
50 y más años	5,3
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	4,5
Entidades con asalariados	3,8
Total	4,2

6.4. ESTRATEGIAS Y PROCESOS EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

El presente apartado sobre las características de las entidades que cuentan con personal voluntario tiene como finalidad ofrecer una descripción acerca de cómo las entidades ciudadanas gestionan y canalizan el voluntariado, así como explorar en qué medida cuentan con recursos e instrumentos para llevarlo a cabo.

Las dinámicas en la gestión de las organizaciones no lucrativas han experimentado un cambio en el modo de formalizar y estructurar los diferentes procesos que se dan dentro de la entidad, ocupando una especial relevancia dentro de las propias organizaciones del Tercer Sector. En un primer momento, la implantación de sistemas de gestión, la gestión por procesos, en definitiva la implantación de un sistema para la gestión de la organización, estaba relacionada en mayor grado con el ámbito de la empresa privada, como elemento diferenciador. Sin embargo, con el paso de los años, los métodos para gestionar las entidades sin ánimo de lucro se han introducido en la forma de trabajo de las mismas, en cuanto que la visión de “cliente” y de “calidad del servicio” han entrado a formar parte de la filosofía de muchas de estas organizaciones.

Dentro del voluntariado, la implantación de sistemas de gestión y la elaboración de documentación que recoja cómo se va a proceder y cómo debe ser el tratamiento del voluntariado en la entidad, implica, como es lógico, la incorporación del concepto de cliente a la propia persona voluntaria. Esto es así que, para el éxito de la organización con la gestión del voluntariado, elementos como la satisfacción del voluntario dentro de la entidad, así como la promoción de elementos de mejora continua a lo largo de la labor voluntaria deben llevarse a cabo. En resumen, entidades con orientación a las personas y a los actores implicados²⁶.

En nuestro caso, no se han incluido en el cuestionario variables que determinen la presencia/implantación de un sistema de gestión de calidad. Y no se ha hecho ya que una buena parte de las entidades no disponen de recursos suficientes (económicos y personales) como para implantar un sistema y auditarlo con sus respectivas normas. Aun así, sí que se ha querido evaluar qué elementos pudieran estar presentes en los manuales/documentación/planes de la gestión de las entidades con respecto al voluntariado. Con lo que, desde esta perspectiva se ha querido indagar en la presencia de determinados procesos de la entidad con respecto al voluntariado, que definen las estructuras, dedicación, recursos que disponen para con el voluntariado dentro de este ámbito.

En cuestión, se trata de observar de forma más específica qué elementos presentan las entidades que sirvan para dinamizar y trabajar el voluntariado de forma adecuada.

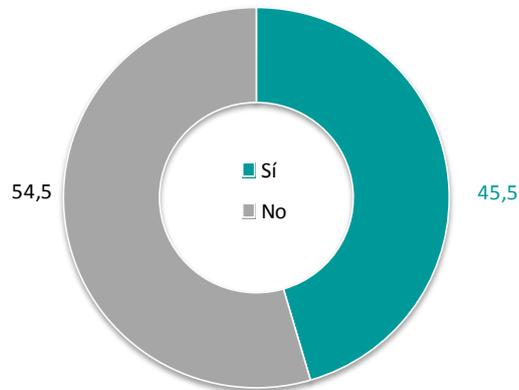
Plan de gestión del voluntariado.

Como primer dato relevante al respecto, se preguntó a las entidades si disponían de un Plan de Gestión de Voluntariado, en definitiva se preguntaba por la existencia de un manual donde se enmarcara un conjunto de procesos, de dinámicas y las formas de proceder con el voluntariado en la entidad. La presencia de documentos de “referencia” en las entidades, donde se plasmen aquellos elementos/procesos que tengan que ver con el voluntariado es la primera variable a describir, de forma genérica, que categoriza a las entidades ciudadanas y ofrece así un contexto generalista sobre el que entender la relevancia del voluntariado dentro de la propia entidad, entendiendo que la disposición de

²⁶ Fantova, F. (2002) “Gestión de calidad en la acción voluntaria”. Boletín Real Patronato sobre Discapacidad. Núm. 51-53, pp.17-22.

planes de gestión de voluntariado se considera, en este caso, un elemento de interés para un desarrollo óptimo del voluntariado en las distintas organizaciones.

Gráfico 6.7. Entidades que disponen de un Plan de Gestión de Voluntariado (%)



Un 45,5% de las entidades disponen de un Plan de gestión del voluntariado como mecanismo de actuación del conjunto de procesos existentes. No obstante, se quiso recoger de manera específica la presencia de determinados procesos que pudieran componer o no los planes de gestión. En este sentido, los datos se interpretan en tanto que, entidades que no dispongan de un documento general de referencia para la gestión de todo el voluntariado, sí que pudieran presentar determinados procesos propios de un plan para la organización del voluntariado en la entidad. A continuación, se exponen determinados procesos que pudiera contener un plan de gestión del voluntariado (entre otros), identificando procesos de inicio/contacto con la persona voluntaria, hasta un momento en que la persona deja de formar parte de la entidad, abandono de la acción voluntaria en la entidad correspondiente.

Procesos en la gestión del voluntariado.

En este apartado se tratará el grado de implantación en las entidades de procesos propios de la gestión del voluntariado en las entidades. Para ello se planteó en el cuestionario una serie de elementos que componen, de forma básica, los principales procesos que en su conjunto definen una gestión integral del voluntariado en las entidades. La configuración de este “modelo” servirá, por un lado, para determinar la existencia de cada uno de estos procesos de manera específica en las entidad, así como para evaluar, como resumen, la situación de las entidades en relación a un “grado de ajuste” con una gestión del voluntariado.

Gráfico 6.8. Elementos de análisis en la gestión del voluntariado en las entidades²⁷



Comenzando con las primeras interacciones que la entidad tiene con las personas voluntarias, en cuestión lo que se denomina “*Acciones de Acogida*” para las personas voluntarias, son procesos enfocados a mejorar el contacto que tienen con las personas voluntarias la primera vez que acuden a la entidad. Son procedimientos dirigidos a establecer cómo atender a los voluntarios/as cuando se acercan, y sobre cómo encauzar estos primeros contactos. En este caso, un 53,7% de las entidades declararon que disponían de estas acciones de acogida. Los distintos manuales sobre gestión de voluntariado²⁸ revelan la importancia de estas primeras dinámicas de la entidad con las personas voluntarias, para incidir de manera positiva en la persona sobre el funcionamiento del voluntariado en la entidad.

Entrando en una segunda fase de las estrategias sobre voluntariado en la entidad, una vez se encuentra realizando su labor en la misma, otro de los procesos que componen la gestión del voluntariado es aquel que se refiere a las “*Líneas de Acompañamiento*” a la persona voluntaria, que hace referencia a los periodos, fases por la que pasa un voluntario en la entidad, y la toma de contacto con el contexto en el que se desenvuelve la acción voluntaria. En esta ocasión, la proporción de entidades que afirman disponer de estas actuaciones desciende ligeramente hasta el 47,8%. Así, el cuidado de la entidad por las distintas fases y áreas que puede experimentar el voluntariado a través del acompañamiento incide en una mejora de los procesos de satisfacción propios de los voluntarios, y como tal en la una mejora de los índices de abandono de labor voluntaria²⁹.

²⁷ Nota: En este modelo planteado para el análisis de los procesos de gestión del voluntariado no se recogen elementos que permiten analizar la posterior vinculación de la persona voluntaria con la entidad una vez finalizada su etapa como voluntario en la misma, es decir una vez la persona abandona la entidad.

²⁸ López Salas, E. (2009) Claves para la gestión del voluntariado en las entidades no lucrativas. Cuaderno de gestión número 6. Luis Vives.

²⁹ Rodríguez, Rodríguez, J. (2002) Acompañamiento en la acción. Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España. Colección a Fuego Lento. núm. 2.

Gráfico 6.9. Entidades que disponen de Acciones de Acogida para las personas voluntarias (%)

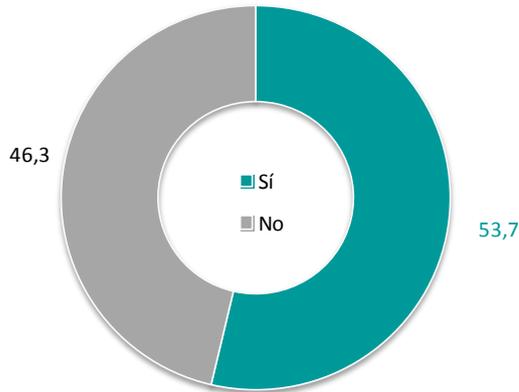
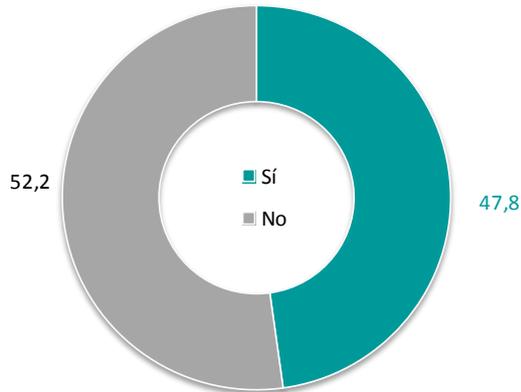


Gráfico 6.10. Entidades que disponen de Líneas de acompañamiento a la persona voluntaria (%)



Un elemento con el que trabajan de forma más frecuente las entidades, tiene que ver con la realización de acciones de “*Información*” para la persona voluntaria, en este caso el porcentaje de entidades se eleva hasta el 74,6%, casi tres de cada cuatro entidades presentan canales para facilitar la información necesaria a la persona voluntaria. Aun así, casi una cuarta parte de ellas no tiene acciones de información para con sus voluntarios, quienes pueden mantenerse desinformados acerca de la realidad de la entidad y de aquellas funciones y actividades que lleve a cabo.

Mientras, elementos como el “*Control y Seguimiento del Voluntariado*” de nuevo desciende a las proporciones comentadas anteriormente, en este caso concretamente a un 53%. En este sentido, se encuentran en la línea de los procesos de acogida y de acompañamiento.

Gráfico 6.11. Entidades que disponen de Acciones de Información al voluntario (%)

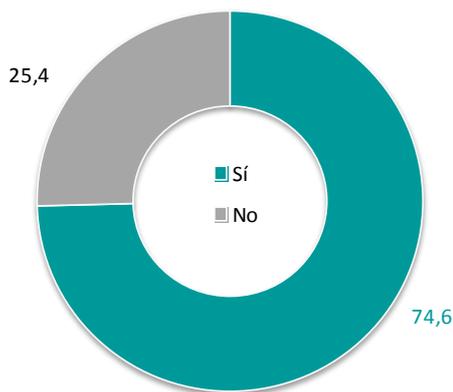
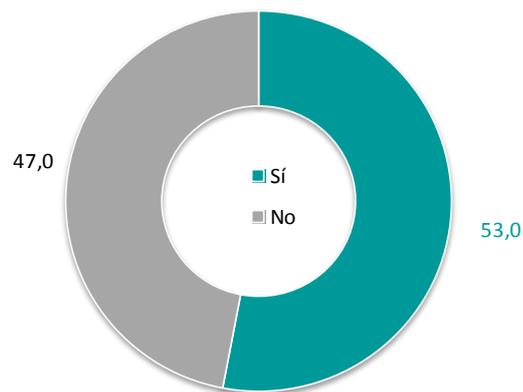
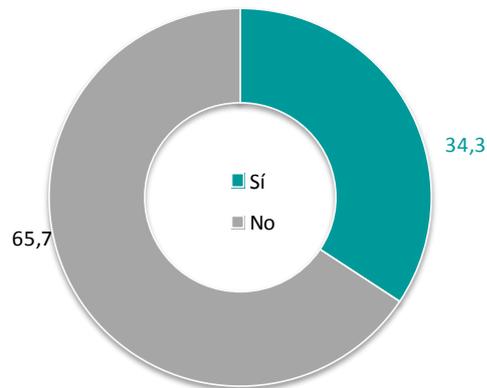


Gráfico 6.12. Entidades que disponen procesos de Control y Seguimiento del voluntariado (%)



Por último, quedaría comentar aquellos elementos que en menor proporción disponen las entidades a la hora de planificar y gestionar el voluntariado. Por un lado se encontraría disponer de “*Estrategias de Promoción del Voluntariado*”. Así, la definición de actuaciones para promocionar el voluntariado en su entidad solo es llevada a cabo en una tercera parte de las entidades, el 38,8%. Por otro lado, en base al ciclo de gestión del voluntariado en la entidad, en proporción similar, el 34,3% presentan actuaciones para la “*Gestión del Abandono*” de la persona voluntaria. Por tanto, una de cada tres entidades participantes en el estudio lleva a cabo una gestión del abandono del voluntariado en la entidad.

Gráfico 6.13. Entidades que disponen de Estrategias de promoción del voluntariado (%)

Gráfico 6.14. Entidades que disponen de Gestión del abandono de la persona voluntaria (%)


No obstante, como se viene presentando a lo largo de este informe, los datos expuestos varían significativamente atendiendo a si las organizaciones están o no inscritas como entidades de voluntariado. Como resumen a la tabla que se expone a continuación, la existencia del conjunto de procesos expuestos se da en mayor proporción en las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado de Castilla y León, que en el resto de entidades, donde las diferencias entre ambos tipos organizaciones se hacen evidentes en los resultados obtenidos. En conclusión, puede extraerse que las entidades inscritas como entidades de voluntariado presentan una mayor capacidad para la gestión y canalización de la acción voluntaria que el resto de entidades.

Por ejemplo, atendiendo a la existencia de un Plan de Gestión en la organización, las entidades del Registro Regional de Voluntariado disponen de él en un 75,8% de los casos, siendo en el resto de entidades del 15,2% (60,6 puntos porcentuales menos). Y así se sucede esta tendencia de forma constante en el conjunto de elementos que componen este modelo básico de gestión, que identifica los procesos más característicos en la gestión del voluntariado a través de las organizaciones.

Tabla 6.9. Disposición de Plan de gestión y otros elementos según esté registrada como entidad de voluntariado (%)

	Entidades de voluntariado	Entidades no registradas	Diferencia puntos porcentuales
Plan de gestión de Voluntariado	75,8	15,2	60,6
Acciones de acogida al voluntario	76,5	30,3	46,2
Líneas de acompañamiento al voluntario	73,3	21,2	52,1
Información	94,1	54,5	39,6
Control y seguimiento de la persona	64,7	42,4	22,3
Estrategias de promoción del voluntario	52,9	24,2	28,7
Gestión del abandono de la persona voluntaria	58,8	9,1	49,7

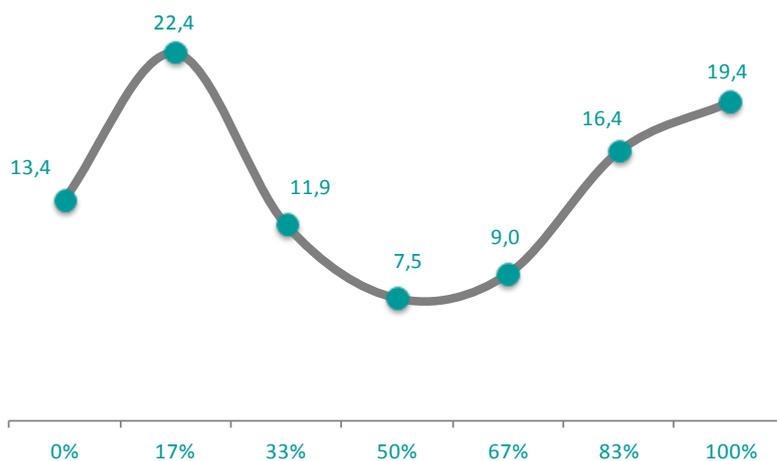
En suma, proponiendo este conjunto de procesos de gestión del voluntariado en las entidades ciudadanas, se puede describir en qué grado este modelo propuesto de procesos se encuentra instaurado en las entidades. Es decir, del conjunto de elementos que en términos generales pudiera componer una gestión integral, en qué grado el conjunto de entidades los tienen implantados y cuentan con ellos. Así, hay que anotar la heterogeneidad de las entidades en base a la disposición e implantación

de este modelo propuesto de procesos. La siguiente gráfica muestra una relación entre el porcentaje de implantación sobre el total de estos elementos, y el peso (proporción) de entidades que se sitúan en cada una de las fases de implantación.

Comenzando con el análisis de esta información, un 13,4% de las entidades declaran no presentar ninguno de estos mecanismos de gestión, por consiguiente su grado de implantación del modelo de estos procesos de gestión es nulo (0%). Además, un 22,4% tan solo declara tener implantado un 17% del total de estos procesos. Esta realidad dista de aquel grupo de entidades que sí poseen un mayor grado de implantación de este modelo de gestión en su entidad para canalizar y tratar a las personas voluntarias. Así, un 19,4% presenta un 100% de implantación del modelo, y hasta un 16,4% tiene incorporado un 83% de esta modalidad conjunta de gestión.

Como idea general al respecto, la distribución de las entidades para gestionar el voluntariado se sitúa en términos polarizados, ya que mientras que un peso notable de entidades no disponen de procedimientos en la organización para trabajar con las personas voluntarias, otra parte importante de entidades presentan un elevado grado de estructura organizacional para el trabajo con la acción voluntaria.

Gráfico 6.15. Grado de capacidad de gestión del voluntariado en la entidad (%)



Dentro de las principales necesidades que se detectan en este capítulo cabe resaltar la alta proporción de entidades que no dispone de procesos adecuados para la gestión del voluntariado en su entidad.

A continuación, se presentan los resultados, como promedio, del grado de ajuste de implementación de los diferentes procesos establecidos en el estudio según las principales características de las organizaciones. El perfil en este caso de las entidades que mayores recursos plantean en sus entidades para la gestión del voluntariado es aquel que las define como entidades pertenecientes al Registro Regional de Entidades de Voluntariado, que cuentan con un amplio volumen de personas voluntarias y con una cierta mayor experiencia en el trabajo con personas voluntarias.

Tabla 6.10. Grado de ajuste de las entidades a los procesos de gestión propuestos según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	70,0
Entidad no inscrita	30,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	23,3
De 6 a 20	40,0
De 21 a 99	80,0
100 y más	70,0
Años de experiencia con voluntariado	
Hasta 5 años	38,3
De 6 a 19 años	41,6
De 20 a 49 años	65,0
50 y más años	63,3
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	38,3
Entidades con asalariados	60,0
Total	48,3

Gestión del voluntariado a través de programas o proyectos.

Hasta el momento, se han descrito los mecanismos que tienen las entidades para la captación del voluntariado, en qué áreas desarrollan su trabajo, y cómo las entidades gestionan, a lo largo de todo el ciclo, el voluntariado en su entidad. En este punto, desde otra perspectiva, en términos organizacionales y su relación con el voluntariado, se preguntó a las entidades si disponían de *programas y/o proyectos específicos*³⁰ para la realización de la acción voluntaria. En este caso se pretende analizar si la acción voluntaria en la entidad se lleva a cabo de forma concreta y específica enmarcada en determinados programas, aportando información sobre cómo de normalizada es la acción voluntaria en la entidad atendiendo su circunscripción a formatos institucionalizados para la participación voluntaria.

Como preámbulo al respecto, las entidades que se encuentran registradas como entidades de voluntariado, según la normativa vigente, han de canalizar el voluntariado en la entidad a través de programas específicos, y quería observarse en qué medida estas características se suceden en el conjunto de las organizaciones. Es decir, observar si la configuración del voluntariado en este camino se produce en el conjunto de entidades.

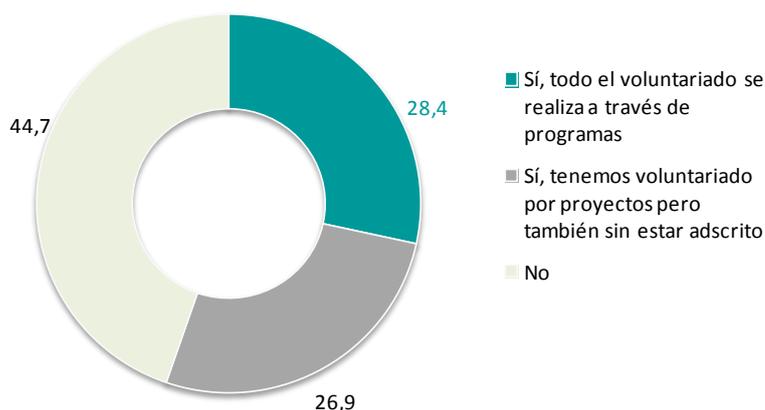
No es exclusivo de las entidades inscritas como entidades de voluntariado presentar un voluntariado en base a programas específicos, sino que la dinamización del voluntariado en proyectos concretos puede desarrollarse en cualquier tipo de entidad ciudadana. En términos globales, un 28,4% de las entidades declaran que el conjunto del voluntariado que se da en su entidad se lleva a cabo a través de programas específicos, y una cuarta parte (26,9%) afirma que, además de estos programas, parte del voluntariado de su entidad se canaliza sin tener como referencia un programa o proyecto en concreto. En estas

³⁰ Se entiende por programa específico de voluntariado lo estipulado por la Ley 8/2006 de voluntariado de Castilla y León. El texto normativo recoge que los programas de voluntariado son aquellos que están "elaborados y gestionados por las entidades de voluntariado para articular la acción voluntaria en relación con las actividades de interés general..." Además "expresará su denominación, la identificación de su responsable, el sector de actividad de interés general al que se refiera, los fines y objetivos que proponga, el ámbito territorial que abarque, la duración prevista para su ejecución, la descripción de las actividades que comprenda, el número de voluntarios considerado y la cualificación o formación que se entienda exigible, así como los medios y recursos precisos para llevar a cabo, y los mecanismos de control, seguimiento y evaluación".

entidades se sucede un voluntariado organizado, y con determinados criterios para su gestión, como así marca la normativa.

En esta línea, el 44 % de las entidades encuestadas tiene un voluntariado que no está relacionado con programas específicos para la acción voluntaria, con lo que puede entenderse, en este caso, que el voluntariado se lleva a cabo de manera transversal a la entidad, en definitiva, según las necesidades de la entidad para la actividad del día a día, donde las personas voluntarias no están adscritas a un programa implantado en la entidad.

Gráfico 6.16. Entidades que disponen de programas específicos de voluntariado (%)



La planificación y estructuración del voluntariado en las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado a través de programas concretos se da en un 44,1% de las entidades de forma exclusiva, y en un 38,2% conjuntamente con un voluntariado no adscrito a programas o proyectos concretos (en total el 82,3%). Hay que señalar que a pesar de estar registradas, un 17,7% de las entidades no gestiona su voluntariado con programas concretos, siendo del 72,7% en aquellas entidades no registradas, quienes además solo en un 12,1% cuentan con programas específicos para la dinamización de voluntariado.

En conclusión, retomando párrafos anteriores, no es exclusivo de las entidades del Registro Regional de Voluntariado dinamizar su voluntariado a través de programas concreto, aunque esta forma de trabajar con el voluntariado es muy poco habitual dentro de las entidades ciudadanas que no están inscritas como entidades de voluntariado.

En relación al resto de variables que caracterizan a las entidades ciudadanas, puede resumirse esta situación en que a medida que los valores que dimensionan el tamaño de la entidad crecen, en relación a su volumen de personas voluntarias, años de experiencia en la gestión del voluntariado, y los recursos para financiación, aumenta igualmente la proporción de entidades, de forma correlativa, que dinamizan su voluntariado por medio de programas y/o proyectos específicos.

Tabla 6.11. Entidades que disponen de programas específicos de voluntariado según tipología de entidades (%)

	Entidades con programas específicos y con voluntariado fuera de programas	Entidades sin programas específicos	Total
Registro Regional Voluntariado			
Entidad inscrita	27,3	72,7	100
Entidad no inscrita	82,3	17,7	100
Campo de Actuación			
Recreativa/Ocio	50,0	50,0	100
Orientación Social	66,6	33,4	100
Servicios a Colectivos	45,0	55,0	100
Político/Institucional	50,0	50,0	100
Volumen de personas voluntarias			
De 1 a 5	16,7	83,3	100
De 6 a 20	44,8	55,2	100
De 21 a 99	93,8	6,2	100
100 y más	77,7	22,3	100
Años de experiencia con voluntariado			
Hasta 5 años	50,0	50,0	100
De 6 a 19 años	38,5	61,5	100
De 20 a 49 años	78,9	21,1	100
50 y más años	70,0	30,0	100
Personal contratado			
Entidades sin asalariados	35,5	64,5	100
Entidades con asalariados	71,4	28,6	100
Volumen de ingresos			
Menos de 15.000€	26,7	73,3	100
Entre 15.000€ y 99.999€	66,7	33,3	100
Más de 100.000€	89,4	10,6	100

6.5. DINÁMICAS ESPECÍFICAS EN LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

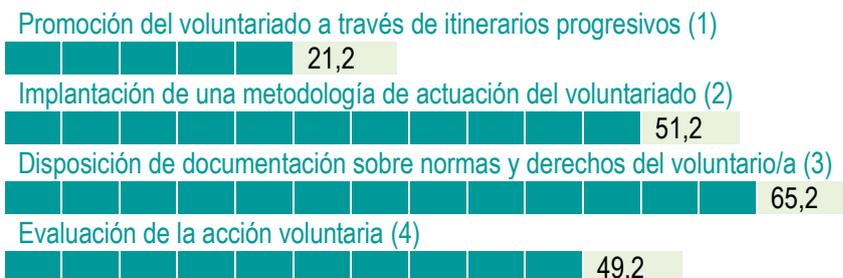
Analizados los elementos más genéricos que componen la gestión del voluntariado a través de las organizaciones, se ha querido mostrar de forma separada otros elementos de especial interés que denotan, de manera más específica, indicadores sobre la forma de trabajar de las entidades en relación a las personas voluntarias.

Así, en este caso se describen unas situaciones concretas en la gestión del voluntariado que pretenden indagar en mayor grado, sobre el nivel de amplitud de otros procesos que pudieran tener implantados. Concretamente, se describirán los siguientes elementos:

- ✓ Promoción del voluntariado a través de itinerarios progresivos.
- ✓ Implantación de una metodología de actuación del voluntariado.

- ✓ Disposición de documentación sobre normas y derechos del voluntario/a.
- ✓ Evaluación de la acción voluntaria.

Gráfico 6.17. Entidades que tienen: Itinerarios progresivos, metodologías de actuación, documentación sobre normas y derechos, y evaluación de la acción voluntaria (%)



Promoción del voluntariado a través de itinerarios progresivos.

Dentro de las aspiraciones, expectativas, motivaciones, que puede presentar la persona voluntaria en el momento de realizar su labor dentro de la entidad, pueden darse situaciones de un anhelo de promoción en relación a las funciones realizadas. En cuestión, el desarrollo de unas actividades que, con el paso del tiempo, implique la asunción y concesión de una mayor responsabilidad, o de funciones/actividades que requieran un tiempo previo en la entidad, un conocimiento y desempeño adecuado para, posteriormente, poder realizar la actividad voluntaria en otras áreas.

Se trata de una situación que, en principio, no es atribuible al conjunto de las entidades ciudadanas, que por diversas cuestiones (campo de actividad, áreas, estructura organizacional y tamaño) pudieran no disponer de la posibilidad de ofrecer itinerarios progresivos en las funciones y responsabilidad del voluntariado. Es decir, la propia naturaleza de la organización condiciona la existencia de un “camino progresivo” en las funciones del voluntariado en la entidad. No obstante, así como en cualquier estructura organizacional, es deseable poder identificar las situaciones en las que las personas que trabajan en ella tengan o no la posibilidad desarrollar una “carrera del voluntariado”. Bajo este punto de vista, se trata de identificar si las organizaciones configuran diferentes estadios de la acción voluntaria que impliquen, como en cualquier organización, que a medida que aumenta la experiencia en el desarrollo de las funciones de voluntariado, pueda establecerse una promoción acorde con el desempeño, la motivación y el compromiso que las personas voluntarias demuestren.

Al respecto, solo un 21,2% de las entidades que forman parte de este estudio promocionan itinerarios progresivos en las funciones y/o responsabilidad de la persona voluntaria dentro de la entidad. En este sentido, se trata sobre todo de entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado, donde una de cada tres de ellas (36,4%) promocionan el desarrollo del voluntariado en su entidad, siendo solo el 6,1% de las entidades que no pertenecen a este registro quienes lo llevan a cabo.

Metodologías de actuación del voluntariado.

La especificación por parte de las entidades acerca de cómo debe ser el procedimiento de actuación de la labor de las personas voluntarias es lo que se denomina “*metodología de actuación*”. Una forma de proceder estandarizada en los pasos y caminos a seguir que se encuentra en estrecha relación con el tipo de trabajo a realizar. En este sentido, y como se extrae de los resultados, la metodología de actuación se encuentra instaurada en un 52,3% de las entidades, siendo esta proporción del 75,8% en aquellas entidades inscritas en el Registro Regional, frente al 28,1% para aquellas que no están registradas como tal.

Estas diferencias se deben a que las entidades no registradas como organizaciones de voluntariado presentan, como ya se ha visto, una mayor diversificación de las áreas donde se sitúa la persona voluntaria, y al estar en menor medida adscritas a programas y proyectos concretos, implica que las entidades no tengan la necesidad de tener estandarizados los procedimientos de actuación de las personas voluntarias, frente a aquellas que tienen actividades concretas basadas en programas que impliquen explicitar de forma concreta cómo deben actuar.

Igualmente, la presencia de metodologías de actuación del voluntariado en las entidades está relacionada con que las organizaciones cuenten con actividades para el voluntariado de carácter más puntual o actividades donde la labor voluntaria se requiere de forma esporádica.

Existencia de documentación sobre normas y derechos del voluntariado.

Para un desarrollo adecuado de la labor voluntaria es preciso que quienes llevan a cabo este trabajo dispongan por parte de las entidades de un documento sobre las normas y derechos de los voluntarios. En definitiva, que el voluntariado tenga a su disposición el marco normativo que lo regula y que lo conozca pone de relieve el ejercicio libre de la acción altruista de la persona³¹.

Derechos	Deberes
Recibir Información, formación, y apoyo	Cumplir con el compromiso
Ser tratados sin discriminación	Confidencialidad de la información
Participar en la organización	Cumplir con las normas de la organización
Seguro contra riesgo de accidente	No obtener contraprestación económica
Reembolso gastos realizados	Respetar derechos de los beneficiarios
Disponer de acreditación	Actuar de forma solidaria y respetar los recursos
Obtener reconocimiento	Participar en formación

Del total de entidades que participan en el estudio, el 65,2% tiene la documentación sobre normas y derechos de los/as voluntarios/as en su entidad. Esta realidad se ve aumentada hasta el 85,3% en las entidades de voluntariado, siendo menos frecuente en el resto de organizaciones (43,8%).

³¹ Fernández Pampillón, A. (1990). Cuestiones jurídicas del voluntariado. Cuadernos de la Plataforma número 10. Madrid. Plataforma para la Promoción del Voluntariado.

Evaluación del voluntariado en la entidad.

A pesar de tratarse de una actividad desarrollada de forma altruista, las propias entidades pueden evaluar la labor llevada a cabo por parte las personas voluntarias. Desde esta perspectiva, la aparición de mecanismos de evaluación sobre el desempeño del voluntariado presenta diferentes formas de plantear este trabajo. Así, la evaluación de las personas voluntarias puede entenderse como una valoración sobre la calidad del voluntariado realizado, sobre su adecuación con la labor que lleva a cabo, su satisfacción, etc. Mecanismos de recogida de información que permitan a la entidad poder actuar, en base a los resultados obtenidos, enfocando así nuevas estrategias con el voluntariado, favoreciendo una mejora continua en los procesos de implantación y gestión del voluntariado dentro de la entidad.

En el caso de las entidades de voluntariado que pertenecen al Registro Regional, siete de cada diez entidades inscritas en el registro (69,7%) llevan a cabo una evaluación de su voluntariado, frente a un 30,3% en el caso de las entidades no inscritas. En términos globales un 49,2% del total de entidades lleva a cabo este tipo de procedimientos para la mejora de sus servicios y actividades con el voluntariado.

Resumen según características de las entidades.

La puesta en marcha de procedimientos específicos en la gestión del trabajo voluntario, se encuentra relacionada, además de con la cualidad de entidades de voluntariado (en base al Registro regional), con aquellas variables que dimensionan el tamaño de la entidad: personas voluntarias, años de experiencia, y volumen de ingresos. En estos casos, se sucede la siguiente generalidad: a medida que la entidad es mayor en las dimensiones especificadas en cada una de estas variables, mayor es el porcentaje de entidades que presentan alguno de estos elementos específicos en la gestión del trabajo voluntario.

Tabla 6.12. Entidades que tienen: Itinerarios progresivos, metodologías de actuación, documentación sobre normas y derechos, y evaluación de la acción voluntaria según tipología de entidades (%)

	Itinerarios progresivos	Metodología de actuación	Documentación Derechos/Obligaciones	Evaluación Voluntariado
Registro Regional Voluntariado				
Entidad inscrita	36,4	75,8	85,3	69,7
Entidad no inscrita	6,1	28,1	43,8	30,3
Campo de Actuación				
Recreativa/Ocio	20,0	50,0	80,0	60,0
Orientación Social	19,2	53,8	66,7	48,1
Servicios a Colectivos	30,0	55,0	60,0	47,4
Político/Institucional	10,0	44,4	55,6	50,0
Volumen de personas voluntarias				
De 1 a 5	8,3	0,0	16,7	25,0
De 6 a 20	10,3	42,9	60,7	42,9
De 21 a 99	33,3	86,7	100,0	81,3
100 y más	55,6	100,0	88,9	55,6
Años de experiencia con voluntariado				
Hasta 5 años	10,0	20,0	60,0	40,0
De 6 a 19 años	8,0	41,7	48,0	50,0
De 20 a 49 años	36,8	68,4	73,7	55,6
50 y más años	40,0	80,0	100,0	50,0
Personal contratado				
Entidades sin asalariados	16,1	33,3	53,3	41,9
Entidades con asalariados	25,7	68,6	75,0	57,1
Volumen de ingresos				
Menos de 15.000€	6,9	24,1	43,3	36,7
Entre 15.000€ y 99.999€	25,0	50,0	83,3	41,7
Más de 100.000€	36,8	89,5	84,2	68,4
Total	21,2	52,3	65,2	49,2

6.6. GESTIÓN DEL ABANDONO Y CAUSAS DE BAJA

Este último apartado del capítulo, y en base al planteamiento temporal en la gestión del voluntariado que se ha establecido en este punto, cabe indicar cómo es la situación de las entidades en relación al momento en que las personas voluntarias abandonan la entidad y dejan de desarrollar su acción altruista.

La presencia de las personas voluntarias es, en ocasiones, y para cierto tipo de entidades, el proceso que puede llevar a la continuidad o a la desaparición de la organización. Como se ha visto en el capítulo referido a la estructura del personal de las entidades, un importante número de entidades, indican que cuentan exclusivamente con personal voluntario para el ejercicio de las tareas y actividades necesarias para la consecución de sus fines. Aunque en distintos niveles, es inevitable que todas las organizaciones dependan en mayor o menor medida de su capacidad de atraer personas que de forma altruista colaboren con los objetivos de la organización. Por ello, en la misma medida que se evalúan los mecanismos de entrada/incorporación de las personas voluntarias a la entidad, debe llevarse a cabo un acercamiento sobre el tipo de mecanismos que se ponen en marcha por parte de las entidades en el momento de salida de estas personas.

Al respecto, se pretende indagar en la capacidad de las organizaciones para establecer mecanismos de control y medición de las bajas que se producen de las personas voluntarias. Es por esto, que es importante conocer, además, cuáles son las razones principales por las que las personas que pertenecen a una organización y realizan labores de voluntariado, suspenden esa relación y dejan de serlo.

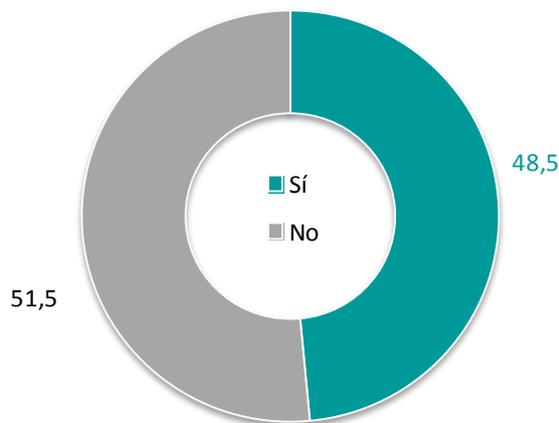
Este tipo de procesos (el abandono), en base a las aportaciones desde diversas disciplinas, vienen dados normalmente por la confluencia de varias causas/razones. Esta multicausalidad implica que sea enormemente complicado establecer mecanismos explicativos de las causas definitivas de permanencia o abandono de las personas que realizan voluntariado. Sin embargo, un acercamiento a esta temática permitirá profundizar en el conocimiento de uno de los elementos esenciales para la viabilidad de numerosas entidades.

Es interesante, por tanto, realizar una búsqueda de las razones explicativas existentes para comprender de mejor manera, tanto las causas de ejercer la labor de voluntariado como las causas de abandono de la misma, que es la que se muestra a continuación. En primer lugar, hay que señalar que en este momento, las razones de las causas de baja son analizadas desde el punto de vista de la entidad, siendo comprensible que aunque no establezcan un criterio específico de modulación y agrupación de las bajas de las personas voluntarias, sí que puedan conocer de forma fehaciente estas razones mediante mecanismos más personales ajenos a procesos administrativos y de gestión.

Seguimiento del abandono de la persona voluntaria.

En primer lugar, hay que señalar que se ha observado que prácticamente una de cada dos entidades, concretamente un 48,5%, hace un seguimiento administrativo de las razones por las cuales se dan de baja las personas voluntarias que colaboran con la organización. Lógicamente, este proceso, como ocurrirá con otros relacionados con la gestión administrativa, es llevado a cabo por organizaciones con unas características concretas, ya que no todas las entidades cuentan con los mismos recursos administrativos y ni siquiera con las mismas motivaciones de control de la actividad de personal voluntario.

Gráfico 6.18. Seguimiento de las razones de baja del personal voluntario (%)



En este sentido, son varias las variables que pueden llegar a identificar de manera más correcta, las características de las entidades que realizan este tipo de seguimientos administrativos de las bajas. Así, atendiendo al tiempo en que las entidades llevan trabajando con personal voluntario, se puede apreciar que esa **experiencia incide de manera notable en la utilización de este tipo de trámites en la gestión del personal voluntario.**

Como se puede observar en la siguiente tabla, mientras que para los primeros tramos de años de experiencia, es decir hasta 20 años, el porcentaje ronda el 40%, son las entidades donde la participación del voluntariado es más dilatada en el tiempo en las que se aprecia un mayor control de las razones de baja, llegando a superar el 66% para las entidades que trabajan con personal voluntario desde hace más de 50 años.

Tabla 6.13. Seguimiento de las razones de baja según años de experiencia con personal voluntario (%)

Hasta 5 años	40,0
Entre 6 y 19 años	38,5
Entre 20 y 49 años	57,9
50 y más años	66,7
Total	48,5

Estos datos, reflejan un elemento que incide en la cuestión temporal. Lógicamente, el trabajo de las entidades con una antigüedad importante, tanto en su constitución como con el trabajo con personal voluntario, tiene su peso en la distribución y más teniendo en cuenta que la mayor parte de ellas están gestionadas únicamente por personal voluntario, es decir, que una acción de gestión de este tipo, puede permitir desarrollar nuevas técnicas o dinámicas que palien algunas de las causas más frecuentes que inciden en la decisión de darse de baja en la organización, y que permitan seguir desarrollando las actividades previstas por parte de la entidad.

Sin embargo, la estructura organizativa y la presencia de trabajadores en la entidad influyen notablemente en la decisión y capacidad de establecer mecanismos de control de las bajas. A pesar de que son las entidades formadas exclusivamente por personal voluntario las que podrían ver en mayor medida mermada su capacidad de funcionamiento ante la ausencia de personal voluntario, son las que en menor proporción establecen estos dispositivos de gestión. Así, el resultado de la encuesta refleja que mientras que las entidades sin personal asalariado en sus filas, establecen un control de las razones de baja en un 36,7%, las entidades que sí cuentan con personal contratado lo hacen en casi un 58% de los casos.

Las diferencias, en cualquier caso se explican por multitud de variables diferentes, entre las que se puede destacar también el tamaño de la entidad en relación con el número de voluntarios/as que pertenecen a la misma.

Tabla 6.14. Seguimiento de las razones de baja según número de personas voluntarias en la entidad (%)

De 1 a 5	8,3
De 6 a 20	42,9
De 21 a 99	81,3
100 o más	66,7
Total	48,5

La tabla anterior, refrenda la capacidad de gestión de las entidades en función de su personal voluntario; indudablemente, como se ha observado, las entidades con más voluntarios/as normalmente cuentan con una estructura de asalariados/as y de gestión bastante más potente que las entidades en las que la actividad únicamente se basa en la capacidad de unas pocas personas que cumplen con los cometidos más importantes de la organización. De forma concreta, se observa claramente que la mayor estructura de las entidades que cuentan con al menos 20 personas voluntarias, se refleja en la capacidad y voluntad de realización de seguimientos por las causas de baja. Así, a partir de esta cantidad, las entidades asumen esta acción en porcentajes superiores al 66%. En cambio, las entidades más modestas en cuanto a su personal voluntario realizan esta acción en una proporción bastante menor, siendo destacable que tan solo el 8,3% de las entidades que cuentan con menos de 6 voluntarios/as la realiza de forma estructural.

Si bien teniendo en cuenta el campo de actuación de las entidades no se observan grandes diferencias, tendiendo a establecerse una uniformidad en los porcentajes³², sí se ha detectado a través de la variable de inscripción en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado.

Como se ha indicado en otras ocasiones, esta variable ofrece datos muy interesantes, que derivan en una caracterización muy concreta de las entidades según se encuentren o no inscritas en el registro. En esta

³² Al respecto, merece la pena destacar que son las entidades dedicadas al servicio a colectivos y las político /institucionales, las que en menor medida realizan este tipo de controles, suponiendo un 35% y un 44% respectivamente.

ocasión, las entidades registradas realizan un seguimiento de las bajas en un 73% de los casos, con lo que la diferencia con respecto a la distribución general es de un 21%.

Si tenemos en cuenta el volumen de ingresos de las entidades, se observa que es otra de las variables que igualmente tiene cierta capacidad explicativa. Como se aprecia claramente en la tabla 6.15, las entidades con un volumen de ingresos más elevado son las que son capaces de gestionar estos mecanismos en relación con el personal voluntario. Es indudable, la gestión de un mayor volumen de recursos, por un lado, permite contar con una mayor capacidad de personal y por tanto, por otro lado, ofrece unas posibilidades mayores de ejercer un control sobre toda la estructura de recursos humanos de la entidad. Así, mientras que en las entidades con menores ingresos se realiza el seguimiento de las razones de baja en un 28% de los casos, este aumenta de una manera exponencial hasta el 73% para las entidades que cuentan con unos recursos superiores a 100.000 €.

Tabla 6.15. Seguimiento de las razones de baja según, campo de actuación, volumen de ingresos e inscripción en el Registro Regional de Entidades de voluntariado (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	73,5
Entidad no inscrita	21,9
Campo de actuación	
Recreativa /ocio	50,0
Orientación Social	51,9
Servicios a colectivos	35,3
Político / Institucional	44,4
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000 €	28,6
Entre 15.000€ y 99.999 €	45,5
Más de 100.000 €	73,7
Total	48,5

Razones y causas de abandono.

Una vez observadas algunas de las variables que pueden influir en llevar a cabo este tipo de procesos, es necesario tener presente cuáles son las causas de baja más citadas en el presente estudio, y relacionarlas con las diferentes variables que definen las tipologías clásicas de las entidades.

Como en cualquier aspecto relacionado con los recursos humanos de una organización, se encuentran tanto motivaciones como razones de abandono que se circunscriben a causas relacionadas con la entidad, y otras relacionadas con aspectos personales de los individuos. En este sentido, es evidente que las causas personales son difícilmente evaluables para la entidad teniendo en cuenta que son escasos los mecanismos existentes para configurar esas razones en beneficio de la entidad. En cambio, que existan causas de abandono relacionadas con el sistema de gestión del personal voluntario, con el tipo de actividades que se proponen a las personas voluntarias o con el cumplimiento de los compromisos acordados, hace que en estos aspectos la organización puede intentar establecer mecanismos de mejora en relación con el aumento de la permanencia de las personas voluntarias dentro de la misma entidad.

Hay que volver a destacar, las razones de abandono percibidas por las entidades con respecto a las personas voluntarias ofrecen solo una parte de la información necesaria, ya que hay que tener en cuenta el punto de vista del voluntariado a la hora de valorar las diferentes causas por las que abandona el trabajo en una determinada entidad.

Si se atiende a los datos recogidos en este estudio, se observa que las entidades consideran una causa principal como la responsable de la mayor parte de los abandonos en la actividad por parte de las personas voluntarias: el cambio en el contexto de la persona.

Esta causa es informada en un 63,9%³³ de los casos, y aunque hay que tener en cuenta que este tipo de procesos suelen estar delimitados por múltiples causas, es evidentemente la razón que obtiene con mucha diferencia sobre el resto de categorías propuestas un mayor porcentaje.

Gráfico 6.19. Principales causas de baja de las personas voluntarias en la entidad (%)



El segundo bloque de causas tiene que ver igualmente, con aspectos personales de las personas voluntarias, ante los cuales es complicado que la organización pueda ofrecer soluciones o mejoras para evitarlas. Estas se refieren a la falta de compromiso (lógicamente, partiendo desde el punto de vista subjetivo de la entidad) y la desmotivación, señaladas ambas causas en casi entre un 24 y un 27%.

Con menor incidencia, aunque también señalada por un 19% de los casos, se sitúa la finalización de los programas o proyectos de voluntariado. En relación con esta causa, el hecho de contar con personal voluntario circunscrito a programas concretos, condiciona de forma elevada este tipo de causa de abandono. En este caso, las entidades trabajan para de alguna manera fidelizar a este conjunto de personas voluntarias con el fin de poder contar con ellas, en el momento en el que el programa vuelva a ponerse en marcha. En este punto es muy probable que se encuentren perfiles de personas voluntarias que realizan una actividad más esporádica, relacionada con campañas, talleres educativos e informativos, o circunscritas a momentos puntuales en el tiempo. En cualquier caso, este tipo de causas pueden ofrecer unas opciones de solución más amplias que algunas de las señaladas anteriormente.

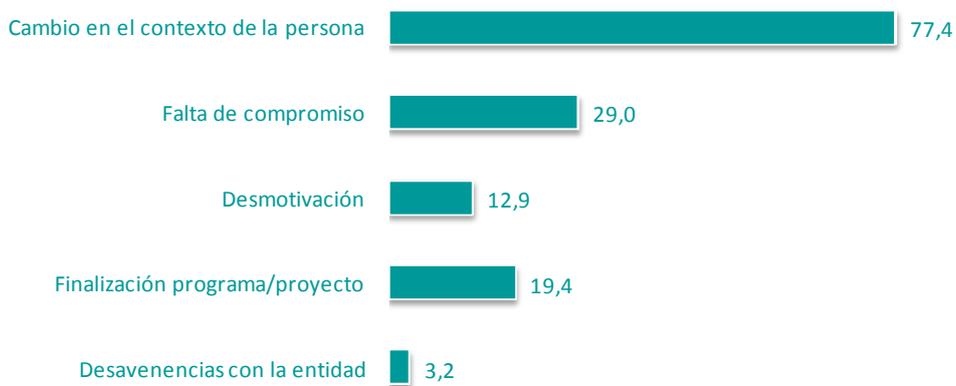
Finalmente, se pueden observar una serie de causas que han sido identificadas prácticamente de forma residual, pero que es necesario comentar. Estas razones tienen que ver de forma frontal con características o hábitos de funcionamiento de la entidad, que en algunos casos pueden ser observados

³³ Es interesante señalar, que dentro de la categoría otras causas, señalada en un 13% de los casos, se pueden encontrar elementos que podrían adaptarse a esta categoría de análisis, por ejemplo, temas relacionados con problemas físicos.

de forma distinta por la dirección de la misma y por las personas voluntarias. Así, las desavenencias con la organización, únicamente es señalada en un 3,4% de los casos, mientras que el cambio a otra organización apenas es marcado en un 1,7% de las ocasiones.

Si estos datos se relacionan con las entidades que se encuentran inscritas en el Registro Regional de Voluntariado, únicamente se observan diferencias destacables en dos de las causas propuestas: el cambio en el contexto personal para estas entidades es la causa explicativa más frecuente en el abandono de las personas voluntarias, llegando a señalarse en un 77% de los casos (frente al 50% por parte de las entidades no registradas). Igualmente, existe una diferencia relevante en relación con la causa desmotivación, señalada en este caso únicamente en un 12,9% de los casos frente al 36% indicado por las entidades no registradas.

Gráfico 6.20. Principales causas de baja de las personas voluntarias para entidades registradas (%)



Otra de las variables que afectan al tipo de organización y que establece un punto de vista interesante en relación con las causas de baja, tiene que ver con la estructura de recursos humanos de las entidades, es decir entre las entidades que cuentan únicamente con personal voluntario frente a organizaciones con personal asalariado.

Como puede apreciarse a continuación, para las entidades con asalariados en sus filas, la principal motivación de baja de las personas voluntarias tiene que ver con el cambio en el contexto personal de las mismas, llegando a apreciarse este tipo de razones en un 72% de las entidades. En este caso, las entidades sin asalariados están afectadas por esta causa de baja en menor medida, hasta un 53% de las mismas. Otra de las causas en las que se observa una notable diferencia, es la que viene dada por la finalización de un programa o proyecto determinado, la cual afecta a un 27% de las entidades de asalariados frente a un 10,7% de las entidades que no cuentan con personal contratado.

Tabla 6.16. Razones de baja según personal contratado (%)

	Entidades sin asalariados	Entidades con asalariados
Fin programa / proyecto de voluntariado	10,7	27,3
Desmotivación	25,0	24,2
Cambio en el contexto persona voluntaria	53,6	72,7
Falta de compromiso	25,0	30,3
Cambio a otra organización	3,6	3,0

Por tanto, como se puede apreciar son las causas “*administrativamente incontrolables*”³⁴, es decir aquellas en las que la entidad no cuenta con recursos o medios para hacer frente a ellas, las que son más frecuentes dentro de las organizaciones de Salamanca. Por otro lado, las razones que engloba el denominado *abandono disfuncional*, y en las que el control administrativo sería posible, no tienen una gran repercusión en el total de las razones estudiadas. Estos datos, tomados desde el punto de vista de las entidades, se completarán en el apartado dedicado a las causas de abandono de la entidad observadas desde el punto de vista de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca.

³⁴ Dávila de León, M (2008): “Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes” en Comunicación e Ciudadanía, núm. 5.

7.- Formación, participación y reconocimiento del voluntariado

En el ámbito del voluntariado la formación se entiende desde un punto de vista multidimensional³⁵:

- ✓ **Como un derecho del voluntario.** Como marca la normativa nacional sobre voluntariado, la entidad debe “proporcionar a los voluntarios/as la formación necesaria para el desarrollo de sus actividades”, y en relación con la normativa autonómica, en el capítulo relativo a las relaciones entre los voluntarios/as y la entidad, se especifica que en el momento de su incorporación a la entidad el compromiso por parte de la misma contendrá, entre otros, “el proceso de formación que se requiera para el adecuado cumplimiento de las actividades y cometidos asignados”.
- ✓ **Vía para la participación.** Se concibe en este caso la formación como un factor que incide en la mejora de la labor del voluntariado con su cometido y, como tal, un fortalecimiento de su participación en la sociedad, en tanto que su capacitación mejora los niveles de satisfacción y reduce el abandono en favor de una mayor participación en la entidad.
- ✓ **Capacitación para el cambio social.** Mejorar los niveles de capacitación del voluntariado incidirá en una mayor actuación sobre la realidad social, sobre todo en aquellas entidades de acción social; la formación como desarrollo de la persona y su actuación en la sociedad.
- ✓ **Lugar de encuentro de valores.** Cuando se lleva a cabo formación transversal para el voluntariado se comparten e imparten valores así como una forma de actuar en la sociedad. A veces con ciertas significancias de la propia entidad a la que se hace referencia, pero dentro de un conjunto de valores comunes para el conjunto de los/as voluntarios/as.

Como inicio a esta dimensión, el primer paso consistió en recoger información sobre el conjunto de entidades en relación a la preparación específica que tenía el voluntariado con el que contaban habitualmente. De esta manera, se quería obtener una serie de datos que reflejasen la propia preparación previa del voluntariado (formación) y el grado de importancia que pudiera tener llevar a cabo acciones formativas para el grupo de voluntarios/as de la entidad, en tanto que pudieran no contar una determinada preparación previa.

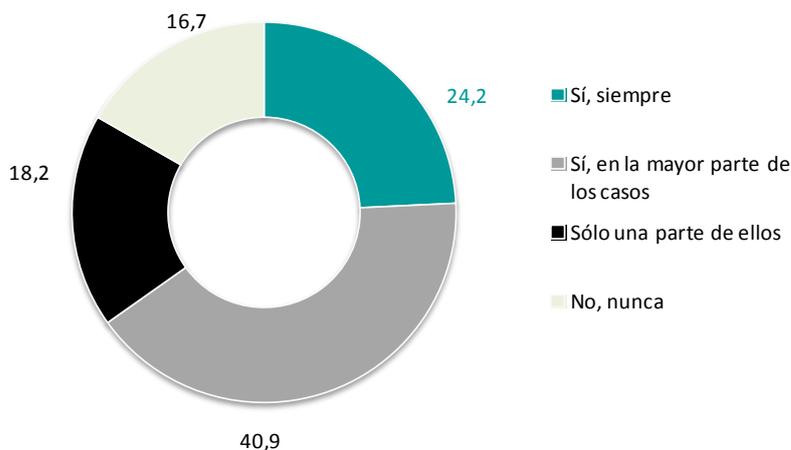
Así, el propio contexto formativo/académico que posee la persona que decide actuar desinteresadamente en las entidades ciudadanas para la realización de voluntariado supone la primera reflexión dentro de las entidades para valorar la necesidad de una formación que adecúe el perfil de estas personas a las tareas concretas a realizar en la entidad correspondiente.

³⁵ Alfaro, M.E. (1998) La formación del voluntariado social. Cuadernos de la Plataforma número 4. Madrid. Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.

7.1. ¿CUENTAN LAS ENTIDADES CON PERSONAL VOLUNTARIO PREPARADO?

El tipo de voluntariado que se acerca a la entidad, como se relata en el apartado relativo a los requisitos exigidos por parte de las entidades en el momento de incorporar voluntarios/as en su entidad, puede diferir de las expectativas o del perfil deseado por la organización. En esta situación, un 24,2% de las entidades afirman que la totalidad de sus voluntarios/as cuenta con la preparación específica para desarrollar su labor. No debe olvidarse que la acción voluntaria no se encuentra siempre ligada a una preparación específica concreta, diversos perfiles de voluntariado pueden requerir otros aspectos diferentes a una cuestión de cualificación profesional/académica. La nota dominante se subraya en aquellas entidades que cuentan en una amplia proporción con personas preparadas específicamente, pero que también cuentan en una proporción menor con personas no formadas para las labores designadas para el voluntariado. Y en el otro lado de la balanza, un 18,2% de las entidades declaran que solo una parte de ellos cuenta con una preparación que se ajusta a las necesidades de la labor a realizar, así como un 16,7% de las entidades que disponen de un voluntariado que no cuenta con una preparación específica.

Gráfico 7.1. Entidades según la preparación específica de su voluntariado (%)



7.2. ENTIDADES QUE HAN REALIZADO FORMACIÓN

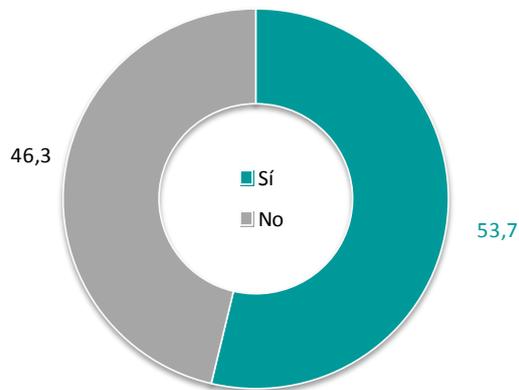
Dentro de los medios de mejora de las competencias del voluntariado en las entidades, la formación se postula como un elemento de especial importancia por varias razones a nivel micro:

- ✓ Mejorar los niveles de adecuación a la tarea a realizar.
- ✓ Como elemento para desarrollar un camino, hito en la entidad como voluntariado, donde la formación puede incidir en la adquisición de nuevas responsabilidades y tareas.

- ✓ Como elemento transversal y de sensibilización, sobre todo en aquellas entidades que no disponen de un voluntariado formado.
- ✓ Para encauzar funciones que requieran una formación muy específica, en el campo de la acción social.
- ✓ Para la regeneración del conocimiento y del contexto cambiante que pueda experimentar la propia entidad.

En esta situación, la mitad de las entidades (53,7%) han realizado acciones formativas destinadas a su personal voluntario en los últimos doce meses. Aunque esta realidad dista, de nuevo, en relación a la naturaleza de la entidad en base a su inscripción como entidad de voluntariado en el Registro Regional de Voluntariado. Una amplia mayoría de las entidades inscritas en el registro de voluntariado (82,4%) han realizado formación en el último año frente a un 24,2% de aquellas no inscritas en dicho registro.

Gráfico 7.2. Entidades que han realizado formación en los últimos 12 meses (%)



Atendiendo al resto de categorías que caracterizan a las entidades, la formación del voluntariado se produce con mayor asiduidad en aquellas entidades *Político/Institucional* (80%) y de *Orientación Social* (63%). Continuando con este perfil, la formación se sucede con mayor frecuencia en las entidades de mayor tamaño en cuanto a: *un mayor número de voluntarios, años de experiencia, y volumen de ingresos*. Con esta idea previa, cuanto menor sea el volumen de voluntariado que dispone la entidad, la formación parece quedar en un segundo plano, quizás por el propio apoyo que pudiera darse desde la organización con los voluntarios/as a la hora de suplir las posibles necesidades formativas. Mientras, cuanto mayor es el número de voluntarios/as, se torna necesario no solo la formación específica, sino la formación transversal de la propia entidad con el objetivo generar conciencia de “grupo”.

El grado de financiación influye notablemente en las entidades para llevar a cabo formación. Así, aquellas con menor capacidad económica presentan una menor incidencia en la realización de acciones formativas sobre su voluntariado. Precisamente, la proporción de entidades que contribuyen a la formación del personal voluntario aumenta de forma correlativa al incremento de su volumen de financiación (hecho que denota una mayor disposición de recursos para la puesta en marcha y dinamización del conocimiento a través de la formación, interna o externa).

Tabla. 7.1. Entidades que realizaron formación en los últimos 12 meses según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	82,4
Entidad no inscrita	24,2
Campo de Actuación	
Recreativa/Ocio	20,0
Orientación Social	63,0
Servicios a Colectivos	45,0
Político/Institucional	80,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	8,3
De 6 a 20	44,8
De 21 a 99	87,5
100 y más	88,9
Años de experiencia con voluntariado	
Hasta 5 años	20,0
De 6 a 19 años	46,2
De 20 a 49 años	78,9
50 y más años	60,0
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	38,7
Entidades con asalariados	66,7
Tamaño según financiación	
Menos de 15.000€	33,3
Entre 15.000€ y 99.999€	50,0
Más de 100.000€	84,2
Total	53,7

Las entidades más pequeñas en cuanto a volumen de voluntariado y financiación presentan mayores necesidades de acceso a la formación de personal voluntario.

7.3. RECURSOS QUE DISPONEN LAS ENTIDADES PARA LA FORMACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS

Dentro de la capacitación del voluntariado, los recursos con los que cuentan las entidades para llevar a cabo la formación de su personal se pueden resumir en varios elementos que se han recogido en este estudio. La idea que subyace dentro de esta información es describir en qué medida las entidades pueden llevar a cabo una formación de manera “*autogestionada*”, una formación donde la entidad disponga de la totalidad de recursos formativos que faciliten llevar a cabo las acciones. Se recogen en este caso **recursos materiales** (espacios, aulas para formación), **capital humano** (personal docente, recursos humanos para la gestión), **acuerdos de colaboración**, y **financiación**.

En relación con los recursos materiales, la mitad de las entidades dispone de **espacios/aulas** para formación (50%). Es una realidad que identifica una cierta necesidad para aquellas entidades que no disponen de estos espacios físicos para promover la formación, y que necesitan de recursos externos para el acceso e impartición de la misma. Además, como se verá más adelante, hay una parte importante de entidades que lleva a cabo una formación de tipo institucional (de la entidad), y de forma más o menos continua a lo largo de tiempo, en la que sus voluntarios/as acceden a formación de manera constante.

En cuanto a la disposición de capital humano, una proporción similar (48,5%) cuenta con **personal propio para la impartición de la formación**. Se trata de entidades que cuentan con personal preparado para la capacitación de sus voluntarios. De nuevo, una proporción relevante de las entidades no dispone de estos recursos, lo que en este caso conlleva la necesidad de acceder a profesionales docentes fuera de la entidad. Esta realidad dificulta a las entidades que quieran llevar a cabo una formación de carácter amplia al conjunto de sus voluntarios/as, o entidades con un cierto grado de rotación de los mismos, donde se complejiza el acceso y las posibilidades de formación. Dentro de este campo, un 37,9% de las entidades tiene dentro de su personal los **recursos humanos necesarios** para gestionar la formación en su entidad. En este caso, sobre todo en **las situaciones en las que la formación sea impartida externamente y sea necesario proceder a la realización de instancias de inscripción, solicitud de subvenciones para formación, planificar planes de formación para sus voluntarios, dinamización, etc.**, las necesidades de las entidades se tornan evidentes.

Otro mecanismo dentro de las posibles vías de encauzar la formación del voluntariado es la celebración de **acuerdos de colaboración** con otras entidades para su realización. Esta dinámica se sucede teniendo en cuenta el grado de interrelación que presente la entidad con otras organizaciones, y tratándose del personal voluntario, donde no siempre la formación de estas personas ocupa un lugar “estratégico” en la entidad, la realidad indica que casi cuatro de cada diez entidades cuentan con este tipo de acuerdos (39,4%).

El recurso que en menor medida disponen las entidades es aquel que se refiere a contar con una **financiación específica para la formación de su voluntariado**. Un 18,2% de las entidades declaran tener esta capacidad, siendo principalmente las entidades que cuentan con un mayor volumen de ingresos, y en base a las categorías que se vienen utilizando, se trata del grupo con más de 100.000 euros de financiación.

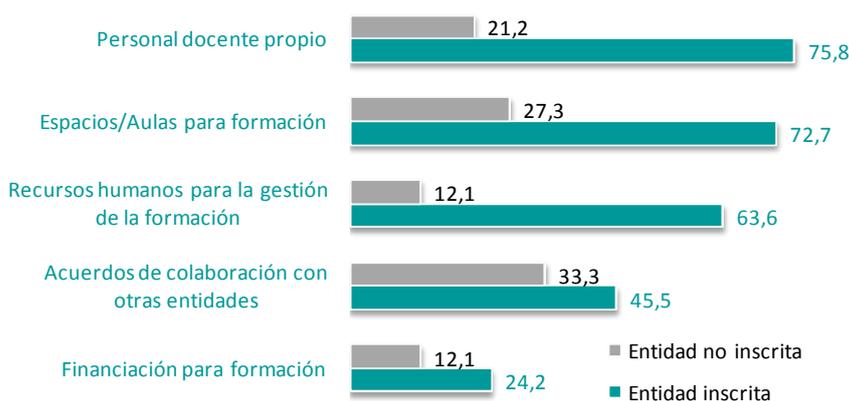
Gráfico 7.3. Disponibilidad de recursos de las entidad para llevar a cabo formación de sus voluntarios/as (%)



Las posibilidades del voluntariado de acceso a programas de formación dependen, en gran medida, del tipo de entidad en la que se desarrolla su actividad. Así, las diferencias para las personas voluntarias que desarrollan su actividad en una entidad inscrita en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado se traducen en una mayor posibilidad de acceso a la formación, en cuanto que los recursos que disponen este tipo de entidades son significativamente más amplios que el resto.

Así, esta realidad puede observarse en el gráfico siguiente atendiendo a la clasificación de las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado. En este caso, resaltan las necesidades especiales que presentan el resto de entidades no inscritas en este registro para facilitar el acceso y la impartición de formación al conjunto de su voluntariado.

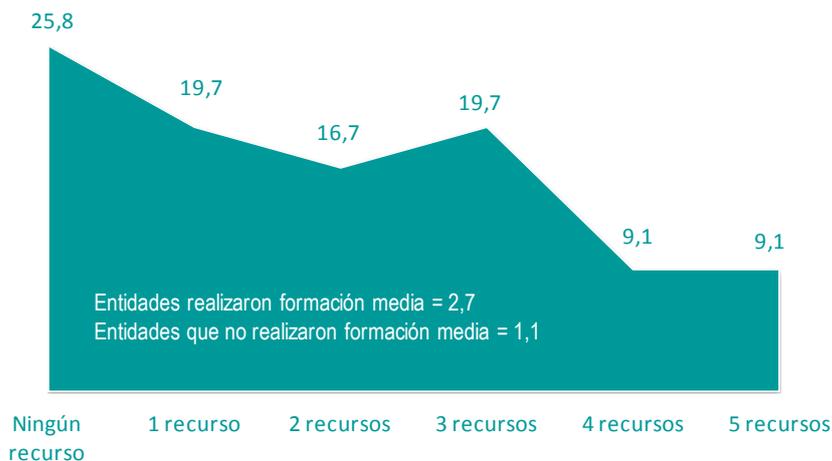
Gráfico 7.4. Recursos que disponen las entidad para llevar a cabo formación de sus voluntarios/as según inscripción como entidad de voluntariado (%)



Agregando, como suma, el total de recursos que se han comentado, una de cada cuatro entidades (25,8%) no cuenta con ningún mecanismo para fomentar la formación de sus voluntarios, y un 19,7% solo cuenta con uno de ellos. Estos datos muestran, en el otro lado de la distribución, que un 9,1% de las entidades dispone del total de mecanismos evaluados, y en la misma proporción se encuentran las entidades que cuentan con cuatro mecanismos.

En términos promedio, aquellas entidades que no realizaron formación en los últimos doce meses tienen de media 1,1 de estos mecanismos, frente a un 2,7 de aquellas entidades que sí lo llevaron a cabo. En este sentido cabe indicar que la disposición de recursos en las entidades facilita la impartición y oferta de formación a sus voluntarios/as frente a quienes no disponen de estos recursos en la misma medida. Con lo que, además, pone de manifiesto que el acceso a la formación del personal voluntario dista dependiendo del tipo de entidad donde desarrolle su labor altruista, configurándose por tanto un escenario con desiguales oportunidades en relación a la posibilidad de recibir formación por parte de personas voluntarias

Gráfico 7.5. Número de recursos para formación que disponen las entidades (%)



7.4. TIPO DE FORMACIÓN OFRECIDA DESDE LA ENTIDAD

La formación que han gestionado las entidades se trata de forma escueta en este informe, haciendo referencia exclusivamente a tres grandes tipos de formación que han llevado a cabo durante 2013/2014.

Dada la amplia heterogeneidad de nomenclaturas y formatos de acciones formativas recogidas, se expone a continuación, a título descriptivo, la formación que desde las entidades ciudadanas se ha efectuado.

- a) **Formación institucional de la entidad.** En esta área se ha agrupado un tipo de formación que se realiza desde la propia entidad (formación interna), y que responde a la siguiente tipología de contenidos: formación básica de voluntariado en la entidad, derechos y deberes de los voluntarios, etc. Pero además se ha incluido otro tipo de formación, como formación continua de los voluntarios/as en la entidad, como pueden ser encuentros de formación del voluntario de una entidad en concreto, los programas trimestrales, semestrales, de formación. Este tipo de formación, de carácter más básico, es el que en mayor parte se desarrolla dentro de las entidades, donde del total de tipologías de formación recibidas alcanza el 52,6%.
- b) **Formación específica para el desempeño de la actividad.** Se trata de una formación centrada en un contenido de carácter específico y en la utilidad práctica de dicha formación, para la

realización de las propias actividades que desarrollan las personas voluntarias. Se trata de una formación que está sustentada en la idea de la mejora de la cualificación de la acción voluntaria, sobre todo en aquellos casos donde la población con la que trabaja la entidad es susceptible de un manejo de determinados conocimientos y habilidades específicas, así como de técnicas para la actuación. Las acciones formativas con este carácter específico representan el 40,4% de la formación impartida.

- c) **Formación en habilidades personales.** Otro tipo de capacitación que se recoge, pero en menor medida, se ha centrado en la realización de acciones de formación enfocadas a la preparación del voluntariado en unas determinadas competencias de carácter transversal. En este caso se trata de acciones formativas como por ejemplo: trabajo en equipo, fomento de las relaciones personales en las organizaciones, gestión de conflictos, toma de decisiones, etc. No obstante el peso de este tipo de formación sobre el conjunto de la impartida es menor, alcanzando el 7% del total de la formación indicada por parte de las entidades.

Tabla 7.2. Formación que realizaron las entidades ciudadanas en grandes grupos (%)

Formación específica	52,6
Formación institucional	40,4
Formación habilidades personales	7,0
Total	100,0

7.5. PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES CIUDADANAS

Desde un plano macro, la acción voluntaria, realizada a través de las organizaciones, se concibe como un proceso de participación ciudadana en la sociedad civil³⁶. No obstante, este apartado se centra en describir los procesos de participación de las personas voluntarias dentro de las estructuras de las entidades. Si bien la propia realización de su trabajo es considerada como una acción participativa, cabe adentrarse en la participación que estas personas generan dentro de la entidad.

Voluntariado dentro de la Junta Directiva.

Partiendo de esta idea, es interesante conocer el papel que juegan las personas voluntarias con respecto a su participación dentro de la entidad. En cuestión, si tienen capacidad o no para participar en las decisiones de la entidad, si forman, además, parte de la Junta Directiva u otros órganos de gobierno, y qué tipos de mecanismos tienen las entidades para canalizar la participación en la organización de sus personas voluntarias.

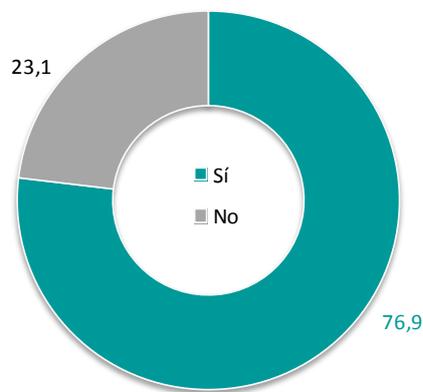
No debe olvidarse que el voluntariado no tiene por qué ser una persona que sea ajena a la entidad, sino que esta puede, además de ser voluntario/a, ser socio/a de la entidad y ser miembro de la Junta Directiva, siempre y cuando no esté remunerado por ello (como se así se indica en el punto 2 del artículo

³⁶ Zurdo Alaguero, A. (2007). La dimensión corporativa del Tercer Sector. Los tipos organizativos del voluntariado. RIS – Revista Internacional de Sociología. Vol LXV, núm. 47, pp. 117-143. Se describe el cambio de paradigma entre los años 80 y 90 para re-construir el modelo de participación a través del voluntariado.

9 de la Ley 6/1996, de 15 de enero de Voluntariado, donde se explicita “la condición de voluntario será compatible con la de socio en la misma organización”, o en la Ley 8/2006, de 10 de octubre de Voluntariado de Castilla y León que en su artículo 20 recoge “la condición de voluntario es en todo caso compatible con la de socio o miembro de la entidad que desarrolle actividades de voluntariado”).

Al respecto, se han extraído datos interesantes en relación con la participación en los órganos de gobierno donde tres de cada cuatro entidades ciudadanas (76,9%) tienen en su Junta Directiva a personas como voluntarias. En este caso, la mayor parte de las entidades cuentan en su Juntas Directivas con personal voluntario. Además, estas personas pueden realizar, y realizan, actividades de voluntariado aunque no estén relacionadas con el gobierno de la entidad, sino con las propias actividades/programas de la organización.

Gráfico 7.6. Entidades con voluntariado en la Junta Directiva (%)



Para describir algunas características de la presencia de voluntarios/as en la Junta Directiva, o de aquellas situaciones en las que aquellas personas que forman parte de la misma no están remuneradas, los datos muestran que en un 90,3% de aquellas entidades ciudadanas que no se encuentran inscritas en los registros de voluntariado cuentan en su Junta Directiva con personal voluntario, frente a un 64,7% de aquellas entidades inscritas en el registro de voluntariado.

Si se examina esta realidad en base a la presencia de personas asalariadas en la entidad, casi en la totalidad de las entidades que no cuentan con trabajadores remunerados (96,6%) presentan en su Junta Directiva a personas Voluntarias³⁷.

En relación al volumen de financiación de la entidad, en esta situación se observa que a medida que la entidad cuenta con mayores recursos económicos para el desarrollo de su actividad, desciende la proporción de entidades que cuentan con voluntariado en su Junta Directiva. Así, entidades con mayor volumen de financiación (más 100.000€) en un 52,6% presentan a voluntarios/as en este órgano de gobierno, frente al 93,3% de las entidades con menor financiación (menos 15.000€). Es decir, la disposición de mayores recursos económicos conlleva en mayor grado la asalarización de las funciones de la Junta Directiva de las entidades.

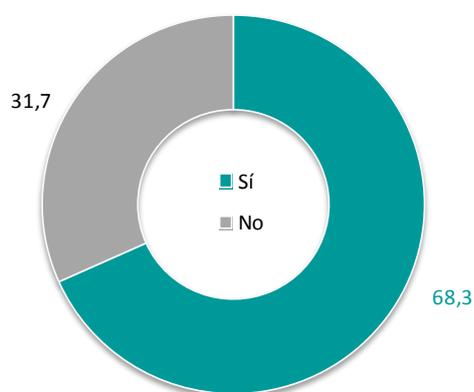
³⁷ Si bien en esta situación el porcentaje debiera ser del 100%, el dato resultante se debe a que determinadas entidades, como algunas ONG, su junta directiva u órgano equivalente, no se establece a nivel local, sino a nivel nacional. La propia naturaleza jurídica de estas entidades explica por qué algunas entidades que dicen no contar con personal asalariado exponen que miembros de su junta directiva son trabajadores. No obstante, en estas situaciones se trata de personal que no forma parte de la entidad a nivel local.

Tabla 7.3. Entidades con voluntariado en la Junta Directiva según características (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	64,7
Entidad no inscrita	90,3
Campo de Actuación	
Recreativa/Ocio	100,0
Orientación Social	66,7
Servicios a Colectivos	80,0
Político/Institucional	77,8
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	96,6
Entidades con asalariados	61,1
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	93,3
Entre 15.000€ y 99.999€	83,3
Más de 100.000€	52,6

Mecanismos para la participación del voluntariado en la entidad.

La inclusión del voluntariado en diferentes formatos para la participación dentro de las entidades es un fenómeno que se sucede en una amplia mayoría de los casos. La implicación no solo de los/as socios/as, asalariados/as, y de aquellas personas que formen parte de la entidad, sino que también aquellas personas que contribuyen de forma solidaria a los fines de la actividad son tenidas en cuenta mediante su inclusión a través de mecanismos de participación, como así lo indican siete de cada diez entidades (68,3%). En este sentido una amplia mayoría de las entidades ciudadanas ha instaurado cauces/mecanismos para la participación de su voluntariado.

Gráfico 7.7. Entidades que cuentan con mecanismos para la participación del voluntariado (%)


La participación de las personas voluntarias se establece con mayor frecuencia en aquellas entidades inscritas en el Registro de voluntariado, con una sólida experiencia en la gestión del voluntariado (a partir de 20 años), y donde las organizaciones disponen de mayor capacidad para financiación.

Tabla 7.4. Entidades con mecanismos para la participación del voluntariado según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	84,4
Entidad no inscrita	51,6
Años de experiencia con voluntariado	
Hasta 5 años	60,0
De 6 a 19 años	53,8
De 20 a 49 años	82,4
50 y más años	88,9
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	46,7
Entre 15.000€ y 99.999€	70,0
Más de 100.000€	100,0

Formas de participación del voluntariado en las entidades.

De forma abierta, se preguntó a las entidades que tenían mecanismos para la participación de sus voluntarios/as qué tipos de instrumentos disponía la organización para promover y/o facilitar la participación de estas personas. Para ello se posibilitó un formato de respuesta abierta para proceder a registrar de la mejor forma el continuo de respuestas posibles a recibir.

En el siguiente gráfico se expone de forma cualitativa cuáles son las modalidades de participación que se dan en el conjunto de entidades ciudadanas para la promoción de la participación de su voluntariado. Para ello se ha procedido a una reagrupación y codificación de cada una de las respuestas obtenidas en las siguientes categorías. De forma conjunta, este abanico de mecanismos se pueden resumir en los siguientes niveles:

- ✓ **Participación en reuniones/asambleas** donde el voluntariado participa aportando sus ideas y reflexiones conjuntamente con el resto de miembros que componen la entidad. Es la forma más habitual de participación del voluntariado en las entidades, canalizada en un 43,6% de las entidades.
- ✓ **Elaboración de propuestas y recogida de opiniones**, de forma presencial y a través de TIC's. Participación centrada en la recogida de las diferentes postulaciones que puedan realizar las personas voluntarias. Un formato de participación al que se adscribe un 12,8% de las entidades.
- ✓ **Participación en comisiones y grupos de trabajo**. De forma específica se cuenta con la participación del voluntariado para tratar temas concretos, diseño de programas y actividades. En este caso, esta modalidad de participación se sucede en el 15,2% de las entidades.
- ✓ **Encuentros de voluntarios**. Participación exclusiva para el grupo de personas voluntarias, que se da en el conjunto de entidades en la misma proporción que las comisiones y grupos de trabajo (15,6%).
- ✓ **Cuestionarios de satisfacción/evaluación**. Recogida de valoraciones en base a instrumentos de valoración-encuestas. Son los mecanismos utilizados en menor medida, solo utilizados por un 2,3% de las entidades.

- ✓ **Participación en los órganos de gobierno.** Posibilidad de participar en los órganos de gobierno de las organizaciones. Alcanza al 10,3% de las entidades.

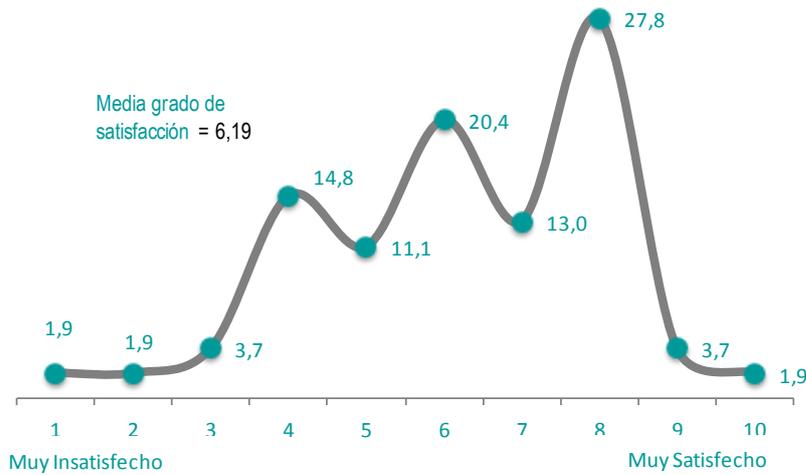
Gráfico 7.8. Tipología de mecanismos de participación del voluntariado en las entidades ciudadanas (%)


7.6. RECONOCIMIENTO DE LAS ENTIDADES CIUDADANAS Y SU VOLUNTARIADO

El carácter local de este estudio se ha centrado, además, en aportar una información relativa al reconocimiento que se le atribuye al voluntariado desde varias perspectivas. El valor percibido sobre el papel que realizan, desde el punto de vista de la ciudadanía y del Ayuntamiento, se entiende como la percepción en un momento dado de cuánto se sienten valoradas las entidades en relación al trabajo que llevan a cabo.

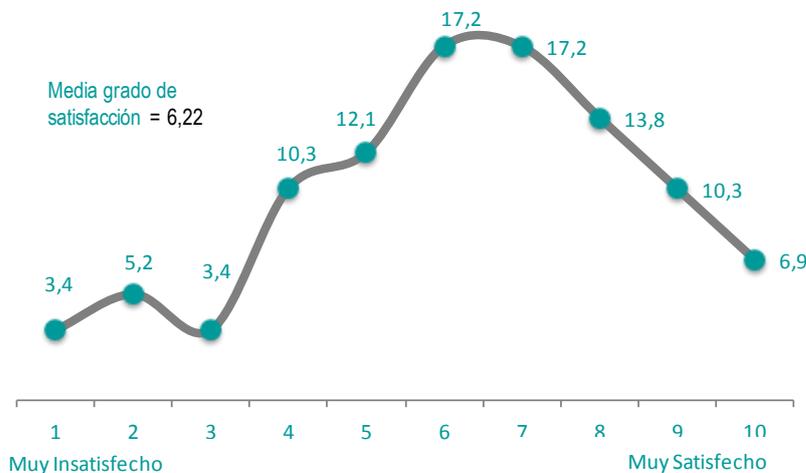
En términos globales, el valor de reconocimiento percibido por las entidades en relación al voluntariado es bastante positivo a nivel de la ciudad. Así, la percepción que tienen las entidades sobre el reconocimiento otorgado por parte de la ciudadanía alcanza un grado medio de satisfacción del 6,19 (en una escala de 1 a 10, siendo 1 una valoración "muy insatisfecha" y 10 "muy satisfecha"). En base a la distribución de las valoraciones por el conjunto de las entidades, se observa que la mayor parte de ellas se concentra en unas valoraciones de satisfacción entre el 6, 7 y 8, que entre ellas agruparían a 61,1% de las entidades. Mientras que, en los lados más extremos de las valoraciones, un 7,4% de las entidades está valorando su grado de satisfacción con el reconocimiento de la ciudadanía entre los valores de 1 a 3 (de forma más insatisfecha). Y aquellos que más satisfechos se sitúan, con valoraciones de 9 y 10, agrupan a otro 5,6% de las entidades.

Gráfico 7.9. Grado de satisfacción con el reconocimiento del papel de las entidades ciudadanas y de voluntariado por parte de la ciudadanía (%)



El papel que realizan las entidades que trabajan con personas voluntarias, y la valoración de percepción de satisfacción en relación con el reconocimiento otorgado por parte del Ayuntamiento obtiene unas valoraciones similares. En este caso incluso la media es prácticamente idéntica a la valoración percibida por parte de la ciudadanía. Así, el valor promedio obtenido es de 6,22 (en una escala de 1 a 10, siendo 1 “muy insatisfecho” con el reconocimiento que ofrece el Ayuntamiento al papel de las entidades, y 1 “muy satisfecho” con dicho reconocimiento). En esta situación, la distribución de las valoraciones presenta una distribución de tipo normal, donde el porcentaje de entidades va ascendiendo de una valoración inferior hasta alcanzar los valores medio y después desciende hasta los valores máximos. Cabe resaltar, en comparación con las valoraciones de satisfacción que perciben sobre la ciudadanía, que en este caso hay un porcentaje mayor de casos que valoran como “muy satisfechos” sobre el reconocimiento del Ayuntamiento, llegando a alcanzar el 17,2% de las entidades (valores 9 y 10). Por consiguiente, el reconocimiento del Ayuntamiento a la labor de las entidades actualmente se encuentra en una valoración de satisfacción positiva.

Gráfico 7.10. Grado de satisfacción con el reconocimiento al papel de las entidades por parte del Ayuntamiento (%)



8.- Requisitos de las entidades para incorporar personas voluntarias y competencias valoradas

Este capítulo se centra en describir los requisitos que las entidades establecen dentro de sus procesos de incorporación de personas voluntarias, así como aquellas competencias que valoran sobre las personas que van a desarrollar esta labor.

En este sentido, se trata de indagar en las exigencias, competencias mínimas, características, etc., que las personas deben cumplir para formar parte del voluntariado en la entidad. Igualmente, se analiza en qué medida las entidades valoran determinadas cualidades del voluntariado, en base a la importancia que le conceden a una serie de competencias transversales que desde nuestro punto de vista definen o debieran de definir al voluntariado.

En conjunto este capítulo aborda, desde un enfoque de gestión de personas, qué elementos principales definen al voluntariado así como el contexto que rige la incorporación de personas voluntarias en la entidad.

8.1. REQUISITOS PARA INCORPORAR AL VOLUNTARIADO EN LA ENTIDAD

La disposición de las personas a colaborar y participar de manera altruista en una entidad, motivadas por una idea de ayudar a los demás, de contribuir a la sociedad, etc., no es un hecho diferencial en sí mismo que incida en una mayor o menor aceptación por la entidad para realizar voluntariado. Es decir, no son cuestiones como las motivaciones del voluntariado las que determinan, en primera instancia, la incorporación/aceptación por parte de la entidad de las personas para realizar voluntariado. No obstante, la incorporación del voluntariado a través de las organizaciones implica que, dentro de la propia gestión y captación de voluntariado, **no todas las entidades son indiferentes al tipo de perfil que necesitan para realizar las labores de voluntariado que desde su organización proponen**. En este apartado se describen las preferencias y exigencias de las entidades en el momento de contar con personas para la acción voluntaria.

*Los requisitos deseados por las entidades para incorporar personas voluntarias en su entidad varían dependiendo de diversos elementos, donde **una cuarta parte de las mismas (23,9%) subraya que no exigen ningún tipo de requisito a la persona para desarrollar estas labores a través de su entidad.***

Requisitos demográficos.

Dentro de aquellos aspectos en los que más inciden las entidades en el momento de seleccionar a las personas que realizan voluntariado se encuentran, en primera instancia, elementos como tener una determinada edad (mayores de 18 años, programas de voluntariado para jóvenes de menores de 30 años, etc.). Esta situación se da en el 40,3% de las entidades.

Requisitos acordados.

Se trata de establecer un mínimo con la persona potencialmente voluntaria a través del cual se garantiza, en principio, la participación como voluntario/a en la entidad. Así, el compromiso con un tiempo mínimo de dedicación al voluntariado supone uno de los requisitos para la aceptación de una persona en su entidad. Igualmente, está el hecho de realizar un periodo de formación de la entidad, donde una vez finalizado puede llevar a cabo la acción altruista a través de la organización (32,8% de las entidades así lo declaran).

Proceso de selección.

Un elemento dentro de los requisitos es superar una entrevista personal con la persona responsable de voluntariado, quien una vez realizada la misma, valora la incorporación de los candidatos en su voluntariado (28,4%). Además, se encuentran entidades que señalan que la persona que vaya a realizar la acción voluntaria debe poseer una serie de competencias y cualidades determinadas (22,4%).

Requisitos excluyentes.

Otras situaciones implican un filtro más específico a la hora de incorporar personas voluntarias en la entidad. En este caso, ser socio/a de la entidad es para un 16,4% de las entidades un requisito imprescindible para realizar voluntariado en su entidad, así como las organizaciones que exigen una determinada formación de la persona para realizar las actividades de manera altruista (13,4%). En ambos casos, se trata de requisitos excluyentes para el resto de personas que potencialmente quisieran desarrollar voluntariado en la entidad. Igualmente, por último, poseer una experiencia previa en la realización de voluntariado, aunque esta característica es requerida en una proporción mínima (3%).

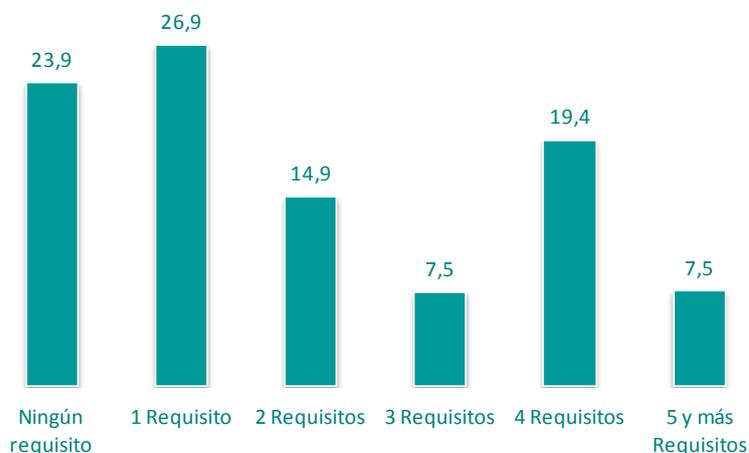
Gráfico 8.1. Requisitos requeridos por las entidades para la incorporación del voluntariado (%)



Dentro de estos requisitos expuestos, las entidades pueden presentar hasta todos ellos dentro de los mecanismos de incorporación de las personas voluntarias en su entidad. El grado de exigencia de las entidades ciudadanas a la hora de incorporar al voluntariado en sus actividades, según los datos del siguiente gráfico, no es muy elevado. Así, entre aquellas entidades que no exigen ningún requisito y aquellas que exigen como máximo un requisito se encuentra el 50,8% de las entidades (23,9% y 26,9% respectivamente). En un segundo nivel se encuentra un 22,4% de las entidades que exigen entre 2 y 3 requisitos a las personas voluntarias para poder formar parte de sus actividades (14,9% y 7,5%). Y por último, las entidades más exigentes en relación a un número de requisitos exigidos, donde se sitúa algo más de una cuarta parte de las entidades ciudadanas. En este caso un 19,4% valora un total de 4

requisitos para la incorporación de personas voluntarias, y un 7,5% que exige entre 5 y más competencias.

Gráfico 8.2. Número de requisitos requeridos para la incorporación del voluntariado en la entidad (%)



En relación al tipo de perfil de entidades y en cuanto a un promedio de número de requisitos para realizar voluntariado, se da una mayor exigencia en las entidades inscritas en el Registro de Voluntariado, en aquellas que como mínimo presentan un volumen de personas voluntarias de más de 20 personas, y en aquellas entidades que cuentan con personal asalariado. En cuestión, se trata de las entidades que son más exigentes con la incorporación del personal voluntario en su entidad, que en parte puede deberse a la propia actividad a realizar (en aquellas de *Orientación Social* y de *Servicios a Colectivos* se observa que la media es superior frente al resto de campos de actuación agrupados).

Tabla 8.1. Número medio de requisitos requeridos al voluntariado según tipología de la entidad

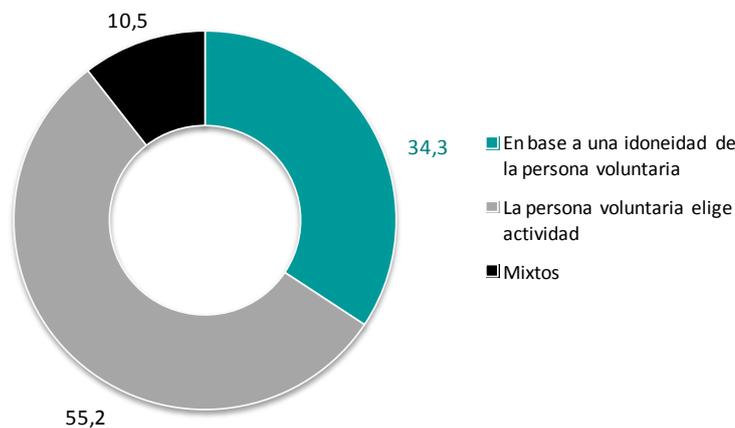
Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	2,6
Entidad no inscrita	1,4
Campo de Actuación	
Recreativa/Ocio	1,6
Orientación Social	2,2
Servicios a Colectivos	2,0
Político/Institucional	1,5
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	1,2
De 6 a 20	1,4
De 21 a 99	3,2
100 y más	2,8
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	1,2
Entidades con asalariados	2,6
Total	1,9

8.2. MODELOS DE ADHESIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD A DESARROLLAR

Otro elemento que confluiría en esta dinámica de relación entre entidad, tipo de actividad/proyecto en el que participar y perfil de la persona voluntaria, es lo que se ha denominado en este informe los “*modelos de adhesión del voluntariado a la actividad*”.

En este contexto, una de cada tres entidades (34%) funciona en base a una idoneidad de la persona voluntaria, es decir, la entidad elige para qué actividad, área o programa es más adecuado que la persona lleve a cabo su acción altruista. La generalidad se da en más de la mitad de las entidades, 55,2%, en las que las personas voluntarias tienen la capacidad de poder escoger en qué tipo de actividad quiere desarrollar su labor. Por último, un 10,5% de entidades presentan modelos mixtos de adhesión del voluntariado a las actividades a llevar a cabo.

Gráfico 8.3. Proporción de entidades en base a modelos de adhesión del voluntariado a la actividad (%)



La realización del voluntariado a través de entidades que rigen su voluntariado por medio de programas y/o proyectos específicos incorpora un voluntariado acorde con las necesidades específicas de cada proyecto. Es por ello que, en mayor proporción, estas entidades prefieran un modelo de idoneidad de la persona voluntaria con la actividad a desarrollar (44,1%, y un 21,2% mixto) más que a proponer un modelo donde la persona voluntaria elija, dentro de las opciones, la actividad a desarrollar. En el caso de aquellas entidades que no desarrollan su actividad de voluntariado de forma exclusiva a través de programas, en un 75,8% presentan un modelo de adhesión del voluntariado, donde la persona elige la actividad a desarrollar.

Del mismo modo, otra característica que ejemplifica esta situación es aquella que segmenta a las entidades según tengan o no asalariados en su entidad. La presencia de trabajadores remunerados dentro de la organización puede significar que determinadas actividades están cubiertas con el personal asalariado, de ahí que en mayor proporción necesiten un voluntariado para cumplir con su actividad de forma más específica, que implique buscar a personas idóneas para la tarea a desarrollar (44,4%), al contrario de lo que ocurre en las entidades sin asalariados donde el 71% presenta un modelo de elección libre para el voluntariado en el desarrollo de su acción altruista.

Tabla 8.2. Proporción de entidades en base a modelos de adhesión del voluntariado a la actividad según tipología de la entidad (%)

	En base a una idoneidad de la persona voluntaria	Persona voluntaria elige actividad	Mixto	Total
Registro Regional Voluntariado				
Entidad inscrita	44,1	35,3	20,6	100
Entidad no inscrita	24,2	75,8	0,0	100
Campo de Actuación				
Recreativa/Ocio	20,0	80,0	0,0	100
Orientación Social	48,1	40,7	11,1	100
Servicios a Colectivos	35,0	50,0	15,0	100
Político/Institucional	10,0	80,0	10,0	100
Personal contratado				
Entidades sin asalariados	22,6	71,0	6,5	100
Entidades con asalariados	44,4	55,2	13,9	100

8.3. COMPETENCIAS DEL VOLUNTARIADO Y SU RELEVANCIA PARA LAS ENTIDADES CIUDADANAS

Además del propio perfil, en relación con una determinada cualificación académica, o de los requisitos a la hora incorporar personas en la entidad, las organizaciones valoran otra serie de características sobre aquellas personas que potencialmente pueden desarrollar su labor como voluntarias. En este apartado se hace referencia al grado de importancia atribuido a las competencias transversales que las entidades valoran para el colectivo de voluntarios/as. A través de los datos que se muestran a continuación, se identifican aquellas actitudes/capacidades de las personas que significativamente son valoradas dentro de estas organizaciones. En este sentido, el voluntariado se caracteriza, además de en relación a sus competencias profesionales, a una serie de cualidades “idóneas” para realizar la labor voluntaria, así pues estos datos reflejan en términos de deseabilidad el perfil del voluntariado. Aunque, la mayor parte de esta serie de competencias no son en sí mismas elementos “excluyentes” para llevar a cabo voluntariado, sí son valoradas de manera positiva, ya que en cierta parte definen las cualidades deseadas de las personas voluntarias. Y en suma, ofrece un contexto sobre el que entender y comprender cómo debe ser la acción voluntaria a través del juicio de los responsables de las entidades ciudadanas.

En el cuestionario distribuido a las entidades ciudadanas, se incluyó un conjunto de competencias personales, un total de 16, que debían ser valoradas en una escala de “1” a “5”, donde el valor “1” era una valoración de la competencia como “nada importante”, y “5” era una valoración “muy importante”.

Entre aquellas competencias valoradas con mayor grado de importancia se puede encontrar la capacidad y actitud de **trabajo en equipo** valorada por el 90,4% del conjunto de entidades como algo importante y muy importante. Así, además puede entenderse que el voluntariado, como acción altruista, implica una capacidad en su ejecución en forma de acción conjunta con el resto de personas, por encima de lo que pudiera ser acción de carácter más individual y de menor interrelación con el resto de personas.

El **compromiso** es otra cualidad de las personas a la que las entidades le atribuyen una especial importancia (34% algo importante y un 50% muy importante) para desarrollar estas labores. La búsqueda de la continuidad y de la responsabilidad en el desarrollo de la acción voluntaria se torna esencial para las entidades, donde la falta de compromiso puede llevar a un menor grado de cumplimiento con los fines y programas propuestos para el voluntariado.

Así, la siguiente tabla resume las competencias que mejor valoran las entidades y que deberían de conformar ese carácter transversal del voluntariado, donde además de las indicadas, estarían: **integridad, asertividad, sensibilidad interpersonal, sociabilidad, empatía, capacidad de adaptabilidad, automotivación y entusiasmo**.

Tabla 8.3. Competencias valoradas con mayor grado de importancia (%)

	Nada importante	Poco importante	Importancia media	Algo importante	Muy importante	Total
Trabajo en equipo	5,8	0,0	3,8	40,4	50,0	100
Compromiso	6,0	4,0	6,0	34,0	50,0	100
Integridad	4,3	2,2	10,9	39,1	43,5	100
Asertividad	2,1	6,4	14,9	53,2	23,4	100
Sensibilidad interpersonal	2,2	4,3	19,6	37,0	37,0	100
Sociabilidad	2,2	6,5	17,4	41,3	32,6	100
Empatía	4,2	0,0	22,9	39,6	33,3	100
Capacidad de adaptabilidad	2,1	6,3	20,8	37,5	33,3	100
Automotivación	2,2	6,5	23,9	43,5	23,9	100
Entusiasmo	2,0	6,1	28,6	36,7	26,5	100

Por otro lado, se han identificado aquellas **competencias que son valoradas como menos importantes** para el desarrollo de la labor voluntaria, aunque siguen siendo valoradas de forma positiva. Así, puede entenderse que algunas de ellas destacan por presentar una menor relevancia para la entidad. Es por ello que, como se observa en la tabla siguiente, el nivel de entidades que señalan estas competencias con un nivel medio de importancia crece en consideración a las comentadas en la tabla anterior.

Al respecto, aquellas más significativas serían la **capacidad de liderazgo**, donde 30,4% de las organizaciones la valora como nada importante o poco importante (6,5% y 23,9% respectivamente), y la **tolerancia al estrés** con un 23,4% de las entidades en estos niveles de valoración. Dentro de este grupo además se encuentran: **iniciativa, paciencia, creatividad y capacidad crítica**.

Tabla 8.4. Competencias valoradas con menor grado de importancia (%)

	Nada importante	Poco importante	Importancia media	Algo importante	Muy importante	Total
Iniciativa	0,0	15,2	26,1	45,7	13,0	100
Paciencia	0,0	10,9	30,4	37,0	21,7	100
Creatividad	6,3	8,3	27,1	35,4	22,9	100
Capacidad crítica	4,3	12,8	36,2	42,6	4,3	100
Tolerancia al estrés	4,3	19,1	31,9	29,8	14,9	100
Liderazgo	6,5	23,9	47,8	13,0	8,7	100

A modo de resumen del conjunto de las dos tablas se presenta el grado de valoración promedio entre 1 “nada importante” y 5 “muy importante” que de forma visual sitúa el conjunto de competencias en una valoración media y que ejemplifica las distribuciones indicadas anteriormente.

Gráfico 8.4. Medias de valoración (de 1 a 5) sobre el conjunto de competencias requeridas



Grupos de competencias.

Como ha podido observarse la mayor parte de las competencias personales presentan un grado de aceptación por parte de las entidades similar. Según los valores promedio casi la totalidad de ellas presentan valores por encima de 3 en una escala de 1 a 5. No obstante, se procedió a llevar a cabo un análisis factorial sobre el conjunto de las valoraciones ofrecidas en cada una de las competencias con el objetivo de poder identificar y generar subgrupos de competencias personales sobre el voluntariado en base a una relación significativa entre ellas.

Desde este punto de vista, el análisis factorial es principalmente una técnica estadística multivariante de reducción de datos, en definitiva, de simplificación de un conjunto de datos (variables-competencias) en un número inferior (llamados factores) que permiten agrupar la información de una forma que, a menudo en principio, no es observable por sí misma. En este sentido, lo que quiere describirse es en qué medida pueden agruparse el conjunto de variables (un total de 16) en un número inferior, y describir los grupos de competencias que están entre sí relacionados. En cuestión se trata de establecer una descripción más simplificada del elevado número de competencias propuestas³⁸.

Desde este punto de vista, el análisis factorial ha reducido el total de variables (competencias personales) en un total de 3 factores. Este resultado indica que del total de competencias evaluadas se pueden resumir de forma significativa en estos factores. Se expone a continuación la descripción de cada factor y en la matriz de componentes rotados la composición de cada factor a través de cada competencia.

³⁸ En esta técnica estadística los valores de adecuación, y/o validez en la composición de los factores son los siguientes: Medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin = 0,782; Prueba de esfericidad de Barlett con una Sig = 0,000. Otra referencia en relación a la capacidad de explicación del modelo es la el porcentaje de varianza explicada por el conjunto de los tres factores generados, que alcanza el 68%.

Factor 1: Son las competencias más comunes que en términos de importancia y deseabilidad mejor han valorado las entidades. Se trata de un factor que reúne estas competencias en tanto que en términos de significatividad están relacionados. Dentro de este factor se sitúan: *empatía, entusiasmo, asertividad, paciencia, sensibilidad interpersonal, sociabilidad, compromiso, automotivación, trabajo en equipo, iniciativa y capacidad crítica*. El número amplio de competencias que agrupa este factor lleva a recalcar la caracterización de un determinado perfil de voluntariado en relación a su actitud y cualidades personales.

Factor 2: son competencias quizás ya no tan básicas, como en este caso *liderazgo, capacidad de adaptabilidad y creatividad*. No todas las actividades y el voluntariado presentarán estas características o se requerirán como importantes a la hora de delimitar las cualidades/competencias profesionales de los voluntarios.

Factor 3: por último, dos competencias que están asociadas, aunque ya en menor grado son la *integridad y la tolerancia al estrés*. Donde la valoración de estas competencias diverge en grado del resto, siendo un tipo de competencias que se encuentran al margen del resto.

Tabla 8.5. Matriz de componentes rotados análisis factorial sobre competencias valoradas

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1- Empatía	0,831	-0,197	0,262
2- Entusiasmo	0,819	-0,037	-0,113
3- Asertividad	0,797	-0,052	0,251
4- Paciencia	0,795	-0,069	-0,006
5- Sensibilidad interpersonal	0,790	-0,165	0,103
6- Sociabilidad	0,785	-0,066	-0,153
7- Compromiso	0,769	0,122	0,035
8- Automotivación	0,705	0,187	-0,295
9- Trabajo en equipo	0,694	0,143	0,166
10- Iniciativa	0,679	0,436	-0,314
11- Capacidad crítica	0,575	0,364	-0,373
12- Liderazgo	0,304	0,831	0,174
13- Capacidad de adaptabilidad	0,468	0,624	0,201
14- Creatividad	0,465	0,607	0,213
15- Integridad	0,553	0,190	0,669
16- Tolerancia al estrés	0,596	0,133	0,609

9.- Entidades y su relación con la normativa

La participación de personas voluntarias en entidades se ha convertido en un **aspecto marcadamente institucionalizado en la mayor parte de los casos**. Esa institucionalización lleva asociada una regulación normativa que implica una necesidad de apreciación, por parte de las entidades de voluntariado, de elementos desarrollados en las normas de referencia. En este sentido, un aspecto relevante de este marco legal tiene que ver con una serie de factores elementales para la realización de trabajo con personas voluntarias, esto es lo que se identifica con derechos de los voluntarios/as.

Dentro de la normativa estatal, la cual se está reformando actualmente, y la autonómica de referencia, en este caso de Castilla y León, existen apartados que incluyen una tipología de derechos de las personas voluntarias que deben ser respetados y puestos en marcha por toda aquella organización que quiera ser considerada “legalmente” como entidad de voluntariado. Además, como se ha comentado, existe la opción de inscribirse en un registro regional de entidades de voluntariado que facilita y marca las pautas necesarias para el acceso a ciertos recursos públicos destinados a la participación de las organizaciones que cuentan con personal voluntario en sus estructuras.

En este capítulo se va a explorar, en primer lugar, la distribución de las entidades participantes en relación con su inscripción en el registro regional de voluntariado, dato que, por otro lado, ya se ha estado utilizando como variable explicativa en algunas cuestiones, aunque lo más relevante venga dado por las opiniones expresadas por las entidades en relación con las dificultades a esta inscripción, o a las razones por las cuales ciertas entidades declinan inscribirse en este tipo de registros.

En segundo lugar, como contenido relevante de este capítulo, se va a presentar la adecuación de todas las entidades con respecto a los principales derechos reconocidos por la normativa para las personas que de forma altruista participan en las diferentes entidades de la ciudad. De este modo, se podrá observar las diferencias existentes en relación a esta cuestión según los diferentes tipos de entidades con los que se está trabajando a lo largo del presente trabajo.

En términos generales, habrá que prestar atención a las diferencias más destacables en relación con los derechos de los voluntarios/as según se trate de entidades inscritas en el registro, según el tamaño de las organizaciones y sus recursos, o según el ámbito de actuación principal en el que desarrollen sus actividades.

9.1. INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO REGIONAL DE ENTIDADES DE VOLUNTARIADO

A través de las diferentes normas publicadas en relación con el voluntariado, se ha expresado la necesidad de crear un registro mediante el cual todas las entidades que tengan una relación directa con la gestión de personas voluntarias en su actividad habitual puedan estar agrupadas a través de este mecanismo administrativo. Como es preceptivo, la legislación incentiva la utilización de este mecanismo por parte de las entidades, negando en ocasiones la posibilidad de acceder a recursos públicos en caso de no participar en el desarrollo de este registro. Sin embargo, como se ha observado en capítulos anteriores, en la ciudad de Salamanca la estructura de las asociaciones y entidades es bastante heterogénea, con lo que las posibilidades, las inquietudes y los deseos de formar parte de este tipo de bases de datos son bastante diferentes.

En cualquier caso, como ya se ha informado en el apartado correspondiente a las características de las entidades en Salamanca hay un total de 32 entidades inscritas en el registro, siendo el número algo más elevado para toda la provincia. En nuestra distribución muestral, las entidades que participan en este registro, teniendo en cuenta que son las que potencialmente tienen una relación más importante con la acción voluntaria suponen aproximadamente 50% del total de entidades.

Como se observará en relación con la caracterización y presencia de ciertos derechos de las personas voluntarias, y a través de otros datos ofrecidos en el presente informe, una de las características más influyentes a la hora de caracterizar a una organización es su presencia de en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado. Al respecto, es interesante remarcar que, en general, no se han detectado por parte del conjunto de entidades adscritas al mismo demasiadas dificultades en el momento de cumplir con los trámites que permiten la inscripción en dicho registro. Únicamente se han recogido ciertas demandas por parte de las organizaciones en relación con la ausencia de recursos económicos y de ayuda administrativa para una mejor gestión y desarrollo del registro mencionado, así como alguna demanda en relación con la indefinición del conjunto de criterios para poder acceder de forma adecuada a este mecanismo de gestión autonómico.

Por otro lado, las entidades no registradas como entidades de voluntariado, esgrimen una serie de razones para no incluirse en el mismo, entre las que cabe destacar por su mayor frecuencia, el desconocimiento de la existencia de este instrumento de forma general. Dentro de las razones argumentadas, se han detectado casos de un desconocimiento, no del propio instrumento administrativo, sino de la propia utilidad y características concretas del mismo para cierto tipo de entidades con un volumen de voluntariado modesto. Igualmente hay un desconocimiento en relación con ciertas actividades realizadas que puedan considerarse como de voluntariado por parte de la administración a través de la normativa autonómica vigente.

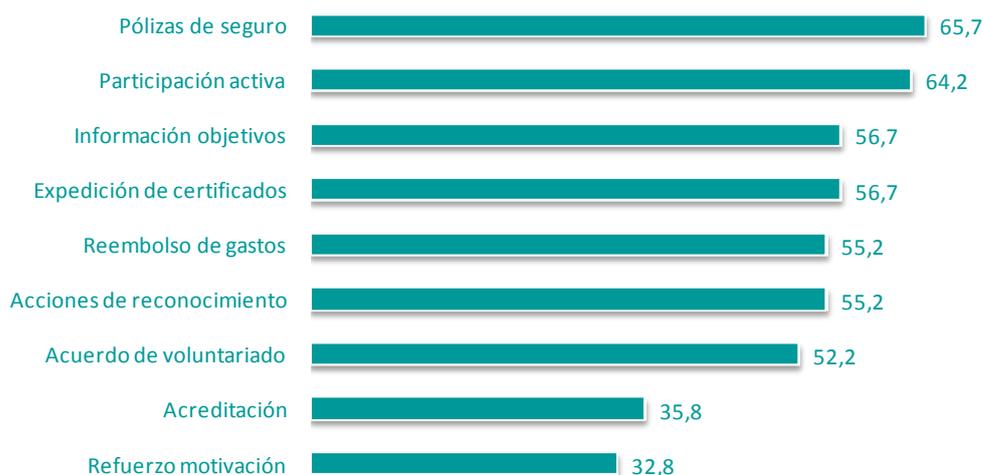
Ha sido posible, además, detectar otra serie de elementos que hacen decidir a las entidades no avanzar en su inscripción como entidades de voluntariado. Al respecto, las más relevantes se asocian a una valoración poco atractiva de la realización del proceso de inscripción; una serie de argumentos que se centran en el tipo de actividad de la entidad, o con la estructura de su personal voluntario, siendo en estos casos las propias personas que forman parte de la junta directiva de la entidad. En este sentido, varias entidades consultadas indican que no consideran necesario estar presentes en una estructura administrativa de estas características. Finalmente, en algún caso se alude a las trabas o dificultades administrativas de gestión de la inscripción como causa principal por la que no se realiza el trámite de registro.

9.2. DERECHOS DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS: ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

Como se ha indicado, en el artículo 12 de la Ley 8/2006 de 10 de octubre de Voluntariado de Castilla y León, se marcan una serie de derechos que son inherentes a la condición de persona voluntaria, en este proyecto, se han escogido una serie representativa de los mismos para conocer la actualización de las entidades con respecto a la normativa y en cierta medida conocer cuáles son las características de las entidades que tienen mayores posibilidades e incentivos para poner en marcha los mecanismos necesarios para que ese listado de derechos se cumpla de forma efectiva. No cabe duda que dentro del conjunto de derechos, y en la tipología marcada por la normativa, se pueden encontrar categorías de muy distinto carácter. Este mismo hecho permitirá la consecución de algunos de ellos de forma más sencilla que otros, con lo que la estructura analítica de la situación dependerá en todo caso de ciertas variables que tendrán que ver con la capacidad administrativa, económica y organizativa de las distintas organizaciones de la ciudad de Salamanca.

En cualquier caso, se puede comenzar indicando que de las nueve categorías seleccionadas, la que mayor impacto real tiene dentro de las entidades salmantinas tienen que ver con [la contratación de pólizas de seguros para el personal voluntario](#), la cual es señalada en un 65,7% de los casos. En este mismo nivel se encuentra uno de los derechos con una mayor carga de subjetividad, el cual tiene que ver con [posibilidad ofrecida a la persona voluntaria de tener una participación activa dentro de la entidad](#) a través de los programas llevados a cabo. En este caso, el porcentaje supera levemente el 64%. Este grupo de derechos por tanto, son los que en mayor medida se están cumpliendo por parte de las entidades de la ciudad de Salamanca; el primero de ellos afecta a aspectos relacionados con la seguridad en la realización de las actividades, mientras que el segundo ofrece la posibilidad de contribuir con ideas y de ofrecer opiniones relevantes acerca de las actividades en las que el personal voluntario cobra un mayor protagonismo.

Gráfico 9.1. Cobertura de derechos de las personas voluntarias (%)



Se pueden distinguir en el gráfico anterior, que con un nivel de ejecución menos elevado, se encuentran otra serie de características que aparecen en la normativa como derechos de los voluntarios. Así, se puede apreciar que más de la mitad de las entidades indican que realizan [la expedición de certificados a](#)

las personas voluntarias, que informan de los objetivos principales de la entidad y que realizan acciones de reconocimiento y apoyo de las personas voluntarias. Además en un 55% de los casos se realiza habitualmente el reembolso de los gastos que la acción voluntaria puede ocasionar y en un 52% se firma el acuerdo o compromiso de voluntariado.

Con un menor nivel de uso o de aplicación, se encuentran dos acciones indicadas en la normativa que tienen que ver con la acreditación identificativa de la persona voluntaria y la realización de acciones dirigidas a fomentar el refuerzo de la motivación y consolidación del voluntariado. Ambas acciones son realizadas por algo más del 30% de las entidades de la ciudad de Salamanca.

9.3. LOS DERECHOS SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES

Una vez obtenida la radiografía general sobre los derechos de las personas voluntarias en las entidades de la ciudad de Salamanca, es importante desagregar esa información para obtener una serie de datos que permitan identificar o considerar un conjunto de tipos de entidades en relación con alguno de los derechos categorizados en este estudio.

Pólizas de seguros para el voluntariado.

En primer lugar, en relación con la existencia de una póliza de seguros para las personas voluntarias, los datos reflejan que son las entidades inscritas en el registro las que en mayor medida cuentan de forma efectiva con este instrumento de forma más frecuente. Por otro lado, en las entidades no inscritas en este registro las pólizas de seguros están presentes en un 45,5% de los casos, este porcentaje se eleva hasta algo más de un 84% para el grupo de entidades que están inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado de Castilla y León.

Si se atiende a otro tipo de variables que pueden explicar la presencia de este mecanismo de seguridad laboral, se observa que son las entidades con un mayor tamaño en relación con el personal voluntario que las conforma quienes en mayor medida implementan este recurso. Concretamente, mientras que para las entidades con un tamaño superior a las 100 personas este hecho se da en casi un 90% de los casos, para las entidades más pequeñas, es decir las que están formadas hasta por cinco personas voluntarias, las pólizas de seguro son contratadas por un 50% de las mismas.

Tabla 9.1. Firma de pólizas de seguros para las personas voluntarias según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	85,3
Entidad no inscrita	45,5
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	20,0
Orientación Social	70,4
Servicios a colectivos	90,0
Político/Institucionales	50,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	50,0
De 6 a 20	55,2
De 21 a 99	87,5
100 o más	88,9
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	53,3
Entre 15.000€ y 99.999€	50,0
100.000€ o más	89,5
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	54,8
Entidades con asalariados	75,0
Total	65,7

Como se puede observar en la tabla anterior, es destacable la significativa diferencia en la aparición de este mecanismo entre las entidades cuyo ámbito principal de actuación tiene que ver con actividades *Recreativas/Ocio*, en donde las pólizas se dan únicamente en un 20% de las mismas, frente a las entidades cuyo ámbito principal tiene que ver con los *Servicios a Colectivos*, las cuales cuentan con este instrumento en un 90% de los casos.

Así mismo, mientras que no se observan grandes diferencias teniendo en cuenta el tiempo desde que las entidades llevan trabajando con personal voluntario, sí se observan matices al analizar los datos con respecto a las entidades que cuentan con personal asalariado o no. En este caso, son las entidades que tienen personal asalariado en sus plantillas las que en mayor medida contratan pólizas de seguro para sus voluntarios/as, en un 75% de los casos, frente a un 54,8% para las entidades que no tienen personal asalariado entre sus filas. Igualmente, la capacidad económica refleja que a mayor presupuesto mayor porcentaje de utilización de este tipo de recurso administrativo, observándose una diferencia de casi cuarenta puntos porcentuales entre las entidades con más recursos (89,5%) y las que cuentan con un presupuesto más modesto (53,3%).

Reembolso de gastos derivados de la acción voluntaria.

Siguiendo con el análisis de los derechos de los voluntarios, en relación con el reembolso de gastos derivados de la acción voluntaria, se observan igualmente grandes diferencias entre las entidades inscritas en el registro de voluntariado y quienes no lo están. En términos numéricos, mientras que los gastos son reembolsados de forma habitual por casi un 80% de las entidades registradas, el dato para las

entidades no inscritas en el registro desciende hasta el 30,3% de las mismas. Siendo este un dato esperado, debido al mayor compromiso con la normativa que deben tener las entidades que desean estar presente en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, se puede complementar nuevamente con la observación de otro tipo de variables descriptivas. Así, son las entidades situadas en las categorías de mayor tamaño según el número de voluntarios/as las que suelen realizar este tipo de acciones de reembolso de los gastos de una manera más frecuente. Exactamente, en este caso el porcentaje más elevado se sitúa en la franja de tamaño de entre 21 y 99 voluntarios/as con un 68,8% de entidades de este tipo que reembolsan los gastos a sus voluntarios/as. Prácticamente al mismo nivel porcentual se sitúan las entidades con más de 100 voluntarios/as en sus plantillas, las cuales en un 66,7% realizan esta acción. En relación con el campo de actuación de las organizaciones, se observa una clara prevalencia de la acción de reembolso de gastos en las entidades cuyo ámbito se enmarca en la orientación social tradicional, ya que 7 entidades de cada 10 de este tipo indican que de manera habitual realizan este reembolso a su personal voluntario.

Tabla 9.2. Reembolso de gastos del personal voluntariado según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	79,4
Entidad no inscrita	30,3
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	30,0
Orientación Social	70,4
Servicios a colectivos	45,0
Político/Institucionales	60,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	33,3
De 6 a 20	55,2
De 21 a 99	68,8
100 o más	66,7
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	43,3
Entre 15.000€ y 99.999€	50,0
100.000€ o más	78,9
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	41,9
Entidades con asalariados	66,7
Total	55,2

Por otro lado, si se tiene en cuenta la estructura de recursos humanos de las entidades, en concreto la presencia o no de personas asalariadas, la realidad refleja que de nuevo son las entidades que tienen trabajadores/as las que cumplen en mayor medida con este derecho, llegando a suponer un 66,7% de las mismas, en contraposición con el 41,9% para las entidades sin personal asalariado. Además, en este caso sí se observa que las entidades con menor experiencia en la gestión de voluntariado son las que en menor medida realizan esta gestión, mientras que nuevamente las entidades con un mayor volumen de ingresos son las que proporcionalmente actúan más frecuentemente en relación con el reembolso de los gastos, hasta llegar a un porcentaje cercano al 79%.

Acuerdo/ compromiso de voluntariado.

En la relación entre persona voluntaria y entidad, y como derecho para quién ejerza el voluntariado, se presenta la posibilidad de adecuar las características de la acción en sus diferentes variables a través de la suscripción de un compromiso o acuerdo de voluntariado, que actúa como garantía de las responsabilidades de ambas partes.

Si bien en términos generales, este acuerdo se lleva a cabo por algo más de la mitad de las entidades, el hecho de encontrarse inscrito en el registro de entidades de voluntariado da lugar a que estas entidades en un 79,4% realicen con el personal voluntario un acuerdo de colaboración. En cambio, para el grupo de entidades no registradas, este porcentaje desciende hasta el 24,2% de las mismas.

En este caso el campo de actuación no refleja unas variaciones entre organizaciones demasiado importantes, siendo las entidades tradicionales de orientación social las que en mayor medida actúan para completar este tipo de acuerdos con las personas voluntarias (63,4%).

El número de voluntarios/as pertenecientes a las organizaciones en este caso refleja que las entidades de un tamaño medio, realizan este tipo de compromisos de forma mayoritaria, ya que los datos reflejan que hasta un 93,8% de las mismas actúan efectivamente en la firma de acuerdos de voluntariado.

Tabla 9.3. Acuerdos de voluntariado según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	79,4
Entidad no inscrita	24,2
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	40,0
Orientación Social	63,4
Servicios a colectivos	45,0
Político/Institucionales	50,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	25,0
De 6 a 20	37,9
De 21 a 99	93,8
100 o más	66,7
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	23,3
Entre 15.000€ y 99.999€	58,3
100.000€ o más	94,7
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	29,0
Entidades con asalariados	72,2
Total	52,2

De nuevo, se vuelve a apreciar la importancia del volumen de ingresos a la hora de llevar a cabo los diferentes tipos de derechos de las personas voluntarias incluidos en la normativa; de este modo cabe destacar que las entidades con mayor nivel de ingresos prácticamente en su totalidad firman acuerdos de voluntariado con las personas que entran a formar parte de su organización a través de esta figura, llegando a suponer prácticamente el 95% de las mismas. Este porcentaje desciende hasta situarse en un 23,3% para el grupo de entidades que tienen un nivel de ingresos inferior a 15.000 euros.

Expedición de certificados de la acción voluntaria.

Otro de los derechos de las personas voluntarias explicitados en la normativa vigente, y que en cierta manera también puede considerarse de carácter administrativo, tiene que ver con la posibilidad de acceder de manera eficaz a un certificado que justifique y describa las acciones que de forma voluntaria realiza cada persona implicada en la entidad.

Nuevamente, la frecuencia positiva en relación con la tramitación y gestión de este tipo de certificados es más alta dentro de las entidades que forman parte del Registro Regional de Entidades de Voluntariado, en las que se gestiona en casi un 85% de los casos; en cambio para las entidades ajenas a este registro el dato es más modesto, ya que tan solo se da en un 27,3% de los casos estudiados.

Si atendemos al tamaño en relación con el número de voluntarios/as que forman parte de la entidad, la situación en relación con la emisión de certificados se puede observar una mayor incidencia de la acción a medida que la entidad cuenta con un mayor volumen de personas voluntarias. Concretamente, según los datos obtenidos, mientras que el porcentaje de entidades que emiten certificados y que tienen entre 1 y 5 voluntarios/as supera levemente el 16%, esa proporción va en clara progresión emparejada a los conjuntos de entidades con más personal voluntario en sus filas. Esa progresión culmina en el bloque de entidades con más de 100 personas voluntarias, donde la expedición de certificados de actividades se gestiona en prácticamente el 89% de los casos.

Tabla 9.4. Expedición de certificados según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad registrada	85,3
Entidad no registrada	27,3
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	40,0
Orientación Social	70,4
Servicios a colectivos	45,0
Político/Institucionales	60,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	16,7
De 6 a 20	48,3
De 21 a 99	87,5
100 o más	88,9
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	36,7
Entre 15.000€ y 99.999€	50,0
100.000€ o más	88,5
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	38,7
Entidades con asalariados	72,2
Total	56,7

Finalmente, un nuevo dato refleja la capacidad administrativa de ciertas entidades frente a otras. Así, son las entidades que cuentan con personal asalariado las que en mayor medida realizan esta expedición de certificados frente a las entidades que no disponen de asalariados en sus filas, 72,2% frente a un 38,7% respectivamente. Como se puede apreciar en la tabla siguiente, en este caso vuelven a observarse importantes diferencias entre entidades con mayor volumen de ingresos, las cuales realizan expedición de certificados en un 88% de los casos, y las entidades con niveles de ingresos más modestos, donde los porcentajes se sitúan en un 50% y en un 36,7%.

Acreditación identificativa de voluntario/a.

Otra derecho de cuya gestión y tramitación depende la capacidad de afrontar tareas administrativas por parte de una entidad, es la acreditación identificativa de la condición de persona voluntaria. Recogido como uno de los derechos de los/as voluntarios/as, sin embargo tiene una implantación menor dentro de las estructuras de las entidades de la ciudad de Salamanca. En cualquier caso, hay que reflejar que la utilidad de este tipo de acreditaciones, sobre todo es necesaria a la hora de justificar y visualizar la presencia del personal voluntario en cierto tipo de eventos organizados por la entidad o en cualquiera de aquellos en los que para la participación sea necesario disponer de este tipo de acreditación, con lo que en la medida en la que no se desarrollen por parte de las entidades actividades públicas en las que las personas voluntarias deban ser identificadas, este derecho no tiene la necesidad de ser llevado a cabo.

En cualquier caso, y con motivo de centrar el conocimiento de los distintos tipos de derechos con los que cuentan las personas voluntarias, hay que destacar que el 35,8% de las entidades de la ciudad de Salamanca han acreditado en alguna ocasión a sus voluntarios.

Como se puede apreciar, el nivel de compromiso con este derecho es significativamente menos elevado que el conocido para el resto de derechos de tipo “administrativo” que se han observado en las líneas anteriores.

Tabla 9.5. Acreditación del personal voluntario (%) según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	58,8
Entidad no inscrita	12,1
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	26,7
Entre 15.000€ y 99.999€	41,7
100.000€ o más	42,1
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	8,3
De 6 a 20	31,0
De 21 a 99	56,3
100 o más	55,6
Total	35,8

Cabe destacar como diferencias principales según los tipos de entidades, que nuevamente se aprecia una importante diferencia si la entidad ha realizado el proceso de inscripción en el registro de entidades de voluntariado o no. En el primer caso, el nivel de participación en la creación de acreditaciones identificativas se eleva hasta un 58,8% de las mismas, sin embargo para el resto de entidades este porcentaje apenas obtiene un 12,1%. Por otro lado, a medida que aumenta el tamaño de la entidad se hace más necesario activar la expedición de acreditaciones identificativas, ya que cuentan con una estructura consolidada y amplia, y con una cantidad de recursos humanos que permiten realizar actividades en las que este tipo de acreditación sea necesario. En cambio, en este caso no se observan excesivas diferencias entre las entidades que cuentan con asalariados en sus estructuras (41%) frente a las que únicamente cuentan con personal voluntario. (29%). Igualmente ocurre si se analiza el dato en relación a la variable de ingresos de las entidades, produciéndose una drástica reducción de la diferencia de los porcentajes entre los distintos tipos de entidades, sobre todo teniendo en cuenta los datos observados en los anteriores derechos analizados.

Información precisa de los objetivos y actuaciones de la entidad.

En este momento, la secuencia de elementos en relación con los derechos de las personas voluntarias se dirige a una serie de fenómenos de actuación que se alejan de la razón administrativa en su aplicación, para pasar a conceder una mayor importancia a aspectos propios de la gestión del voluntariado en cada una de las entidades de la ciudad de Salamanca.

El primero derecho en entrar en escena tiene que ver con las acciones informativas en relación con los objetivos y actuaciones de la entidad, como mecanismo identificativo de las mismas y que permita a las

personas voluntarias conocer la forma de trabajar, así como los objetivos principales de la entidad de la que desean formar parte.

En términos generales, este proceso informativo se realiza en algo más del 56% de entidades de Salamanca, marcándose una diferencia clara entre la proporción de entidades registradas que realizan esta acción, exactamente un 76,5%, y el resto de entidades, donde esta actividad se desarrolla en 36,4% de los casos. Igualmente, si se tiene en consideración descriptiva el número de voluntarios/as de la entidad, hay que añadir que la situación en este caso ofrece una progresión muy clara a medida que la entidad cuenta con más voluntarios. Así, mientras que para el primer bloque de entidades según su tamaño (las que cuentan hasta con 5 personas voluntarias) las actividades de información de objetivos y actuaciones de la entidad se realizan en un 33,3% de las mismas, ese porcentaje supera el 77% para las organizaciones de voluntariado que cuentan con más de 100 voluntarios/as en sus filas.

La realidad ofrecida a través del análisis en función del campo de actuación agrupado de las distintas organizaciones, ofrece como datos más relevantes la igualdad entre los grupos de entidades dedicadas a las actividades recreativas, a la orientación social y a la prestación de servicios a colectivos, rondando en los tres casos el 50% de entidades que informan de los objetivos y de las principales actuaciones de la entidad. En este caso, son las entidades político/ institucionales las que en mayor grado indican realizar este tipo de actividades con el personal voluntario, siendo así para 8 de cada 10 casos de este grupo de entidades.

Tabla 9.6. Información de objetivos y actuaciones de la entidad según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	76,5
Entidad no inscrita	36,4
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	50,0
Orientación Social	51,9
Servicios a colectivos	55,0
Político/Institucionales	80,0
Volumen de personas voluntarias	
De 1 a 5	33,3
De 6 a 20	55,2
De 21 a 99	68,8
100 o más	77,8
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	46,7
Entre 15.000€ y 99.999€	41,7
100.000€ o más	78,9
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	41,9
Entidades con asalariados	69,3
Total	56,7

Además, como se puede apreciar en la tabla siguiente, las entidades con personal asalariado son más activas en la realización de este tipo de actuaciones informativas frente a las entidades compuestas exclusivamente por personas voluntarias. Nuevamente, teniendo en cuenta el volumen de ingresos, las entidades con capacidad de generar mayores ingresos son las que en mayor medida proyectan una información detallada sobre su actividad a las personas que se integran en su organización, llegando a suponer prácticamente el 79% de los casos.

Actividades de refuerzo de la motivación y consolidación del voluntariado.

Otro de los elementos relevantes dentro de la legislación sobre voluntariado, tiene que ver con la posibilidad de realizar actividades que promuevan la motivación de las personas que ejercen tareas de voluntariado. Esta fórmula, como incentivo y método de consolidación de la acción voluntaria se desarrolla de forma general en algo más del 32% de las organizaciones que cuentan con personal voluntario. En este caso, la diferencia entre entidades inscritas en el registro y más cercanas a la normativa de gestión de voluntariado, frente al resto supone casi un 40%, ya que para el primer grupo de entidades el refuerzo se realiza en un 52% de las ocasiones, mientras que para el grupo del resto de entidades se practican este tipo de actividades en un 12% de los casos.

Por otro lado son las entidades –como ocurre con el resto de la tipología de derechos planteada- con asalariados las que valoran la realización de estas actividades de consolidación de forma más contundente, un 44,4%, frente a las entidades que no cuentan con personal asalariado, en las que este tipo de acciones se desarrolla en algo más de un 19% de los casos estudiados. En este caso, también se observa que las entidades con mayor capacidad económica, tienen una mayor preocupación y posiblemente mayores posibilidades de adoptar medidas encaminadas a aumentar la motivación de su personal voluntario. De este modo, las entidades con ingresos superiores a los 100.000 euros, realizan esta actividad en un 57,9% de los casos, frente a 16,7% para el grupo de entidades con menos de 15.000 euros de ingresos anuales.

Tabla 9.7. Refuerzo motivación según tipología de entidades (%)

Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	16,7
Entre 15.000€ y 99.999€	25,0
100.000€ o más	57,9
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	19,4
Entidades con asalariados	44,4
Total	32,8

Posibilidad de participación activa en los programas y en la entidad.

Uno de los derechos más importantes del listado normativo y uno de los que cuyo cumplimiento afecta a la carga subjetiva de la persona que realice el acercamiento al mismo tiene que ver con las opciones de participación por parte de las personas voluntarias en los programas de voluntariado y en la propia dinámica diaria de la entidad. Hay que tener en cuenta que la participación para considerarse activa tiene que promoverse a través de las estructuras orgánicas y estar consolidada como mecanismo de referencia, el cual permitirá a las personas voluntarias contar con herramientas de participación efectivamente útiles. En cualquier caso, hasta un 64% de las entidades de la ciudad de Salamanca consideran que cuentan con esta serie de recursos participativos, el porcentaje más elevado dentro de los derechos asociados a las personas voluntarias en los que la actividad administrativa no es la característica fundamental.

En este sentido, la propia adecuación de la entidad a este tipo de mecanismos participativos permite avalar los procesos propios de participación interna, en los que se basan la toma de decisiones en numerosas entidades de la ciudad.

Brevemente, se puede indicar como características más relevantes que dentro de las entidades inscritas en el registro, el porcentaje de fomento de la participación activa se realiza en un 76,5% de los casos, mientras que en el grupo de entidades ajenas a esta situación administrativa el porcentaje cae hasta algo más del 36,4%. Si bien no se observan importantes diferencias a través de alguna de las variables explicativas habituales, en la tabla siguiente se puede observar los datos según los niveles de ingresos y según la estructura en relación con los recursos humanos de las organizaciones.

Tabla 9.8. Posibilidad de participación activa según tipología de entidades(%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	76,5
Entidad no inscrita	36,4
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	43,3
Entre 15.000€ y 99.999€	66,7
100.000€ o más	84,2
Personal contratado	
Entidades sin asalariados	51,6
Entidades con asalariados	75,0
Total	64,2

De la misma manera que para el resto de derechos analizados, las diferencias son notables entre las entidades con mayor número de ingresos (84,4%) frente a las más modestas en relación con su capacidad económica (43,3%). Igualmente, la estructura en cuanto al personal existente en las entidades refleja que las organizaciones con asalariados posibilitan la participación activa en un 75% de los casos. Por el contrario, las entidades que se estructuran exclusivamente en torno a personas voluntarias, no cuentan, salvo en un 51,6% de los casos, con las estructuras y mecanismos necesarios para fomentar una participación activa en los programas llevados a cabo por las entidades de este tipo.

Acciones de reconocimiento y apoyo a las personas voluntarias.

Otra de las actuaciones que desde las diferentes normativas sobre voluntariado se considera como un derecho de las personas voluntarias, es el reconocimiento a este colectivo por parte de las entidades donde generan su participación. El reconocimiento y apoyo de una figura que como se está observando, juega un papel primordial en el crecimiento de numerosas entidades, e incluso en muchos casos es una pieza básica para la supervivencia de ciertas organizaciones; supone poner en marcha acciones en las que el colectivo de voluntarios/as se sienta reconocido como grupo fundamental dentro del Tercer Sector y de la sociedad en general.

Al respecto, los datos reflejan que de forma global, más de la mitad de las entidades de la ciudad de Salamanca, exactamente un 55,2%, afirman realizar este tipo de acciones de reconocimiento. Como es norma en este capítulo, que busca establecer los criterios de aceptación y compromiso con los derechos de las personas voluntarias, es en el grupo de entidades inscritas en el registro de entidades de voluntariado donde se encuentra la proporción más alta de realización de acciones de apoyo y reconocimiento, llegando a realizarse en 9 de cada 10 entidades de este tipo. A este dato tan elevado hay que contraponer la situación para las entidades no inscritas y que según los datos realizan acciones de reconocimiento y apoyo en un 18,2% de los casos.

Igualmente, aunque no de forma tan acusada como en otros derechos nombrados anteriormente, son las entidades con un mayor volumen de voluntarios/as las que son más propensas a la realización y ejecución de este derecho; llegando al 81,3% en las entidades que cuentan entre 21 y 99 voluntarios/as, frente al modesto 25% para las entidades que tienen 5 o menos personas voluntarias.

Tabla 9.9. Acciones de reconocimiento y apoyo según tipología de entidades (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	91,2
Entidad no inscrita	18,2
Campo de actuación	
Recreativa/ Ocio	30,0
Orientación Social	74,1
Servicios a colectivos	50,0
Político/Institucionales	40,0
Volumen de personas contratadas	
De 1 a 5	25,0
De 6 a 20	51,7
De 21 a 99	81,3
100 o más	66,7
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000€	43,3
Entre 15.000€ y 99.999€	41,7
100.000€ o más	78,9
Total	55,2

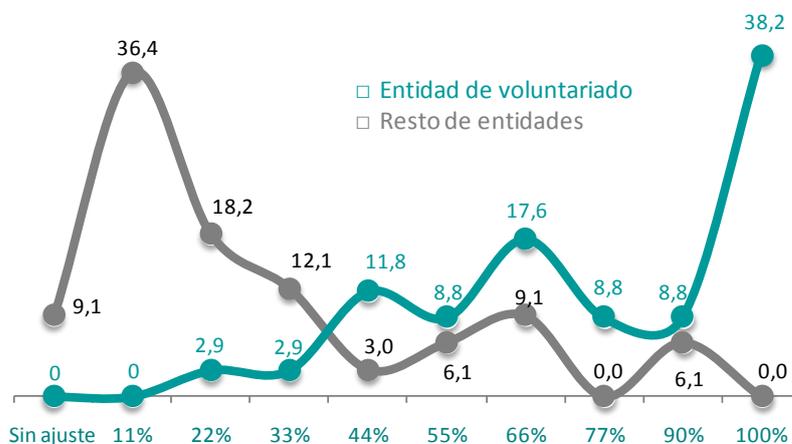
En general, se ha observado una clara diferencia en la adecuación de los derechos propuestos por la normativa de voluntariado entre las entidades más profesionalizadas y cercanas al desarrollo de la acción voluntaria y entre las entidades con un volumen de personal y financiero más pequeño, quienes a su vez no están encuadradas dentro del Registro Regional de Entidades de Voluntariado. Por otro lado, se han apreciado diferencias significativas según el ámbito de actuación de la entidad, y aunque las entidades con más tiempo en la gestión de voluntariado suelen tener mayor grado de cumplimiento, no se puede afirmar categóricamente que sea una variable con capacidad explicativa en este caso.

9.4. GRADO DE AJUSTE DE LAS ENTIDADES A LOS REQUISITOS DE LA NORMATIVA

Como resumen a este capítulo, y teniendo en cuenta las especificidades comentadas al comienzo en relación a los derechos de las personas voluntarias que marca la normativa se presenta en qué grado se da en el conjunto de entidades esta serie de elementos normativos.

De esta forma, se expone el siguiente gráfico que muestra el grado de ajuste de las entidades según se encuentren o no inscritas en el registro Regional de entidades de voluntariado. Así, las entidades pertenecientes al registro de voluntariado presentan un grado de ajuste a los procesos normativos del voluntariado más elevado que el resto de entidades no inscritas en dicho registro, quienes en un 9,1% no presentan ningún elemento de los comentados en este capítulo, y un 36,4% solo llega a un 11% de ajuste. Por otro lado, un 38,2% de las entidades inscritas en el registro de voluntariado presentan un grado de ajuste completo a los requisitos normativos relativos dal voluntariado.

Gráfico 9.2. Grado de ajuste a los requisitos expuestos en la normativa para las entidades que trabajen con personas voluntarias (%)



10. Conclusiones al informe de entidades ciudadanas que cuentan con voluntariado

La estructura del informe ha permitido conocer multitud de datos relacionados con las entidades que cuentan con personal voluntario en la ciudad de Salamanca. La lógica de la acción voluntaria ha sido la guía para establecer los contenidos propuestos, y ha permitido tener una radiografía completa de varios aspectos clave relacionados con la actividad voluntaria dentro de las organizaciones.

Así, se ha observado que el perfil de las entidades influye de manera directa en ciertos aspectos básicos en relación con su capacidad de acción en relación con la actividad voluntaria. Estos aspectos con capacidad de influencia tienen que ver desde la forma de captación de las personas voluntarias, hasta la manera en la que dichas personas participan dentro de las organizaciones.

Se ha observado que las entidades de Salamanca trabajan diversos y muy amplios campos de actuación, y a su vez son capaces de desarrollar actividades para múltiples colectivos. Igualmente, el nivel de financiación, el tiempo que llevan desarrollando actividades de voluntariado y su estructura de recursos humanos, se establecen como variables con un nivel de polarización importante.

En definitiva, un aspecto que es imprescindible establecer como conclusión, es la diversidad existente entre las organizaciones en relación a varias pautas o cualidades que estructuran su funcionamiento interno. Es por esto, que a modo de conclusión global se pretende caracterizar a estas entidades a través del establecimiento de una tipología en la que se pueden encuadrar las organizaciones de la ciudad de Salamanca. Esta clasificación o modelo de agrupación de entidades, pretende no sólo agruparlas como medio para resaltar las diferencias existentes entre ellas, sino más bien, como un primer mecanismo que permita conocer las posibilidades de adaptación ante cambios y transformaciones que pudieran darse en el mundo de la acción voluntaria.

En términos generales, los resultados han reflejado que las entidades cuentan con distintos medios y un nivel diferente de capacidad de gestión del voluntariado, es decir, la potencialidad de sus estructuras y de los mecanismos creados para dinamizar, fidelizar o actuar a través del voluntariado, inciden en la forma de tomar parte en relación con este movimiento participativo.

En cualquier caso, una diferencia entre entidades sustancial, y que influye de manera directa en la eficiencia en la gestión del voluntariado, se refiere al hecho de si una entidad está o no inscrita en el Registro Regional de Voluntariado. Evidentemente, es una variable explicativa con ciertas peculiaridades, ya que el hecho de poder optar a dicho registro incide en que las entidades cuenten con determinados procedimientos o pautas de gestión activadas. Sin embargo, los datos demuestran que resulta especialmente útil para reflejar la disparidad existente dentro del conjunto de entidades que trabajan con personas voluntarias.

Como medio explicativo y a través de la realización de diversos análisis multivariantes, se han generado un total de 3 categorías de entidades en relación con el voluntariado. Para ello se han tenido en cuenta las siguientes características:

- ✓ Procesos en la gestión del voluntariado.
- ✓ Volumen de voluntariado.
- ✓ Presencia de personal asalariado.

- ✓ Grado de financiación.
- ✓ Pertenencia al Registro Regional de Entidades de Voluntariado.
- ✓ Experiencia en la gestión del voluntariado.

Grupo 1

Entidades con alta capacidad para la gestión del voluntariado. Se trata de entidades inscritas como entidades de voluntariado, con un alto volumen de personas voluntarias, que cuentan con personal asalariado, con altos grados de financiación y con una sólida experiencia en la gestión del voluntariado.

Grupo 2

Entidades con capacidad media. Situadas en los valores centrales de las diferentes variables explicativas, y que por un lado, se encuentran en fase de expansión en relación con la actividad voluntaria o en una fase de estancamiento de la misma.

Grupo 3

Entidades con menor capacidad en la gestión y promoción del voluntariado. Se trata de aquellas entidades que no están registradas como entidades de voluntariado, que cuentan con un menor potencial de financiación, menor volumen de personas voluntarias, y con una infraestructura de recursos humanos escasa para implementar una gestión integral de la acción voluntaria.

Tabla 10.1. Cuantificación de tipologías de entidades según capacidad para la gestión del voluntariado (%)

Grupo 1	41,0
Grupo 2	19,7
Grupo 3	39,3
Total	100,0

Como se observa en la tabla anterior, el modelo estadístico ha configurado una agrupación de entidades en los tres grandes grupos anteriormente definidos, sin embargo, son el grupo 1 y 3, en los que se sitúan el 80% de las entidades de la ciudad de Salamanca. Estos datos, reflejan de una manera directa algo que se ha venido observando en relación con cada epígrafe del informe, y que tiene que ver con cierta polarización entre las entidades de voluntariado, configurándose un conjunto de entidades con características y cualidades que permiten establecer unas dinámicas de voluntariado adecuadas y estables; frente a otro conjunto de entidades, que por su pequeño tamaño y nivel de financiación, entre otras causas, no pueden asumir la realización de ciertos aspectos de la gestión de las personas voluntarias. Por otro lado, aparece un grupo de entidades en posiciones medias, con algunas cualidades desarrolladas en mayor medida que otras, y que tienen que configurar una línea de actuación para los próximos años para poder adaptarse y ahondar en el trabajo voluntario.

Finalmente, los datos expuestos pueden permitir a modo de conclusión, y como futuras líneas de análisis, una serie de hipótesis relacionadas con la evolución de cada grupo de entidades en el medio plazo, siempre en relación con la actividad voluntaria. Estas hipótesis, reflejadas en la tabla siguiente, quieren

establecer las posibilidades de adaptación y supervivencia de las entidades, en función de ciertos outputs que influyen históricamente a las entidades del Tercer Sector.

Tabla 10.2. Hipótesis en la transformación de las tipologías de entidades en el medio plazo

Grupo 1

Estabilidad, excepto para aquellas entidades que no sean capaces de renovar a su voluntariado y de ofrecer un contexto acorde a la flexibilización en tiempo y forma de la acción voluntaria.

Grupo 2

La creciente institucionalización de la acción voluntaria, implicará que deban optar por una mayor implantación de procesos de gestión y un aumento de los recursos destinados para fomentar la acción voluntaria.

Grupo 3

El auge del voluntariado, y las posibilidades que genera, obligará a integrar prácticas de gestión que posibiliten tanto la captación, como la fidelización de personas voluntarias, con el fin de aumentar su visibilidad dentro del conjunto de entidades de la ciudad y por tanto mejore las condiciones de viabilidad de este tipo de entidades.

Todas estas líneas de actuación tendrán que considerarse en función de varias acciones contextualizadoras. De este modo, la actividad política y administrativa, efectuada tanto a través de políticas públicas como a nivel de regulación normativa, propondrá elementos de cambio en la relación de las entidades con el voluntariado. Igualmente, la capacidad de las entidades de adaptarse a los cambios y tendencias observadas influirá decisivamente en la valoración y utilidad de sus actividades por parte de la sociedad. En este sentido, las nuevas tecnologías, las redes sociales, se plantean como importantes expositores de la actividad que desarrollan las diferentes entidades, provocando, según se utilicen de forma más o menos correcta, un aumento de la participación dentro de las mismas o un alejamiento de la entidad para las potenciales personas voluntarias. Por último, además de estos aspectos de comunicación institucional por parte de las entidades, será interesante observar la capacidad del conjunto de organizaciones de la ciudad para trabajar en red, aspecto que se antoja fundamental sobre todo para las entidades con menores capacidades de actuación.

INFORME SOBRE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LA CIUDAD DE SALAMANCA

A continuación, y una vez descritas las características principales de las entidades que cuentan con personal voluntario, es el momento de centrar el análisis en las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca.

A través de las entidades, las personas voluntarias cumplimentaron el cuestionario dirigido específicamente a ellas, y que ha proporcionado una información de calidad para responder a varias cuestiones, entre ellas destacan: ¿cuál es el perfil socio-demográfico de las personas que realizan voluntariado en Salamanca?, ¿cuáles son las motivaciones principales para realizar esta acción?, ¿por qué eligen participar en un determinado tipo de entidad?, ¿qué características tiene esa acción voluntaria? o ¿cómo valoran su participación en la entidad?

11.- Perfil del voluntariado en la ciudad de Salamanca

Este primer capítulo relativo al Informe de las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca pretende establecer un perfil socio-demográfico del voluntariado, donde se describen sus principales características. En la literatura sobre este tema de investigación, varias son las experiencias que se han encaminado a establecer aquellas variables que determinan y tienen mayor poder de explicación a la hora de conocer el tipo de personas que en mayor medida deciden realizar tareas de voluntariado. Así, aquellos elementos que se han considerado con carácter explicativo para la realización de esta forma de participación social son los que se tratan a continuación.

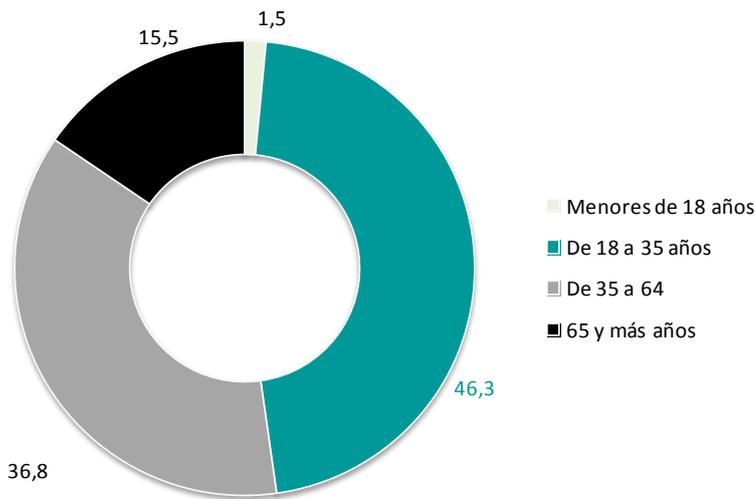
- ✓ Sexo y edad de las personas voluntarias.
- ✓ Nivel de estudios.
- ✓ Estado civil.
- ✓ Municipio de residencia y situación de convivencia.
- ✓ Relación con la actividad.
- ✓ Ideología y religiosidad.
- ✓ Relación del voluntariado con la entidad.

11.1. CARACTERIZACIÓN DEMOGRÁFICA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS: SEXO Y EDAD

En relación al perfil principal del voluntariado, la ciudad de Salamanca se caracteriza por disponer de una proporción significativa de **jóvenes voluntarios/as**. Así, casi la mitad del voluntariado en la ciudad estaría compuesto por personas comprendidas **entre los 18 y 35 años (46,3%)**, siendo el peso del 36,8% para el voluntariado que comprende el grupo de edad de 35 a 64 años y, por último, cabe anotar el dato de personas voluntarias mayores de 65 años, que agrupan al 15,5% del voluntariado. Esta última cifra es relevante, así como apuntan diversas investigaciones al respecto³⁹, acerca del considerable aumento del voluntariado de personas mayores en los últimos años.

³⁹ El envejecimiento de la población, y la situación de inactividad frente al mercado de trabajo sitúa a las personas mayores con un alto potencial para la realización de voluntariado. Es por ello además, que el conjunto de estrategias que se elaboran en relación con el voluntariado sitúan a este grupo de edad dentro de las estrategias específicas para la promoción de la acción voluntaria.

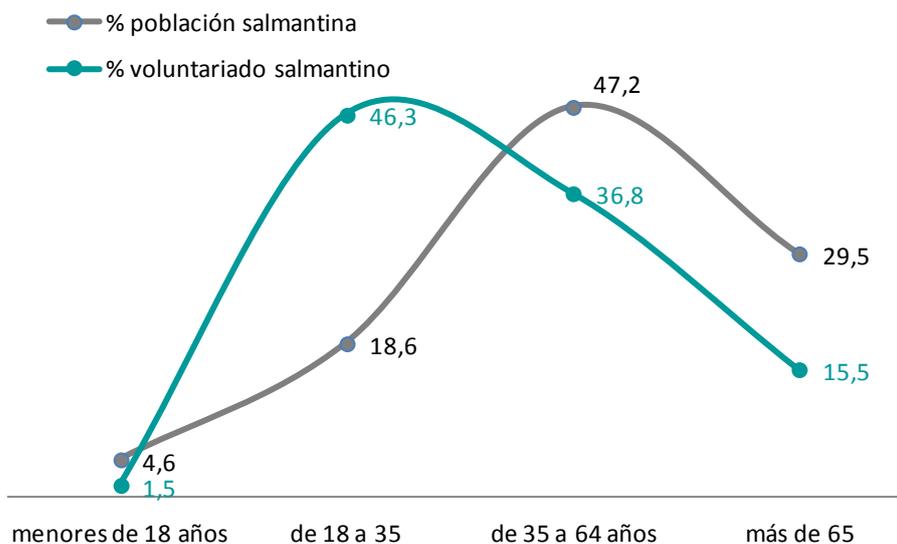
Gráfico 11.1. Distribución del voluntariado de la ciudad según edad (%)



Para reflejar con mayor especificidad la relación entre el voluntariado y la edad de la persona, atendiendo a los datos demográficos por grupos etarios del total de la población salmantina, teniendo en cuenta el intervalo de edad de 16 y más años, los jóvenes menores de 35 años representan el 23,2% (18,6% y 4,6%). Este dato refleja que hay una **sobrerrepresentación del voluntariado joven en la ciudad** en relación a la estructura etaria de la población de la ciudad. Por otro lado, en el caso de los mayores de 65 años, estos suponen el 29,5% del total de la población, y su peso dentro del voluntariado alcanza el 15,5%.

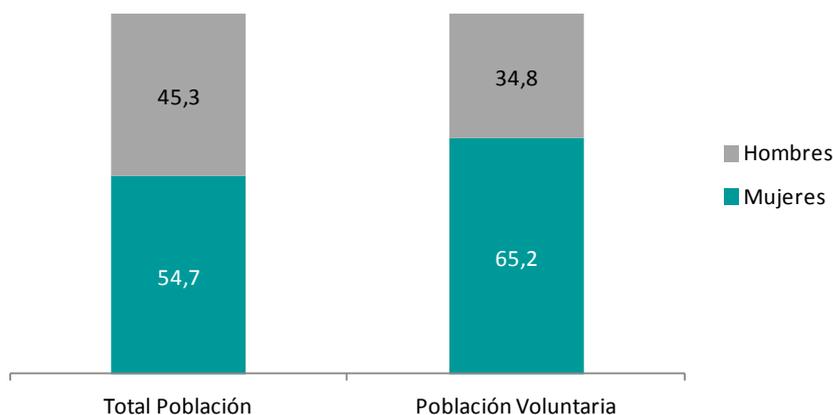
En este sentido, la distribución por edad de la población voluntaria en la ciudad difiere significativamente de los datos poblacionales para el total de personas salmantinas. Igualmente, los datos ofrecidos pueden ofrecer pistas y estrategias sobre cómo enfocar y promocionar el voluntariado en la ciudad, bien sea sobre quiénes mayor probabilidad de participación se espera (personas jóvenes), bien sobre quienes mayor potencial de crecimiento tienen dentro del voluntariado (personas mayores de 65 años).

Gráfico 11.2. Distribución del voluntariado de la ciudad y de la población salmantina según edad (%)



Según el sexo de las personas voluntarias, en la línea también de otras investigaciones, el voluntariado se caracteriza por una **feminización en la acción voluntaria**. En este caso un 65,2% del voluntariado de la ciudad son mujeres, siendo el 34,8% restante el correspondiente para los hombres. En esta situación, la proporción de mujeres en la composición según sexo refleja 10,5 puntos porcentuales más en relación a su peso con el total de población de la ciudad de Salamanca.

Gráfico 11.3. Distribución de las personas voluntarias y de la población salmantina según sexo (%)



La relación entre el sexo de la persona voluntaria y su edad no refleja diferencias significativas al respecto, como se muestra a continuación, la distribución por grandes grupos etarios se presenta muy similar para hombres y mujeres. En resumen, el comportamiento en la participación en el voluntariado no supone diferencias en los diferentes grupos de edad entre sexos.

Tabla 11.1. Distribución de las personas voluntarias según edad y sexo (%)

	Hombre	Mujer
Menor de 25 años	26,4	30,2
De 25 a 40 años	20,8	18,8
De 41 a 65 años	32,0	34,4
Mayores de 65 años	20,8	16,7
Total	100	100

11.2. MUNICIPIO, ESTADO CIVIL Y SITUACIÓN DE CONVIVENCIA

Municipio de residencia de las personas voluntarias.

En relación con el lugar de residencia de las personas que ejercen el voluntariado en entidades de Salamanca, los datos reflejan que **8 de cada 10 voluntarios/as residen en la capital salmantina**, mientras que un 16% indica residir en algún municipio de la provincia; dentro de esta categoría hay que destacar que la mayor parte de estas personas residen en **municipios del alfoz**. Por otro lado, existe un pequeño porcentaje cercano al 2,5% que reside fuera de la provincia o de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Tabla 11.2. Municipio de residencia del voluntariado (%)

Salamanca capital	80,9
Provincia de Salamanca	16,7
Otras provincias de Castilla y León	1,0
Fuera de Castilla y León	1,4
Total	100

Como se podrá comprobar a continuación, hay que destacar que un número importante de las personas residentes en la ciudad de Salamanca lo hace exclusivamente durante el período lectivo, al estar cursando los estudios universitarios en la ciudad. Este hecho condiciona la presencia y participación en entidades de parte de un grupo de personas, las cuales exclusivamente colaboran durante el curso escolar universitario.

Estado civil de las personas voluntarias.

Es destacable, en relación con el estado civil, que prácticamente **la mitad del voluntariado de la ciudad de Salamanca se encuentra soltero/a**, concretamente un 49,5% del total. La otra gran categoría al respecto sitúa al 35,4% de la población voluntaria casada, mientras que un 8,5% se encuentra divorciado/a o separado/a. Finalmente, las personas voluntarias cuyo estado civil es viudo/a suponen un 4,4% de la distribución.

Tabla 11.3. Estado civil de las personas voluntarias (%)

Soltero/a	49,5
Casado/a	35,4
Unión consensuada	2,2
Divorciado/a, Separado/a	8,5
Viudo/a	4,4
Total	100

Los datos obtenidos en función de los grupos de edad se muestran en la siguiente tabla, en la que se han asimilado las categorías que implican una unión entre dos personas. En este sentido, como cabe esperar, el grueso de personas solteras se encuentra dentro de los primeros grupos de edad, es decir hasta los 40 años, datos que se invierten entre las categorías referidas al estado civil a medida que aumenta la edad de los grupos propuestos.

Tabla 11.4. Estado civil según grupos de edad (%)

	Soltero/a	Casado/a o Unión consensuada	Divorciado/a	Viudo/a	Total
Menor de 25 años	97,8	2,2	0,0	0,0	100
De 25 a 40 años	71,7	21,6	6,7	0,0	100
De 41 a 65 años	18,1	63,9	17,1	1,0	100
Más de 65 años	12,3	57,9	8,8	21,1	100
Total	49,5	37,6	8,5	4,4	100

Situación de convivencia.

En relación con la situación de convivencia, o los tipos de hogar en los que conviven las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca, se puede apreciar que los datos reflejan dos grandes bloques de situaciones. Por un lado, y atendiendo a la frecuencia más elevada, **se encuentra el colectivo de voluntarios/as que vive con sus padres**, representados por algo más de un 28%. Estos casos vienen dados sobre todo por las personas voluntarias más jóvenes que se encuentran o bien *estudiando* o en *situación de desempleo*. Por otro lado, la otra situación más importante según los datos recogidos, es la **convivencia en pareja sin hijos**, en la que se encuentra un 21% del voluntariado. A esta situación hay que añadir la situación de convivencia representada por una **pareja con hijos**, la cual supone aproximadamente un 19%, con lo que si se suman estas dos categorías se obtiene que algo más de un 40% de la población voluntaria convive con su pareja, bien sin hijos o con hijos.

Tabla 11.5. Situación de convivencia de las personas voluntarias (%)

Vivo con mis padres	28,3
Vivo en pareja (sin hijos)	21,0
Vivo en pareja con hijos	19,4
Vivo solo/a	11,3
Comparto piso con amigos, compañeros	10,2
Vivo con otros miembro de la familia	6,3
Otras situaciones	3,5
Total	100

La tabla anterior muestra el resto de categorías de convivencia, las cuales ofrecen datos sobre una parte de personas voluntarias no incluidas en las tres categorías anteriormente señaladas. Por orden de importancia numérica, hay que empezar por el **11,3% de voluntarios/as que viven actualmente solos/as**. Seguido de cerca, se encuentran las personas que comparten piso con personas que no son familiares, es decir, amigos/as, compañeros/as, etc., cuyo porcentaje asciende a algo más de un 10%. Finalmente, un 6,3% de los casos indica residir en núcleos familiares de otro tipo a los que se han mostrado previamente.

11.3. NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios alcanzado por parte de las personas voluntarias, hay que destacar el importante grupo de personas que **han realizado o están realizando estudios universitarios** dentro del colectivo. Así, según los datos recogidos, la mitad del voluntariado de la ciudad de Salamanca, un 50,9%, tiene este nivel de estudios específico, mientras que en el extremo contrario de la escala educativa, se encuentra un 1,2% de personas sin estudios y un 11,2% con estudios primarios. En la zona media se sitúa aproximadamente un 35% de la población voluntaria, de los que un 21,1% corresponde a personas con estudios secundarios, y un 14,3% a personas con estudios de Formación Profesional de grado medio o superior.

Si se tiene en cuenta la variable sexo, no se observan grandes diferencias en las dos distribuciones, aunque el porcentaje de mujeres voluntarias con estudios universitarios supera en casi cinco puntos porcentuales al nivel de hombres dentro de esa categoría.

Tabla 11.6. Nivel de estudios alcanzado o en curso del voluntariado según sexo (%)

	Hombre	Mujer	Total
Sin estudios	0,8	1,5	1,2
Educación Primaria	12,8	10,2	11,2
Estudios Secundarios	24,0	19,3	21,1
FP (medio o superior)	13,6	14,7	14,3
Estudios Universitarios	48,0	52,8	50,9
Otros	0,8	1,5	1,2
Total	100	100	100

Los datos mostrados están en concordancia con la estructura educativa investigada a través de otros estudios de voluntariado realizados durante los últimos años, aunque se aprecia una leve sobrerrepresentación de personas con niveles educativos superiores, hecho que en buena medida puede deberse a la estructura poblacional del municipio, y a la existencia de un importante colectivo de estudiantes universitarios en la ciudad.⁴⁰

Es interesante observar el nivel educativo a través de la variable edad, la cual tiene una influencia importante en el nivel de estudios alcanzado por una persona. En relación a la distribución obtenida, se observa claramente que los dos grupos formados por personas de hasta 40 años, presentan un nivel educativo general más elevado que los grupos siguientes, formados por personas voluntarias de mayor edad.

Tabla 11.7. Nivel de estudios alcanzado o en curso del voluntariado según grupos de edad (%)

	Menores de 25 años	De 25 a 40 años	De 41 a 65 años	Mayores de 65 años	Total
Sin estudios	0,0	0,0	0,9	5,0	1,2
Educación Primaria	0,0	0,0	16,0	31,7	11,2
Estudios Secundarios	16,7	21,0	23,6	25,0	21,1
FP (medio o superior)	17,8	16,1	12,3	11,7	14,3
Estudios Universitarios	64,4	59,7	46,2	26,7	50,9
Otros	1,1	3,2	0,9	0,0	1,2
Total	100	100	100	100	100

Tal y como se aprecia en la tabla previa, el grueso de personas sin estudios está formado por personas mayores de 65 años, e igualmente este grupo de edad tiene unos niveles de estudios superiores bastante inferiores a la media del total de personas voluntarias, un 26,7% frente a un 50,9% a nivel general. No cabe duda que las mejores oportunidades educativas hacen que la población menor de 25 años esté formada en dos terceras partes por personas con estudios universitarios finalizados o en curso, casi 15 puntos por encima de la media establecida para las personas voluntarias de Salamanca.

⁴⁰ En varios estudios consultados, el rango de personas voluntarias con estudios universitarios se sitúa entre un 42% y un 47% aproximadamente. Tal es el caso de los datos ofrecidos por: Fundación EDE (2012). Estudio sobre voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización 2012. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales; y en el estudio promovido por la Plataforma de Voluntariado: Así somos: El perfil del voluntariado social en España, publicado en 2013.

Ramas de estudios universitarios.

En relación con las personas voluntarias que cuentan o están cursando estudios universitarios, se ha establecido una clasificación por ramas de conocimiento con el objetivo de indagar en el tipo de estudios más habituales de las personas que ejercen tareas voluntarias en la ciudad de Salamanca. De este modo, los datos han reflejado que es el **área de Ciencias Sociales y Jurídicas** la que representa en un 60% a las personas voluntarias con estudios superiores. Seguida a bastante distancia, aunque con un porcentaje considerable, por el conjunto de personas que cuentan con estudios relacionados con las **Ciencias de la Salud** (22%). El resto de categorías tienen un menor impacto en la distribución como se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 11.8. Ramas de estudios universitarios realizados o en curso (%)

Arte y Humanidades	2,5
Ciencias	7,5
Ciencias de la Salud	22,5
Ciencias Sociales y Jurídicas	60,0
Ingeniería y Arquitectura	7,5
Total	100

11.4 RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD E INGRESOS

Relación con la actividad.

El voluntariado en la ciudad de Salamanca y su relación con la actividad económica refleja una distribución de resultados en la que destaca **el 26% de personas voluntarias que se encuentran estudiando**. Este dato, nuevamente refleja las características demográficas y poblacionales de la ciudad de Salamanca y revela el gran potencial que para el voluntariado significa contar con un importante número de población universitaria. El porcentaje sin duda es bastante elevado, más si se compara con alguno de los estudios de referencia que se vienen utilizando, donde el nivel de estudiantes se sitúa entre un 9% y un 12% aproximadamente⁴¹.

Otro de los grandes grupos en relación con la actividad económica es el de personas jubiladas. En este caso, los datos indican que algo más de un 22% de la población voluntaria ha accedido a la jubilación⁴²; además, si a este colectivo se le añaden otros incluidos como inactivos en relación con la actividad económica, el total refleja que **casi un 29% de las personas voluntarias se encuentra en situación de inactividad**.

Por otro lado, la distribución proyecta que prácticamente **un 20% de los/as voluntarios/as se encuentra en situación de desempleo** en el momento de realizar la encuesta, mientras que **un 25% se encuentra trabajando**, bien por cuenta propia o bien por cuenta ajena.

⁴¹ Estos datos se aportan en el último estudio publicado por el Departamento de Empleo del Gobierno Vasco al que se ha hecho referencia en citas anteriores.

⁴² Como aclaración al respecto, así como indica Medina Tornero, M.E. (2005). Voluntariado y mayores. Murcia. Plataforma para la Promoción del Voluntariado de la Región de Murcia, la mayor parte de las personas jubiladas realizan voluntariado antes de llegar a este momento, es decir, el impacto de la jubilación sobre el voluntariado se resumen en que una tercera parte de los mismos inicia su actividad como voluntario/a a raíz de este momento. Siendo la mayor parte de ellos/as voluntarios/as antes de efectuarse su salida del mercado laboral.

Gráfico 11.4. Relación con la actividad agrupado (%)

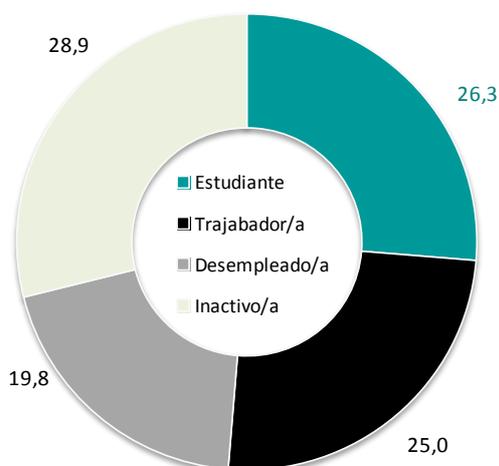


Tabla 11.9. Relación con la actividad desagrupado (%)

Estudiante	26,3
Trabajador/a por cuenta ajena	20,8
Trabajador/a por cuenta propia	4,2
Desempleado/a	19,8
Jubilado/a	22,1
Percibiendo pensión	1,6
Tareas del hogar	3,6
Otras situaciones	1,6
Total	100

La constancia de la actividad económica de las personas voluntarias a nivel general se puede completar con la observación de la misma variable teniendo en cuenta su distribución por sexo. En este caso, es interesante observar la clara sobrerrepresentación de **voluntarios jubilados dentro del colectivo de hombres**, situando su porcentaje en algo más de un 28%, mientras que en el grupo de mujeres este dato se coloca en un 17,6%. Además, hay que destacar que es el colectivo de mujeres en el que se encuentran representadas las tareas de hogar, categoría que para este colectivo supone casi el 6% del total.

En base al resto de situaciones que se recogen, no se dan diferencias significativas entre hombres y mujeres, por ejemplo en relación al desempleo o a la ocupación.

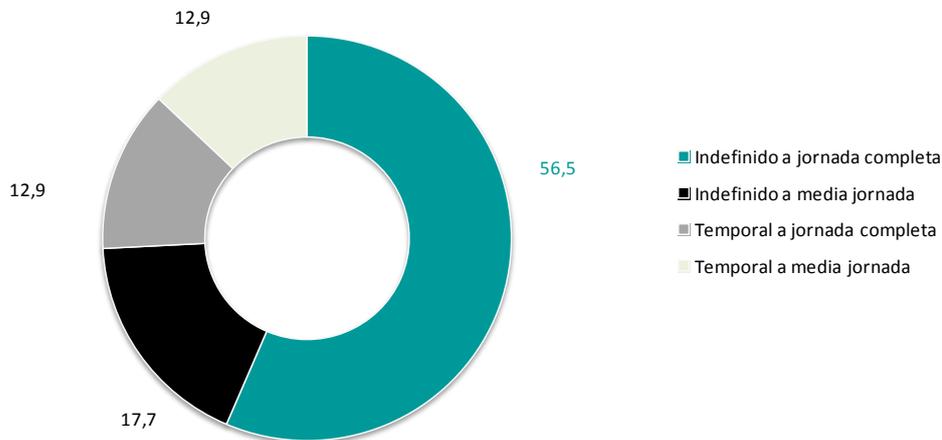
Tabla 11.10. Relación con el mercado de trabajo según sexo (%)

	Hombre	Mujer	Total
Estudiante	24,8	27,3	26,3
Trabajador/a cuenta ajena	20,7	20,9	20,8
Trabajador/a cuenta propia	1,7	5,9	4,2
Desempleado/a	19,8	19,8	19,8
Jubilado/a	28,9	17,6	22,1
Percibiendo pensión	1,7	1,6	1,6
Tareas del hogar	0,0	5,9	3,6
Otras situaciones	2,5	1,1	1,6
Total	100	100	100

Por otro lado, es importante observar el tipo de contrato y la jornada laboral que desarrollan las personas voluntarias que en el momento de la consulta se encontraban empleadas. Concretamente, la mayor parte del voluntariado ejerce una profesión a través de un tipo de contrato indefinido (aproximadamente un 74%). En relación con la jornada de trabajo, un importante 30,6% desarrolla su trabajo mediante una jornada a tiempo parcial, lo que es posible que ejerza una notable influencia en relación con la cantidad de tiempo durante el que pueden realizar las tareas de voluntariado.

Si se agrupan los datos, tal y como se aprecia en el gráfico siguiente, el total de personas voluntarias con un contrato indefinido y jornada completa supone un 56,5%, siendo la categoría con diferencia más habitual entre las personas voluntarias empleadas, mientras que casi un 13% está empleado/a a través de un contrato temporal y con jornada parcial.

Gráfico 11.5. Tipo de contrato y jornada laboral (%)



Las características del empleo, en relación con el tipo de contrato y la jornada laboral se distribuyen según el sexo de las personas voluntarias de una manera diferente. Así, las mujeres voluntarias ocupadas se distribuyen de tal manera que casi un 60% forma parte de la categoría con contrato indefinido y con una jornada completa; aunque además tienen una clarísima sobrerrepresentación con respecto a la media total en la categoría más flexible e inestable, ya que casi un 19% trabaja a media jornada y con un contrato de duración determinada. Por otro lado, para los hombres se establece una distribución entre categorías que provoca una mayor sobrerrepresentación en las categorías mixtas en relación con la estabilidad laboral, como demuestra que un 24% tenga contrato indefinido con jornada parcial y un 20% contrato temporal con una jornada completa, mientras que tienen un escaso peso en la categoría de contrato temporal a media jornada (4%).

Tabla 11.11. Tipo de contrato y jornada laboral. Resultados generales y por sexo (%)

	Hombre	Mujer	Total
Indefinido con jornada completa	52,0	59,5	56,5
Indefinido con jornada parcial	24,0	13,5	17,7
Temporal con jornada completa	20,0	8,1	12,9
Temporal con media jornada	4,0	18,9	12,9
Total	100	100	100

Nivel de ingresos.

Las características observadas de la población voluntaria en relación a su situación en relación con el mercado de trabajo tienen unas claras consecuencias en la estructura analizada sobre el nivel de ingresos mensuales obtenidos. Lógicamente, el alto porcentaje de personas voluntarias que están cursando estudios de diferentes tipos, y el alto porcentaje de personas desempleadas, llevan a que un **41% de personas indique que en el último mes no percibían ningún ingreso**. Es un dato relevante, que a pesar de no poder complementarse con el nivel de ingresos por hogar, refleja una característica importante de un destacado grupo de personas que conforman el voluntariado de la ciudad de Salamanca.

Siguiendo con el análisis de los datos, se observa que más de un 22,9% del voluntariado declara haber obtenido ingresos inferiores a los mil euros, un 15,4% obtiene ingresos entre 1.000 y 1.500 euros, algo más de un 20% ingresa más de 1.500 euros mensuales, de los cuales apenas un 2,6% indica ingresar más de 3.000 euros al mes⁴³.

Tabla 11.12. Nivel de ingresos de las personas voluntarias (%)

Sin ingresos	41,0
Hasta 500€	7,0
Entre 501€ y 999€	15,9
Entre 1.000€ y 1.499€	15,4
Entre 1.500€ y 1.999€	8,8
Entre 2.000€ y 2.999€	9,3
Más de 3.000€	2,6
Total	100

Al observar los datos por sexo, en general y una vez agrupadas las categorías de ingresos obtenidos, se puede decir que en este caso no se identifican variaciones significativas en relación con los ingresos en función de esta variable de las personas voluntarias. Los datos se muestran en la siguiente tabla, donde se puede identificar que el grupo de mujeres sin ingresos supone casi un 43%, frente al 38,6% para el colectivo de voluntarios hombres.

Tabla 11.13. Nivel de ingresos según sexo (%)

	Hombre	Mujer	Total
Sin Ingresos	38,6	42,9	41,0
Hasta 1.000€	21,8	23,8	22,9
De 1.000€ a 2.000€	25,7	23,0	24,2
Más de 2.000€	13,9	10,3	11,9
Total	100	100	100

Si en relación con el sexo no se identifican grandes diferencias, sí se puede observar una significativa relación entre los ingresos obtenidos y la edad (agrupada) de las personas voluntarias. No cabe duda que el perfil del voluntariado y la lógica presente en el mercado laboral actual, con un alto porcentaje de

⁴³ Como es habitual cuando se realizan este tipo de preguntas, las personas que no contestan aumentan de forma importante en relación con el resto de cuestiones incluidas en la encuesta. En este caso hasta un 29% del total de personas encuestadas seleccionó la categoría prefiero no contestar.

desempleo juvenil, además de los sistemas normalizados de acceso a pensiones de jubilación existentes (contributivas y no contributivas), dibujan un panorama que sitúa al colectivo de menores de 25 años como el grupo que se caracteriza por una mayor proporción de personas sin ingresos, suponiendo casi el 90% de los casos para este grupo de edad. Además, dentro del grupo de personas voluntarias mayores de 65 años no hay casos de personas que no perciban ningún ingreso actualmente.

En esta cuestión, a medida que aumenta la edad de las personas voluntarias se configura una distribución en la que las categorías identificadas con un mayor volumen de ingresos aumentan claramente de frecuencia y, por tanto, tienen un peso mayor en cada uno de los grupos de edad analizados. Así, el grupo de edad formado por las personas de 41 a 65 años, es decir las que tienen mayor experiencia laboral y afrontan su última etapa de actividad laboral, cuenta con un importante 34,9% de personas que ingresan más de 2.000 euros, mientras que en la situación de sin ingresos, o con ingresos hasta 1.000 euros, se sitúa aproximadamente en un 34% de las personas integrantes de ese grupo. Este último dato, como se puede comprobar, supone que en este grupo de edad, las dos categorías más bajas en relación con los ingresos suponen casi 25 puntos porcentuales menos que para el grupo de edad de 25 a 40 años, en donde un 36% no tiene ingresos y un 34,1% ingresa menos de 1.000 euros mensuales.

Tabla 11.14. Nivel de ingresos según grupos de edad (%)

	< 25 años	De 25 a 40	De 41 a 65	>65 años	Total
Sin ingresos	89,3	36,2	14,3	0,0	41,0
Hasta 1.000€	10,7	34,1	20,6	35,8	22,9
De 1.000€ a 2.000€	0,0	29,7	34,9	45,1	24,2
Más de 2.000€	0,0	0,0	22,2	19,1	11,9
Total	100	100	100	100	100

Por tanto, se da una polarización en el volumen de ingresos obtenidos correlacionados directamente con la edad de la persona. Por un lado, como se ha comentado, el grupo de menores de 25 años está formado en su mayor parte por personas que están cursando sus estudios, con lo que en muchos casos se alejan del mercado laboral hasta la finalización de los mismos. De este modo, la mayor parte de este grupo se encuentra sin ingresos o con unos ingresos modestos menores de 1.000 euros, asociados a empleos con una jornada parcial o a las primeras oportunidades laborales.

Por otro lado, el grupo de mayores de 65 años está formado en su mayor parte por personas jubiladas, las cuales obtendrán unos ingresos basados en las condiciones para el acceso a las pensiones de jubilación, ya que menos de un 2% de las personas de este grupo indica trabajar por cuenta propia.

Y dentro de los grupos de 25 a 40 años y de 41 a 65 años se observan diferencias en relación con la obtención de ingresos que bien puedan estar relacionadas con la experiencia laboral, o con las posibilidades de remuneración actual de los empleos de aquellos más jóvenes.

11.5 IDEOLOGÍA Y RELIGIOSIDAD

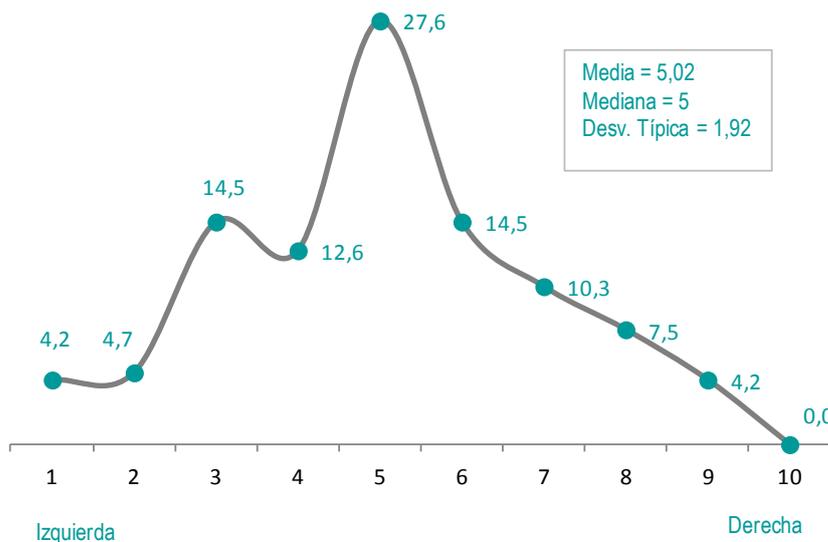
Ideología.

La idea de medir dentro de la escala ideológica izquierda- derecha la posición de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca expresa la necesidad y voluntad de establecer una radiografía lo más completa posible de todas las características que forman parte de este conjunto de personas. Además, este tipo de reflexiones permite establecer comparaciones a nivel de población general, lo que puede fomentar la descripción lo más completa posible de un conjunto de elementos propios de las personas que ejercen la acción voluntaria a través de las entidades de Salamanca⁴⁴.

La identificación ideológica y el autopoicionamiento en función del eje izquierda- derecha, como elemento de análisis de la cultura política de una población, se ha realizado siguiendo los parámetros habituales en multitud de estudios sociológicos y políticos. Según los datos recogidos, la distribución de la población voluntaria en Salamanca se sitúa dentro del eje en el valor central, es decir se ha obtenido una media de un 5,02⁴⁵, lo que refleja que la mayor parte de la población se identifica ideológicamente con posiciones de centro. Además, si se observa la distribución por cada nivel de la escala ideológica, se observa que es dentro de los valores asociados al centro-izquierda y centro-derecha donde se sitúa prácticamente un 54% de la población voluntaria salmantina. Tomando como referencia el valor de la mediana, y el valor de la desviación típica, puede concluirse que la media de la escala ideológica es un buen indicador de resumen.

En los valores identificados con la izquierda y extrema izquierda se ubica el 23% de las personas voluntarias, mientras que en los valores identificados con la derecha y extrema derecha se ubica aproximadamente un 22% de la población.

Gráfico 11.6. Ubicación del voluntariado en la escala ideológica (% y medidas de tendencia central)



⁴⁴ Hay que señalar que en este caso, la distribución de los resultados viene dada por las respuestas ofrecidas por un porcentaje equivalente al 66,3% del total de personas encuestadas.

⁴⁵ Según el Barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de octubre de 2014, la población española se sitúa dentro de esta escala con un valor medio de 4,41.

Las variaciones con respecto al sexo se expresan indicando que las mujeres voluntarias se sitúan en valores algo más a la derecha de los hombres, 5,18 frente a 4,78 respectivamente, aunque en ambos casos ocupan el espacio denominado de centro.

En función de la edad, las diferencias entre los diferentes grupos implican un posicionamiento más a la izquierda de las personas menores de 25 años, situados en un 4,46, prácticamente al mismo nivel que el grupo de personas voluntarias cuya edad oscila entre los 25 y los 40 años (4,43). A medida que los grupos establecidos representan la ubicación ideológica de personas voluntarias con mayor edad, ésta se asienta en niveles más hacia la derecha, así para el grupo de edad de 41 a 65 años, la media se sitúa en un 5,24, y para el grupo de mayores de 65 años la ubicación se establece en el 6,10.

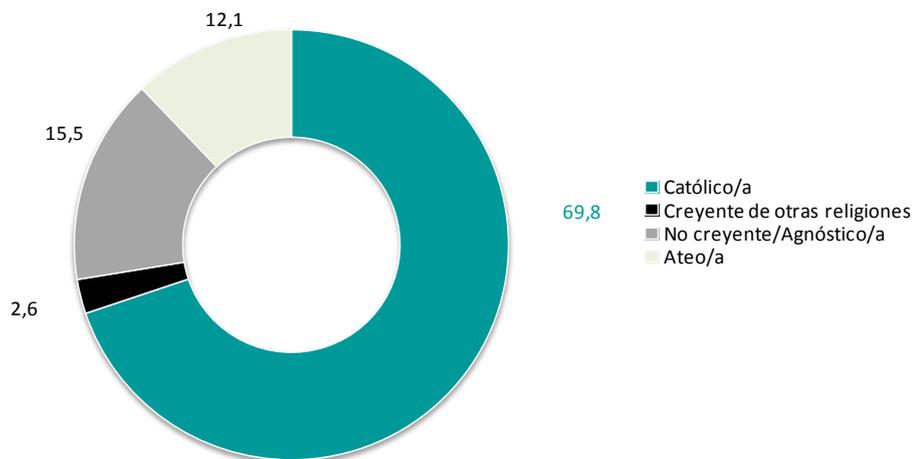
Tabla 11.15. Valor medio escala ideológica según características demográficas

Sexo	
Hombre	4,78
Mujer	5,18
Edad	
Menor de 25 años	4,46
De 25 a 40 años	4,43
De 41 a 65 años	5,24
Más de 65 años	6,10
Total Media	5,02

Religiosidad.

Por lo que respecta a la religiosidad, los datos indican que una gran mayoría de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca declara profesar la religión católica, exactamente un 69,8% del total. Se consideran creyentes de otras religiones únicamente un 2,6% de la población voluntaria, mientras que un 15,5% indica ser no creyente /agnóstico y finalmente un 12,1% indica ser ateo.

Gráfico 11.7. Religiosidad de las personas voluntarias (%)



Si bien en este caso en función del sexo no se observan importantes diferencias, la situación en función de la edad de las personas voluntarias si aporta elementos que es necesario comentar. Como se puede

apreciar en la mayor parte de los estudios de religiosidad, la población con mayor edad es la que normalmente presenta unos porcentajes más elevados de adhesión a la religión católica. En este caso, la distribución resultante muestra esta relación de forma clara, ya que algo más del 95% de la población voluntaria mayor de 65 años se identifica con la religión católica. Este porcentaje va disminuyendo de forma paulatina en los siguientes grupos de edad. Así, para el grupo compuesto por las personas entre 41 y 65 años, el porcentaje de individuos que indican ser católicos es de un 73,4%, mientras que para los restantes dos grupos de edad, el porcentaje oscila entre el 58,5% del grupo de población de 25 a 40 años hasta el 54,5% para los menores de 25 años.

Tabla 11.16. Creencia religiosa según sexo y edad (%)

	Católico	Otra religión	No creyente	Ateo	Total
Sexo					
Hombre	69,1	1,1	18,1	11,7	100
Mujer	70,3	3,6	13,8	12,3	100
Edad					
Menor de 25 años	54,5	4,5	24,2	16,7	100
De 25 a 40 años	58,5	2,4	14,6	24,4	100
De 41 a 65 años	73,4	2,5	15,2	8,9	100
Más de 65 años	95,5	0,0	4,5	0,0	100
Total	69,8	2,6	15,5	12,1	100

Como se puede observar en la tabla anterior, a medida que se centra el análisis en grupos de población más jóvenes, aumenta la proporción e importancia de actores que se alejan de esta tendencia religiosa. Dentro de estos datos se puede destacar el 24,2% de personas menores de 25 años que se declaran no creyentes, frente al 4,5% que conforman esta categoría dentro del grupo de mayores de 65 años. Finalmente, el colectivo de personas declaradas ateas, tiene especial incidencia para el grupo de personas entre 25 y 40 años, en el que el porcentaje llega hasta el 24,4%.

11.6. RELACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ENTIDAD

Para completar este primer apartado en el que se muestran las características socio-demográficas de las personas que realizan acciones de voluntariado en la ciudad de Salamanca, es importante aportar una primera idea que permita establecer **el tipo de relación que tiene este colectivo con sus entidades de referencia**. Con esta primera idea se pretende identificar el nivel de implicación –entendido como un concepto que expresa la participación o presencia en diversos órganos/áreas de las entidades de voluntariado- de las personas voluntarias a raíz del establecimiento de cuatro categorías, las cuales representan si la persona voluntaria es socia de la entidad, forma parte de la de la junta directiva, o antiguo/a trabajador/a de la organización⁴⁶, o si por el contrario, exclusivamente es voluntario/a de la entidad.

⁴⁶ Es necesario tener en cuenta que estas tres categorías de respuesta pueden complementarse y darse varias o todas ellas en un mismo individuo.

Los datos muestran que la mayor parte de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca, hasta un 62,3%, exclusivamente tienen una relación con la entidad de referencia a través de su actividad voluntaria, sin estar por tanto integrados en la estructura administrativa o funcional de la organización.

Por otro lado, un buen número de personas voluntarias además es socio/a de la entidad en la que desarrollan su voluntariado (28,5%), y muchas de estas personas pertenecen a los órganos de dirección de las mismas. Finalmente, apenas un 6% de las personas voluntarias han tenido previamente una relación laboral dentro de la entidad de referencia.

Con estos datos, se quiere reflejar finalmente el grado de personas voluntarias que mantienen otros vínculos con la organización de referencia más allá de su labor de voluntariado. Elemento que a su vez refleja la “incidencia” de estas personas dentro de las entidades ciudadanas.

Tabla 11.17. Relación del voluntariado con la entidad (%)

Es socio/a de la entidad	28,5
Es miembro/a de la Junta Directiva	11,4
Ha sido trabajador/a de la entidad	6,0
Ninguna de las anteriores, solo es persona voluntaria	62,3

Por tanto, a través de estos datos se puede desarrollar una clasificación en la que se ubican dos tipos fundamentales de personas voluntarias según su relación con la entidad. Por un lado, las personas que exclusivamente son voluntarias de la organización serán lo que se denominará “voluntariado de base”, mientras que el resto de categorías incluirán al personal voluntario con participación administrativa u orgánica dentro de la entidad.

12.- Participación social y experiencia previa

El desarrollo del presente capítulo del informe sobre el voluntariado en la ciudad de Salamanca tratará de especificar una serie de actitudes y características de las personas voluntarias a través de un conjunto de variables que escapan a las condiciones sociodemográficas anteriormente expuestas. Esta serie de datos inciden en una aportación de elementos analíticos que permitirán desarrollar un perfil y una idea clarificadora de las características y comportamientos principales del colectivo de personas voluntarias.

Dos serán los contenidos principales, aunque no únicos, con los que se completará este capítulo. Por un lado, se **busca conocer las diferentes formas de participación política y ciudadana más habituales desarrolladas por el conjunto del voluntariado de Salamanca**. Las diferentes formas de participación existentes, en este caso, se abordan desde dos dimensiones principales; la primera tiene que ver con la **colaboración y presencia en diferentes organizaciones/entidades de tipo político, social y religioso**. Esta colaboración se basa en la pertenencia activa en las mismas a través de las figuras de socio/a, colaborador/a o afiliado/a según el tipo de entidad que corresponda. De esta forma, se busca conocer el nivel de participación asociativa alcanzado por el conjunto de las personas voluntarias, poniendo dichos datos en relación con las estadísticas generales para el conjunto del país. La segunda dimensión en relación con la participación, pretende ofrecer datos y análisis desde la iniciativa de lo que habitualmente se denomina **participación política no convencional**. A raíz de la exposición de diferentes categorías se podrá conocer el **nivel de implicación política de las personas voluntarias en función de la utilización de diversos mecanismos que permiten la participación política en nuestra sociedad**.

El segundo conjunto de ideas principales que se desarrollarán en las siguientes líneas tiene como objetivo presentar varias **características de la acción voluntaria "histórica" del conjunto de las personas voluntarias** de Salamanca. Hay que referirse, en este caso, a varias nociones básicas que posibilitarán conocer si la actividad de voluntariado se ha desarrollado de forma ininterrumpida o ha habido algún momento de paralización de la misma, estudiando en estos casos los motivos principales que dan lugar a ese alejamiento puntual del voluntariado. Además, es importante conocer si la acción se ha desarrollado en otras entidades a la actual, el número de las mismas y su campo de actuación; todo esto con el fin de observar posibles tendencias o actitudes caracterizadoras de las personas que ejercen el voluntariado en la ciudad.

Con estos datos se pretende, por tanto, ir descubriendo nuevas variables analíticas que a la vez van abriendo el camino para posteriormente establecer las características de la acción voluntaria que se desarrolla actualmente.

12.1. PARTICIPACIÓN POLÍTICA y SOCIAL

Además de la participación como voluntarios/as en diferentes entidades de la ciudad conviene conocer las actitudes y los hábitos en función de ciertos elementos participativos del conjunto de personas voluntarias. La participación política y ciudadana se contempla desde diferentes conceptualizaciones teóricas como un aspecto esencial dentro de la actividad democrática de las sociedades actuales. La posibilidad de acción e influencia en decisiones de ámbito político a través de la manifestación de opiniones, de pertenencia a grupos políticos y nuevos movimientos sociales, está a disposición del

conjunto de la sociedad, sin embargo, es evidente que no todos los mecanismos se utilizan de la misma manera ni con la misma frecuencia por todos los miembros de las comunidades⁴⁷.

Una manera recurrente de comenzar un análisis sobre el tipo y niveles de participación política y ciudadana de un colectivo implica desarrollar los datos obtenidos en relación a la frecuencia e intensidad de participación por parte de las personas voluntarias en diferentes entidades de tipo político y social. En este caso, se puede considerar que todas las personas voluntarias actúan dentro de los proyectos de entidades de voluntariado, aun así, se ha buscado ir más allá y conocer si hay personas que, además de su labor voluntaria, pertenecen de forma más tradicional a entidades que permitan una participación política directa.

De este modo, y teniendo en cuenta la posibilidad de pertenencia múltiple en diferentes entidades, se ha observado que la **participación política a través de entidades por parte del voluntariado de la ciudad de Salamanca se desarrolla sobre todo a través de organizaciones de carácter solidario (35,6%)**. Este dato, así como todos los relacionados con entidades asociativas de diferentes categorías, se debe plantear entendiendo, como se verá en apartados posteriores, la condición de socios/as que muchas personas voluntarias tienen en relación con la entidad en la colaboran.

Tabla 12.1. Pertenencia del voluntariado en organizaciones (%)

Socio/a Afiliado/a Asociación de carácter solidario (Ayuda a personas, ONG, DDHH)	35,6
Socio/a Afiliado/a Asociación cultural, deportivo, ocio	25,4
Socio/a Parroquia u otro tipo de organización religiosa	18,9
Socio/a Afiliado/a Sindicato	7,7
Socio/a Afiliado/a Otro tipo de asociaciones	5,0
Socio/a Afiliado/a Movimientos Sociales	4,6
Socio/a Afiliado/a Partido Político	1,2
No pertenece a ninguna organización	32,5

La siguiente categoría con mayor impacto refleja que algo más de un 25% de las personas voluntarias consultadas participa de forma activa en asociaciones cuyo campo de actuación principal tiene que ver con **la cultura, el ocio o el deporte**. Mientras, en un tercer nivel se encuentra el grupo de personas que colabora con organizaciones de **carácter religioso**, como pueden ser las parroquias (18,9%).

El resto de categorías propuestas ha obtenido un nivel de participación que desciende notablemente en relación con las anteriormente indicadas. De este modo, **la pertenencia a organizaciones sindicales, empresariales o colegios profesionales** es indicada por un 7,7% de la población voluntaria; un 4,6% participa en grandes **movimientos sociales relacionados con el pacifismo, el feminismo o el ecologismo**, y finalmente tan solo un 1,2% afirma estar **afiliado/a a un partido político**.

Estos datos demuestran que la participación activa en la entidad de referencia en ocasiones va más allá de la colaboración voluntaria, y numerosas personas ejercen, además de este tipo de acciones, una participación de colaboración “administrativa o gerencial” con la entidad, a través de la asociación legal dentro de las mismas. Evidentemente, los resultados dan lugar a entender que el voluntariado en Salamanca, en ocasiones, multiplica su participación en varias entidades (ver capítulo 13)..

⁴⁷ La temática sobre participación ha desarrollado una importante literatura científica que se aleja del objetivo de este estudio, sin embargo, es interesante hacer referencia a las hipótesis de trabajo, a las definiciones y datos planteados por autores como Torcal, Montero y Teorell en el artículo publicado por la Revista de Estudios Políticos en su número 132.

Una forma de contextualizar los resultados obtenidos se puede establecer a través de los datos de participación en entidades de diferentes tipos en relación con la población general del conjunto de España. De este modo, y teniendo en cuenta el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas de octubre de 2014⁴⁸, se pueden mostrar algunas diferencias y conclusiones interesantes.

Evidentemente, se aprecia un mayor interés en la participación en entidades por parte de la población que ejerce un papel activo en acciones de voluntariado que por parte de la población general. Así, los datos del barómetro del CIS, agregados en los dos niveles de participación y pertenencia propuestos (de forma activa y no activa), señalan que un 10,5% de la población española participa en entidades de apoyo social o de derechos humanos, es decir casi 25 puntos porcentuales menos que el nivel obtenido por parte de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca.

En relación con la participación en organizaciones religiosas, cuya frecuencia era de casi un 19% para los voluntarios/as de la ciudad de Salamanca, se aprecia un descenso aproximado de casi 12 puntos porcentuales, ya que para la población en general el porcentaje supera levemente el 7%. En cambio, la participación en partidos políticos es algo más elevada para la población española, con un porcentaje de participación del 3,6%, que para la población voluntaria de Salamanca, 1,2%. El resto de categorías de participación a nivel de población en general se puede consultar en la siguiente tabla.

Por tanto, un elemento interesante a destacar a raíz de esta comparación es que la participación en el voluntariado se encuentra relacionada en mayor grado con la participación en otras organizaciones en base a su condición de miembro o afiliación correspondiente.

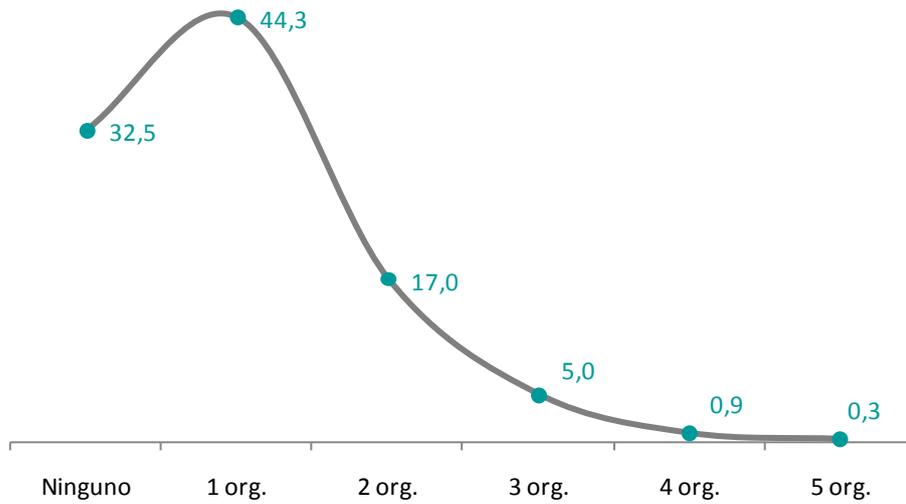
Tabla 12.2. Pertenencia población española a ciertos grupos u asociaciones. Barómetro CIS octubre 2014 (%)

Partido político	3,6
Sindicato o asociación de empresarios	8,5
Colegio profesional	6,0
Parroquia u otro tipo de asociación religiosa	7,1
Grupo deportivo	12,9
Grupo cultural o de ocio	13,0
Organización de apoyo social o derechos humanos	10,5
Asociación juvenil o estudiantil	2,8
Otro tipo de asociación voluntaria	8,1

Finalmente, a modo de conclusión, hay que indicar que mientras un 32,5% de las personas voluntarias no está afiliado/a o asociado/a a ninguna entidad, un 44,3% indica estar presente bajo estos parámetros en una sola organización, mientras que a dos organizaciones pertenece el 17% del voluntariado. Intensidades en el grado de pertenencia a organizaciones que descienden hasta el 6,2%, que implica a las personas voluntarias que son socio/as, afiliado/as en 3 o más organizaciones.

⁴⁸ Centro de Investigaciones Sociológicas. Barómetro octubre 2014. Estudio número 3041. Datos basados en la pregunta número 13 del cuestionario.

Gráfico 12.1. Número de entidades a la que pertenece (%)



Participación no convencional.

La participación ciudadana se puede desarrollar de forma ajena a la pertenencia en entidades de tipo social, religioso o político. De este modo, la literatura ha establecido una serie de categorías participativas en las que el individuo cobra un mayor protagonismo, aunque de forma indirecta ciertas organizaciones canalizan la acción participativa.

Concretamente, la participación en acciones sociales y políticas por parte del colectivo de personas voluntarias se desarrolla básicamente a través de dos actividades principales: por un lado mediante la [participación en manifestaciones o concentraciones](#) (31,7%) y, por otro, aunque con una frecuencia sensiblemente menor, a través de [petición / recogida](#) de firmas de un asunto determinado (14%).

Tabla 12.3. Participación en acciones políticas o sociales de las personas voluntarias (%)

Manifestaciones o concentraciones	31,7
Petición de firmas	14,0
Medios de comunicación (artículos, cartas de opinión, llamadas a medios etc.)	5,9
Contacto con políticos	3,1
Ocupación de edificios, bloqueo de tráfico, encierros reivindicativos	2,2
No utiliza ninguno de estos cauces de participación	59,2

Además de estas categorías más frecuentes, la acción social y política es desarrollada por el personal voluntario en la ciudad de Salamanca mediante otro tipo de actividades de una forma más residual. Entre estas acciones se encuentran las [apariciones en medios de comunicación a través de artículos, cartas de opinión](#), etc., mediante los cuales ejercer un mecanismo informativo a través de canales de masas. Esta actividad implica aproximadamente a un 6% del total de las personas.

Finalmente, las dos categorías menos frecuentes, están relacionadas con acciones que implican el **contacto con representantes políticos** (algo más de un 3%) y con la **ocupación de edificios, bloqueo de tráfico o encierros reivindicativos**, actos ejecutados en un 2,2% de los casos.

Hay que destacar que casi un 60% de las personas voluntarias no ha participado en ninguna acción política y social de las indicadas, siendo un porcentaje más elevado que el observado en relación con la participación en organizaciones, que se situaba en algo más de un 32%.

Nuevamente, se pueden comparar estos datos con la participación en acciones políticas y sociales de la población española a través del barómetro de abril de 2014⁴⁹ publicado por el Centro de Investigaciones Sociológicas. Según los datos recogidos a través de este instrumento, se puede observar, como elementos más relevantes, que mientras el voluntariado de la ciudad de Salamanca es algo más proclive a la participación llevada a cabo a través de manifestaciones o concentraciones, se aprecia una menor actividad en acciones relacionadas con la petición/recogida de firmas, un 14% frente a un 30,6% a nivel nacional. Además, se identifica una tendencia de mayor participación por parte del voluntariado salmantino relacionada con la aparición en medios de comunicación, mientras que es algo menor el contacto con representantes políticos. Además, como se comentaba, es clara la mayor participación de las personas voluntarias de Salamanca en manifestaciones durante el último año, 31,7%, frente a los datos referidos a la población española general (18,4%).

Tabla 12.4. Participación en acciones sociales y políticas. Barómetro CIS abril 2014 (%)

Petición de firmas	30,6
Asistir a una manifestación	18,4
Contactar con un representante político	5,2
Medios de comunicación (artículos, cartas de opinión, llamadas a medios etc.)	2,7

Si se repasan los datos obtenidos en función del sexo y la edad, resalta que el grupo de **mujeres** tiene una cierta sobrerrepresentación en la **participación en manifestaciones** frente al grupo de hombres. Sin embargo, se observa que la participación en acciones relacionadas con el contacto con medios de comunicación, o con representantes políticos, tiene una influencia menor para el grupo de mujeres voluntarias.

En relación a la edad, como datos más destacables, se encuentra que para el grupo de voluntarios/as más **jóvenes**, la **participación en manifestaciones** llega hasta el 40%, mientras que ese porcentaje va descendiendo a medida que avanza la edad de la persona voluntaria. Así, para el colectivo de personas mayores de 65 años, la participación en manifestaciones o concentraciones se asocia a un 22,4% de los casos de ese grupo.

⁴⁹ Centro de Investigaciones Sociológicas. Barómetro abril 2014. Estudio número 3021. Datos basados en la pregunta número 11 del cuestionario.

Tabla 12.5. Participación en acciones sociales y políticas por sexo y edad (%)

	Asistir a manifestaciones	Ocupación edificios, bloqueo tráfico, encierros reivindicativos	Recogida de firmas	Contacto representantes políticos	Contacto con medios comunicación
Sexo					
Hombre	29,4	2,4	15,1	6,3	7,9
Mujer	33,2	2,1	13,3	1,0	4,6
Edad					
Menor de 25 años	40,0	4,4	14,4	0,0	2,2
De 25 a 40 años	38,7	1,6	19,4	6,5	4,8
De 41 a 65 años	26,4	1,9	7,5	2,8	9,4
Mayores de 65 años	22,4	0,0	20,7	5,2	6,9
Total	31,7	2,2	14,0	3,1	5,9

12.2. INICIO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA Y EXPERIENCIAS ANTERIORES

Un elemento esencial en la caracterización del voluntariado se centra en la **edad de inicio de las personas en su labor altruista a través de las organizaciones**. En este sentido, varios elementos son clave para entender, posteriormente, cuestiones como el grado de permanencia en la entidad, y por ende su grado de experiencia dentro del voluntariado.

En relación a los datos extraídos, una parte relevante del voluntariado (47,8%) **comienza su actividad en el voluntariado antes de los 25 años**. En esta situación un 32,5% lo hace entre los 18 y 24 años y un 15,3% antes de cumplir los 18 años. Si bien este dato se encuentra en estrecha relación con el carácter “joven” de la población voluntaria, no obstante es destacable que en el otro lado de la distribución, **un 20,4% comienza a realizar voluntariado entre los 51 y 65 años**. Siendo en este caso las diferencias de un carácter notable, es relevante que una de cada cinco personas voluntarias inicie este tipo de trabajo altruista en unos estadios de edad elevados.

En relación a los indicadores de tendencia central sobre la edad de inicio del voluntariado, el valor medio de inicio de la actividad es de 34,5 años, no obstante, teniendo en cuenta el alto grado de dispersión al respecto, como indicador es preferible aceptar el valor de la mediana, **que indica que la mitad del voluntariado comienza por debajo de los 27 años**, y la otra mitad con edades superiores a este indicador.

Tabla 12.6. Edad a la que inician/comienzan a desarrollar voluntariado por primera vez (%)

Siendo menor de 18 años	15,3
Entre los 18 y 24 años	32,5
Entre los 25 y 34 años	8,9
Entre los 35 y 50 años	20,1
Entre los 51 y 65 años	20,4
Siendo mayor de 65 años	2,9
Total	100,0
Media de edad de comienzo	34,5
Mediana	27,0

En relación a las posibles diferencias entre las características demográficas principales de las personas voluntarias, en cuanto al sexo no se observan diferencias en la edad de inicio entre hombres y mujeres. Por otro lado, como sí es lógico, la media de edad de inicio difiere según la edad de la persona. En este aspecto cabe resaltar el hecho que las personas más jóvenes tengan una edad media de inicio en torno a los 19 años, un dato que revela que dentro de este grupo de edad, un parte significativa comienza su experiencia en el voluntariado a partir de los 16 años. Y así como se indicó en relación con la situación actual de la persona, aquellas personas mayores de 65 años tienen su edad media de inicio de la actividad antes de llegar al periodo de inicio de la jubilación, quienes de promedio comienzan a los 55,2 años, siendo su inicio para la mitad de ellos antes de los 61 años.

Tabla 12.7. Media de edad de inicio de la acción voluntaria según sexo y edad

	Media edad de inicio	Mediana edad de inicio
Sexo		
Hombre	34,8	25
Mujer	34,3	28
Edad		
Menor de 25 años	18,9	18
De 25 a 40 años	22,9	20
De 41 a 65 años	44,1	48
Mayores de 65 años	55,2	61

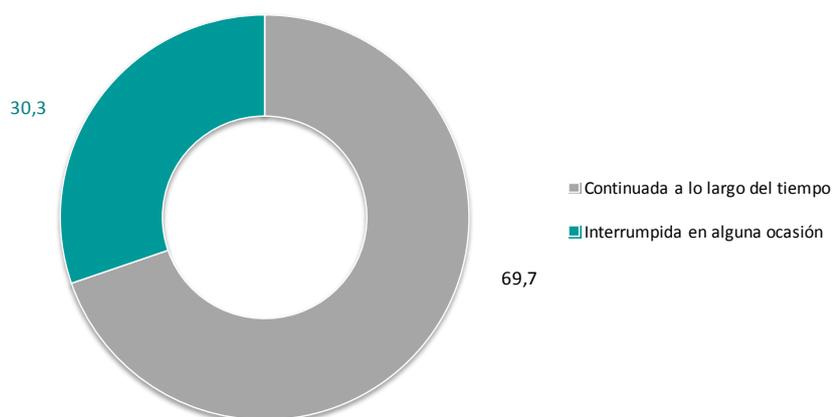
Continuidad de la acción voluntaria.

Antes de estudiar las características de la actividad voluntaria llevada a cabo en las diferentes entidades de la ciudad de Salamanca, y como apartado previo al mismo, conviene establecer unas condiciones iniciales presentes en el voluntariado de la ciudad de Salamanca. En este caso, y siguiendo modelos trabajados en otros territorios, se ha conocido la edad a la que las personas voluntarias de Salamanca han comenzado a ejercer la actividad que desarrollan actualmente. De este modo, es relevante conocer cuántas personas llevan ejerciendo el voluntariado de forma ininterrumpida en el tiempo, es decir, **conocer ciertas pautas de estabilidad en el colectivo**. Por el contrario, es igualmente interesante **apreciar los motivos por los cuales las personas, en algún momento de sus vidas, han dejado de participar y de ejercer el voluntariado**.

Además, dentro de este bloque temático, se va a analizar si ha existido colaboración previa a la actual en otras entidades y el campo de actuación de las mismas, con el fin de **conocer de alguna manera el recorrido en relación con la acción voluntaria** de las personas que actualmente ejercen este tipo de actividades en la ciudad de Salamanca.

Es importante conocer la estabilidad de las personas en relación con la acción voluntaria. En este caso, los datos indican que **la mayor parte del voluntariado, casi un 70%, ha ejercido estas acciones de forma continuada a lo largo del tiempo, es decir de forma estable**, mientras que un 30,3%, señala que en algún momento su actividad como voluntario/a se vio interrumpida por alguna circunstancia.

Gráfico 12.2. Voluntariado según interrupción de la acción en el tiempo (%)



En este caso, se observan algunas diferencias significativas en función del sexo. Así, se aprecia que claramente son **las mujeres las que en algún momento han interrumpido en alguna ocasión la acción voluntaria en mayor medida que el colectivo de hombres voluntarios**. Concretamente, la diferencia se acerca a los trece puntos porcentuales, ya que los hombres han interrumpido el voluntariado en un 22,6% de los casos, mientras que para las mujeres el porcentaje asciende hasta el 35,2%.

Tabla 12.8. Continuidad de la acción voluntaria por sexo y edad (%)

	Continuada a lo largo del tiempo	Interrumpida en alguna ocasión	Total
Sexo			
Hombre	77,4	22,6	100
Mujer	64,8	35,2	100
Edad			
Menor de 25 años	74,7	25,3	100
De 25 a 40 años	51,6	48,4	100
De 41 a 65 años	69,3	30,7	100
Más de 65 años	82,5	17,5	100
Total	69,7	30,3	100

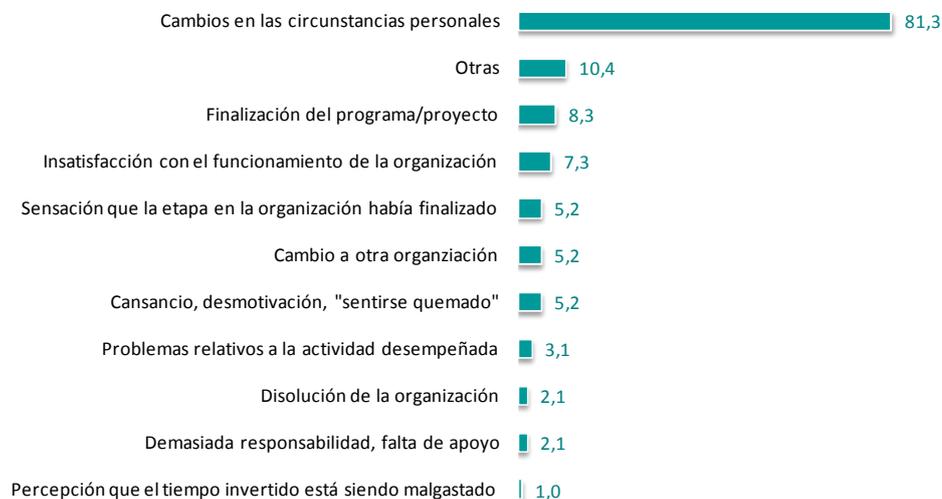
Igualmente, se han observado matices especiales en relación con la edad de las personas voluntarias. La interrupción de la acción voluntaria es, en este caso, más frecuente para los grupos centrales de edad, es decir, para las personas voluntarias que se sitúan entre los 25 y 40 años, y entre los 41 y 65 años, cuyos porcentajes de abandono ocasional alcanzan el 48,4% y el 30,7% respectivamente. En este caso, las edades centrales en relación con la actividad, y por tanto más afectadas por las características del mercado de trabajo, son las que en mayor medida interrumpen la acción voluntaria.

En cambio, las personas situadas en los grupos de edades más extremos, es decir los menores de 25 años, y las personas mayores de 65 años, obtienen unas tasas de interrupción notablemente más bajas. Así, es destacable el caso de las personas en edad de acceder a la jubilación, cuyo porcentaje de interrupción alcanza el 17,5% del total del grupo.

Motivos de interrupción

Las **circunstancias personales, su cambio y modificación**, representa el motivo principal que explica las decisiones de las personas voluntarias que interrumpen su actividad dentro de las diferentes entidades de la ciudad de Salamanca. La fuerza explicativa de este motivo, en el que entran a formar parte elementos como los **cambios de residencia y horario laboral, hasta los problemas relacionados con la salud**, es tan relevante que en el 81% de las ocasiones ha sido citado como uno de los dos motivos principales que causa el abandono (en este caso temporal) de la acción voluntaria.

Gráfico 12.3. Motivos de interrupción de la acción voluntaria (%)



El resto de argumentos explicativos, como se observa en el gráfico anterior, tienen una frecuencia de respuesta mucho menor, ya que en ningún caso superan el 9% del total de respuestas obtenidas. A modo de ejemplo, tiene cierta importancia el motivo relacionado con **la finalización del programa o proyecto de voluntariado en el que la persona se encontraba realizando voluntariado**, con un 8,3% de casos. Además, es destacable que hasta en un 7,3% de las respuestas **la insatisfacción con el funcionamiento de la organización es clave a la hora de fomentar una interrupción o abandono de la práctica de voluntariado** en determinadas organizaciones. Este motivo, junto con otros relacionados con el cansancio o desmotivación, con problemas relativos a la actividad desempeñada, etc., tienen que ver con causas que

internamente pueden ser valoradas por las diferentes entidades, con el fin de mejorar en la medida de lo posible la estabilidad de la acción voluntaria. Así mismo, hay que indicar que en este caso no se obtienen diferencias significativas en función de otras variables explicativas como el sexo, la edad o la situación con respecto al mercado de trabajo.

Número de entidades en las que se ha colaborado anteriormente.

En este momento se va a identificar la experiencia previa de las personas voluntarias en base al tipo de entidades según su campo de actuación en las que han participado anteriormente, y otras variables que siguen estableciendo el camino de investigación sobre la actividad de las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca.

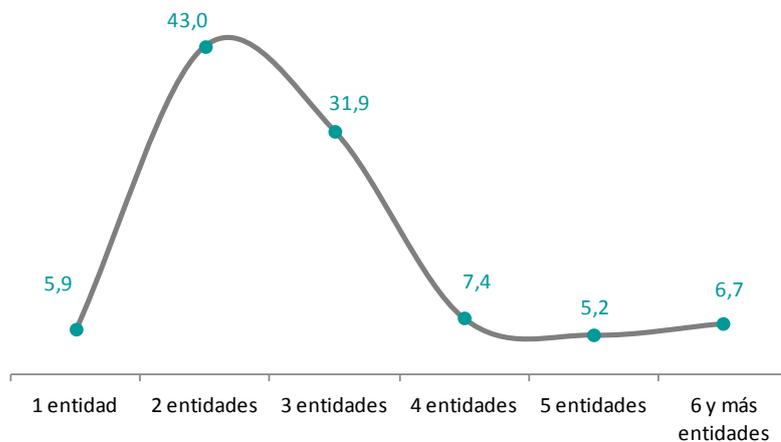
Los datos reflejan que un 62,1% de la población voluntaria ha participado en más de una organización a lo largo de su trayectoria como voluntario/a. En este caso, el grupo de hombres ha participado en mayor proporción en varias entidades, llegando a un 67,7%, frente al colectivo de mujeres voluntarias donde el porcentaje desciende hasta el 58,5%. Por tramos de edad, no se observan diferencias significativas, aunque es interesante destacar que, como era previsible, las personas más jóvenes son las que menor presencia en varias entidades tienen en relación con el resto de grupos de edad, ya que en definitiva cuentan con una experiencia como voluntarios/as más limitada en razón de su edad.

Tabla 12.9. Voluntariado y experiencia anterior en otras entidades por sexo y edad (%)

Sexo	
Hombre	67,7
Mujer	58,5
Edad	
Menor de 25 años	58,2
De 25 a 40 años	67,7
De 41 a 65 años	62,5
Mayores de 65 años	62,4
Total	62,1

Además, las personas que han participado en distintas entidades a lo largo de su trayectoria como voluntarios/as suelen participar en más de una entidad, es decir, en general, las personas tienen motivaciones para conocer el funcionamiento y participar en diferentes causas representadas por las diferentes entidades. De este modo, tan solo un 5,9% de las personas que tienen experiencia en distintas entidades de voluntariado indica que su colaboración previa se ha desarrollado en una entidad (sin contar las entidades en las que actualmente colabora). Sin embargo, los porcentajes ascienden de manera notable para las personas que han participado activamente en dos entidades, 43% y en tres entidades, casi un 32%. Aun así, existe un porcentaje importante de personas voluntarias que indica que ha participado en más de tres entidades, llegando a representar más de un 19% del total.

Gráfico 12.4. Voluntariado según participación previa en varias entidades (%)



Campo de actuación de las entidades de colaboración previa.

Las entidades en función de su campo de actuación, o de su población/ contexto de referencia, donde las personas voluntarias han desarrollado su actividad a lo largo de su trayectoria como voluntariado se centran sobre todo en tres campos principales: **juventud, deporte/ocio/tiempo libre y discapacidad**. Estos tres grupos de entidades superan el 25% de los casos, mientras que para el resto de categorías los porcentajes van descendiendo progresivamente, siendo las entidades menos habituales de participación previa las relacionadas con el **consumo, mujer y medio ambiente**, con un porcentaje que ronda el 5% en los tres casos.

En cualquier caso, el gráfico siguiente demuestra la multiplicidad de opciones que han sido exploradas por el voluntariado actualmente activo de la ciudad de Salamanca. Este hecho, permite establecer que a lo largo de una trayectoria voluntaria las personas, en función de sus inquietudes, de su edad y de las posibilidades ofrecidas por las diferentes entidades existentes en cada momento histórico, acceden y posibilitan una colaboración múltiple en relación con las causas y población de apoyo de las entidades.

Gráfico 12.5. Campo de actuación de las entidades donde previamente realizaron voluntariado (%)



La relación entre el campo de actuación en la experiencia de las personas voluntarias y el campo de actuación principal donde desarrolla su actividad actual.

Teniendo en cuenta que en este informe los resultados principales sobre el campo de actuación donde se realiza el voluntariado se han ofrecido en el informe relativo a las entidades ciudadanas, en este caso se ha hecho hincapié en los campos de actuación previos de las personas voluntarias, indagando en la relación y continuidad de la acción voluntaria con el campo de actividad de la entidad.

Así, se quiere mostrar la relación entre el campo de actividad previo de las personas voluntarias en las organizaciones en las que trabajaron anteriormente y el campo de actuación actual. En este sentido los datos, teniendo en cuenta la característica de esta tipología de respuestas (de carácter múltiple), se han recodificado en tres categorías.

- ✓ **Personas voluntarias que desarrollan actualmente su actividad en el mismo/s campo/s de actuación que en sus experiencias como voluntarios/as anteriores (a).** Es decir, teniendo en cuenta que el campo de actividad actual de la entidad de referencia puede ser múltiple, y que los campos de actuación anteriores pueden serlo también, se identifican a aquellas personas en las que sus campos de actuación anteriores se corresponden en su totalidad con los campos de actuación de la entidad actual donde ejerce el voluntariado (aunque la entidad actual pudiera presentar algún otro campo de actuación más). En definitiva, la idea en este caso es cuantificar cuántas personas se encuentran actualmente desarrollando su voluntariado en entidades que presentan los mismos campos de actuación en los que la persona ha desarrollado su trabajo voluntario anteriormente.
- ✓ **Personas voluntarias que actualmente se encuentran realizando voluntariado en campos de actuación totalmente distintos a los que ha desarrollado a lo largo de su experiencia (b).** Es decir, en este caso se identifican aquellas personas voluntarias que se encuentran en entidades donde sus campos de actuación difieren en su totalidad con aquellos donde han participado anteriormente.
- ✓ Por último, **una modalidad mixta**, que apunta a las personas que desarrollan actualmente su labor en entidades donde su campo de actuación ha estado ya presente en su experiencia previa, pero además estas personas han desarrollado su acción voluntaria en otros campos de actuación que la entidad actual de referencia no presenta dentro de su fines y objetivos (c).

El conjunto de estos tres estadios vendrían a ofrecer un contexto sobre el que entender, dentro de este apartado, la experiencia previa del voluntariado. Es decir, en qué medida las personas presentan una experiencia de forma más específica, caracterizada por una mayor continuidad en el campo de actuación de manera constante a lo largo de su experiencia como voluntario/a, así como aquellas personas que presentan una experiencia más heterogénea en relación al campo de actuación a lo largo del tiempo. O visto de otro modo, personas voluntarias con mayor experiencia en determinados campos de actuación y personas con experiencia en un mayor número de campos de actuación.

Así, un 36,2% de las personas voluntarias que han tenido experiencia previa en la realización de voluntariado lo hacen actualmente en un campo/s de actuación similar a aquellos en los que han participado previamente.

Mientras, una cuarta parte de los mismos, el 24,5%, son voluntarios/as quienes su experiencia anterior dentro del voluntariado se ha producido en un campo/s de actuación que no se corresponden con aquellos que presenta su entidad actual de referencia.

Por último, dentro de la denominada “modalidad mixta”, el 39,3% del voluntariado que ha tenido experiencias previas a la actual se encuentra realizando sus funciones en una entidad que dispone algún/os campo/s de actuación donde anteriormente las personas han hecho voluntariado, pero donde la persona presenta una experiencia en otros campos de actuación que actualmente la entidad no recoge.

Tabla 12.10. Relación campo/s de actuación anteriores y el campo de actuación de la entidad de referencia (%)

(a)- Mismos campos de actuación	36,2
(b)-Diferentes campos de actuación	24,5
(c)-Modalidad mixta	39,3
Total	100

En resumen, el 75,5% de las personas voluntarias realizan actualmente su labor en entidades que al menos recogen en sus campos de actuación una actividad principal con la que estas personas ya disponían de experiencia previa.

12.3. MOTIVACIONES HACIA EL VOLUNTARIADO

A partir de este momento, el informe describirá las **características actuales de la acción voluntaria** del conjunto de voluntarios/as de la ciudad de Salamanca. Dentro de ese contexto, y una vez especificadas las distintas variables sociodemográficas, y las relacionadas con la participación y acción social, el informe pretende establecer como hilo conductor de las siguientes partes del estudio, una descripción adecuada de una serie de elementos que permitan entender y analizar cuáles son **los principales motivos para la participación en acciones voluntarias**, además de los factores que influyen en la decisión de elegir una entidad u otra para ejercer el voluntariado.

La realidad de cualquier decisión suele derivarse del análisis de un complejo sistema de elementos. En el caso de las motivaciones hacia la acción voluntaria, la estructura del sistema viene dada por motivaciones cuya génesis y sustancia se desarrolla a nivel personal y a nivel social⁵⁰. De este modo, y ante la multiplicidad de factores influyentes, se delimitó la posible elección de las personas voluntarias a los tres motivos que consideraran como principales y, por tanto, con mayor influencia en la toma de esta decisión⁵¹.

Del conjunto de motivos propuestos se ha obtenido una estructura de resultados que permite declarar que el principal motivo para realizar voluntariado tiene que ver con la idea de “**ayudar a los demás**”, es decir, dedicar un tiempo determinado para mejorar la vida de personas con algún tipo de dificultad. Este motivo ha sido señalado en el 72,7% de los casos, con lo que su **primacía e importancia en la toma de decisión de participar en acciones voluntarias es fundamental**.

⁵⁰ En diversos estudios, este tipo de lógicas participativas se clasifican fundamentalmente en motivos instrumentales, cuya explicación viene dada por los intereses utilitaristas o relacionales, y por motivos religiosos/cívicos, cuya explicación corresponde con principios asociados a las creencias o a los valores.

⁵¹ Un completo análisis sobre este tipo de ideas se puede consultar en: Navarro Yañez, C y Pérez Boza, E. (2004). Las razones del voluntariado. Solidaridad organizada en las capitales andaluzas. Agencia Andaluza del Voluntariado.

En segundo lugar, la decisión viene influida por los “*valores personales del voluntariado*” indicado en un importante 41,2% de los casos.

A partir de estas dos motivaciones, que se han mostrado como fundamentales para buena parte de las personas voluntarias, se pueden establecer una serie de categorías que son señaladas en unos porcentajes más modestos, aunque también conviene tenerse en cuenta.

En primer lugar, existen dos factores con un 25% aproximadamente de mención, y que han sido reconocidos, por tanto, por un buen número de voluntarios/as. Uno de ellos tiene que ver con motivaciones de mejora personal, y supone acceder al voluntariado para “*adquirir experiencias y habilidades necesarias para la vida*”, señalado concretamente en un 26,3% de los casos. El otro motivo se refiere a la necesidad de “*emplear de forma adecuada el tiempo libre*”, indicado en un 24,8% de las ocasiones.

Gráfico 12.6. Motivaciones para realizar voluntariado (%)



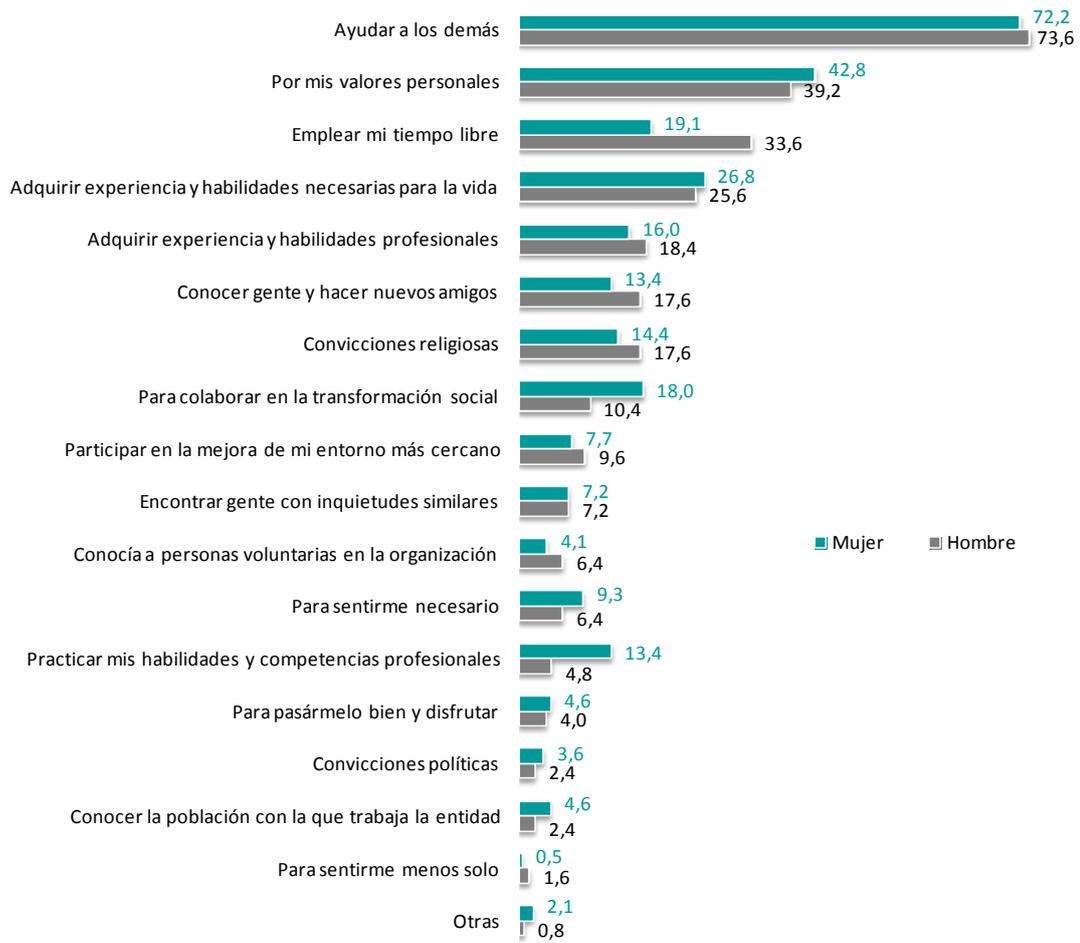
A partir de estos niveles, y como se puede observar en el gráfico anterior, los porcentajes de los diferentes motivos restantes van disminuyendo y, por tanto, son factores que se han mostrado influyentes para una menor proporción de las personas voluntaria como “*causas motivacionales hacia el voluntariado*”. Sin embargo, una conclusión que puede extraerse al respecto es que detrás de estas motivaciones principales hay un conjunto de motivos que vienen avalados por aproximadamente un 15% de los casos. En su conjunto implican a una buena parte de las personas voluntarias, y ayudan a entender el origen de la acción voluntaria, ya que como se ha extraído de los resultados, no hay un único factor / elemento que de manera exclusiva explique las motivaciones hacia el voluntariado sino que, más bien, hay una serie de factores principales que se conjugan o son apoyados por otra serie de factores de segundo orden que las personas han declarado que influyen en el momento de decidir llevar a cabo el voluntariado, a saber: “*adquirir experiencia y habilidades profesionales*” (16,9%), “*convicciones religiosas*” (15,7%), para “*colaborar en la transformación social*” (15%) y “*conocer gente y hacer nuevos amigos*” (15%).

Finalmente, los motivos menos influyentes se refieren a: para “*sentirse menos solo*” (0,9%), por “*convicciones políticas*” (3,1%), por el interés “*por conocer la población con la que trabaja la entidad*” (3,8%), para “*pasármelo bien y disfrutar*” (4,4%) y por “*conocer a personas voluntarias en la organización*” (5%).

Si bien estos datos influyen de manera conjunta y bajo esta estructura de la población voluntaria, es importante conocer algunas diferencias significativas establecidas en función del sexo y la edad de las personas voluntarias.

En este caso, en función del sexo de la persona voluntaria, las diferencias más notables afectan más que a los motivos más destacados por la población general, como ayudar a los demás o por los valores personales, en los que globalmente se encuentra una distribución de casos equivalente, a otros con una importancia media. Así, la primera diferencia destacable se aprecia en que para **los hombres, uno de los motivos fundamentales tiene que ver con el empleo del tiempo libre**, con 33,6% de casos, mientras este mismo motivo para las mujeres es indicado en un 19,1% de los casos. Por otro lado, **para las mujeres cobra una mayor importancia la motivación relacionada con la colaboración proyectada hacia una transformación social** (18%), en cambio este mismo motivo para el colectivo de hombres pierde relevancia, ya que es mencionado en algo más de un 10% de los casos. Finalmente, otro motivo en los que la distribución por sexo se muestra afectada es el relacionado con la **puesta en práctica de habilidades y competencias profesionales**, con una importancia más elevada para el grupo de mujeres (13,4%), que para los hombres (4,8%).

Gráfico 12.7. Motivaciones para realizar voluntariado por sexo (%)



13.- Características de la acción voluntaria

En este capítulo se analizan y describen los principales elementos que definen la acción voluntaria en términos de plurivoluntariado, temporalización, carácter habitual u ocasional, así como la cuantificación del voluntariado presencial y virtual. Por consiguiente se trata de plasmar en qué términos y contexto se realiza la acción, la dedicación, la incidencia en diversas organizaciones, el tiempo invertido y la forma.

Conocer de esta manera, a través de los datos que se exponen a continuación, el alcance del trabajo voluntario desde varios puntos de vista permite dimensionar cuál es el impacto de estas acciones en la realidad social salmantina.

13.1. INCIDENCIA DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES: EL PLURIVOLUNTARIADO

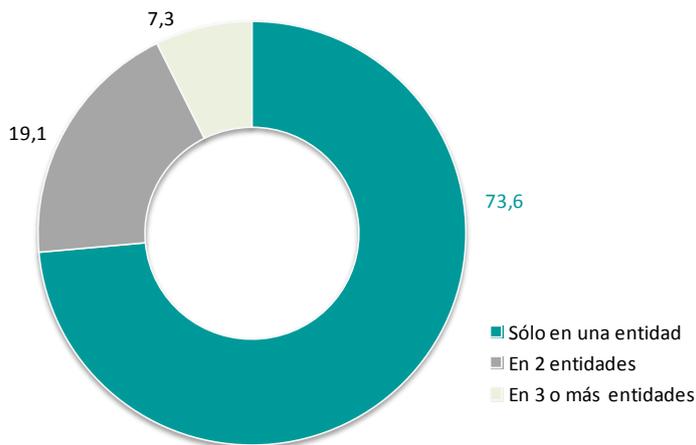
Una cuestión relevante es cuantificar en cuántas entidades desarrollan las personas su acción voluntaria. Desde este punto, cabe destacar una serie de elementos de interés como sería la identificación de un voluntariado más activo o más comprometido, en cuanto que pudiera entenderse una mayor dedicación al voluntariado ya que participa en más de una entidad. Pero como se señala en algunos estudios⁵² [esta cuestión debe evaluarse en relación al tiempo dedicado para la labor voluntaria](#). Es decir, una persona que realiza voluntariado en una entidad puede ocupar igual o más tiempo que personas que lo realizan en más de una organización.

No obstante, un elemento que sí debe tomarse como referencia es la relevancia que el plurivoluntariado irá teniendo con el paso del tiempo en cuanto que las formas de voluntariado están tendiendo a la flexibilización, y así como se apuntaba en relación a los resultados obtenidos de las entidades ciudadanas, la necesidad de éstas para adecuar estas acciones al micro-voluntariado, elemento que estaría relacionado con una mayor dinámica y membresía del voluntariado en diversas organizaciones.

Los datos extraídos apuntan a un [grado de plurivoluntariado del 26,4%](#), donde un 19,1% lleva a cabo su acción voluntaria en dos organizaciones y un 7,3% en tres o más entidades.

⁵² Plataforma de Voluntariado de España. (2011). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Gráfico 13.1. Grado de plurivoluntariado (%)



Principalmente la participación voluntaria en más de una entidad se asocia a aquellas personas que disponen de más tiempo para realizar voluntariado: **personas inactivas en relación al mercado de trabajo, de mayor edad y con mayor experiencia en la realización de voluntariado, siendo en estas situaciones donde se da una mayor proporción de personas que realizan plurivoluntariado.**

El voluntariado, que se ha definido en el comienzo de este informe con un perfil joven al igual que en el conjunto de estudios relativos a este ámbito, tiene su contraste con respecto al plurivoluntariado, el cual queda definido casi en términos opuestos, donde **la edad y la experiencia denotan y marcan este fenómeno con un carácter generacional.** Puede establecerse, por tanto, que la acción voluntaria continuada en el tiempo, y a medida que la edad de la persona es mayor, aumenta la proporción de su participación como voluntario/a en más entidades. Con lo que, la incidencia de las personas en las organizaciones aumenta en base a estas consideraciones comentadas.

Tabla 13.1. Grado de plurivoluntariado según características sociodemográficas (%)

Sexo	
Hombre	30,6
Mujer	23,8
Situación actual	
Estudiante	18,5
Trabajador/a	23,7
Desempleado/a	24,1
Inactivo/a	38,4
Edad	
Menor de 25 años	22,0
De 25 a 40 años	20,0
De 41 a 65 años	24,0
Mayores de 65 años	43,9
Experiencia como voluntario	
Hasta 1 año	4,6
De 2 a 5 años	24,0
De 6 a 10 años	37,0
Más de 10 años	39,5
Total	26,4

13.2. ANTIGÜEDAD DE LAS PERSONAS EN SU ENTIDAD ACTUAL

Experiencia / bagaje en la acción voluntaria.

En el capítulo anterior se describieron y analizaron las experiencias previas de los/as voluntarios/as en la ciudad, como la edad de inicio, el número de entidades en que habían participado, etc. Ahora, en este momento cabe presentar la experiencia, antigüedad, de las personas realizando voluntariado.

En esta línea, las personas quedarían definidas por un tipo de **voluntariado consolidado, donde una de cada cuatro personas (26,9%) tiene un bagaje en el voluntariado de más de 10 años**, y un 16,5% entre 6 y 10 años. Estos datos reflejan un carácter estable del voluntariado en la ciudad, donde como se verá más adelante, un parte mínima de las personas voluntarias tiene pensado dejar este tipo de participación.

Dentro de esta realidad, de forma paralela, convive otro voluntariado con una menor experiencia al respecto, que alcanza el 21,7% de aquellos/as que llevan como mucho hasta 2 años. En concreto, un 11,6% menos de 1 año, y un 10% entre 1 año y menos de 2 años.

En términos promedio el voluntariado tiene una experiencia media de 8,7 años, aunque de nuevo el valor de la mediana será tomado como referencia (por la dispersión de los datos) donde indica que **la mitad del voluntariado presenta menos de 5 años de experiencia y otro 50% del voluntariado tiene más de 5 años de experiencia**.

Tabla 13.2. Años de experiencia como voluntarios/as a lo largo de su vida (% y medidas de tendencia central)

Menos 1 año	11,6
Entre 1 y menos de 2 años	10,0
De 2 a 5 años	34,0
De 6 a 10	17,5
Más de 10 años	26,9
Total	100,0
Media	8,7
Mediana	5,0

Las características de las personas voluntarias permiten indagar en el contexto que rodea esta experiencia, favoreciendo un conocimiento explicativo al respecto. Como primera consideración, la edad de la persona voluntaria es un factor explicativo en relación al grado de experiencia. Como es lógico, una mayor edad de la persona implica, por su propia naturaleza, la posibilidad de presentar un mayor número de años llevando a cabo acciones voluntarias. A pesar de ello, los datos reflejan determinadas cuestiones de interés:

- ✓ La mitad de las personas **mayores de 65 años** llevan **más de 10 años** realizando voluntariado. En este sentido si bien el voluntariado se caracterizaba por un alto peso de personas jóvenes, cabría además indicar que las personas mayores voluntarias son quienes, por otro lado, mayor experiencia/antigüedad presentan en el voluntariado.

- ✓ Otra cuestión que desvela este contexto se centra en la relación de la persona voluntaria con la entidad. Aquellas personas que presentan otra serie de vínculos con la organización de referencia donde desarrolla voluntariado, tienen mayor grado de antigüedad que el voluntariado de base. Así, la proporción de voluntariado de base que lleva menos de 2 años realizando sus funciones asciende a 26,1%, siendo para el resto del voluntariado del 12,6%. Y en los casos de mayor experiencia, solo un 17,8% del voluntariado de base tiene más de 10 años de experiencia, por un 42,3% del resto. Estas diferencias en la antigüedad en la realización de la acción voluntaria vendrían explicadas por la relación existente entre los años de servicio altruista a una organización determinada y el posterior desarrollo de la relación personas voluntarias - entidad. Es decir, la implicación de las personas voluntarias supone que (como así se analizó en el informe de entidades, donde un 17,7% de las mismas declararon que su voluntariado con el tiempo suelen hacerse socios/as) con el paso del tiempo acaben formando parte de la organización como socios/as, y adquieran o hayan pasado por otro ámbito de relación: trabajo remunerado, o colaborar como miembro de la junta directiva.

Tabla 13.3. Años de experiencia como voluntarios/as a lo largo de su vida según variables clasificatorias (% y medidas de tendencia central)

	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 5 años	De 6 a 10 años	Más de 10 años	Total	Media	Mediana
Sexo								
Hombre	10,6	5,7	37,4	17,1	29,3	100	9,37	5,0
Mujer	12,4	12,9	31,7	17,7	25,3	100	8,31	4,0
Edad								
Menor de 25 años	20,9	15,4	48,4	14,3	1,1	100	2,77	2,0
De 25 a 40 años	10,2	8,5	23,7	23,7	33,9	100	8,31	7,0
De 41 a 65 años	9,7	10,7	34,0	13,6	32,0	100	9,99	5,0
Mayores de 65 años	1,8	1,8	21,4	23,2	51,8	100	16,55	11,0
Relación con la entidad								
Voluntariado de base	14,1	12,0	38,7	17,3	17,8	100	6,35	3,0
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	5,4	7,2	27,0	18,0	42,3	100	13,04	8,0
Grado de participación								
Plurivoluntariado	2,5	1,3	30,4	25,3	40,5	100	13,68	8,0
Voluntariado un entidad	14,9	13,1	34,4	15,4	22,2	100	7,07	4,0

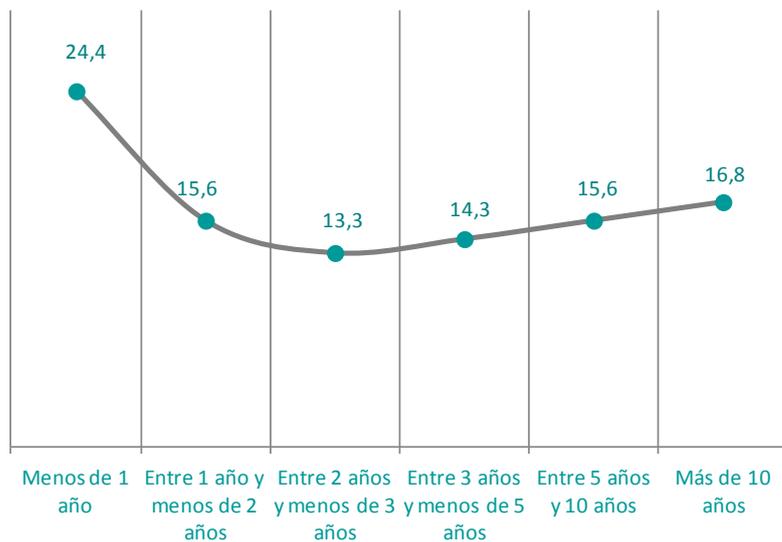
Antigüedad en la entidad de referencia actual: fidelización del voluntariado

Esta característica del voluntariado, que se ha tratado hasta ahora como una variable con poder descriptivo en los análisis anteriores, cabe analizarla para entender y contextualizar el grado de experiencia que tienen las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca. En este sentido, la información que se trata a continuación versa específicamente sobre la **antigüedad de las personas en la entidad actual de referencia**. Es decir, como en cualquier análisis organizacional, se analizan la **experiencia global a lo largo** de la vida de las personas, así como los años de antigüedad en la entidad actual de referencia.

Como primera aproximación hay que anotar la significativa heterogeneidad existente en los años de experiencia que presentan las personas voluntarias en la ciudad en la entidad en que desarrollan actualmente su trabajo. Un dato muy relevante al respecto es aquel que cuantifica el total de personas que llevan menos de un año realizando voluntariado en la entidad, siendo en este caso el 24,4%, en definitiva uno/a de cada cuatro voluntarios/as comenzaron su participación social a través del voluntariado a lo largo del 2014. El resto de intervalos sobre los años de experiencia que se plasmaron en el cuestionario representan, cada uno de ellos, cierta proporcionalidad al respecto. Es decir, el peso de cada uno de ellos se encuentra representado en términos de similitud con respecto al resto. Así, el gráfico muestra que entre aquellos que llevan entre 1 año y menos de 2 años como voluntarios/as en la entidad actual (15,6%) hasta aquellas personas que llevan más de 10 años (16,8%), no hay diferencias ni cambios de interés en su composición (solo hay una diferencia máxima entre los valores contemplados de 3,5 puntos porcentuales).

Si bien estos datos no reflejan la tasa temporal de permanencia del voluntariado en la entidad actual, ya que no se dispone de una población de control que haya dejado de ser voluntaria, y poder así evaluar la temporalidad y/o permanencia dentro del voluntariado, no por ello estos datos dejan de ser relevantes. Como idea al respecto debe indicarse que la similar distribución en los años de experiencia en las personas voluntarias significa una cierta estabilidad en su composición. Es decir, no se observan momentos a lo largo de la experiencia de las personas que apunten a un descenso en la proporción de voluntario/as en la ciudad. Elemento que, conjuntamente al alto porcentaje de personas que llevan menos de un año realizando voluntariado, puede llevar a pensar (juntos con los datos de expectativas sobre su continuidad como voluntario/a – ver capítulo 14) la consistencia y continuidad en la acción voluntaria y su compromiso con las labores realizadas.

Gráfico 13.2. Experiencia de las personas voluntarias en la entidad actual de referencia (%)



Dentro de las especificidades principales observadas, la antigüedad de las personas voluntarias en la entidad actual se encuentra relacionada en primera instancia, como pudiera parecer lógico, con la edad de la misma. Es decir, se cuenta con una mayor experiencia en el voluntariado en la entidad actual a medida que la edad de la persona es mayor. Si bien este elemento se presenta con cierta redundancia, explica otra cuestión relevante, y es la continuidad a lo largo de los años del voluntariado en la entidad, en cuestión, no hay un abandono de la persona a una determinada edad, sino que más bien parece ser

que el factor más influyente pudiera ser, en este caso, la edad a la que se comienza a llevar a cabo el voluntariado.

Queda reflejado, por tanto, una cierta consistencia dentro de la acción voluntaria con el paso de los años (*fidelidad*) y, por otro lado, que el voluntariado de personas más mayores se caracteriza, por su parte, por una amplia experiencia dentro de este ámbito. Es cuestión, la estabilidad del voluntariado dentro de las organizaciones.

Y otro elemento que sugiere otra consideración es aquel que denota que la experiencia/antigüedad del voluntariado aumenta en cuanto que las personas se encuentren ligadas a la entidad en base a que sean socios/as de las entidades, miembros de junta directiva, y/o ex-asalariados/as de las entidades, frente al voluntariado de base, que en este caso parece mostrar una menor tasa de antigüedad en las entidades. Aunque, cabe preguntarse al respecto si: ¿aquel voluntariado que tiene alguna otra relación con la entidad (que no es de base) puede haberla establecido a través del paso de los años y una vez que inicia su labor voluntaria? Es decir, los datos mostrados no indican si una persona era, por ejemplo, socio/a antes de ser voluntario/a, o al revés, una vez inició su labor como voluntario/a en la entidad se incorporó además como socio/a de la misma.

Un detalle que queda reflejado es que aquel voluntariado con algún tipo de relación, más allá de la propia del hecho de ser voluntario/a, presenta proporciones mayores de antigüedad en los rangos de años más elevados (por ejemplo en aquellos/as que llevan de 5 a 10 años de experiencia, un 25% son voluntariado con alguna relación más con la entidad, frente al 9,9% del voluntariado de base, e igualmente sucede en los casos de más de 10 años de antigüedad, donde hay un 27,9% del voluntariado que está relacionado con las entidades a través de otros vínculos, frente al 10,9% del voluntariado de base).

Tabla 13.4. Experiencia de las personas en el voluntariado en la entidad actual según edad (%)

	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	De 3 a 5 años	De 5 a 10 años	Más de 10 años	Total
Sexo							
Hombre	21,0	16,1	12,1	15,3	17,7	17,7	100
Mujer	26,7	15,2	14,1	13,6	14,1	16,2	100
Edad							
Menor de 25 años	42,2	24,4	11,1	16,7	5,6	0,0	100
De 25 a 40 años	36,1	14,8	11,5	13,1	16,4	8,2	100
De 41 a 65 años	14,6	13,6	16,5	16,5	17,5	21,4	100
Mayores de 65 años	3,5	5,3	12,3	7,0	28,1	43,9	100
Relación con la entidad							
Voluntariado de base	31,8	19,3	13,5	14,6	9,9	10,9	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	10,3	10,3	12,9	13,8	25,0	27,6	100

13.3. TEMPORALIZACIÓN DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA: HORAS, EXPERIENCIA, JORNADA, PERIODO DEL AÑO Y FRECUENCIA

En referencia al tiempo que implica la labor voluntaria, y a menudo su relación con el trabajo asalariado, los resultados en este informe ponen de manifiesto que, en **términos individuales**, la realización del voluntariado no implica la sustitución de potenciales jornada de trabajo remunerado (a media o jornada completa). Más bien, como se establece en la siguiente tabla, el tiempo de dedicación a título individual con una extensión similar a cada una de las jornadas laborales representa un porcentaje bajo.

Así, aquellas personas que dedican como mínimo una media jornada laboral a la acción voluntaria suponen solo el 2% del total de voluntariado, proporción similar a las de aquellos que ofrecen entre 16 y 20 horas de su tiempo (2,3%). En conclusión, teniendo en cuenta los márgenes de dedicación horaria, y la duración de la jornada laboral, como máximo un 4,3% del voluntariado se encontraría dedicando una labor voluntaria de media jornada en adelante.

La dedicación de las personas voluntarias en las entidades se caracteriza, por tanto, en términos temporales entre 1 y 5 horas semanales (67,1%), y junto con aquellos/as de carácter más “ocasional”, menos de 1 hora a la semana, se extrae que el 72,5% dedica como máximo hasta un total de 5 horas a las semana.

Atendiendo a otros estudios⁵³ que cuantifican este parámetro de la acción voluntaria, los datos extraídos en la ciudad de Salamanca se asemejan a los extraídos para el caso de información relativa a España – TSAS- (67,3% menos de 5 horas a la semana), Bizkaia (75,3% menos de 5 horas semanales), Castilla-La Mancha (77% menos de 6 horas a las semana), Comunidad de Madrid (64% menos de 5 horas semanales).

Tabla 13.5. Tiempo dedicado a la acción voluntaria (horas semanales) según sexo (%)

	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 1 hora a la semana	6,4	3,4	5,3
Entre 1 y 5 horas a la semana	73,9	56,0	67,1
Entre 6 y 10 horas a la semana	13,3	22,4	16,8
Entre 11 y 15 horas a la semana	4,3	10,3	6,6
Entre 16 y 20 horas a la semana	1,6	3,4	2,3
Más de 20 horas a la semana	0,5	4,3	2,0
Total	100	100	100

Así como se desprende de otros estudios, la dedicación horaria presenta una mayor incidencia sobre los hombres. En este caso, hay una mayor proporción de hombres que dedican una mayor parte de su tiempo al trabajo voluntario. Y esto se debe, principalmente, como se ha señalado anteriormente, al número de entidades en las que la persona es voluntaria. Así en la siguiente tabla se observa cómo aquellas personas que realizan plurivoluntariado son quienes responden a una mayor dedicación horaria para la labor voluntaria. En este sentido sí que se puede concluir que la acción voluntaria llevada a cabo

⁵³ Plataforma de Voluntariado de España. (2011). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (PÁG 134-135). Aquí se recoge una tabla resumen sobre el tiempo de dedicación a la acción voluntaria en base a diferentes estudios realizados en España.

en más de una entidad implica finalmente un cierto mayor grado de dedicación horaria a este trabajo. Y en base a las diferencias según sexo, retomando los datos de la tabla 13.1, los hombres presentan 8 puntos porcentuales más en su tasa de plurivoluntariado.

Tabla 13.6. Tiempo dedicado a la acción voluntaria (horas semanales) según entidades en las que participa (%)

	Voluntario/a en una entidad	Plurivoluntariado	Total
Menos de 1 hora a la semana	7,0	1,2	5,3
Entre 1 y 5 horas a la semana	70,7	58,0	67,1
Entre 6 y 10 horas a la semana	14,4	22,2	16,8
Entre 11 y 15 horas a la semana	4,7	12,3	6,6
Entre 16 y 20 horas a la semana	1,9	3,7	2,3
Más de 20 horas a la semana	1,4	2,5	2,0
Total	100	100	100

No se han descrito los resultados de dedicación en número de horas al voluntariado atendiendo a la situación actual de la persona (trabajando, estudiante, etc.) porque, aunque como pudiera pensarse, aquellas personas que tengan un empleo asalariado pudieran dedicar un menor tiempo a la labor voluntaria, los análisis no son concluyentes al respecto⁵⁴.

Una aproximación al valor del voluntario en jornadas laborales en la ciudad de Salamanca.

Los datos presentados sobre la dedicación de horas de las personas a las organizaciones dentro su voluntariado ha permitido describir el nivel de dedicación de las personas a título individual. Una de las consideraciones de mayor interés sobre la relevancia y valor del trabajo voluntario vendría explicada por su equiparación en número de jornadas completas. Es decir, cuántas jornadas completas supone el total del trabajo voluntario aportado en la ciudad de Salamanca. A pesar que a nivel individual solo un 2% de la población voluntaria realiza jornadas superiores a 20 horas, cabe agrupar y cuantificar el total de horas dedicadas por el conjunto de personas voluntarias y traducirlas en jornadas completas. De esta forma, los datos obtenidos permiten llevar a cabo una aproximación sobre el aporte en términos de trabajo con otros sectores de actividad.

No se trata en este caso de valorar lo que supone el voluntariado frente a otros sectores de actividad, sino que se trata de poder entender en términos equiparables el significado real del trabajo voluntario.⁵⁵, es decir, cuánto supondría el aporte del voluntariado si se transformara en jornadas completas, donde desde otros estudios se refleja como el coste que supondría a la sociedad el valor del voluntariado en empleos a jornada completa.

Por tanto, se ha realizado una estimación sobre el total de jornadas completas de trabajo, como resumen y agrupación del tiempo dedicado individualmente por cada una de las personas. En este caso, se ha

⁵⁴ Así como se desprende de los resultados aportados por Freeman, R. (1997) "Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor". Journal of Labor Economics, University of Chicago. núm 15, pp 140-167.

⁵⁵ Sería deseable poder aportar en términos económicos lo que la Organización Internacional del Trabajo en su Manual de Medición del Trabajo Voluntario (2011) denomina "el costo de reposición", que vendría a significar cuánto le cuesta a la sociedad traducir el total de horas dedicadas por las personas voluntarias en trabajo asalariado, es decir, cuál sería el monto económico al que ascendería si el trabajo voluntario se tradujera en asalariado. En este estudio, al no disponer del tipo de trabajo/ocupación realizado por cada una de las personas voluntarias no es posible llevar a cabo esta estimación.

tomado como referencia el valor medio de los intervalos expuestos de dedicación horaria, siendo en el caso de aquellas personas que realizan más de 20 horas el valor mínimo (20), ya que la variación puede implicar un mayor número de horas. Por ello, en este caso, la estimación se estaría realizando con mayor cautela, evitando añadir en los cálculos valores que no se pueden controlar. No obstante, téngase en cuenta que el porcentaje de personas que realizan jornadas de más de 20 horas es escaso, con lo que aún así el error que pudiera cometerse en la estimación es mínimo.

Transformación del trabajo voluntario en jornadas a tiempo completo. Teniendo en cuenta las estimaciones iniciales sobre cuantificación de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca, el total de trabajo voluntariado realizado se computaría en un total de 780 empleos a jornada completa.

Estas estimaciones se corresponderían dentro de un contexto normalizado, donde en este caso se entendería para el caso de un mes que no forme parte de los periodos estacionales (verano, vacaciones, etc.) y sin eventos que condicionen el promedio de dedicación horaria, así como el carácter especial de determinadas campañas concretas que presentan algunas entidades donde se requiere una mayor incorporación de voluntariado en un momento concreto.

Momentos en los que se ejerce la labor voluntaria.

La distribución de la acción voluntaria a lo largo de la semana se centra en un 58,3% de personas que realizan esta labor los días de diario, mientras que de forma combinada con el fin de semana se da en otro 30,6%. De manera exclusiva, un 11,5% del voluntariado es realizado exclusivamente durante los fines de semana. No obstante, la distribución a lo largo de los siete días de la semana se concentra en mayor proporción en aquellas personas que llevan a cabo su actividad a través de como mínimo dos entidades ciudadanas (40,2%), frente a aquellas personas que solo desarrollan su actividad en un entidad de manera exclusiva (27,8%).

Gráfico 13.3. Días a lo largo de la semana en los que se realiza el voluntariado (%)

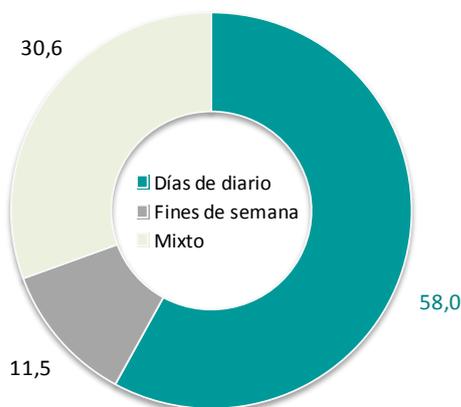


Tabla 13.7. Días a lo largo de la semana en los que realiza voluntariado según nº de entidades en las que participa (%)

	Voluntariado en una entidad	Plurivoluntariado
Días de diario	58,3	53,7
Fines de semana	13,9	6,1
Mixto	27,8	40,2

Continuando con la descripción de **la jornada en la acción voluntaria**, la realización de estas tareas se realiza predominantemente por las tardes (41,7%), por un 20,9% de personas que la desarrolla en horario de mañana. Además, hay que sumar que un 27,1% lo realizan de forma indistinta entre la mañana y la tarde.

De forma más anecdótica es el caso de quienes solo realizan su voluntariado derivado de actividades desarrolladas por la noche (3,4%), y un 6,9% lo realizan entre la tarde y la noche. Entre ambas modalidades horarias se da una relación significativa en cuanto a la situación actual de la persona voluntaria. En este caso, cabe resaltarla sobre todo en aquellas personas que realizan su voluntariado por la noche y tarde-noche, siendo las personas “ocupadas” quienes en proporción llevan a cabo esta labor dentro de estas modalidades horarias

Tabla 13.8. Franjas horarias dedicadas a la acción voluntaria según situación actual (%)

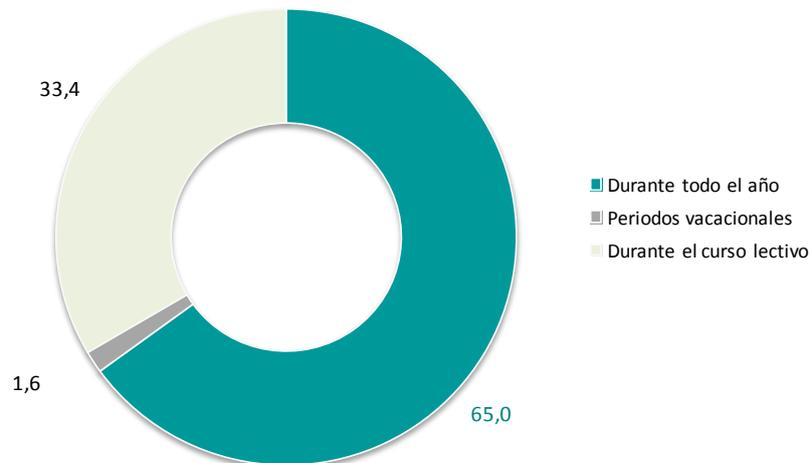
	Mañanas	Tardes	Mañana y tarde	Tarde y noche	Noche	Total
Estudiante	11,3	62,5	16,3	8,8	1,3	100
Trabajador	11,8	51,3	17,1	11,8	7,9	100
Desempleado	24,6	32,8	32,8	8,2	1,6	100
Inactivo	31,5	25,8	40,4	1,1	1,1	100
Total	20,9	41,7	27,1	6,9	3,4	100

Otro factor de importancia es aquel que describe en qué medida **se distribuye la acción voluntaria a lo largo del año**, es decir, en qué periodos del mismo se concentra o se sucede el voluntariado. Teniendo en cuenta una característica central de la ciudad de Salamanca (la relevancia de la Universidad en la vida social) **casi un tercio del voluntariado se sucede durante el curso lectivo**, es decir, la realización de la acción voluntaria se encuentra ligada exclusivamente a los periodos de inicio y finalización del curso académico. Al respecto varias pueden ser la razones, ya sea por un lado estudiantes que procedan de otros municipios, y residen en Salamanca solo durante el curso escolar, programas y/o proyectos asociados a la temporalización del curso escolar, entidades que durante el periodo vacacional no lleven a cabo actividades de voluntariado (toma de vacaciones de sus responsables, etc.).

Por el contrario, solo el 1,6% del voluntariado se da de manera exclusiva durante los periodos vacacionales, principalmente debido a dos razones: programas de voluntariado enmarcados solo en ese espacio temporal, o entidades que frente a una posible pérdida de voluntariado durante el periodo vacacional, establezcan mecanismos para canalizar nuevos voluntarios en sus filas, a través de personas que aprovechen parte de su periodos vacacionales para contribuir de forma solidaria con la realización de voluntariado que durante el curso escolar no pueden realizar.

A pesar de estos datos, **la nota dominante establece que el 65% del voluntariado en la ciudad se realiza de forma continuada a lo largo de los doce meses.**

Gráfico 13.4. Periodo del año en que realiza el voluntariado (%)



La edad en este sentido es un factor que parece estar relacionado con los periodos de realización del voluntariado, como en parte se acaba de presentar. El voluntariado de carácter más joven, categorizado como los menores de 25 años, presenta una mayor incidencia en la realización de una acción voluntaria dentro del curso lectivo (44%), siendo significativamente inferior en el resto de grupos etarios, donde además en aquellos de mayor edad esta realidad solo se da en el 34,6%.

En esta línea, la situación frente al mercado de trabajo tiene una relación directa con el periodo de realización del voluntariado. Las situaciones de aquellas personas desempleadas (70%) y en inactividad (73,9%) presentan una relación, continuada a lo largo de todo el año para realizar el voluntariado frente a aquellas personas ocupadas (59,2%), o que se encuentran estudiando (54,3%).

Incidencia de la crisis actual: la elevada situación de desempleo puede, por tanto, estar influyendo en una mayor dedicación a la acción voluntaria a lo largo de todo año. Envejecimiento de la población; igualmente es otro factor que cada vez incide en mayor grado, y que además supone para las entidades poder disponer de personas que cuentan con una disponibilidad mayor.

En esta misma línea, el voluntariado de base (que no tiene otro tipo de relación con la entidad como socio/a, ex-trabajador/a, miembro/a de la Junta Directiva, etc.) desarrolla su acción voluntaria durante el curso lectivo en un 38,1%, mientras que las personas que mantienen otras relaciones de tipo administrativa y/u orgánica su valor se sitúa 26,1%.

Tabla 13.9. Periodo del año en que realiza el voluntariado según variables sociodemográficas (%)

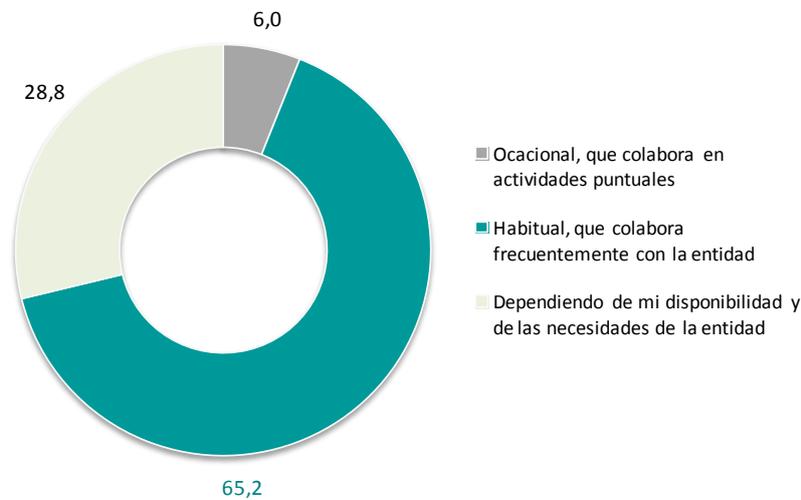
	Durante todo el año	Periodos vacacionales	Durante el curso lectivo	Total
Sexo				
Hombre	73,4	2,4	24,2	100
Mujer	59,7	1,0	39,3	100
Edad				
Menor de 25 años	53,8	2,2	44,0	100
De 25 a 40 años	67,2	3,3	29,5	100
De 41 a 65 años	66,7	1,0	32,4	100
Más de 65 años	75,4	0,0	24,6	100
Situación actual				
Estudiante	54,3	3,7	42,0	100
Trabajador/a	59,2	2,6	38,2	100
Desempleado/a	70,0	0,0	30,0	100
Inactivo/a	73,9	0,0	26,1	100
Relación con la entidad				
Voluntariado de base	59,8	2,1	38,1	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	73,1	0,8	26,1	100

El carácter habitual / ocasional de la acción voluntaria.

Una vez establecidos los principales parámetros de medición y descripción del tiempo dedicado al voluntariado, cabe resumir en este apartado otra de las características de la acción voluntaria haciendo referencia a su carácter continuo o esporádico/ocasional.

El dato principal indica que un **65,2% del voluntariado se considera a sí mismo como "habitual", es decir, colabora frecuentemente con la entidad**. Mientras, en la situación contraria, solo un **6% es un voluntariado que declara realizar sus funciones con un carácter "ocasional"**, colaborando en actividades de forma puntual. Y por último, en un término intermedio, se encuentra un **28,8%** de las personas que realizan voluntariado dependiendo de su **disponibilidad y de las necesidades de las entidades**, se diferencian de los primeros en que en este caso no es un voluntariado "habitual" ya que la disponibilidad y las necesidades concretas de las organizaciones se entienden en este caso que pueden ser de carácter ocasional, puntuales o con un alto grado de discontinuidad.

Gráfico 13.5. Voluntariado habitual / ocasional (%)



La consideración de persona voluntaria “habitual” es independiente del sexo de la persona. Si bien otras características como el grado de participación en más entidades, o el tiempo dedicado a la acción voluntaria presentan ciertas diferencias entre ambos sexos, en este caso no se dan comportamientos diferentes que reflejen mayor o menor grado de discontinuidad en el ejercicio del voluntariado.

Otras, por tanto, son las características que sí apuntan determinadas diferencias en relación al grado de continuidad o discontinuidad (ocasional) de la acción voluntaria. Así, a medida que la edad de la persona es mayor (en relación además con los años de experiencia de las personas voluntarias) la proporción de personas dentro de cada intervalo de edad aumenta en relación a considerarse como un voluntario/a habitual. En este sentido, frente a proporciones del 57,1% y del 52,% de los estratos de edad que corresponden para los grupos menores de 40 años, estas proporciones se ven incrementadas hasta el 68,3% de quienes tienen entre 41 a 65 años y hasta un 82,8% de aquellas personas mayores de 65 años.

El factor edad dentro del voluntariado debe tenerse en cuenta como un elemento descriptivo y explicativo en referencia a todos los aspectos relativos a la temporalización de la acción voluntaria, así como a su acción continuada de forma habitual a lo largo de todo el año.

Otros elementos, con significatividad al respecto, se centran, como se ha comentado en alusión al párrafo anterior, a los años de experiencia de la persona voluntaria, es decir, a medida que la persona adquiere una mayor experiencia debido al bagaje de ésta a lo largo de los años, aumenta la proporción de estas personas que se consideran como voluntariado habitual.

Además, otra característica habitual a lo largo de los análisis, es aquella que identifica al voluntariado de base frente al resto de voluntariado. En este sentido es aquel que de alguna otra forma se encuentra vinculado a la entidad a través de otros lazos (socios, extrabajadores, etc.) quien en mayor proporción (74,4%) se considera como voluntariado habitual frente al voluntariado de base (59,5%).

Tabla 13.10. Voluntariado habitual / ocasional según características sociodemográficas (%)

	Ocasional	Habitual	Dependiendo de la disponibilidad	Total
Sexo				
Hombres	7,1	62,5	30,4	100
Mujeres	6,6	64,9	28,5	100
Edad				
Menor de 25 años	6,6	57,1	35,2	100
De 25 a 40 años	8,5	52,5	39,0	100
De 41 a 65 años	5,8	68,3	26,0	100
Más de 65 años	1,7	82,8	15,5	100
Años de experiencia				
Hasta 1 año	6,2	43,1	50,8	100
De 2 a 5 años	7,8	68,9	23,3	100
De 6 a 10 años	5,6	61,1	33,3	100
Más de 10 años	2,5	82,7	14,8	100
Situación actual				
Estudiante	10,0	53,8	36,3	100
Trabajador/a	5,5	58,9	35,6	100
Desempleado/a	4,9	68,9	26,2	100
Inactivo/a	3,4	76,1	20,5	100
Relación con la entidad				
Voluntariado de base	7,2	59,5	32,8	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	3,4	74,4	21,4	100
Grado de participación				
Una entidad	6,7	61,3	32,0	100
Plurivoluntariado	4,8	73,5	21,7	100

13.4. ÁREAS DEL TRABAJO VOLUNTARIO

A través de los datos extraídos de las entidades se pudo analizar en qué áreas se desarrollaba la acción voluntaria, aunque no se cuantificó en qué grado disponían de más o menos personas en cada una de ellas. En este momento se cuantifica la relevancia de las áreas en relación a la proporción de personas que desarrollan funciones dentro de cada una de ellas.

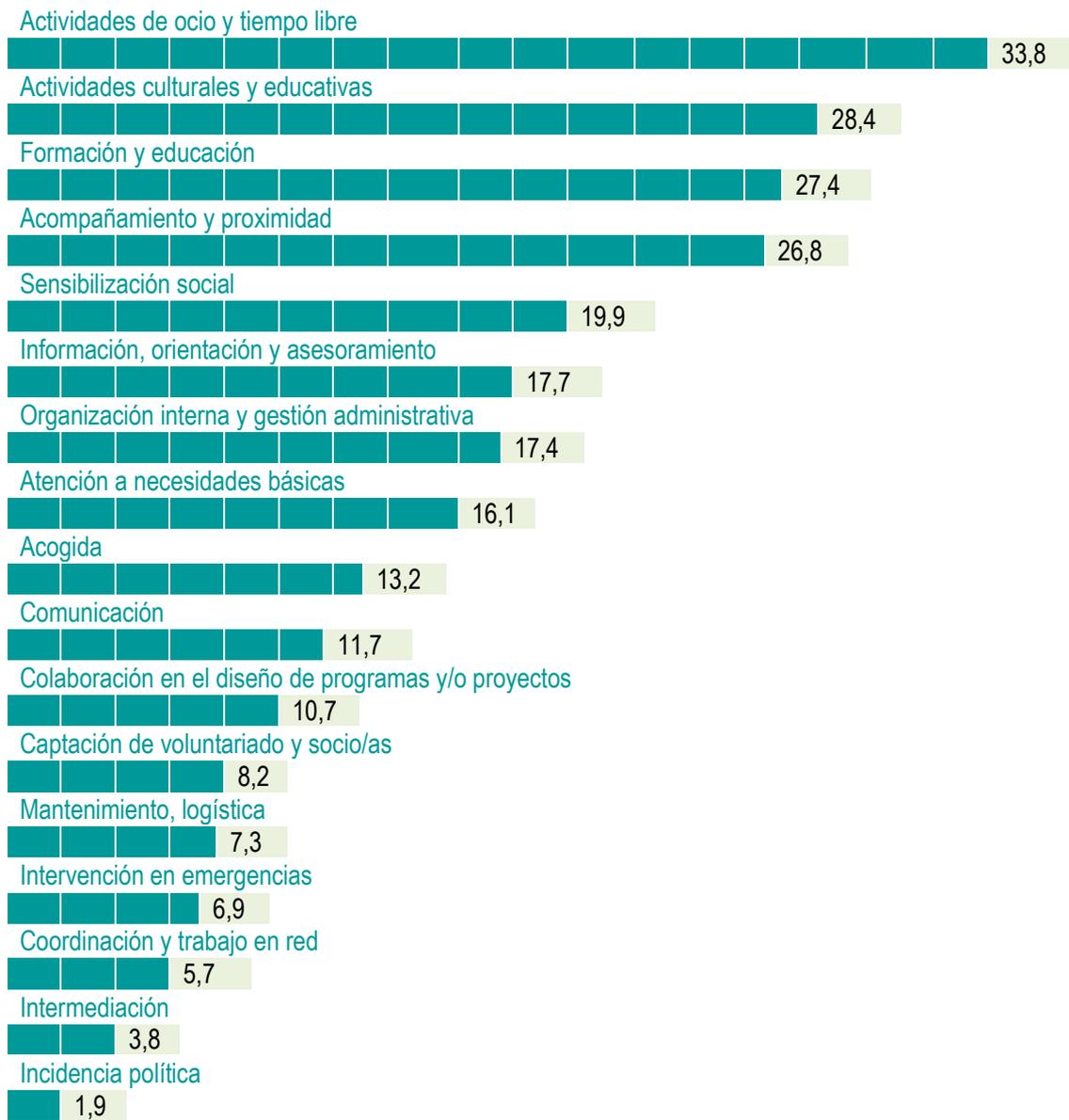
Para ello, se ha establecido un total de 17 áreas/actividades/grupos de tareas donde las personas voluntarias debían indicar en cuál o cuáles de ellas desarrollan su trabajo, así como en cuál o cuáles de ellas les gustaría desarrollar las funciones de voluntariado. Así, los objetivos dentro este apartado se centran específicamente en dos aspectos. Por un lado dimensionar las áreas donde en mayor grado se concentra la acción voluntaria, así como detectar y cuantificar las áreas “deseadas” donde les gustaría ejercer dichas funciones.

Se ha analizado a través de los datos de entidades ciudadanas que no todas ellas presentan un modelo de adhesión del voluntariado en base a las preferencias de las personas, es decir, a la capacidad de las propias personas para decidir el área donde desarrollan sus funciones. Por ello, se añadió en el cuestionario la posibilidad de recoger esta información y establecer así las áreas/actividades más deseadas por las personas voluntarias (aunque esto, como se verá en el capítulo sobre la satisfacción del voluntariado, no es un elemento que influya en el grado de satisfacción de manera negativa).

Para ello, y con el ánimo de representar los resultados de forma simplificada, se establecen cuatro niveles de tareas atendiendo al grado de representatividad de cada una de las áreas que se presentaron a las personas voluntarias. Como primer aporte al respecto, debe tenerse en cuenta que la actividad desarrollada principalmente por las personas voluntarias, a pesar de proceder de entidades concretas, se trata de un tipo de actividad que puede darse en la mayor parte de ellas independientemente del campo de actividad de la organización de pertenencia. Así, se entiende que haya determinadas actividades que presenten mayor transversalidad para el conjunto de entidad, por ejemplo actividades de ocio y tiempo libre puedan desarrollarse en la mayor parte de las entidades, siendo indiferente si se encuentra enmarcada en campos de acción por ejemplo relacionados con la exclusión social, pobreza, cultural, juvenil, vecinal, mayores, etc. Igualmente, se pueden identificar aquellas que no son propias (potencialmente) del conjunto de entidades donde se desarrolla el voluntariado, como puede ser por ejemplo el caso de acompañamiento y proximidad, o atención a necesidades básicas, más relacionadas con entidades de “Orientación Social” y/o de “Servicios a Colectivos”.

- ✓ **Áreas con mayor peso del voluntariado.** Actividades que concentran entre el 25% y 35% del voluntariado. En este caso destacan las actividades de carácter más transversal como son actividades de *Ocio y Tiempo Libre, Cultural y Educativo, Formación y Educación*. Pero donde cabe desatacar el área de *Acompañamiento y Proximidad* (26,9%), siendo más específica de la actividad desarrollada por la entidad.
- ✓ **Áreas de representatividad nivel medio-alto.** Entre el 15% y el 20% del voluntariado. En este caso se sitúan actividades de carácter específico como es *Atención a Necesidades Básicas* (16,1%), siendo el resto de actividades también de carácter transversal, como *Sensibilización Social, Información, Orientación y Asesoramiento, Organización Interna y Gestión Administrativa*.
- ✓ **Áreas de representatividad de nivel medio-bajo.** Acciones que suponen entre el 7% y el 15%. Es el grupo más numeroso de áreas donde se centra la acción voluntaria, incluyendo hasta un total de seis: *Acogida, Comunicación, Colaboración en el Diseño de Programas y/o Proyectos, Captación de Voluntariado y Socios/as, Mantenimiento y Logística, Intervención en Emergencias*.
- ✓ **Áreas de menor representatividad.** En este caso se incluye la *Coordinación y Trabajo en Red* (5,7%), *Intermediación* (3,8%) e *Incidencia Política* (1,9%).

Gráfico 13.6. Áreas/Tareas que realizan las personas voluntarias (%)



Además, hay que destacar que un 40,1% del voluntariado realiza su actividad en un área de forma exclusiva, proporción que unida a la de aquellas personas que desarrollan el voluntariado en 2 áreas (20,8%) supone que el 60,9% del voluntariado realice su labor en una o dos áreas. Estas proporciones van disminuyendo a medida que aumenta el número de áreas, lo que significa, en principio, que hay una menor proporción de voluntariado que dedique su trabajo en una diversidad mayor de áreas, como así lo muestra el 13,1% de quienes se encuentran realizando su trabajo en tres áreas, y el 7,1% de las personas que realizan sus actividades en 4 áreas.

No obstante, hay un dato relevante al respecto, un 18,9% de las personas realizan su voluntariado en 5 y más áreas, detectándose así que dentro de la generalidad identificada se sucede de forma paralela otra realidad en el voluntariado, y son aquellas personas que se encuentran inmersas en una amplia heterogeneidad de funciones y/o actividades a realizar, alcanzado casi a una quinta parte de los mismos.

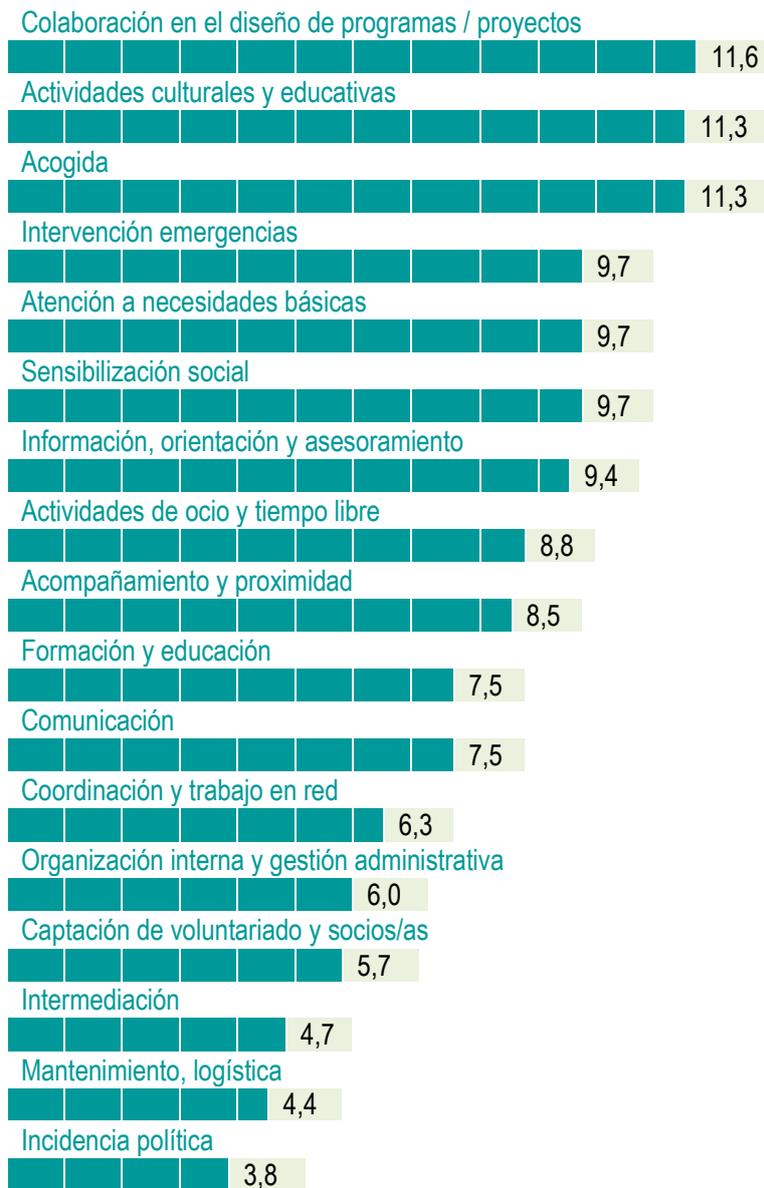
Tabla 13.11. Número de áreas funcionales donde se realiza la acción voluntaria (%)

1 Área	40,1
2 Áreas	20,8
3 Áreas	13,1
4 Áreas	7,1
5 y más áreas	18,9
Total	100

Además de las áreas donde en mayor grado se desarrolla el voluntariado, queda por establecer aquellas donde las personas voluntarias indican que les gustaría estar implicadas a través del ejercicio de su acción voluntaria.

- ✓ **Áreas de mayor deseabilidad** Actividades que van desde el 5% hasta poco más del 11% de las personas voluntarias. Cabe en este caso indicar que especialmente no destaca ninguna con determinada significancia en relación al resto, ya que todas ellas se encuentran casi enmarcadas dentro en un margen de diferencia máximo de cinco puntos porcentuales. No obstante, se pueden identificar aquellas áreas que tienen una incidencia media baja en la realidad, pero que son demandadas en mayor grado, como son: *Colaboración en el Diseño de Programas y Proyectos, Acogida e Intervención en Emergencias*.
- ✓ **Áreas de menor grado de deseabilidad.** Dentro de esta situación se encuentran aquellas áreas que se han cuantificado con porcentajes del 5% e inferiores (de personas). En esta situación se encuentran por ejemplo la *Organización y Gestión Administrativas*. En conclusión, en estas áreas hay en proporción pocas personas desarrollando su labor como voluntario/a, siendo igualmente pocas las personas que desearían llevar a cabo su trabajo voluntario en estas mismas.

Gráfico 13.7. Áreas/Tareas que desearían realizar las personas voluntarias (%)

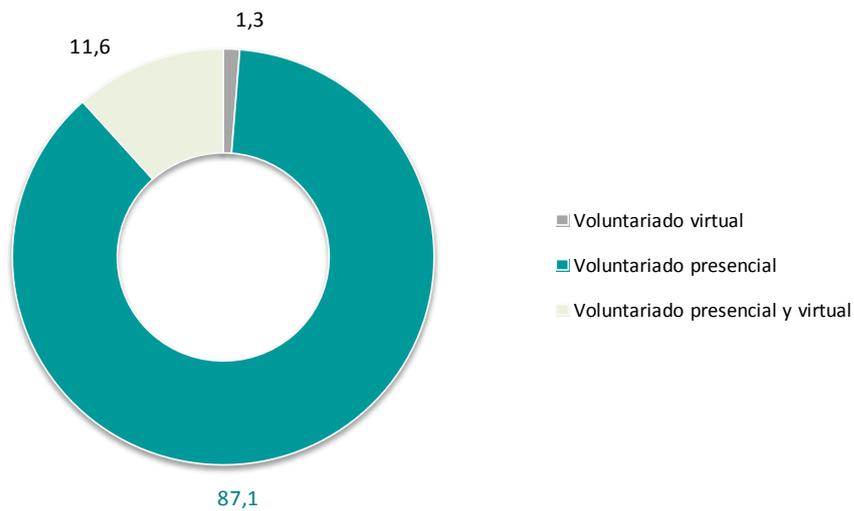


13.5. MODALIDAD DE VOLUNTARIADO: PRESENCIAL Y VIRTUAL

Recordando los datos extraídos para las entidades ciudadanas de Salamanca, un 31,3% de las mismas declaraba tener la modalidad de voluntariado virtual en su organización. En aquel caso no se podía disponer en qué medida, o qué grado de penetración representaba esta modalidad frente al voluntariado presencial. Por ello, dentro del cuestionario a personas voluntarias se incluyó esta categorización de la acción voluntaria. Así pues, la mayor parte del voluntariado, concretamente un 87,1%, es voluntariado exclusivamente presencial, siendo no obstante relevante la proporción de personas que realizan su trabajo a través del voluntariado virtual, que implicaría al 12,9% (donde el 11,6% se conjuga de forma paralela con el voluntariado presencial).

Como resumen a esta cuestión, se identifica la alta proporción de voluntariado virtual pero que aún se desarrolla de forma simultánea con el voluntariado presencial, un elemento que así como marcan las diferentes tendencias sobre las modalidades de voluntariado probablemente se irá incrementando con el paso de los años. El voluntariado virtual, como modalidad exclusiva, presenta una incidencia escasa dentro de las modalidades de voluntariado actualmente en la ciudad de Salamanca.

Gráfico 13.8. Voluntariado presencial y voluntariado virtual (%)



El perfil de las personas voluntarias que realizan voluntariado virtual se caracteriza en primera instancia, en cuanto al sexo en que los hombres llevan a cabo voluntariado virtual de forma más frecuente que las mujeres, concretamente hay una diferencia de siete puntos, aunque, las diferencias más significativas al respecto se dan en relación a la edad de la persona voluntaria, donde destaca de forma notable las personas entre los 25 y los 40 años, quienes en un 23,3% ejercen el voluntariado bajo la modalidad virtual.

Otras características dentro de este perfil vendrían definidas por el nivel de estudios, donde destaca especialmente sobre el resto las personas con estudios universitarios y, aquellas personas en relación a su situación actual, quienes se encuentran trabajando o en situación de desempleo (frente a quienes están estudiando o en situaciones de inactividad).

Tabla 13.12. Voluntarios/as que ejercen voluntariado virtual de forma exclusiva o combinada con presencial (%)

Sexo	
Hombre	17,1
Mujer	10,3
Edad	
Menor de 25 años	12,1
De 25 a 40 años	23,3
De 41 a 65 años	9,5
Mayores de 65 años	10,7
Nivel de estudios	
Hasta Educación Primaria	8,8
Estudios Secundarios	10,3
FP (medio o superior)	6,8
Estudios Universitarios	16,0
Situación actual	
Estudiante	9,8
Trabajador/a	16,0
Desempleado/a	16,7
Inactivo/a	9,2

13.6. VALORACIÓN DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Dentro de las siguientes situaciones susceptibles de valoración, en su conjunto, elementos que contextualizan las posteriores valoraciones sobre satisfacción en la realización del trabajo voluntario, se presentaron una serie de elementos que las personas voluntarias debían de identificar si se daban dentro de la dinámica de su labor altruista. En definitiva, elementos que de forma básica pueden incidir en las valoraciones sobre la acción realizada, y que describirían el contexto general de valoración de la acción en sí misma.

En cuanto a la configuración de los elementos presentados, como idea principal ha de establecerse que la mayor parte de las cuestiones que se presentan a continuación han obtenido en términos globales unos resultados positivos.

Tal es así que, en primer lugar, **el 88,4% del voluntariado cree que las tareas que realiza en la entidad no son monótonas**. En este caso se ha de entender que la monotonía pueda llegar a ser un factor que incida en una menor actitud frente al desarrollo de la acción voluntaria y, por tanto, potencialmente un elemento que conduzca al cansancio y/o desmotivación por la labor realizada. Es por ello que, además, un 96,7% del voluntariado declara que **le gusta lo que hace dentro de su cometido**, y para el 91,5% de las personas la entidad presenta **una adecuada coordinación de las tareas a realizar**.

Continuando con esta descripción de la situación del voluntariado en relación a su acción, en un 92,3% de los casos declaran que **la entidad pone su disposición todos los recursos y medios para el desarrollo**

de la acción voluntaria, siendo para un 91,8% los objetivos marcados claros y específicos. Por último, el único elemento con cierta significatividad que pudiera plantearse como un factor de menor satisfacción es el hecho que un 19,4% no puede escoger las tareas que más le interesan o le gustaría hacer.

Tabla 13.13. Factores incidentes en la valoración de la acción voluntaria (%)

Las tareas que suelo realizar son monótonas	11,6
Me gusta lo que hago como voluntariado	96,7
La entidad tiene una adecuada coordinación de las tareas realizadas por los voluntarios/as	91,5
La entidad pone a nuestra disposición todos los medios y recursos	92,3
Los objetivos marcados son claros y específicos	91,8
Puedo elegir realizar las tareas que más me interesan	80,6

14.- La elección y el acceso a la organización

El papel central que tienen las entidades en la gestión, en el fomento y en la canalización del voluntariado hace necesario ir avanzando en el estudio a través de ideas que permitan conocer cómo estas entidades llegan a formar parte de la actividad voluntaria de las personas con inquietudes en este campo.

Una vez presentados los motivos generales por los cuales la población voluntaria decide realizar este tipo de actividades, la lógica de este proceso social señala varios caminos a explorar. Estos nuevos datos presentados en este capítulo inciden en dos aspectos que tienen una relevancia importante en la fase de integración en una entidad por parte de las personas voluntarias.

Concretamente, el primer aspecto presentado incide en mostrar qué factores influyeron en la elección de la entidad de voluntariado, los **criterios principales que las personas voluntarias tuvieron en cuenta para optar por la entidad de referencia** . Evidentemente, la heterogeneidad característica de las organizaciones de voluntariado no permite valorar en profundidad todos los aspectos que pueden influir en una toma de decisiones de estas características, sin embargo, esta misma variedad permite establecer contrastados análisis a través de los factores puestos en escena, los cuales engloban una reflexión sobre características ideológicas o políticas de las entidades, su forma de favorecer el voluntariado o el prestigio percibido de las organizaciones.

Una vez presentados estos datos, el capítulo finalizará con el estudio de los principales canales de acceso a la entidad. Es decir, si bien en el informe sobre entidades se valoraban los mecanismos puestos en marcha por las organizaciones para captar voluntariado, en este caso, en el que las personas voluntarias centran todos los análisis, se pretende mostrar cuáles han sido los medios principales a través de los cuales las personas que actualmente son voluntarias conocieron la posibilidad de participar en las distintas entidades de las que forman parte.

14.1. FACTORES INFLUYENTES EN LA ELECCIÓN DE LA ENTIDAD

Dentro de la cantidad de factores relevantes para decidir formar parte de las entidades ciudadanas, en el presente estudio se han seleccionado algunos de los más relevantes y que, en ocasiones, se han tenido en cuenta en los informes publicados sobre las personas voluntarias, con el objetivo de permitir una serie de comparaciones temáticas relevantes⁵⁶.

La importancia otorgada a cada uno de los factores influyentes viene dada por una escala ordinal cuyos valores varían entre *nada influyente*, *poco influyente*, *bastante influyente* y *muy influyente*, siendo un total de cuatro categorías. Además, se mostrarán los resultados de forma cuantitativa a través de la importancia e influencia media de cada factor, con valores de 1 a 4, siendo el valor 1 aquel con menos influencia, y el 4 el valor que admite una mayor influencia a la hora de tomar la decisión de participar en determinada entidad de voluntariado.

⁵⁶ Nuevamente hay que hacer referencia al estudio de la CAPV que establece una serie de factores que se han tenido en cuenta en el presente estudio.

Dicho esto, hay que señalar en primer lugar los factores que han obtenido mayores porcentajes en la categoría más elevada de influencia. Así, el factor asociado al **interés por la actividad desarrollada por parte de la entidad** se postula como el factor que influye de manera más concluyente entre las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca, ya que para más de un 57% del voluntariado es un **factor muy influyente a la hora de seleccionar una entidad**. Además, un 37,4% indica que ha influido “*bastante*” en la decisión, con lo que la expresión en términos promedio de 1 a 4 se sitúa en un 3,5.

El segundo factor que cuenta con niveles de influencia más elevados entre las personas consultadas tiene que ver con la **disponibilidad horaria y la flexibilidad que permita o fomente la entidad de referencia**. El porcentaje de personas que asocian a este factor la influencia más elevada es de casi un 35%, mientras que “*bastante influyente*” es considerado justamente por un 42% del total de voluntarios/as. La media se sitúa exactamente en el 3, con lo que se puede indicar que para la mayor parte de la población es un factor bastante influyente.

A continuación hay que hacer referencia a dos factores valorados de forma similar por la población voluntaria de Salamanca, estos son la afinidad ideológica y el prestigio otorgado a la organización en la que se pretende participar.

Comenzando por la **afinidad ideológica**, hay que destacar que hasta un 30,4% de las personas indica que es “*muy influyente*”, mientras que un 37,3% lo considera “*bastante influyente*”, son porcentajes elevados los cuales, por otro lado, tienen su contrapeso en el porcentaje de personas que considera que es nada influyente, un 19,4%, el más alto concedido a cualquier de los factores propuestos. Con todo, la media obtenida se sitúa en un 2,8.

Por lo que se refiere al **prestigio de la organización**, este factor está valorado con una media muy similar a la afinidad ideológica, un 2,7, sin embargo se puede matizar que para este caso, existe un menor porcentaje de personas que consideran el factor como muy influyente, un 26%, mientras que la categoría “*nada influyente*” desciende hasta el 15,4%.

Finalmente, la consideración del factor con una menor carga de influencia para decidir la elección de una determinada organización de voluntariado, recae en disponer de **familiares, amigos o conocidos previamente en la entidad**, cuya valoración media es de un 2,3 y para casi un 37% de las personas voluntarias no influye nada en la decisión. Además, es el que menor porcentaje obtiene en la categoría muy influyente, no llegando a representar el 20% de los casos.

Tabla 14.1. Grado de valoración en los factores que inciden para elegir la entidad (% y promedio)

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total	Media de 1 a 4
Interés por la actividad	1,5	4,0	37,4	57,1	100	3,5
Disponibilidad horaria y la flexibilidad	8,6	14,5	42,0	34,9	100	3,0
Afinidad ideológica	19,0	13,3	37,3	30,4	100	2,8
Prestigio de la organización	15,3	20,0	38,5	26,2	100	2,7
Disponer de familiares, conocidos, amigos	36,8	17,8	26,0	19,4	100	2,3

A la hora de estudiar los matices en los promedios obtenidos según la variable sexo, no se encuentran diferencias sustanciales. Y en relación con la edad, vuelven a evidenciarse las diferencias entre los grupos extremos, es decir entre las personas más jóvenes y las mayores de 65 años. En este caso, estos matices evidencian que las personas menores de 25 años valoran en menor medida la influencia del

prestigio de la organización, con una media de 2,4 frente al grupo de mayores de 65 años, cuyo nivel medio para este factor asciende hasta el 3,3. Estas marcadas diferencias entre estos dos grupos de edad se mantienen en el resto de factores, excepto en el de interés por la actividad, que cuenta con altos niveles de influencia en la toma de decisión para todos los grupos representados.

Además, es importante señalar que, en este caso, en los grupos de edad intermedios se da una similitud de valoraciones para cada uno de los cinco factores analizados casi absoluta, con diferencias que apenas van más allá de una décima en el promedio.

Tabla 14.2. Grado promedio de 1 a 4 sobre factores que inciden en elegir la entidad según sexo y edad

	Interés por la actividad	Prestigio de la organización	Afinidad ideológica	Disponibilidad horaria y flexibilidad	Disponer de familiares, conocidos, amigos
Sexo					
Hombre	3,47	2,86	2,82	3,03	2,45
Mujer	3,52	2,68	2,77	3,03	2,17
Edad					
Menor de 25 años	3,58	2,27	2,46	2,90	2,29
De 25 a 40 años	3,54	2,81	2,86	3,10	2,31
De 41 a 65 años	3,39	3,00	2,98	3,12	2,38
Mayores de 65 años	3,54	3,33	3,15	3,07	1,87

Si se analiza la situación de influencia de estos factores en función de otras variables clasificatorias o explicativas como es el hecho de ser exclusivamente voluntario de base, es decir no pertenecer a ninguna estructura administrativa o de gestión dentro de la entidad, se observan algunos matices los cuales conviene describir. Así, en relación con la afinidad ideológica, la estructura de influencia para el voluntariado de base tiende a ser percibida con una menor intensidad que para el resto. Concretamente, mientras que para los/as voluntarios/as de base, la afinidad ideológica con la entidad es muy influyente para un 25,3% de los casos, para las personas voluntarias integradas de forma más directa en la organización este porcentaje aumenta hasta el 39,4%. Es decir, se aprecia una diferencia de hasta catorce puntos porcentuales en esta categoría. Importantes diferencias igualmente se pueden apreciar para los factores disponibilidad horaria y flexibilidad, siendo percibido como más influyente para las personas socias o extrabajadoras de la entidad, y también en el hecho de disponer de familiares, conocidos o amigos en la organización, factor que influye en menor medida al voluntariado de base.

Tabla 14.3. Grado de valoración factores que inciden en elegir la entidad según relación con la entidad (%)

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Interés por la actividad					
Voluntariado de base	0,6	5,2	35,8	58,4	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	3,1	2,1	40,6	54,2	100
Prestigio de la organización					
Solo es voluntario	16,4	22,2	37,4	24,0	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	14,0	16,3	39,5	30,2	100
Afinidad ideológica					
Voluntariado de base	22,3	14,5	38,0	25,3	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	13,8	11,7	35,1	39,4	100
Disponibilidad horaria y la flexibilidad					
Voluntariado de base	7,8	18,6	41,9	31,7	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	10,6	7,1	43,5	38,8	100
Disponer de familiares, conocidos, amigos					
Voluntariado de base	42,4	17,7	24,7	15,2	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	25,9	18,5	28,4	27,2	100

14.2. MEDIOS Y CANALES DE CONOCIMIENTO DE LA ENTIDAD

La diversidad de organizaciones en las que puede desarrollarse las tareas de voluntariado, sus diferencias de tipo económico, organizativo y de recursos humanos, hace que estimulen de diferente manera las medidas de fomento de entrada de personal voluntario. Una vez que en el informe relacionado con entidades se estudiaron las formas que ponen en marcha cada una ellas para acceder a las personas con inquietudes para realizar voluntariado, es necesario en este momento conocer cuáles han sido los principales canales de acceso y conocimiento de las entidades desde el punto de vista de los/as voluntarios/as.

Los resultados obtenidos indican que **las relaciones personales ocupan un papel predominante** dentro de los canales de acceso propuestos, ya que un 36,7% de las personas voluntarias señala que empezó a participar o conoció su organización a través de amigos o familiares.

Además, el segundo canal más recurrente en la distribución (si se excluye la categoría que engloba a los canales no propuestos) es **“otras personas voluntarias”**, señalado por un importante 14,1% del total. Es decir, que más de la mitad de las personas voluntarias indican que **el conocimiento de la entidad en la que participan como voluntarios/as vino dado por otras personas que participaban en las mismas, o al menos tenían conocimiento de su existencia y principales actividades**. De alguna manera, se puede afirmar que existe una importancia relevante del boca a boca y de la opinión que son capaces de generar las entidades en las personas que forman parte de ellas para que estas tengan una completa capacidad e interés de influencia en otros potenciales voluntarios/as.

Gráfico 14.1. Distribución de los canales de conocimiento de las entidades (%)



El resto de categorías, aunque son menos relevantes, sí demuestran cierta efectividad en el fomento del acceso de las personas voluntarias a las entidades. Así, para un 8,6% el canal mediante el cual consiguieron información y conocimiento de las entidades de referencia fueron **las plataformas o redes de voluntariado**; estas organizaciones en especial la Red de Voluntariado Social de Salamanca, tienen una capacidad importante para realizar esta labor de difusión de cada una de las entidades de primer nivel que forman parte de esta estructura.

Con unos porcentajes situados aproximadamente entre el 4% y el 5% se encuentran una serie de canales que se relacionan con las actividades desarrolladas con las propias entidades o con mecanismos de publicidad desarrollados por las mismas. Concretamente, un 5,1% de las personas voluntarias afirma haber conocido la entidad en la que participa **mientras realizaban alguna de sus actividades**. Además, un 4,5% ha conocido la entidad bien a través de las **redes sociales o internet**, bien por medio de **campañas publicitarias en la calle**.

Finalmente, si se analizan los datos en función de la edad de las personas voluntarias, se puede apreciar que en relación con el canal de conocimiento más importante, las diferencias entre las personas más jóvenes y el resto son significativas. Así, mientras que para los menores de 25 años un 44% ha conocido la posibilidad de participar en entidades a través de amigos o familiares, esta proporción desciende en el resto de tramos de edad hasta porcentajes que oscilan entre el 32% y el 36%. Por otro lado, es destacable el 13,8% de personas mayores de 65 años que declaran haber conocido la posibilidad de realizar voluntariado en su entidad a través de charlas o conferencias, dato que para el resto de grupos de edad, no supera el 2%.

Tabla 14.4. Canales de conocimiento de la entidad según grupos de edad (%)

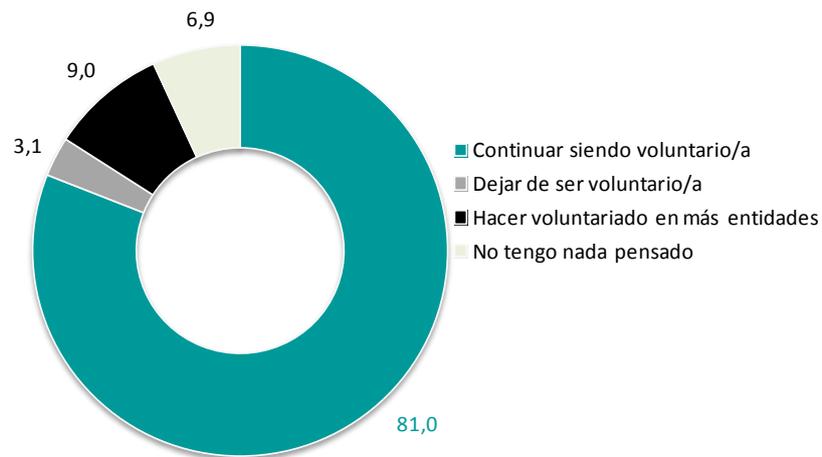
	< 25 años	De 25 a 40	De 41 a 65	>65 años	Total
A través de plataformas o redes de voluntariado	9,1	6,7	5,9	13,8	8,4
A través de amigos o familiares	44,3	36,7	32,4	32,8	36,7
Por medio de campañas publicitarias en la calle	2,3	6,7	5,9	1,7	4,2
Otras personas voluntarias	14,8	8,3	13,7	20,7	14,3
Prensa escrita, boletines	1,1	1,7	3,9	1,7	2,3
Radio, Tv	1,1	1,7	1,0	3,4	1,6
Redes sociales, Internet	1,1	11,7	5,9	0,0	4,5
Mientras realizan actividades las entidades	4,5	6,7	5,9	3,4	5,2
Universidad	2,3	3,3	0,0	0,0	1,3
Charlas, conferencias	1,1	1,7	2,0	13,8	3,9
Otros	18,2	15,0	23,5	8,6	17,5
Total	100	100	100	100	100

14.3. NIVELES DE CONTINUIDAD

El grado de continuidad de las personas para prolongar sus funciones dentro del voluntariado se puede definir con un carácter de estabilidad. En este caso, aunque no se dispone de información de la tasa de pérdida de voluntariado experimentada entre 2013 y 2014, es decir, de aquellas personas que eran voluntarias pero dejaron de serlo, o de la tasa de personas que actualmente no son voluntarios/as pero tienen pensado serlo, sí que se dispone en este caso de la tasa de estabilidad y de abandono temprano, que vienen presentadas por el alto grado de permanencia de las personas que actualmente realizan voluntariado.

Así pues, **la tasa de abandono del voluntariado en la ciudad se sitúa en un escaso 3,1%** del total de las personas. Teniendo en cuenta que casi una cuarta parte del voluntariado lleva realizando su labor menos de un año (ver capítulo 13), hay que anotar que el volumen de voluntariado crecerá en cuanto que la relación entre el peso que representan aquellos que acaban de iniciar su actividad dentro del voluntariado y quienes se plantean dejarlo es claramente positiva. Así, la renovación del voluntariado frente a quienes deciden dejarlo es claramente positiva, es decir, el impacto del abandono es notablemente inferior al grado de incorporación de nuevas personas. Desde otra perspectiva, **el 81% del voluntariado tiene pensado continuar con sus funciones y además otro 9% declara ampliarlo en más entidades**. Por último, existe casi un 7% de personas que no tienen tomada la decisión sobre su futuro dentro de la entidad y como voluntarios/as.

Gráfico 14.2. Expectativas del voluntariado en el corto plazo, durante 2015 (%)



Motivos de abandono: A título descriptivo (debido al bajo porcentaje de personas que no continuarán realizando voluntariado) se enumeran las razones de baja señaladas por las personas voluntarias: *Cambios en las circunstancias personales, insatisfacción con el funcionamiento de la organización, cansancio, desmotivación, "sentirse quemado", finalización del programa/proyecto, sensación que la etapa en la organización había finalizado.*

15.- Formación, compromiso y participación

La acción voluntaria dentro de las entidades conlleva, además de situaciones de adaptación a áreas de trabajo, dinámicas de utilización y disponibilidad de tiempo, y otras características analizadas, una serie de condiciones que implican que dicha acción se comporte y se desarrolle de una manera adecuada. Se está hablando de la actividad formativa ofertada por parte de la entidad para el personal voluntario, de los mecanismos participativos y usos relacionados con la participación en la entidad y finalmente del nivel de compromiso que todos los aspectos implicados en la acción voluntaria provocan en las personas. En este sentido, se presentarán datos de la participación del voluntariado en acciones formativas y su tipología; el grado de compromiso de las personas voluntarias y la posible evolución de las responsabilidades dentro de la entidad. Además, se aportarán datos sobre la percepción del voluntariado de las posibilidades de participar en la toma de decisiones y, por tanto, la proporción de voluntarios/as que realmente las tienen en cuenta. Por consiguiente, con estos datos, se completará la descripción de todos los procesos que conforman las actividades de voluntariado en términos generales.

15.1. FORMACIÓN DEL VOLUNTARIADO

Recordando los datos de entidades, un 53,7% de las mismas había impartido formación en los últimos doce meses. En este momento, para cuantificar el grado de acceso a la formación de las personas voluntarias, se expone como espacio temporal los últimos 2 años. De esta forma, se permite incluir a aquellas personas con una antigüedad entre 1 y 2 años, y recoger así un margen temporal más específico para las personas voluntarias que en el último año no hubieran realizado formación pero sí lo hubieran hecho un año antes. Los datos hacen referencia, por tanto, a las personas que se han beneficiado de cursos de formación para el voluntariado a través de sus entidades de referencia.

Según los resultados obtenidos, un 72% de las personas declaran haber realizado algún tipo de formación en ese espacio temporal, una incidencia, que aumenta a medida que la edad de la persona es mayor, en cuestión, entre aquellos que tienen menos de 25 años y aquellos mayores de 65 años hay una diferencia de casi 22 puntos porcentuales (del 58,9% hasta el 80,7%).

Unos datos que quedan ejemplificados si se examina esta realidad en relación con la situación actual de las personas, donde aquellas en calidad de estudiante son quienes en menor grado se han beneficiado de las posibles acciones formativas que haya configurado la entidad para su voluntariado (50%), frente al resto de situaciones donde destacan las personas en desempleo, que en un 83,3% realizaron formación.

Tabla 15.1. Personas voluntarias que han realizado formación en los últimos 2 años según variables clasificatorias (%)

Sexo	
Hombre	73,4
Mujer	71,1
Edad	
Menor de 25 años	58,9
De 25 a 40 años	66,7
De 41 a 65 años	81,9
Mayores de 65 años	80,7
Situación actual	
Estudiante	50,0
Trabajador	73,7
Desempleado	83,3
Inactivo	79,3
Años de experiencia	
Hasta 1 año	67,2
De 2 a 5 años	67,3
De 6 a 10 años	81,5
Más de 10 años	78,0
Tipo de voluntariado	
Voluntariado ocasional	64,7
Voluntariado habitual	77,5
Voluntariado según disponibilidad/necesidades	60,4
Total	72,0

Dentro de la tipología de formación recibida, de la misma forma que se categorizó la enorme heterogeneidad en la nomenclatura y formatos de acciones formativas en el caso de los resultados sobre las entidades ciudadanas, en este momento se ha procedido a establecer la misma agrupación realizada en aquel momento (ver capítulo 7).

En base a estos criterios clasificatorios, una **mayor parte del voluntariado se ha formado en acciones de carácter específico (63,8%)**, frente a un 27,6% que ha participado en una **formación de tipo institucional** (de la entidad) o de carácter introductorio, con contenidos básicos e introductorios sobre el voluntariado. Por último, **un 8,6% lo hizo en habilidades personales**.

Tabla 15.2. Tipo de formación recibida por el voluntariado (%)

Formación institucional	27,6
Formación específica	63,8
Formación habilidades personales	8,6
Total	100

Estos datos sobre formación del voluntariado reflejan que una parte significativa de personas reciben formación con un alto carácter práctico para el desarrollo de aquellas destrezas y/o conocimientos más profesionales. En cuestión, debe valorarse en este apartado cómo la formación de las personas voluntarias dentro de la estructuras de las entidades favorece la mejora de habilidades profesionales, promocionando un crecimiento continuo del voluntariado en relación a las actividades que desarrollan.

15.2. COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD DE LAS PERSONAS CON LA ENTIDAD

Las funciones y el grado de responsabilidad que las personas voluntarias experimentan a lo largo de su trayectoria dentro de la entidad pueden implicar, como así es el caso, una cierta transformación de las mismas significando una variación en sus niveles de responsabilidad adquiridos.

La experiencia del voluntariado en la realización de sus funciones dentro de la entidad supone, para una parte relevante, la asignación de mayores responsabilidades en sus funciones. Si bien, en este caso sería deseable poder elaborar un cuadro de funciones / responsabilidades de las personas voluntarias para evaluar en qué grado/niveles/fases son por las que puede pasar una persona voluntaria con el paso del tiempo en la entidad de referencia. Del mismo modo, sería interesante poder ofrecer un cuadro ocupacional relacionado con las funciones llevadas a cabo, permitiendo analizar los cambios en las estructuras, así como indicaban en los resultados relativos a entidades que un 21,2% de entidades presentaba itinerarios progresivos para su voluntariado.

Tan solo un 2,3% del voluntariado indica que su responsabilidad ha disminuido a medida que ha aumentado su experiencia dentro de la entidad.

Como eje central, las entidades están ofreciendo mayores responsabilidades a su voluntariado con el paso del tiempo, un hecho que puede estar influyendo en las percepciones de satisfacción de la acción voluntaria así como dentro del propio reconocimiento que éstas ofrecen a su voluntariado (véase grado de satisfacción con la acción voluntaria). Esta es la situación que declara un 40,5% del voluntariado, quienes afirman que su grado de responsabilidad se ve incrementado a medida que presenta una mayor experiencia con la actividad voluntaria en la entidad.

Tabla 15.3. Evolución de la responsabilidad del voluntariado con sus funciones en la entidad (%)

Sí, con los años me han atribuido más responsabilidad	40,5
No, con los años han disminuido	2,3
Han permanecido igual	29,8
No procede, lleva poco tiempo en la entidad	27,4
Total	100

Examinando esta realidad según las características de las personas voluntarias, los datos ofrecen una serie de consideraciones al respecto que deben tenerse en cuenta para comprender de manera más concreta este fenómeno. En relación a las dos variables de carácter demográfico, según sexo se aprecian diferencias en cuanto que los hombres en 8,8 puntos porcentuales declaran haber aumentado su responsabilidad dentro de la entidad con el paso del tiempo (45,8% frente al 37% de las mujeres). Mientras, la edad no parece mostrar un comportamiento desigual en base a esta cuestión, con lo que no es un factor que en sí mismo presente un cierto carácter explicativo, como quizás a priori pudiera plantearse.

Elementos que en su conjunto identifican cómo se sucede la atribución de mayores responsabilidades a la persona voluntaria se encuentran relacionados en primer lugar con el tipo de relación que tiene la persona voluntaria con la entidad. Esta es la situación para el voluntariado definido como aquel que se encuentra asociado a la entidad, o que forma parte de los órganos de gobierno, o ha estado vinculado laboralmente a la entidad, quienes en un 54,8% declaran que han asumido mayores responsabilidades frente al voluntariado de base, que se sitúa 22 puntos porcentuales por debajo (32,6%). Esta situación apunta a que **una mayor interrelación con la entidad a través de otras fórmulas más allá de la acción voluntaria, de manera exclusiva, se relaciona con trayectorias en el tiempo donde la persona adquiere mayores responsabilidades.**

La asunción y/o transformación de una situación inicial en términos de responsabilidad queda relacionarla, claro está, con los años que lleva la persona realizando voluntariado en la entidad de referencia. En este caso, se permite establecer el punto, o límite, a partir del cual las entidades parecen atribuir más responsabilidad a sus personas voluntarias. En cuestión, a partir de cuánto tiempo dedicado al voluntariado la entidad decide intervenir dotando de mayor responsabilidad a sus personas. En esta situación, las diferencias según los intervalos de años de antigüedad en la entidad indican que es a partir de 3 años donde las diferencias al respecto se hacen evidentes, y momento a partir del cual se mantiene estable, independientemente que las personas presenten aún una mayor experiencia en la entidad. Así, de forma progresiva, la proporción de personas que han asumido responsabilidades crece hasta estancarse en 3 y más años de antigüedad, pasando por un 5,4% de las personas que llevan menos de 1 año, un 33,3% de quienes llevan en 1 y 2 años, y un 50% de quienes llevan hasta tres años. A partir de este momento, la incidencia de este fenómeno se mantiene en aproximadamente el 60% de las personas voluntarias.

Tabla 15.4. Voluntariado que ha adquirido mayor responsabilidad en la entidad con el paso del tiempo según variables clasificatorias (%)

Sexo	
Hombre	45,8
Mujer	37,0
Edad	
Menor de 25 años	39,3
De 25 a 40 años	40,0
De 41 a 65 años	40,2
Mayores de 65 años	43,4
Relación con la entidad	
Voluntariado de base	32,6
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	54,8
Antigüedad en la organización	
Menos de 1 año	5,4
Entre 1 y menos de 2 años	33,3
Entre 2 y menos de 3 años	50,0
Entre 3 y menos de 5 años	60,5
Entre 5 años y 10 años	58,3
Más de 10 años	59,2
Tipo de voluntariado	
Voluntariado ocasional	16,7
Voluntariado habitual	49,3
Voluntariado según disponibilidad/necesidades	25,9

Compromiso con la entidad.

Desde un punto de vista recíproco, cabe indicar en qué medida las personas adquieren por su parte un mayor compromiso con la entidad. Si en los resultados anteriores se relataba en qué medida la entidad ofrecía una mayor responsabilidad al personal voluntario, queda ahora exponer, en lo que concierne a la propia persona, cuál es su disposición con el paso de los años con el compromiso que dedica a la entidad.

En relación al compromiso con la entidad, hay que señalar que es un elemento muy valorado por las entidades a la hora de considerar la incorporación de personas voluntarias en su entidad, así como un factor esencial que relaciona a estas personas con la permanencia en la entidad. Los siguientes datos vienen a reflejar un elemento positivo dentro del voluntariado, en cuanto que una parte relevante de las personas que actúan de forma altruista han visto incrementar su grado de compromiso con la entidad.

Exactamente, una de cada dos personas voluntarias afirma que su compromiso ha aumentado con el tiempo (53%), y tanto solo un 4,2% subraya que ha disminuido. En términos estables, un 23,3% ha mantenido su compromiso con la entidad, y en casi uno de cada cinco voluntarios/as lleva poco en la entidad como para evaluar si su compromiso se ha visto incrementado o no.

Tabla 15.5. Evolución del compromiso de las personas voluntarias con la entidad (%)

Ha aumentado con el tiempo	53,0
Ha disminuido con el tiempo	4,2
Ha permanecido igual	23,3
No procede, lleva poco tiempo en la entidad	19,5
Total	100

El perfil, así como aquellos elementos que se encuentran relacionados con la asunción de un mayor compromiso por parte de las personas en relación con la entidad de referencia, presenta una cierta similitud con la comentada anteriormente. Así, los hombres en casi diez puntos porcentuales deciden asumir un mayor compromiso con la entidad (58,2%) frente al colectivo de mujeres (49,7%). Aunque en este caso la edad sí muestra ciertas diferencias, donde principalmente puede establecer que las personas con edad por debajo de los 40 años adquieren un menor compromiso que el resto (en torno al 47%).

La relación con la entidad basada en su calidad de socio/a, así como otras fórmulas, implica el desarrollo e incremento del compromiso con la entidad, llegando a alcanzar al 66,1% de estas personas, frente al 45% de las personas que son voluntariado de base.

Igualmente, la experiencia dentro de la organización provoca de forma correlativa un incremento del compromiso con la organización llegando a suponer al 75,5% de aquellas personas que llevan entre 5 y 10 años en la entidad. Por último, aquellas personas que se consideran como voluntariado habitual se diferencian notablemente en relación al aumento del compromiso en la organización (62,1%) frente al voluntariado ocasional (10,5%), quien este caso no experimenta una variación del mismo con el paso de los años.

Tabla 15.6. Voluntariado que ha aumentado su compromiso en la entidad con el paso del tiempo según variables clasificatorias (%)

Sexo	
Hombre	58,2
Mujer	49,7
Edad	
Menor de 25 años	47,2
De 25 a 40 años	47,5
De 41 a 65 años	56,7
Mayores de 65 años	60,7
Relación con la entidad	
Voluntariado de base	45,0
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	66,1
Antigüedad en la organización	
Menos de 1 año	24,7
Entre 1 y menos de 2 años	42,6
Entre 2 y menos de 3 años	61,9
Entre 3 y menos de 5 años	73,8
Entre 5 años y 10 años	75,5
Más de 10 años	59,6
Tipo de voluntariado	
Voluntariado ocasional	10,5
Voluntariado habitual	62,1
Voluntariado según disponibilidad/necesidades	41,9

Para finalizar este apartado, además de los elementos comentados, debe anotarse la relación existente con respecto al grado de dedicación horaria en la entidad y el aumento que lleva aparejado de forma simultánea en relación al compromiso que adquieren con la entidad.

Así, tanto en el hecho en que la entidad atribuye más responsabilidad a sus voluntarios/as, como la asunción por parte de la persona de un mayor compromiso con el paso del tiempo se encuentran en estrecha relación con el número de horas semanales dedicadas al ejercicio de la acción voluntaria. O lo que es lo mismo, *“más horas de dedicación equivale a más responsabilidades y más compromiso”*.

En ambos casos, entre quienes dedican menos de una hora a la semana y aquellos que invierten más de 20 horas a la semana se sucede una diferencia de 50 puntos porcentuales en el grado de atribución de mayores responsabilidades y de aumento del compromiso con la organización.

Tabla 15.7. Adquisición de mayor responsabilidad y aumento del compromiso con el paso del tiempo según horas semanales de dedicación al voluntariado (%)

	Le han atribuido más responsabilidad en sus funciones	Ha aumentado su nivel de compromiso con la entidad
Menos de 1 hora a la semana	31,3	37,5
Entre 1 y 5 horas a la semana	34,0	49,8
Entre 6 y 10 horas a la semana	52,1	66,7
Entre 11 y 15 horas a la semana	66,7	70,0
Entre 16 y 20 horas a la semana	71,4	71,4
Más de 20 horas a la semana	83,3	83,3
Total	100	100

15.3. PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

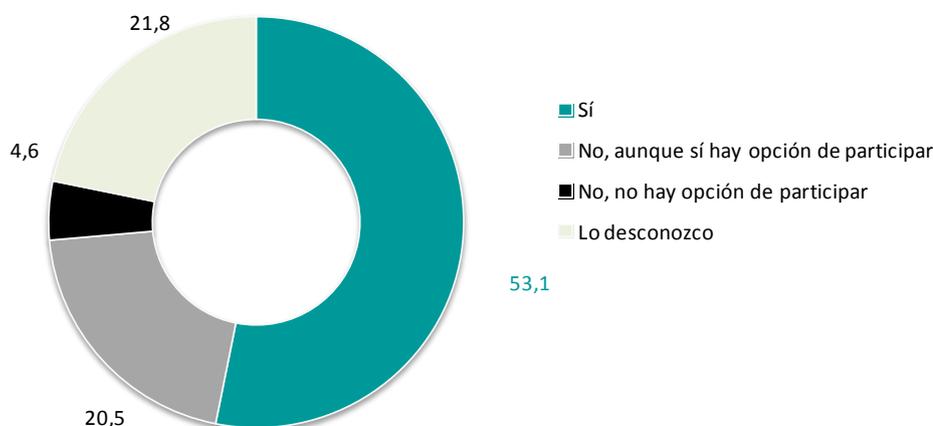
Teniendo en cuenta que una parte importante de las entidades solo cuenta con las personas voluntarias para llevar a cabo sus actividades y cumplir con sus fines/objetivos (no disponen de personal asalariado), cabe preguntarse en este sentido si las personas voluntarias deben ser tenidas en cuenta a través del fomento de la participación de las mismas en aquellas cuestiones que se estimen oportunas. En definitiva, hacer partícipe a las personas voluntarias de situaciones donde deba decidirse, proponer ideas, estrategias, etc. ya que al fin y al cabo su tiempo y dedicación deben ser tenidos en cuenta más allá de su labor altruista, y ser considerados/as en este caso como parte de la entidad para la participación. O al menos, como se propone en este estudio, en relación con aquellas cuestiones que atañen a la actividad del voluntariado.

En este contexto, uno de cada dos voluntarios/as ha participado en su entidad de referencia en aquellos asuntos relativos al voluntariado (53,1%), y un 20,5% indica que no lo ha hecho a pesar que existe la posibilidad de ejercer su participación por medio de la entidad.

En el lado contrario, un escaso 4,6% declara que en su entidad de referencia no existe la posibilidad de participar, y un dato significativo, que agrupa al 21,8% del voluntariado, afirma que desconoce el hecho de la existencia de mecanismos de participación en su entidad.

En este sentido, este último dato tiene dos posibles lecturas, una que implica que desconocen estos mecanismos porque realmente en la entidad no se dispone de esta serie de elementos para dinamizar la participación de su voluntariado o, por otro lado, que la falta de información sobre esta realidad al conjunto de esta proporción de voluntarios sea la razón que explique su respuesta.

Gráfico15.1. Voluntarios/as que han participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado (%)



Intentando desvelar estas cuestiones o, de alguna manera, especificar con mayor grado de análisis esta información, el desconocimiento de la existencia de mecanismos de participación en la entidad se encuentra relacionado estrechamente con el grado de antigüedad/experiencia de las personas voluntarias. Aquellas personas con menor bagaje dentro de la acción voluntaria en la entidad de referencia presentan tasas mayores de desconocimiento de las posibilidades de participación en la entidad, frente a quienes presentan mayor experiencia en la realización de voluntariado.

De la misma forma, el voluntariado de base claramente presenta una diferencia muy elevada en comparación con aquellas personas que tienen además otro tipo de relación con la entidad. Con lo que, en relación a este último dato, puede pensarse que realmente lo que se da en estas situaciones es una falta de información hacia aquellas personas que menor antigüedad tienen y que en su mayoría sean además voluntariado de base (más que el hecho de que no existan dichos mecanismos en la entidad).

Tabla 15.8. Voluntarios/as que han participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado según variables clasificatorias (%)

	Sí	No, aunque sí hay opción	No, no hay opción de participar	Lo desconozco	Total
Antigüedad					
Hasta 1 año	35,9	20,3	6,3	37,5	100
De 2 a 5 años	53,1	18,4	5,1	23,5	100
De 6 a 10 años	56,9	31,4	0,0	11,8	100
Más de 10 años	68,4	17,7	5,1	8,9	100
Relación con la entidad					
Voluntariado de base	47,3	19,7	3,2	29,8	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	64,0	21,6	7,2	7,2	100

16.- Valoración de la acción voluntaria y de la situación actual

A través del presente capítulo se busca situar a las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca dentro de un conjunto de ideas relacionadas con la valoración de la situación política, económica y social de España, así como con una serie de elementos relativos a la satisfacción de la acción voluntaria. Además de aportar nuevas medidas de descripción de los perfiles de esta población, la obtención de esta serie de datos puede permitir observar la influencia que ejerce la visión de los momentos económicos y políticos en la idea de voluntariado. Igualmente, además de otras variables y procesos estudiados a lo largo de este informe, el conjunto de valoraciones tiene una finalidad transversal y puede permitir realizar comparaciones en futuros estudios impulsados por el Observatorio del Voluntariado de la ciudad de Salamanca.

En concreto, el capítulo pretende obtener una situación sobre el estado de ánimo en relación con aspectos políticos, económicos y personales de la población voluntaria, aspectos además que pueden ser comparados a través de importantes instrumentos de medición puestos en marcha por ejemplo por el Centro de Investigaciones Sociológicas.

Como novedad dentro de los estudios encaminados a caracterizar a la población voluntaria, se ha buscado obtener una posición de las personas voluntarias dentro del eje postmaterialista y materialista, con el fin de situar al conjunto del voluntariado dentro de un paradigma de análisis de gran relevancia dentro de las ciencias sociales.

Por otro lado, y dentro de la configuración de este capítulo, se va a comenzar por analizar la valoración que han realizado las personas voluntarias sobre ciertas afirmaciones propuestas, dirigidas a medir la satisfacción de este colectivo con la relación que mantienen con diversas estructuras y actuaciones de las entidades de las que forman parte.

Así como se incorporó en los análisis relativos al estudio de las entidades ciudadanas que cuentan con voluntariado, se presenta un elemento de análisis que ofrece un escenario sobre el que poder interpretar otros resultados, centrados en el análisis de la satisfacción del voluntariado en relación a varios factores clave: **satisfacción con la gratificación obtenida por la realización de estas acciones, por las tareas realizadas, y satisfacción por el reconocimiento de distintos actores sociales hacia su actividad.**

Además de otros elementos ya valorados por las personas voluntarias que rodean su acción y su relación con la entidad, en este caso se trata de establecer en qué medida la realización de acciones voluntarias resulta gratificante para las personas. En este sentido los resultados obtenidos pueden interpretarse posteriormente desde varias dimensiones de interés:

- ✓ El grado de satisfacción de las personas asociado a una continuidad en el tiempo y, por tanto, un indicador a interpretar conjuntamente con las tasas de abandono en el corto plazo vistas anteriormente.
- ✓ Satisfacción asociada al buen hacer de las entidades con la gestión del voluntariado.
- ✓ Satisfacción asociada al propio significado que pueda suponer para individuo la realización de esta labor.
- ✓ Como indicador para la mejora continua en la gestión de las personas en las entidades.

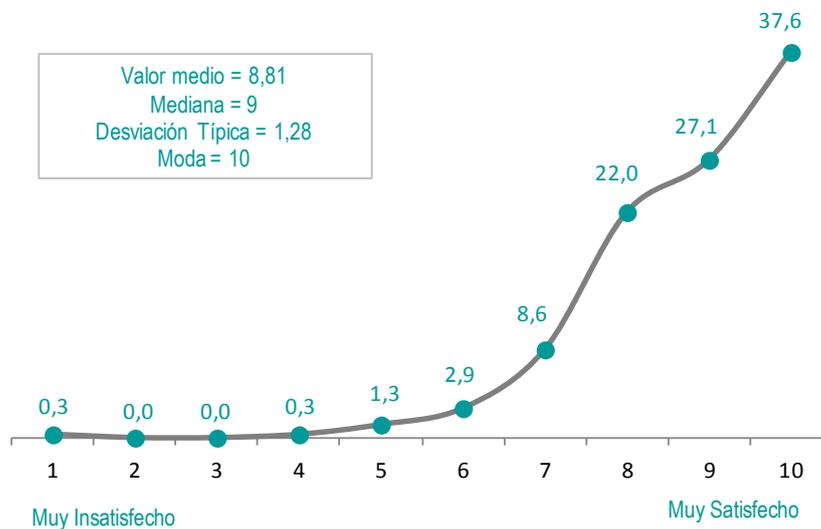
- ✓ Satisfacción como un factor que incide en parte en la calidad de las actividades desarrolladas.

16.1. SATISFACCIÓN QUE APORTA LA ACCIÓN VOLUNTARIA

En primer lugar, la realización de acciones voluntarias da lugar a que las personas se sientan en general “muy satisfechas” con este tipo de actividades. Así, los datos en una escala de “1” a “10”, en términos promedio, reflejan un valor de 8,81 (siendo 1 “muy insatisfecho” y 10 “muy satisfecho”). En definitiva, el voluntariado valora muy positivamente la gratificación que supone para ellos/as la realización de este trabajo. El siguiente gráfico indica la distribución de las personas a lo largo de esta escala, donde la mayor parte de estas personas se concentra en los valores de 8 a 10, siendo irrelevantes las proporciones de personas voluntarias que se sitúan en niveles de menor satisfacción, donde solo un 1,9% se sitúa por niveles debajo del valor 6.

Por consiguiente, se puede afirmar que **la realización del voluntariado aporta una gratificación muy satisfactoria al conjunto de las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca**, independientemente del significado de gratificación que cada persona le atribuya a su labor de voluntariado. En definitiva este indicador se corresponde con la tendencia en la continuidad de las personas voluntarias, donde se plasmó en páginas anteriores la escasa incidencia que tiene el abandono a corto plazo. Sin duda, estos niveles de satisfacción inciden en la continuidad y en la estabilidad del voluntariado.

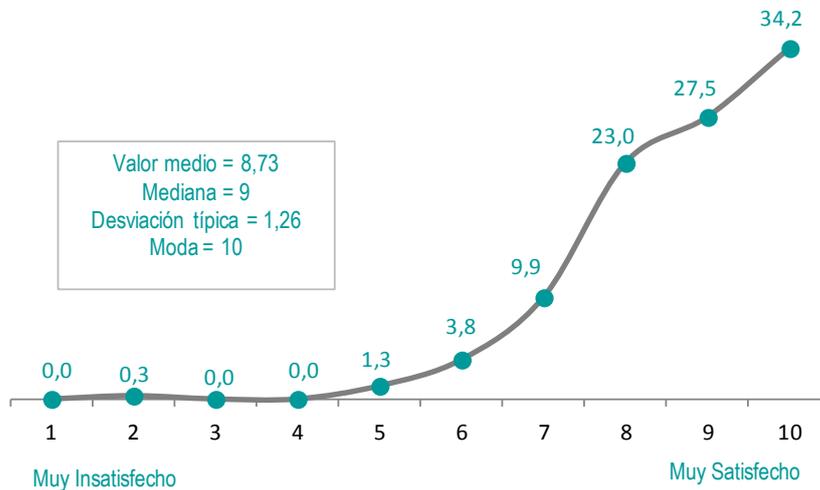
Gráfico 16.1. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la gratificación obtenida por la realización de acciones voluntarias (% y medidas de tendencia central)



Desde otra perspectiva, y de manera más concreta, se presenta a continuación el grado de satisfacción en relación a las propias tareas realizadas, es decir, a aquellas funciones desarrolladas a través de la entidad. Así como se describió en relación a las áreas en las que realizaban su acción voluntaria, a pesar de encontrar una proporción importante de personas que señalaban otras áreas donde desearían realizar voluntariado, ese hecho parece no implicar que el grado de satisfacción actual con las funciones desarrolladas sea un factor que explique en términos de “deseabilidad” la existencia de áreas donde al voluntariado le gustaría desarrollarse.

En este caso, el grado de satisfacción obtenido se asemeja casi a la perfección al anterior. El valor medio de satisfacción en una escala de “1” a “10” se sitúa en el 8,73, siendo la distribución a través de los diferentes grados de satisfacción acorde a la reflejada en el caso de la propia gratificación obtenida por la realización de voluntariado.

Gráfico 16.2. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la tareas realizadas (% y medidas de tendencia central)



En conclusión, *el voluntariado en la ciudad de Salamanca se encuentra “muy satisfecho” con la gratificación obtenida por el ejercicio de la acción voluntaria así como por las actividades desempeñadas.*

Tabla 16.1. Media de satisfacción obtenida por la realización de acciones voluntarias y de las tareas que realiza (valor de de 1 a 10)

	Satisfacción por la acción voluntaria	Tareas realizadas
Sexo		
Hombre	8,66	8,76
Mujer	8,90	8,71
Edad		
Menor de 25 años	8,81	8,78
De 25 a 40 años	8,44	8,36
De 41 a 65 años	8,88	8,73
Mayores de 65 años	9,11	9,12
Relación con la entidad		
Voluntariado de base	8,79	8,68
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	8,79	8,74
Antigüedad en la entidad		
Menos de 1 año	8,52	8,44
Entre 1 año y menos de 2 años	8,61	8,73
Entre 2 años y menos de 3 años	8,87	8,84
Entre 3 años y menos de 5 años	8,98	9,02
Entre 5 años y 10 años	9,04	8,78
Más de 10 años	8,92	8,77

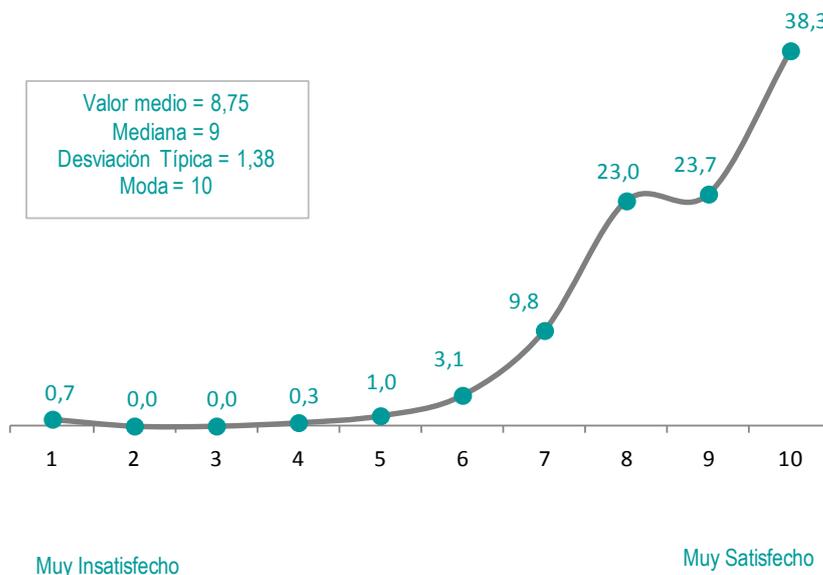
16.2. SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO DENTRO DE LA ENTIDAD

Las distintas formas de relaciones existentes entre las entidades y el personal voluntario han sido analizadas a través de la ubicación en una escala en la que los/as voluntarios/as podían reflejar su nivel de satisfacción. En primer lugar, se ha medido **la satisfacción existente con la relación que tienen entre sí las personas voluntarias de las distintas organizaciones de Salamanca**.

Según los datos recogidos, y estableciendo una tónica positiva que se observará en el análisis de las diferentes categorías de relaciones propuestas, el nivel de satisfacción con este aspecto es elevado, llegando a establecerse una media de 8,75 puntos sobre 10, nivel que marca el nivel máximo de satisfacción.

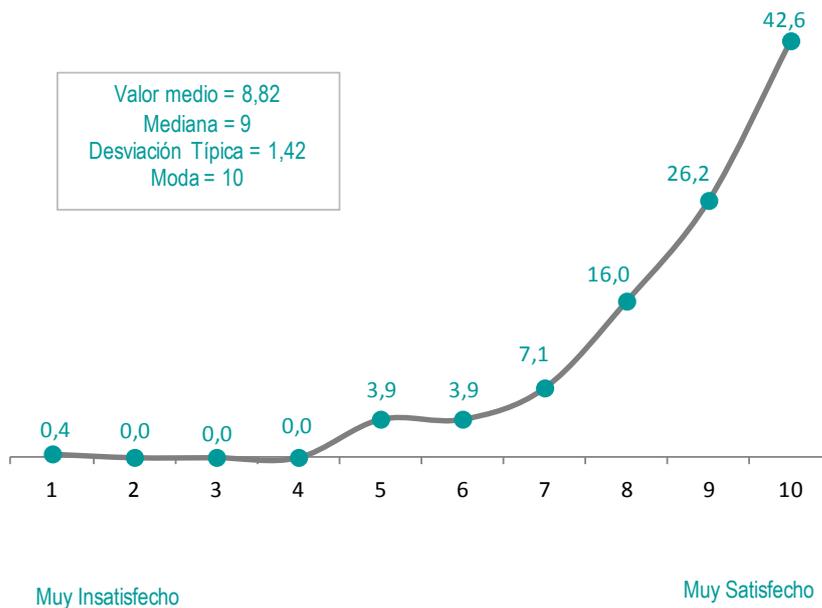
Cabe destacar que tan solo un 5% de la población voluntaria se sitúa en esta escala dentro de los parámetros que indican una baja satisfacción (hasta el número 5 de la escala). En cambio, un porcentaje importante de las personas voluntarias, exactamente un 38,3%, se encuentra absolutamente satisfecho/a con la relación que mantienen con otras personas voluntarias de la organización en la que desarrollan su labor.

Gráfico 16.3. Nivel de satisfacción con la relación con otras personas voluntarias (% y medidas de tendencia central)



Otra de las cuestiones planteadas, se refería a la **satisfacción que tienen las personas voluntarias con la relación mantenida con la figura que se responsabiliza de las cuestiones de voluntariado en la entidad** en la que participan. En este caso, la media nuevamente es muy elevada, 8,82, lo que refleja que la satisfacción con las diferentes personas responsables de voluntariado es la adecuada. La media ya indica que se encuentran pocos casos en los puntos de la escala relacionadas con baja satisfacción, concretamente un 4,3%, de las personas voluntarias se declaran poco satisfechos/as con esta relación, mientras que en el punto más alto de satisfacción se encuentra más del 42% de las personas voluntarias consultadas. En este sentido, **el trabajo desarrollado por las personas responsables de gestión de voluntariado es, en términos generales, valorado muy positivamente por la población voluntaria**.

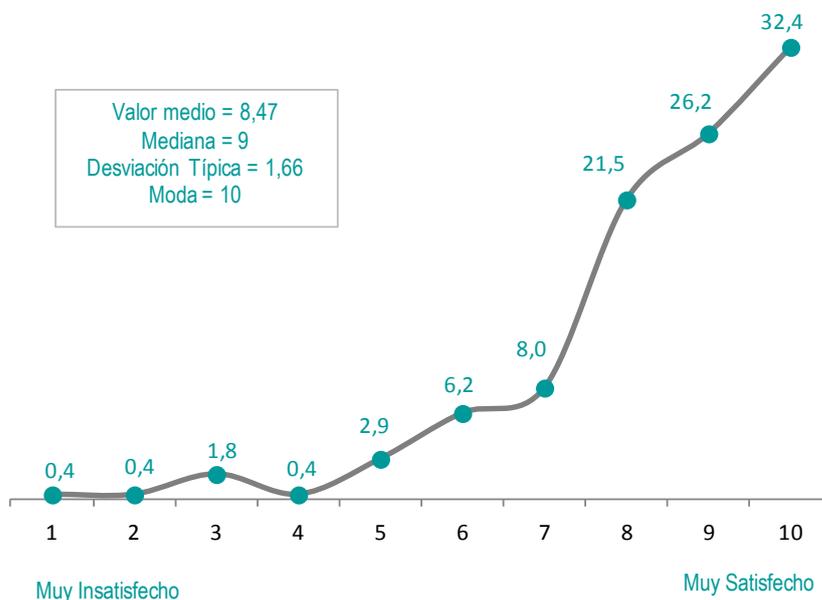
Gráfico 16.4. Nivel de satisfacción con la persona responsable de voluntariado (% y medidas de tendencia central)



Otro de los aspectos sobre los cuales se ha medido el grado de satisfacción de las personas voluntarias tiene que ver con **la forma en la que se atienden sus demandas dentro de la entidad**. Es decir, en términos concretos, se valora la efectividad en la forma en que se escuchan las demandas y propuestas puestas en marcha por el personal voluntario. De nuevo la media de satisfacción es alta, superando el 8, concretamente el nivel promedio se sitúa en un 8,48.

En este caso desciende algo el porcentaje de personas voluntarias que se muestran totalmente satisfechas con la forma en que se atienden sus demandas, aunque supera el 32% del total. En la otra parte de la escala, la que muestra una menor satisfacción se sitúa aproximadamente el 6% de la población voluntaria de Salamanca.

Gráfico 16.5. Nivel de satisfacción con la forma en que se atienden las demandas de las personas voluntarias (% y medidas de tendencia central)

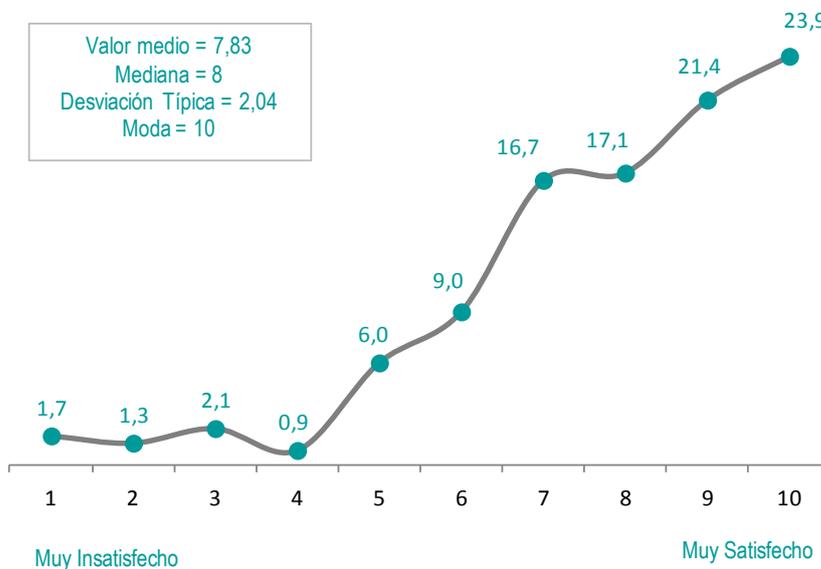


Además, en relación a la anterior propuesta, se ha buscado establecer cuál es la **satisfacción general de la población voluntaria con los canales de participación en los órganos de gobierno de la entidad**. En este caso, se buscaba establecer la satisfacción con mecanismos participativos más institucionalizados para fomentar la presencia del voluntariado en los órganos de gobierno y de decisión existentes en cada organización.

Hay que señalar que este es el aspecto que genera menos satisfacción. Así, mientras que como se ha visto, la media en el resto de casos analizadas rondaba, y en ocasiones superaba, el valor 8, en este caso, el valor promedio se sitúa en un 7,83. Aun así, el nivel de satisfacción puede considerarse bastante elevado.

Entre los valores 1 y 5, es decir donde se sitúan las valoraciones más cercanas a las personas insatisfechas, se encuentra aproximadamente el 12% de la población voluntaria, mientras que en el nivel de mayor satisfacción, en este caso, se encuentra el 23,9% del total de personas consultadas.

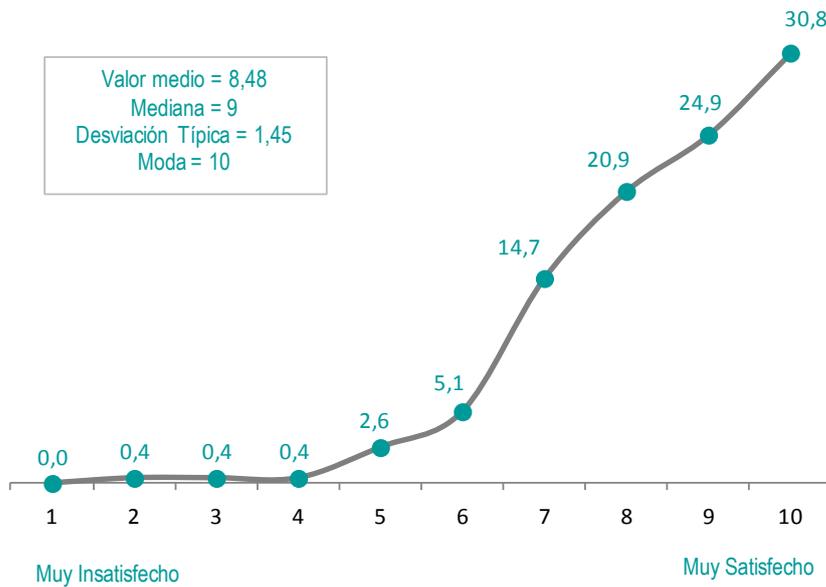
Gráfico 16.6. Nivel de satisfacción con los canales de participación del voluntariado (% y medidas de tendencia central)



En relación con las dos últimas afirmaciones valoradas, y con el fin de completar el análisis, se estableció la posibilidad de valorar el nivel de satisfacción con la forma general de gestionar el voluntariado en la entidad de referencia. Al respecto, y siguiendo la tendencia observada en el resto de casos, la satisfacción de las personas voluntarias con **la forma en que se gestiona el voluntariado en las entidades en las que desarrollan su actividad es muy alta**, concretamente el valor promedio vuelve a obtener una puntuación cercana al 8,5.

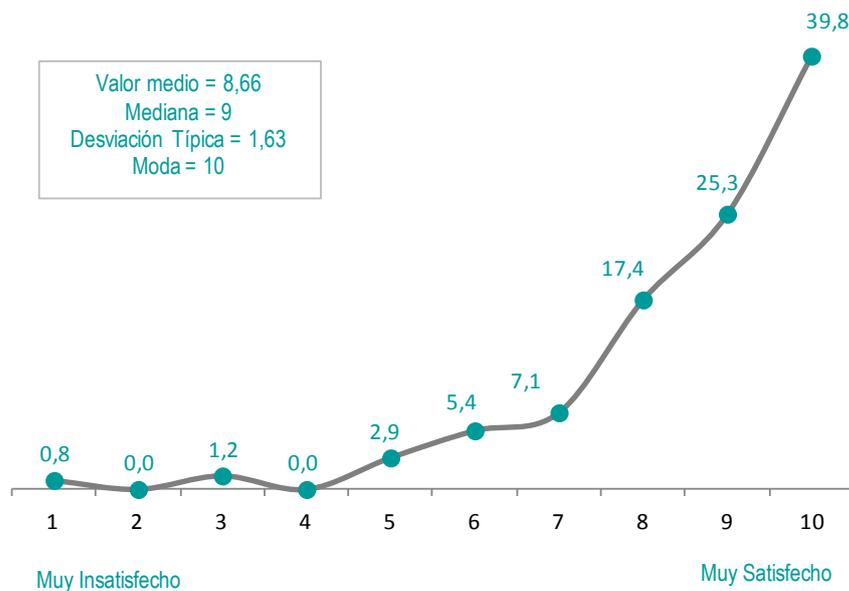
Con respecto a la gestión del voluntariado, un 30,8% cree que es plenamente satisfactoria, mientras que para un 3,8%, el resultado de esa gestión diaria de las actividades relacionadas con el voluntariado, les parece poco o nada satisfactorio.

Gráfico 16.7. Nivel de satisfacción con la forma de gestionar el voluntariado (% y medidas de tendencia central)



Finalmente, para terminar con cuestiones de medición de la satisfacción en relación con la entidad, se pretendió obtener una valoración sobre **la relación que el personal voluntario tiene con el personal asalariado de la entidad**. Nuevamente, la satisfacción obtiene niveles elevadísimos, ya que el valor promedio se ha situado en un 8,66 sobre 10. Por tanto, a pesar de que aproximadamente un 5% de la población indica estar insatisfecha con la relación existente con el personal contratado de la entidad, los valores de satisfacción absoluta son, con mucho, los más frecuentes, hasta llegar a casi el 40% que indica sentirse muy satisfecho con la relación con el colectivo de personas contratadas.

Gráfico 16.8. Nivel de satisfacción con la relación que mantienen con el personal contratado (% y medidas de tendencia central)



16.3. RECONOCIMIENTO PERCIBIDO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

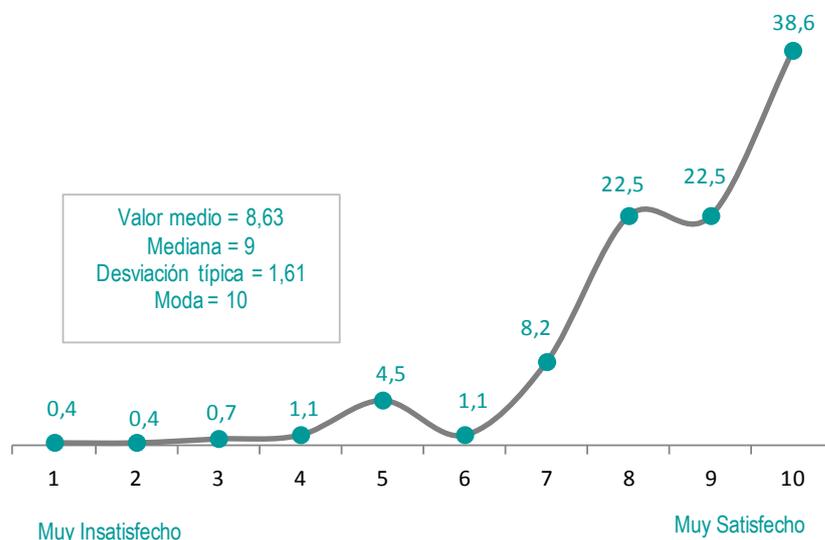
Sin duda, el valor percibido, así como el reconocimiento que los diferentes actores sociales proyectan sobre el voluntariado, se torna esencial en cuanto que la relevancia de las funciones desarrolladas a través de la acción voluntaria en el campo del Tercer Sector, y su contribución a la vida social, son de una amplísima magnitud.

Para ello se ha indagado sobre la percepción que tienen las personas voluntarias del valor /reconocimiento que diferentes actores sociales (entidades ciudadanas, población salmantina y Ayuntamiento de Salamanca) proyectan en relación con su acción.

Este grado de satisfacción sitúa a **las entidades ciudadanas como el actor que mayor reconocimiento ofrece al voluntariado**, ya que los valores promedio, como se verá a continuación, son significativamente inferiores para el caso del reconocimiento por parte de la sociedad y de la administración municipal. En esta situación el grado de satisfacción con el reconocimiento que hace la entidad a sus voluntarios/as, se sitúa en los mismos niveles que aquellos obtenidos para situar la satisfacción del voluntariado con su gratificación y las funciones realizadas.

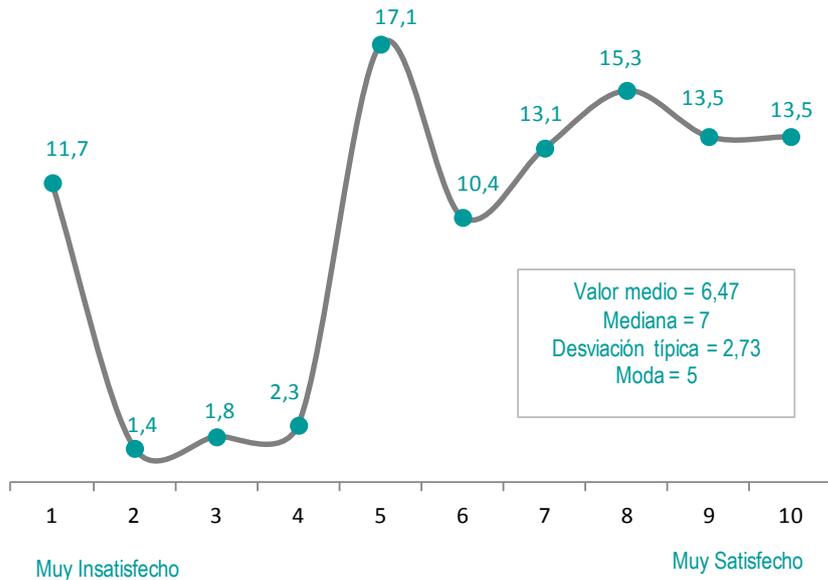
En este caso la media de satisfacción con el reconocimiento por parte de las entidades se sitúa en un 8,62. Es decir, las personas voluntarias se encuentran muy satisfechas con el reconocimiento que las entidades les otorgan por la labor realizada.

Gráfico 16.9. Grado de satisfacción con el reconocimiento por parte de la entidad hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)



En el caso del grado de satisfacción con **el reconocimiento ofrecido por la sociedad a las personas voluntarias**, el valor medio (dentro de la misma escala que viene comentándose) **desciende hasta el 6,47**, que si bien indica un grado de satisfacción positivo, no se encuentra en los mismos niveles que el resto. Así, en esta situación, con valores entre el 1 y 4 se sitúa el 17,2% del total, una proporción de personas elevada que no se encuentra satisfecha con el reconocimiento que la sociedad les otorga. Al respecto varias cuestiones pudieran subyacer dentro de este espectro, como puedan ser elementos de falta de visibilidad del voluntariado, escasa promoción del mismo o necesidad de valorizar las acciones llevadas a cabo, entre otras posibilidades.

Gráfico 16.10. Grado de satisfacción con el reconocimiento de la sociedad salmantina hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)



Por último, quedaría establecer el grado de satisfacción con el reconocimiento otorgado por el Ayuntamiento a la labor del voluntariado. En esta situación destaca, en comparación con el resto, una necesidad mayor en las labores de reconocimiento y promoción del valor del voluntariado en la ciudad. Así, el valor promedio de satisfacción se sitúa en un 5,03. Una realidad que obliga a repensar dentro de las áreas institucionales qué recursos y procesos pueden poner en marcha para mejorar esta percepción del voluntariado.

Dentro de la distribución de los valores otorgados por el voluntariado es destacable que casi una de cuatro personas voluntarias (24,3%) ofrecen un valor en la escala de “1”, siendo este el valor que representa la mayor insatisfacción con el reconocimiento por parte del Ayuntamiento, aunque realmente los valores promedios vienen dados por aquellas situaciones más intermedias, valores 5, 6 y 7.

Gráfico 16.11. Grado de satisfacción con el reconocimiento por parte del Ayuntamiento hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)

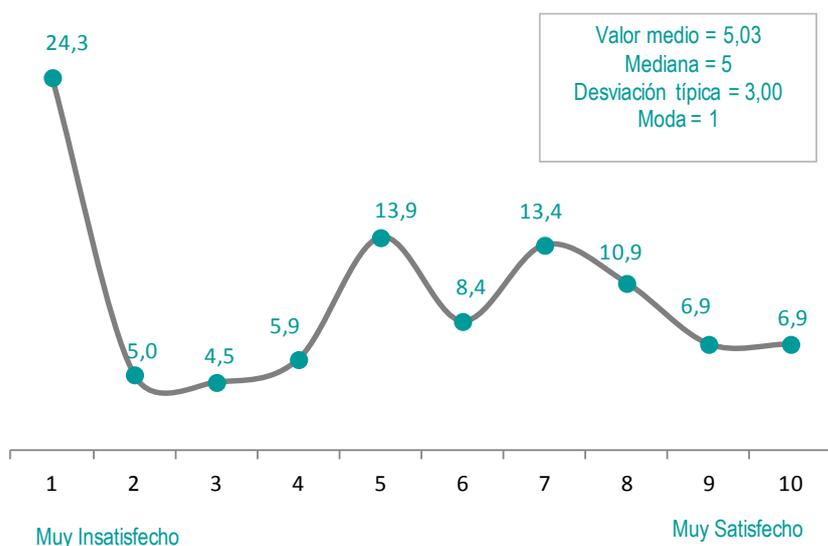


Tabla 16.2. Promedios de valoración con la satisfacción en relación a los diferentes actores: entidad, sociedad salmantina y Ayuntamiento

	Por parte de su entidad	Por parte de la sociedad salmantina	Por parte del Ayuntamiento
Sexo			
Hombre	8,74	6,33	5,16
Mujer	8,55	6,57	4,94
Edad			
Menor de 25 años	8,35	5,73	4,72
De 25 a 40 años	8,31	6,87	4,76
De 41 a 65 años	8,88	6,31	5,03
Mayores de 65 años	9,23	8,15	7,13
Relación con la entidad			
Voluntariado de base	8,63	6,53	5,13
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	8,56	6,38	4,81
Años de experiencia			
Hasta 1 año	8,55	6,42	5,58
De 2 a 5 años	8,69	5,93	4,86
De 6 a 10 años	8,84	6,45	4,93
Más de 10 años	8,53	7,24	4,93

*Media de satisfacción de 1 a 10 (1= nada satisfecho; 10= muy satisfecho)

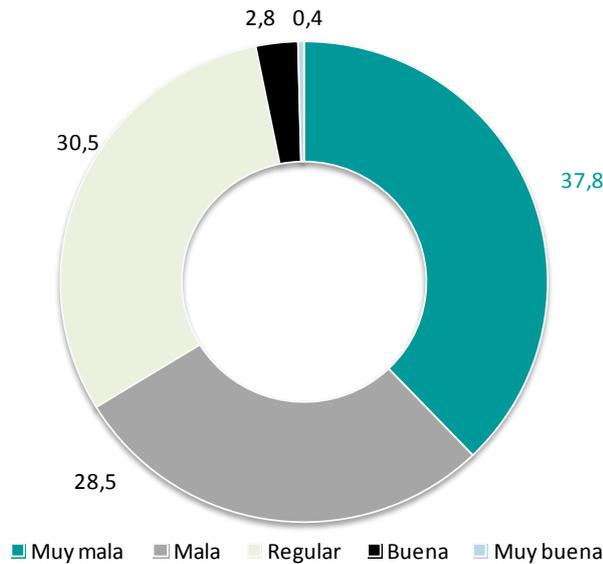
16.4. VALORACIÓN SITUACIÓN POLÍTICA Y ECONÓMICA

Valoración de la situación política actual.

En relación con la situación política actual, en general esta es considerada con una valoración “mala” o “muy mala” para más del 65% de la población voluntaria. En este sentido, el desarrollo político actual, genera incertidumbre al igual que para la población general, lo que implica que a excepción de un 3,2% que indica que la situación política es “buena” o “muy buena”, no se observan evidencias positivas en relación a la valoración política.

A nivel comparativo, y teniendo en cuenta el mencionado Barómetro de octubre de 2014 publicado por el Centro de Investigaciones Sociológicas, la población española en general se sitúa en valores más críticos con respecto a la situación política, sobre todo reflejados en un mayor porcentaje de personas que consideran que dicha situación es “muy mala”, exactamente un 49,5%. Esta diferencia porcentual, desaparece para las categorías mala, buena o muy buena, compensándose la diferencia en el apartado “regular”, el cual es más mencionado por la población voluntaria salmantina, 30%, frente a la población general española, 14%.

Gráfico 16.12. Valoración de la situación política actual de la población voluntaria de Salamanca (%)



Si bien, en función de la variable sexo no hay notables diferencias, a excepción de un porcentaje más alto de hombres que considera que la situación política es “buena”, en función de la edad se pueden observar algunos matices en relación con el resultado general.

En concreto, la actitud con mayor carga crítica en relación con la situación política proviene de los grupos de personas más jóvenes. Así, y siempre hablando de la valoración como “muy mala” de la situación política, mientras que para el tramo de edad de 25 a 40 años, hay más de un 47% de personas que se ubican en esta categoría; por ejemplo, para los mayores de 65 años, esta situación es refrendada por el 27% del conjunto del grupo. A pesar de esto, este menor nivel de población en esta categoría se compensa en la que expresa la identificación con una situación “mala”, con lo que el nivel menor de expresión crítica para el grupo de personas de mayor edad es matizable.

Tabla 16.3. Valoración situación política actual según variables sociodemográficas (%)

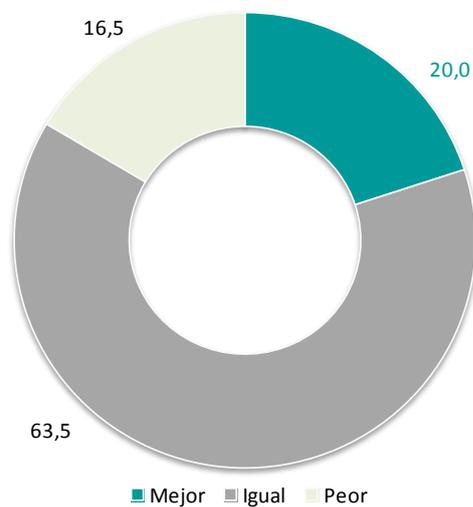
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Sexo						
Hombre	38,9	29,5	27,4	4,2	0,0	100
Mujer	37,0	27,9	32,5	1,9	0,6	100
Edad						
Menor de 25 años	46,5	23,9	29,6	0,0	0,0	100
De 25 a 40 años	47,6	26,2	23,8	2,4	0,0	100
De 41 a 65 años	33,3	30,9	30,9	4,9	0,0	100
Más de 65 años	26,9	32,7	34,6	3,8	1,9	100
Total	37,8	28,5	30,5	2,8	0,4	100

Valoración de la situación política futura.

La valoración prospectiva, según términos del CIS, de la situación política de España dentro de un año refleja que la mayor parte de las personas voluntarias consideran que será “igual”, es decir que no sufrirá variaciones esenciales. Esto es así exactamente para un 63,5% de la población voluntaria de la ciudad de Salamanca. En cambio, para un 20% esa situación tenderá a mejorar con el paso del tiempo, mientras que para un 16,5% la situación política sufrirá un deterioro con respecto al momento actual.

Comparativamente, esta situación refleja en general un mayor optimismo por parte del voluntariado de Salamanca con respecto a la población española, ya que para este último conjunto citado, la situación política continuará “igual” para un 48% del total, mejorará para un escaso 11% y finalmente empeorará para un 27,3% de la población.

Gráfico 16.13. Valoración de la situación política prospectiva en un año de la población voluntaria de Salamanca (%)



En este caso, la situación en relación con la población voluntaria de Salamanca sí ofrece algún matiz en función de la variable sexo. A través de la misma, se puede decir que las mujeres voluntarias expresan un nivel algo más atenuado de pesimismo con respecto al empeoramiento en un año de la situación política. Así, las mujeres consideran que la situación será peor en un 12,3% de los casos, mientras que este dato, para el colectivo de hombres asciende hasta el 23,2%. De este modo, a pesar de que esta variación de porcentaje se nivela sobre todo en la categoría que encuadra a las personas que creen que la situación política será igual dentro de un año, sí se observa que, aun así, el porcentaje dentro del colectivo de mujeres que cree que la situación será mejor es más elevado que el equivalente para los hombres, concretamente un 21,4 frente a un 17,9 respectivamente.

Tabla. 16.4. Valoración situación política dentro de un año (%)

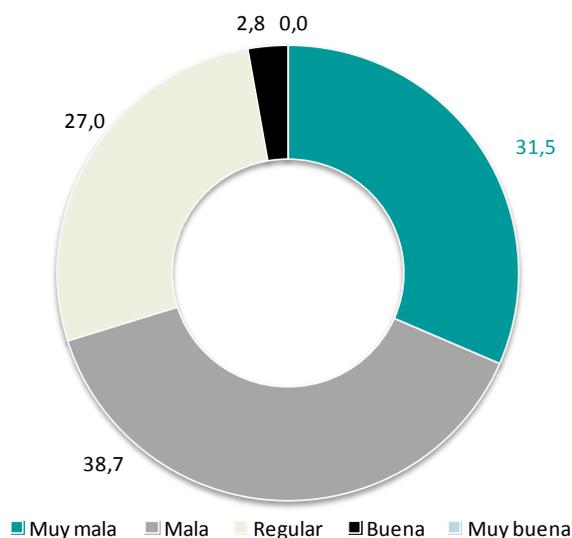
	Peor	Igual	Mejor	Total
Sexo				
Hombre	23,2	58,9	17,9	100
Mujer	12,3	66,2	21,4	100
Edad				
Menor de 25 años	18,3	67,6	14,1	100
De 25 a 40 años	14,3	61,9	23,8	100
De 41 a 65 años	16,0	61,7	22,2	100
Más de 65 años	15,4	61,5	23,1	100
Total	16,5	63,5	20,0	100

Valoración de la situación económica actual.

Otro de los aspectos que se ha considerado importante estudiar tiene que ver con otra de las valoraciones que en la actualidad cuenta con una especial relevancia, como es la situación económica. El contexto de deterioro económico que ha venido produciéndose en los últimos años, además de cambiar el panorama del mercado de trabajo, ha traído como consecuencias indirectas una serie de necesidades y déficits para ciertos colectivos en riesgo de exclusión social. La percepción y plasmación de esta realidad ha llevado a muchas personas tanto a ser beneficiarios de las entidades de voluntariado como a movilizarse para participar en mitigar esta situación de dificultad para muchos ciudadanos, con lo que un pequeño conocimiento sobre la valoración de la situación económica puede permitir establecer ciertas pautas de comportamiento; todo ello analizado en relación con otras variables de influencia.

Los datos recogidos indican que para un 31% de la población voluntaria la situación económica es “muy mala”, para un 38% esta situación es “mala”, y para un 27% “regular”. En este caso, tan solo se identifica un pequeño grupo de personas, exactamente un 2,8% que aprecia la situación económica como “buena”.

Gráfico 16.14. Valoración situación económica actual (%)



La valoración de la economía, en función de la edad, posibilita indicar que son las personas jóvenes las que en conjunto valoran en peor medida la situación económica de España durante 2014. De este modo, en las categorías que indican que la valoración de la situación económica es “mala” o “muy mala” se encuentra algo más de un 75% de la población menor de 25 años (en los mismos niveles de porcentaje se sitúan las personas entre 25 y 40 años), mientras que para el grupo de edad de mayores de 65 años el porcentaje no llega al 60%, es decir, aproximadamente diez puntos porcentuales menos que la media para esta dos categorías que asciende hasta un 70,2%.

Tabla 16.5. Valoración situación económica actual por sexo y edad (%)

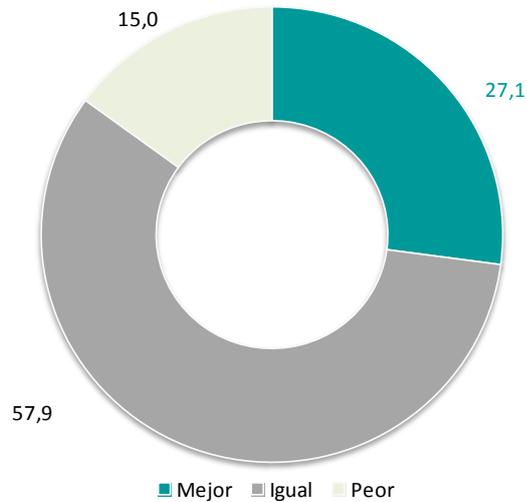
	Muy Mala	Mala	Regular	Buena	Muy Buena	Total
Sexo						
Hombre	32,6	36,8	27,4	3,2	0,0	100
Mujer	30,7	39,9	26,8	2,6	0,0	100
Edad						
Menor de 25 años	36,6	39,4	23,9	0,0	0,0	100
De 25 a 40 años	35,7	40,5	19,0	4,8	0,0	100
De 41 a 65 años	31,3	38,8	26,3	3,8	0,0	100
Más de 65 años	23,1	36,5	36,5	3,8	0,0	100
Total	31,5	38,7	27,0	2,8	0,0	100

Valoración prospectiva de la situación económica.

El voluntariado salmantino, en general, cree que la situación económica una vez transcurrido un año, es decir a finales de 2015, estará en una situación similar, esto es así para casi un 58% de la población consultada. Por otro lado, hay un conjunto de la población voluntaria que considera que la situación económica mejorará durante el transcurso del año, concretamente un 27%, sin embargo, un 15% considera que la economía en España estará “peor”.

De nuevo, los datos obtenidos muestran como las personas voluntarias se pueden considerar en términos generales más optimistas en relación con la cuestión económica que la población general del conjunto de España. Esto es así ya que, según el Barómetro del CIS de octubre de 2011, ante esta misma cuestión, un 45% de la población opinaba que la situación económica una vez transcurrido un año estaría igual que en el momento de la consulta, es decir, se observa una diferencia con respecto a la muestra de población voluntaria de Salamanca de algo más de 12 puntos porcentuales. Además, el conjunto de personas optimistas supone el 20% de la población española, frente al 27,1% observado para el voluntariado; mientras que finalmente un 25% opinaba que la economía empeorará durante 2015, en lugar del 15% de voluntarios/as que tiene esa misma percepción.

Gráfico 16.15. Valoración situación económica dentro de un año (%)



Ante esta cuestión, los datos en función de la variable sexo muestran que el colectivo de mujeres voluntarias se posiciona en mayor medida en la categoría que marca que la economía en el transcurso de un año estará igual, casi un 60%, frente al 54% que dentro del conjunto de hombres tienen esa misma opinión, lo que implica que existe una leve polarización en los resultados para este último conjunto.

Por lo que se refiere al análisis según la edad de las personas voluntarias, los datos no muestran que en general se puede indicar que, al contrario que con lo observado para la situación política, el grupo de personas entre 25 y 40 años sea el que se pueda considerar algo más pesimista en relación con la evolución de la situación económica española. De hecho, tan solo un 9,5% de personas incluidas en esta franja de edad considera que la situación económica evolucionará desfavorablemente, frente al 15% del dato medio. Además, hasta un 31% de las personas de este grupo creen que la economía mejorará durante 2015, con lo que el aumento con respecto al porcentaje medio es de cuatro puntos.

Tabla 16.6. Valoración situación económica dentro de un año por sexo y edad (%)

	Peor	Igual	Mejor	Total
Sexo				
Hombre	16,8	54,7	28,4	100
Mujer	13,8	59,9	26,3	100
Edad				
Menor de 25 años	16,9	59,2	23,9	100
De 25 a 40 años	9,5	59,5	31,0	100
De 41 a 65 años	17,5	55,0	27,5	100
Más de 65 años	11,8	60,8	27,5	100
Total	15,0	57,9	27,1	100

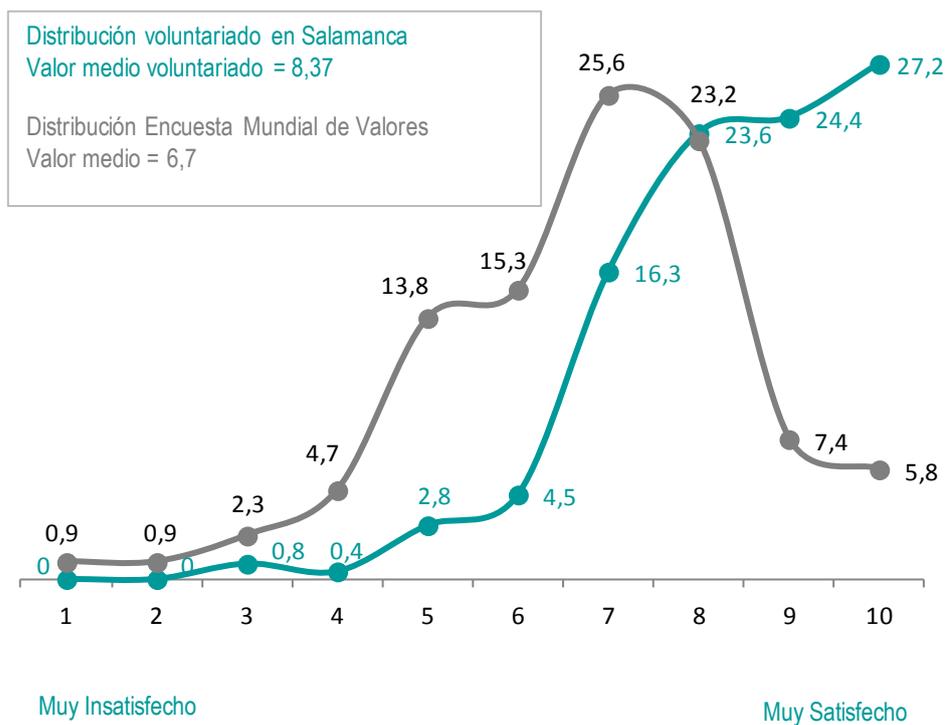
Valoración personal del voluntariado.

Para finalizar se ha buscado conocer en qué grado las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca se encuentran satisfechas con su vida en general. Este dato puede servir a modo de conclusión de este apartado relativo a las valoraciones, y en la medida en que se desarrollen estudios posteriores, o se posibilite la comparación con la población en general, puede permitir establecer una medida de satisfacción posible generada por el desarrollo de acciones de voluntariado.

En este caso, los datos reflejan en general una satisfacción positiva con el desarrollo de las vidas de las personas voluntarias. De este modo, prácticamente un 75% de la población se sitúa en los valores de mayor satisfacción. Además, hasta un 27% tiene una satisfacción completa con el desarrollo actual de su vida en general.

En el extremo más cercano a la insatisfacción no se sitúa prácticamente ninguna persona voluntaria de las consultadas, mientras que un 25% aproximadamente los estaría en los valores medios que reflejan una satisfacción media.

Gráfico 16.16. Satisfacción con la vida en general de las personas voluntarias y de la población española (% y valor promedio)



Además, si se tiene como referente comparativo la Encuesta Mundial de Valores, con datos para España de 2011, se pueden observar unas claras diferencias en las distribuciones que permiten afirmar que el nivel de satisfacción es significativamente más elevado para la población voluntaria de Salamanca. Este hecho se refleja, por ejemplo, en los porcentajes situados en los niveles que marcan las zonas de satisfacción más elevados. Así, mientras que tan solo un 13,2% de la población española se encontraba muy satisfecha con su vida (valores 9 y 10 de la escala), este porcentaje asciende hasta el 51,6% para la población voluntaria salmantina. Igualmente, si se observan los niveles cercanos a la completa insatisfacción y a la satisfacción media (valores de 1 a 5 en la escala), los datos reflejan que en estos márgenes se situaba alrededor de un 22% de la población española frente a un escaso 4% de la población voluntaria de la ciudad de Salamanca.

16.5. VALORES MATERIALISTAS VS POSTMATERIALISTAS DEL VOLUNTARIADO

En algunas experiencias de investigación sobre el voluntariado se han tratado de forma descriptiva los valores de las personas voluntarias para observar cómo se caracteriza este grupo de personas en relación a este tipo de dimensiones, favoreciendo así el conocimiento e interpretación de la acción voluntaria. Es por ello que, en este informe, se haya decidido establecer unos indicadores que permitan ofrecer un contexto sobre los valores de las personas voluntarias en los términos que se comentan a continuación.

Dentro de este apartado, se pretende caracterizar a las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca a través de una serie de **complejos sistemas de elección de objetivos basados en la dicotomía materialismo-postmaterialismo**, que en términos generales permiten establecer la existencia de diferentes tipologías de individuos en función de ciertos valores. Como se ha podido observar de forma tangencial, la estructura de ciertos aspectos de la cultura política de las personas voluntarias en la ciudad de Salamanca expresa matices diferenciadores con respecto a la población general, sobre todo teniendo en cuenta la dimensión conductual. Por ejemplo, al respecto se ha observado que las personas que realizan voluntariado de forma activa en entidades ciudadanas cuentan con un nivel de participación en acciones políticas no convenciones algo más intensas que el resto de la población.

A modo de complemento por tanto y, como nueva caracterización del voluntariado, se ha pretendido tomar un primer contacto con la situación de las personas voluntarias en relación con los valores postmaterialistas y materialistas. Por centrar la cuestión desde sus niveles teóricos iniciales⁵⁷, durante los años 70⁵⁸, se observó la necesidad de valorar una serie de planteamientos que suponían identificar una **movilidad transformadora de los valores sociales de los individuos de las sociedades modernas**. Al respecto, se plantea la hipótesis que indica que a medida que una sociedad está más desarrollada, y es más moderna, se establece una transición que fluctúa desde valores de tipo materialista, hasta valores de tipo postmaterialista, o *“desde valores de escasez o supervivencia hasta los valores de autoexpresión, desde los valores de dependencia hasta los valores de emancipación”*⁵⁹

La estructura de las preguntas relacionadas con el perfil axiológico de las personas voluntarias, esto es en relación con los valores culturales-sociales a los que se ha hecho referencia, ha sido similar a la desarrollada a través de la Encuesta Mundial de Valores en sus distintas oleadas. Además, se ha tenido en cuenta alguna de las primeras encuestas realizadas en España a través del CIS a finales de los años 80, cuyo resultado fue intensamente analizado por varios investigadores⁶⁰. En este sentido, se ha buscado asimilar los datos obtenidos con la idea de regresión a ciertos valores materialistas en función de los acontecimientos sociales que se han producido en los últimos años, como reflejan algunas de las investigaciones dirigidas de uno de los mayores expertos en la temática. Todo ello además, se contrastará con los datos más recientes generados por la Encuesta Mundial de Valores, referidos para el caso de España al año 2011. Por tanto, en este pequeño apartado **se busca observar el nivel de asimilación de valores postmaterialistas dentro del colectivo de personas voluntarias de Salamanca con el fin de identificar sobre esta base alguna peculiaridad que represente al grupo, frente a la población española general, y permitir en años posteriores un análisis comparativo con los datos presentados**.

⁵⁷ Existen numerosas investigaciones relacionadas con la cuestión, alguna de las cuales se especificarán en el apartado bibliográfico.

⁵⁸ R. Inglehart estableció en los años setenta un primer acercamiento sobre el cambio de valores en las sociedades avanzadas. Las investigaciones realizadas se plasmaron en su libro *The Silent Revolution*, publicado en 1977.

⁵⁹ Fernández Alonso, M: “Valores y creencias en el proceso de modernización”, *Papers Revista de Sociología*, 2010, 95/4, pp. 1031-1051

⁶⁰ Torcal Lorient, M. “La dimensión materialista/postmaterialista en España: las variables del cambio cultural”, *REIS*, 1989, núm 89, pp 227-254

El formato de análisis de este fenómeno se ha centrado en tres preguntas, donde cada una de ellas recogía un total de 4 objetivos, de los cuáles las personas voluntarias debían de escoger, mediante preferencia, el 1º y 2º objetivo según importancia.

De esta forma, y para empezar a desgranar los datos recogidos, ante la primera de las tres cuestiones propuestas para identificar los valores de la población voluntaria de Salamanca, los resultados indican que el objetivo social elegido con mayor frecuencia como primera opción⁶¹ corresponde a “*aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones*”, con un 40,2% de las respuestas; además, este mismo ítem es seleccionado como segunda opción por un 35% de las personas encuestadas.

En un segundo nivel, se encuentran las otras tres opciones, aunque por orden de importancia, en primer término se encuentra el valor que representa “*mantener el orden en el país*”, elegido en primera opción por el 24,1% del total, aunque en segunda opción es la categoría elegida de forma más minoritaria, con un 8,7% de las respuestas. Este bloque de ítems, como se observa en la tabla siguiente, se puede comparar con los resultados de 2011 recogidos para España por la Encuesta Mundial de Valores⁶², según la cual, se observan claras diferencias entre el posicionamiento de las personas voluntarias y la población general. Así, para la población española, como primera opción aparece el objetivo de “*frenar el alza de los precios e impuestos*”, seleccionado por un 36,7% de los casos; en segundo lugar, como primera opción se situaría el objetivo dirigido a mantener el orden en el país, con un 31,7%. Mientras que el objetivo principal seleccionado por las personas voluntarias de Salamanca en primera opción, es decir, “*aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones*”, en este caso se sitúa en tercer lugar dentro de las preferencias de la población general con un 19,7% de las respuestas.

Tabla. 16.7. Relación Objetivos “primera dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)

	Voluntariado Salamanca		España	
	1ª opción	2ª opción	1ª opción	2ª opción
Aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones importantes del gobierno (p)	40,2	35,3	19,7	21,6
Mantener el orden en el país (m)	24,1	8,7	31,7	21,9
Frenar el alza de precios e impuestos (m)	19,0	23,1	36,7	33,6
Proteger la libertad de expresión (p)	16,7	32,9	11,9	22,9
Total	100	100	100	100

*(m)=materialista; (p)=postmaterialista

En la cuestión siguiente, el objetivo considerado como más importante por la población voluntaria de Salamanca, se refiere a la “*disminución de las desigualdades de tipo social*”, elegido en primer término en un 55,3% de las ocasiones, mientras que en segunda opción fue seleccionado en un 34,6% de las respuestas obtenidas.

Dentro de este bloque, otro de los objetivos a los que se le ha otorgado mayor relevancia es el que señala la necesidad de “*mejorar la sanidad y la educación pública*”, con un nivel de elección en primera opción que supera el 38% y en segunda opción se sitúa en un 45,4%. El resto de objetivos planteados en este segundo momento apenas tienen menciones como primera opción, salvo “*promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y sus municipios de residencia*” seleccionado en un 6,4% de los casos.

Tabla 16.8. Relación Objetivos “segunda dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)

⁶¹ La lógica de respuestas de las tres preguntas en las que se englobaban los 12 ítems, instaba a las personas encuestadas a elegir de entre las cuatro opciones, las dos más importantes, asignando a cada una de ellas su orden de prioridad.

⁶² Los datos aportados por esta encuesta han sido consultados a través de la siguiente página web: <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>

	1ª opción	2ª opción
Disminuir la desigualdades sociales (m)	55,3	34,6
Mejorar la sanidad y la educación pública (m)	38,3	45,4
Promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y sus municipios de residencia (p)	6,4	16,8
Mantener cuidada la ciudad (p)	0,0	3,2
Total	100	100

*(m)=materialista; (p)=postmaterialista

Finalmente, y siguiendo diversos estudios especializados sobre la cuestión, se planteó una nueva pregunta en la que el objetivo más frecuente en primera opción defendía “**avanzar hacia una sociedad más humana y menos impersonal**”, con un 43,7% de las respuestas, mientras que con casi un 39% se situaba el objetivo “*luchar contra el paro*”. Además, en esta ocasión existe otro objetivo con un nivel destacable en segunda opción, como es “*avanzar hacia una sociedad donde las ideas sean más importantes que el dinero*”, con un 27,7%.

Tabla 16.9. Relación Objetivos “tercera dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)

	1ª opción	2ª opción
Avanzar hacia una sociedad más humana y menos impersonal (p)	43,7	35,1
La lucha contra el paro (m)	38,9	27,7
Avanzar hacia una sociedad donde las ideas sean más importantes que el dinero (p)	15,3	27,7
Disminuir la inseguridad ciudadana (m)	2,1	9,6
Total	100	100

*(m)=materialista; (p)=postmaterialista

Bajo esta distribución de los datos se ha generado, además, un análisis factorial y un análisis de correspondencias múltiples con el conjunto de las 12 variables que se han utilizado para analizar los valores materialistas / postmaterialistas del voluntariado. Desde esta perspectiva se pretendía llevar a cabo dos objetivos principales. Por un lado, comprobar que el modelo teórico utilizado en otras experiencias funcionaba y tenía sentido en este caso, es decir, poder establecer que existe relación entre los objetivos que se caracterizan por ser materialistas y aquellos postmaterialistas. El análisis factorial, en este sentido, favorece valorar la idoneidad de este modelo de agrupación de variables (objetivos) en factores materialistas y postmaterialistas.

En segundo lugar, a través de uno de los factores extraídos se permitía además establecer una comparación de medias entre las principales variables sociodemográficas que favoreciera indagar en esta escala de valores dentro del voluntariado salmantino.

Gráfico 16.17. Relación valores materialistas y postmaterialistas

Materialistas/ Postmaterialistas

<ul style="list-style-type: none"> 1.- Mantener el orden en el país 2.- Frenar el alza de precios e impuestos 3.- Disminuir la desigualdades sociales 4.- Mejorar la sanidad y la educación pública 5.- La lucha contra el paro 6.- Disminuir la inseguridad ciudadana 	<ul style="list-style-type: none"> 7.-Aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones importantes del gobierno 8.- Proteger la libertad de expresión 9.- Promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y sus municipios de residencia 10.- Mantener cuidada la ciudad 11.- Avanzar hacia una sociedad más humana y menos impersonal 12.- Avanzar hacia una sociedad donde las ideas sean más importantes que el dinero
--	---

En base a esta clasificación / modelo teórico de valores, los resultados son significativos y favorecen la opción de generar dos únicos factores, de forma tal que cada uno representa las dimensiones relacionadas con los valores materialistas y postmaterialistas. En este caso, y como ocurre en otros estudios sobre esta cuestión, hay dos objetivos que no cuadran en el modelo teórico inicial, al tener peculiaridades propias. En este caso, “disminuir las desigualdades sociales” está situado dentro de los valores postmaterialistas, y en el otro caso “promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y municipios de residencia”, que se encuentra en mayor relación con valores materialistas.

Por tanto, el factor 1, representa el indicador compuesto por el conjunto de variables postmaterialistas. Dicho factor está formado a su vez por un valor materialista, “disminuir las desigualdades sociales”, y además hay que señalar la escasa relación que presenta para el factor la variable “mantener cuidada la ciudad”, que se presentó en las tablas anteriores, ya que obtuvo una tasa baja de respuesta.

Por otro lado, el factor 2 supone la agrupación de las variables con una connotación materialista, excepto la variable que menos aporta al factor, “promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y municipios de residencia”, que responde a valores postmaterialistas y que como ocurría con el caso “disminuir las desigualdades sociales” no cuadra dentro del modelo.

Tabla 16.10. Matriz de componentes rotados, análisis factorial sobre valores materialistas / postmaterialistas

	Factor 1 Postmaterialista	Factor 2 Materialista
3.- Disminuir la desigualdades sociales	,774*	,296
7.-Aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones importantes del gobierno	,747	,137
8.- Proteger la libertad de expresión	,701	-,114
11.- Avanzar hacia una sociedad más humana y menos impersonal	,675	,289
12.- Avanzar hacia una sociedad donde las ideas sean más importantes que el dinero	,670	-,249
10.- Mantener cuidada la ciudad	,122	,005
4.- La lucha contra el paro	,147	,795
5.- Frenar el alza de precios e impuestos	,079	,641
2.- Mejorar la sanidad pública y la educación pública	,530	,541
1.- Mantener el orden en el país	,047	,538
6.- Disminuir la inseguridad ciudadana	-,132	,398
9.- Promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y sus municipios de residencia	,051	,366*

A través del cuadro anterior se puede observar la adecuación o correlación de cada variable con el factor correspondiente, de este modo, los datos obtenidos de la población voluntaria de Salamanca ofrecen una estructura similar a los datos obtenidos en otros estudios sobre la materia.

Por otro lado, se puede establecer que las condiciones actuales muestran una clara influencia en la apreciación de los objetivos sociales más importantes a conseguir. Evidentemente, [el nivel alto de desempleo en España](#), por ejemplo, genera una afinidad a la hora de ser seleccionado como uno de los objetivos más importantes de los planteados, es decir esa pérdida de seguridad laboral, [está obligando a las personas a retomar unas inquietudes que en momentos pasados no resultaban de especial importancia para la mayor parte de la población](#). Sin embargo, la pertenencia de las personas encuestadas a entidades de voluntariado, puede reflejar una serie de pautas de comportamiento y de valoración distintas a las reflejadas por la población en general como se ha observado anteriormente.

En este sentido, y centrando el análisis a través de los datos el Índice de Postmaterialismo, se puede observar cómo se está produciendo un regreso a los valores materialistas en España, como ocurre en otras sociedades avanzadas⁶³. Así, durante los últimos años en España, al igual que en otros países de su entorno, el índice de postmaterialismo había descendido hasta el 1,76 (datos de 2007) desde una puntuación de 1,90 en anteriores oleadas de la Encuesta Mundial de Valores. Teniendo en cuenta, que el índice contiene una escala de valores de 1 a 3, y que a medida que la puntuación se acerca al 3, una sociedad ha logrado que los valores de autoexpresión y emancipación se hayan generalizado, los datos muestran como se está desarrollando una tendencia de regresión hacia valores materialistas. Si este dato se compara con el obtenido por la población voluntaria, cuyo resultado es de 1,90, y teniendo presente la finalidad meramente exploratoria de este apartado, se puede pensar que la población voluntaria de la ciudad de Salamanca, está más cercana a valores postmaterialistas que la sociedad en general.

⁶³ Para un acercamiento más completo de la materia pueden consultarse numerosas publicaciones llevadas a cabo por ASEP, bajo la dirección de J. Díez Nicolás. En cualquier caso, los datos del índice de la población general se han extraído de Díez Nicolás, J. "¿Regreso a los valores materialistas? El dilema entre seguridad y libertad en los países desarrollados?" en Revista Española de Sociología, 2011, núm 11, pp 9-46

En cualquier caso, la población voluntaria, según su estructura de elección de los objetivos estudiados, se puede identificar en un 17,1% como postmaterialista, un 20,7% se identificaría o valoraría objetivos materialistas en mayor medida, y fundamentalmente se encuentra un amplio grupo de voluntarios/as que entrarían a formar parte de una estructura de valoración mixta, exactamente un 62,2%. Dentro de esta última categoría se encuentran los individuos que tienen ciertas actitudes materialistas y otras postmaterialistas.

Tabla 16.11. Personas voluntarias según valores materialistas / postmaterialistas (%)

Materialistas	20,7
Mixtos	62,2
Postmaterialistas	17,1
Total	100

Finalmente, si estos datos se distribuyen en función de la variable edad (a través de un análisis de medias del factor 1), se observa que las personas voluntarias más jóvenes son las que cuentan con unas actitudes más postmaterialistas, frente a la población mayor con connotaciones materialistas, estableciéndose una correlación clara entre las dos variables.

Tabla 16.12. Medias factor materialismo / postmaterialismo según edad y situación actual

Edad	
Menor de 25 años	0,83
De 25 a 40 años	0,51
De 41 a 65 años	0,15
Mayores de 65 años	-0,26
Situación actual	
Estudiante	0,85
Trabajador	0,34
Desempleado	0,53
Inactivo	-0,17
Total	0,30

*Valores promedios más altos apuntan hacia valores postmaterialistas; Valores promedio más bajos apuntan valores materialistas

Igualmente, los datos indican que en función de la situación en relación con el mercado de trabajo, las personas voluntarias inactivas, (coincidentes en su mayor parte con la población mayor) obtienen una puntuación más cercana a los valores materialistas. En cambio, y probablemente relacionado con la población más joven que compone el grupo, se observa que las personas voluntarias que actualmente se encuentran desempleadas se acercan como grupo a los valores postmaterialistas. Además, son las personas voluntarias que se encuentran estudiando las que obtienen una puntuación más cercana a una estructura de valores con más presencia de las cuestiones postmaterialistas.

Por tanto, los datos apuntan a una mayor frecuencia de personas con actitudes postmaterialistas dentro del bloque de voluntarios/as de la ciudad de Salamanca, frente a la población española general, aunque los datos recogidos, teniendo en cuenta la aproximación exploratoria de este apartado dentro de la investigación y su carácter transversal, debido a la ausencia de datos previos, deben ser corroborados o estudiados en futuras investigaciones sobre el voluntariado, con el fin de poder desarrollar teorías consistentes que relacionen la estructura de valores de la población voluntaria y sus especificidades con respecto a la población no voluntaria.

17.- Conclusiones Informe Personas Voluntarias

Como primer aporte del estudio en relación a las personas voluntaria, en la ciudad de Salamanca se ha calculado un volumen de 6.500 -7.500 personas, que representa el 6,5% de la población adulta.

El informe ha desarrollado su contenido a través de una posible lógica de fases con respecto a la acción voluntaria. Bajo esta perspectiva, se ha comenzado estableciendo una descripción del perfil de las personas voluntarias en función de ciertas variables sociodemográficas, que según los datos recogidos, implican que casi **una de cada dos personas voluntarias tiene menos de 35 años**, y un apreciable 15% del voluntariado lo desarrollan personas mayores de 65 años. Además, el porcentaje de mujeres que participan como voluntarias en entidades de Salamanca es más elevado que el respectivo para los hombres, 65% frente a un 35% de los hombres, lo que dibuja una **feminización del trabajo voluntario** en la ciudad, tal y como ocurre en otros territorios en los que se han desarrollado investigaciones similares.

El perfil observado se caracteriza en relación al nivel educativo en que un 50% ha realizado o está realizando estudios universitarios, con lo que el tipo más habitual de persona voluntaria cuenta con una **elevada cualificación de tipo académico**. Estos datos, se reflejan en que casi una cuarta parte de los mismos, se encuentra estudiando en la actualidad, una proporción similar al conjunto de voluntarios/as que están empleados, mientras que en torno al 20% del total está en situación de desempleo.

Esta estructura está en concordancia con la situación en relación al volumen de ingresos declarados por las personas voluntarias, donde un 40% del total **no percibe ningún tipo de ingreso** en el momento de desarrollarse el trabajo de campo, lo que completa un perfil con unas características duales en el sentido de observarse una alta tasa de nivel de estudios universitarios, y por otro lado una precarización provocada por el bajo nivel de ingresos obtenidos.

El perfil de las personas voluntarias se ha completado a través de cuestiones que habitan en el ámbito de la cultura política del colectivo, de sus valores, creencias y elecciones. En este sentido, el voluntariado como pieza clave de la sociedad civil permite generar conocimiento sobre dinámicas y transformaciones sociales, por lo que es interesante estudiar estos aspectos. De este modo, las personas voluntarias se **sitúan ideológicamente en el centro político y mayoritariamente se identifican con la religión católica**. Además, se ha podido observar que parece que este colectivo presenta **unas actitudes de carácter postmaterialista** más acusadas en relación con la población en general. Así, no cabe duda que desde el plano individual, cada una de las personas voluntarias, **expresa unas voluntades sociales con una carga tendente hacia iniciativas participativas y relacionadas con la auto-expresión**. Este hecho se corrobora con los datos que reflejan para el colectivo unos **niveles muy elevados de pertenencia a diferentes tipos de entidades sociales**, además de observarse una **considerable actividad participativa en acciones sociales y políticas**.

La mitad de la población voluntaria en Salamanca **ha comenzado esta actividad antes de los 27 años**, es decir, hay una gran participación de la juventud en acciones voluntarias y, además, **las personas de más edad están aumentando su participación en el movimiento**, lo que configura al voluntariado de Salamanca unas posibilidades de **estabilidad y crecimiento considerables**. En este sentido positivo, también es destacable la alta tasa de estabilidad del voluntariado salmantino, ya que casi el 70% de las personas voluntarias participan en entidades ciudadanas de forma ininterrumpida.

Más allá del perfil, la lógica de una hipotética historia de vida de una persona voluntaria situaría en este momento las motivaciones que influyen a la hora de participar en actividades voluntarias, y una vez tomada esta decisión, vendría el momento de observar los mecanismos de selección de la entidad en la que participa. Al respecto, hay que tener en cuenta que las decisiones de este tipo son multicausales,

presentándose diferentes lógicas en cada una de las personas afectadas. Sin embargo, los datos recogen un motivo que es señalado en el **72% de las ocasiones**, y por el que las personas piensan en comenzar a ejercer una actividad de voluntariado: **“ayudar a los demás”**. Por otro lado, parece que uno de los factores que más influye a la hora de seleccionar una entidad donde poder ayudar a los demás es la **actividad desarrollada por la propia organización**; además de afectar en un nivel algo menor la disponibilidad y flexibilidad que ofrezca a las personas voluntarias la entidad de referencia.

Una vez seleccionada la entidad o las entidades en las que participar (**un plurivoluntariado que se da aproximadamente en el 26% del voluntariado**) el paso siguiente tiene que describir las características de la propia acción voluntaria. De este modo, se puede decir que las áreas y actividades principales de trabajo voluntario en la ciudad de Salamanca se relacionan con el **ocio y el tiempo libre, la educación y formación, el acompañamiento/ proximidad y la sensibilización**. Es importante señalar que hasta un 60% de las personas voluntarias participa en varias actividades o áreas de trabajo voluntario.

En relación con lo que se puede denominar la temporalización de la acción voluntaria, hay que observar que existe un alto nivel de **voluntarios/as que se consideran habituales** (65%), porcentaje que coincide con el de personas que realizan las acciones voluntarias **durante todo el año**. En relación al tiempo dedicado a la actividad de voluntariado, el grueso del colectivo, más de un 67%, indica que su actividad habitual conlleva dedicar **entre una y cinco horas a la semana**. Incidiendo en la cuestión temporal de la acción, un análisis interesante ha reflejado que en la ciudad de Salamanca el trabajo voluntario en relación al número de horas dedicadas **supondría el equivalente a 780 empleos a jornada completa**. Lo que da una idea de la importancia y necesidad de este fenómeno social. Finalmente, hay que indicar que actualmente, esa cantidad de horas dedicadas, **mayoritariamente se desarrollan de forma presencial**, ya que tan solo un 13% del voluntariado es virtual (donde además las personas lo combinan con la modalidad presencial).

Otras características de la acción voluntaria recogidas, en este caso más íntimamente relacionadas con las estructuras de gestión de las entidades, indican que **la mayoría de las personas voluntarias han recibido formación por parte de la organización en los últimos dos años**, siendo esa formación de tipo específico para dos terceras partes de los/as voluntarios/as.

Igual que se ha considerado bastante estable al colectivo de voluntarios/as en relación con su baja tasa de interrupción de la acción, se puede seguir caracterizando al voluntariado en este sentido a través del **aumento de sus responsabilidades** en la entidad, la cual con el paso del tiempo se ha incrementado para algo más de un 40% de las personas, siguiendo una lógica extremadamente coherente dentro de cualquier organización. Este tipo de datos, además de la forma de trabajar de las entidades, influye en que lo más habitual es que las personas aumenten o tengan más compromiso con la organización y su actividad dentro de la misma. Es decir, la estabilidad, el mejor conocimiento de las labores y de la organización, la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades, dan lugar a que **el 53% de las personas aumenten con el paso del tiempo su grado de compromiso**. Es cierto que esta hipótesis puede tener una doble base de inicio, en cualquier caso los datos que se reflejan ofrecen una situación favorable al crecimiento de un voluntariado de calidad y responsable.

Toda esta acción finalmente debe evaluarse, de este modo hay que conocer el grado de satisfacción que se tiene en relación con la entidad y además, interiormente observar qué aporta a cada persona la acción voluntaria.

En este caso los datos son indudablemente positivos; hay una corriente de valoración y reconocimiento de la labor conjunta de las entidades, **valorándose muy positivamente las tareas realizadas, las personas responsables de voluntariado y el resto de la plantilla de las mismas**. Igualmente, **la gestión del**

voluntariado es valorada de forma muy satisfactoria por la mayoría de las personas voluntarias independientemente de la entidad. Por otro lado, **menos de un 12% considera que realiza tareas monótonas**, o incluso **menos de un 5% no está a gusto con su labor de voluntariado**. En definitiva, la acción voluntaria provoca unos niveles de satisfacción elevados para casi el 90% de las personas encuestadas.

De forma externa, consideran en general bastante reconocida su labor por parte de la entidad, aunque al valorar el reconocimiento de su trabajo por parte de la ciudadanía o del Ayuntamiento los niveles de satisfacción disminuyen.

En general, se han tenido en cuenta numerosas variables que aportan una información que indica que el voluntariado en Salamanca tiene unas constantes positivas, las cuales deben mantenerse por parte de los poderes públicos y sociales, con el fin de contar con una sociedad civil responsable, participativa y comprometida.

Anexo I: Entidades Participantes

- ✓ CRUZ ROJA
- ✓ CARITAS
- ✓ PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO USAL
- ✓ ASPRODES
- ✓ SALAMANCA ACOGE
- ✓ ONCE
- ✓ ADSIS
- ✓ HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE DE SALAMANCA
- ✓ BANCO DE ALIMENTOS DE SALAMANCA
- ✓ AA. AA. SALESIANOS DON BOSCO MARIA AUXILIADORA
- ✓ ACCEM
- ✓ ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER
- ✓ ASOCIACIÓN DIABETOLÓGICA SALMANTINA
- ✓ A.C.C.U. (ASOCIACIÓN DE ENFERMIOS DE CROHN)
- ✓ ASPACE SALAMANCA
- ✓ FEAFES SALAMANCA-AFEMC
- ✓ ASDEM ASOCIACIÓN SALMANTINA DE ESCLEROSIS MULTIPLE
- ✓ INSOLAMIS
- ✓ ASPAR "LA BESANA"
- ✓ ALCER
- ✓ ASOCIACIÓN SALMANTINA DE ESPONDILITIS ANQUISLOSANTE
- ✓ ASOCIACIÓN SALMANTINA DE HEMOFILIA
- ✓ ASOCIACION DE AYUDA INTEGRAL A LA MUJER PLAZA MAYOR
- ✓ ACOTE
- ✓ FUNDACION EDADE
- ✓ ASOCIACIÓN SINDROME DE DOWN DE SALAMANCA
- ✓ AFIBROSAL
- ✓ ASCOL

- ✓ I.N.I.C.E.- SALAMANCA
- ✓ ASANHI – ASOCIACIÓN SALMANTINA DE NIÑOS HIPERACTIVOS
- ✓ ASOCIACIÓN DE JUBILADOS Y PENSIONISTAS VIDAL III
- ✓ ASOCIACIÓN DE MAYORES LA GOLONDRINA
- ✓ ASOCIACIÓN DE PENSIONISTAS Y MAYORES DE SAN JOSE
- ✓ ASOCIACIÓN DE MAYORES LA ESPERANZA
- ✓ ASOCIACIÓN DE MAYORES EL TORMES
- ✓ ASOCIACIÓN DE MAYORES CRISTO REY
- ✓ FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MAYORES FAMASA
- ✓ ASOCIACION CENTRO GALLEGO DE SALAMANCA
- ✓ ASOCIACIÓN SALMANTINA DE MAYORES
- ✓ ASOCIACIÓN ACCIÓN VERAPAZ
- ✓ FUNDACION SALUD POR DERECHO
- ✓ ENTRECULTURAS
- ✓ OXFAM INTERMÓN
- ✓ PROYECTO HOMBRE SALAMANCA
- ✓ ASOCIACIÓN NUEVA GENTE
- ✓ ASECAL
- ✓ ASOCIACIÓN JUVENIL Y CULTURAL SAN BENITO
- ✓ ASOCIACION SALMANTINA DE ESTUDIANTES DE FARMACIA
- ✓ ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS COLEGIALES DEL COLEGIO FRAY LUIS DE LEÓN
- ✓ ZINK
- ✓ ASOCIACIÓN SÍNDOMRE DE TURNER
- ✓ ASOCIACIÓN ANANDA SALAMANCA
- ✓ PYFANO
- ✓ ASOCIACIÓN AVIVA PRESTADORA DE SERVICIOS
- ✓ ASPAS SALAMANCA
- ✓ MANOS UNIDAS
- ✓ ASOCIACIÓN YMCA
- ✓ ASOCIACION JUVENIL GRUPO JOVEN PIZARRALES

- ✓
- ✓ ASOCIACIÓN MSC DE SALAMANCA
- ✓ CLUB DEPORTIVO SALESIANOS
- ✓ ASOCIACION FORESTAL DE SALAMANCA
- ✓ ASOCIACION DE GANADEROS 19 DE ABRIL
- ✓ ASODECU
- ✓ AVESAL
- ✓ ASOCIACIÓN TERCIO INVICTO
- ✓ ECOLOGISTAS EN ACCIÓN DE SALAMANCA
- ✓ REAL HERMANDAD DE VETERANOS DE LAS FUERZAS ARMADAS
- ✓ TELEFONO DE LA ESPERANZA
- ✓ A.VV. ZOES

Anexo II: principales indicadores para la Red de Voluntariado de la ciudad de Salamanca

Tabla. Principales indicadores sobre las entidades que pertenecen a la Red de Voluntariado de la ciudad de Salamanca

Tipo entidad	Asociación	Fundación		Otra	Total	
	82,6	8,7		8,7	100	
Nivel organización	Primer nivel		Segundo nivel		Total	
	95,7		4,3		100	
Ámbito de actuación	Internacional	Estatal	Autonómico	Provincial	Local	Total
	4,3	26,1	13,0	39,1	17,4	100
Financiación de la acción voluntaria	Recursos propios	Recursos públicos	Recursos privados	Recursos mixtos	No tiene coste	Total
	13,6	4,5	4,5	68,2	9,1	100
Modalidad	Familias como voluntariado	Personas con discapacidad como voluntariado		Personas extranjeras como voluntariado	Voluntariado virtual	
	21,7	47,8		52,2	17,4	
Tamaño según nº voluntarios	De 1 a 5	De 6 a 20	De 21 a 99	100 y más	Total	
	8,7	34,8	34,8	21,7	100	
Evolución nº voluntarios	Ha aumentado		Se mantiene igual	Ha disminuido		Total
	60,9		30,4	8,7		100
Ingresos	Menos de 15.000		Entre 15.000 y 99.999	Más de 100.000		Total
	23,8		14,3	61,9		100
Presencia de asalariados	Sin asalariados		Con asalariados		Total	
	17,4		82,6		100	
Voluntariado parte de la Junta Directiva	Sí		No		Total	
	56,5		43,5		100	
Mecanismo de participación para voluntarios/as	Sí		No		Total	
	81,0		19,0		100	
Plan de Gestión de Voluntariado	Sí		No		Total	
	90,9		9,1		100	
Evaluación de las personas voluntarias	Sí		No		Total	
	72,7		27,3		100	
Programas de voluntariado	Todo el voluntariado se realiza a través de programas		Sí, tenemos voluntariado por proyectos pero también sin estar adscrito a os mismos		No	Total
	56,5		34,8		8,7	100
Formación en los últimos 12 meses	Sí		No		Total	
	82,6		17,4		100	

ANEXO III: Control de campo

Se presenta a continuación el resumen de la fase experimental del estudio sobre el Voluntariado en la Ciudad de Salamanca. Se incluye un resumen del trabajo de campo que se ha llevado a cabo, indicándose las características e incidencias del mismo.

CONTROL DE CAMPO

Fase I: Envío correo electrónico al total de entidades que se disponía de mail.

Fechas: 15 y 16 de septiembre

Se procedió al envío de un e-mail en el cual se adjuntaban varios documentos: explicación de los objetivos del estudio, instrucciones para rellenar los cuestionarios, y los dos modelos de cuestionarios (entidades y personas voluntarias). En este momento, se llevaron a cabo correcciones de errores en los e-mails facilitados e inscritos en los registros y, por tanto, a través de esta depuración se reenvió la información correspondiente. A determinadas entidades no se les ha hecho envío del cuestionario ya que se procedió a establecer un contacto personal con ellas, con el fin de lograr una mejor aceptación de cara a su participación en el estudio.

Fase II: Contactos personales con entidades para su participación.

Fechas: desde mediados de septiembre hasta finales de octubre.

Desde el comienzo del trabajo se han llevado a cabo diversas visitas, de manera específica, a determinadas entidades para lograr su colaboración en el estudio. En algunas de ellas ha estado presente el equipo investigador, y en otras ha sido el personal del Ayuntamiento y de la Agencia Municipal de Voluntariado quienes han acudido a las reuniones.

- Cruz Roja, Cáritas, ONCE, asociaciones de vecinos y asociaciones de mayores

Fase III: Recordatorio mail y ampliación de plazos para recibir cuestionarios (2º envío)

Fechas: 29 de septiembre

Antes de finalizar el plazo establecido para la recogida de cuestionarios, que en principio estaba prevista para el 3 de octubre en el caso de los cuestionarios de entidades, y para el 17 de octubre para las personas voluntarias, se amplió el plazo para ambos formatos hasta el 31 de octubre, facilitando un espacio de tiempo más flexible para conseguir una mayor tasa de respuesta.

Fase IV: Llamadas telefónicas a entidades para corroborar la recepción de los envíos (3º envío)

Fechas: del 6 de octubre al 24 de octubre

En este momento se procedió a efectuar diversas llamadas telefónicas (muestra) a las entidades para comprobar que habían recibido los cuestionarios y poder evaluar su grado de participación en el estudio. En los casos en los que se estableció contacto, se procedió a reenviar de nuevo los cuestionarios a dichas entidades.

Fase V: Reenvío específico según necesidades detectadas en entidades de forma aleatoria.

Fechas: del 6 de octubre al 24 de octubre

En este plazo, se ha remitido un e-mail a aquellas entidades que se encontraban en alguna de las siguientes situaciones, para solicitarles o bien el cuestionario de entidad, o bien el cuestionario de alguna persona voluntaria.

- ✓ Habían recibido cuestionario sobre su entidad y no sobre sus voluntarios
- ✓ Había recibido cuestionario de personas voluntarias de su entidad pero no el cuestionario de la entidad

Fase VI: Nueva ampliación campo a entidades. Reenvío específicos según necesidades detectadas en entidades de forma aleatoria.

- ✓ Fechas: del 27 de octubre al 19 de diciembre
- ✓ Ampliación durante el mes de enero para la recogida de cuestionarios de entidades que se encontraban en proceso de recogida de cuestionarios de las personas voluntarias. Plazo justificado en base al alto volumen de participación esperada dentro de estas entidades.

Tabla (a). Resumen trabajo de campo estudio sobre el voluntariado

Primer acercamiento al universo de entidades (con y sin voluntarios/as)	2.092
Universo potencial inicial BBDD	427
Universo final de entidades con personal voluntario	100-125
E-mails enviados a entidades	366
Contactos telefónicos	79
No contestan	28
Sin contacto	18
Entidades descartadas	17
CAMPO CUESTIONARIOS ENTIDADES	
Total cuestionarios de entidades recibidos	81
Total cuestionarios entidades con personal voluntario válidos	67
Cuestionarios recibidos por mail	66
Cuestionarios recibidos en papel	15
Total cuestionarios entidades sin personal voluntario	10
Total cuestionarios entidades con personal voluntario no válidos	4
CAMPO CUESTIONARIOS PERSONAS VOLUNTARIAS	
Total cuestionarios de personas voluntarias recibidos	352
Total cuestionarios personas voluntarias válidos	325
Total cuestionarios recibidos por mail	131
Total cuestionarios recibidos en papel	221
Cuestionarios descartados control de campo	27

*Nota: algunos cuestionarios de personas voluntarias se han recibido sin la entidad de referencia. Se procedió a responder vía mail para solicitar esta información. No obstante un número de casos no han respondido a dicha petición. Téngase en cuenta que pudiera haber alguna entidad que haya facilitado cuestionarios de sus voluntarios/as pero no consta en los registros de entidades participantes (si es que no hubiera participado como entidad).

CRONOGRAMA TRABAJO DE CAMPO

Se especifica a continuación el grado de recepción de los cuestionarios según semanas y modalidad del mismo.

Tabla (b). Resumen temporalización en la recepción de cuestionarios válidos

Semana	Entidades		Personas voluntarias	
	Nº Cuestionarios	%	Nº Cuestionarios	%
15 de septiembre -28 de septiembre	11	16,4	12	3,7
29 de septiembre – 5 de octubre	13	19,4	41	12,6
6 de octubre – 19 de octubre	20	29,9	22	6,8
20 de octubre -2 de noviembre	17	25,4	48	14,8
3 de noviembre – 16 de noviembre	2	3,0	20	6,2
17 de noviembre – 30 de noviembre	2	3,0	31	9,5
1 de diciembre – 19 de diciembre	1	1,5	27	8,3
Mes de enero*	1	1,5	124	38,2
TOTAL CUESTIONARIOS RECIBIDO	67	100	325	100

*Los plazos de recepción de cuestionarios se mantuvieron abiertos de forma específica durante el mes de enero para determinadas entidades que así lo solicitaron, ya que se encontraban en proceso de recogida de información de los datos de las personas voluntarias.

INCIDENCIAS DEL TRABAJO DE CAMPO

Características: en el momento de elaborar el universo de entidades sobre las que contactar, de un total de 100 entidades solo pudo conseguirse un correo electrónico como forma de contacto. Se trataba de entidades no inscritas en el registro municipal. En este sentido, el conjunto de entidades que se han extraído de los registros autonómico y nacional denota una falta de información de su actividad “real” actual en el momento de llevarse a cabo el estudio, a pesar de haber sido consideradas previamente, bajo una búsqueda en internet, como entidades “potencialmente activas”.

Esta característica del trabajo de campo es común al conjunto de investigaciones que tienen como objeto de estudio a las entidades del Tercer Sector. En todos los casos se resaltan las mismas complejidades que se han plasmado han comienzo del estudio.

Grado de participación: escasa tasa de participación en los cuestionarios. En este sentido, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo, se esperaba una tasa de respuesta mayor a la obtenida. Esta dinámica viene a sucederse en consonancia al grado de participación que se ha producido en otros estudios de naturaleza similar, significando por tanto un universo muy disperso en relación a su participación pero también en relación a su delimitación. En este caso se dispone de la información de las personas voluntarias en relación a 44 entidades (de forma fiables), siendo una parte de los cuestionarios sin presentar la entidad de referencia. No obstante, teniendo en cuenta el grado de participación de las entidades en el cuestionario sobre su organización, se pretendía obtener un número mayor de cuestionarios de personas voluntarias. Aún así, se entiende la especial dificultad y el esfuerzo que desde las entidades han llevado a cabo. Además, cabría anotar que las propias entidades pueden haber

realizado el esfuerzo, facilitando el cuestionario a sus voluntarios, indicándoles que podían remitirlo al mail de la Agencia de Voluntariado, pero dentro de este proceso las propias personas voluntarias pueden haber decidido no participar en el estudio (y en esta situación en lo que concierne al compromiso de las entidades no puede pedirse más).

Dificultad de acceso y contacto telefónico con las entidades. En diversas ocasiones se ha probado a establecer contactos por las mañanas y también por la tardes, aún así en el caso de muchas entidades no se ha llegado a contactar con ellas. Necesidad de actualizar datos de contacto de manera continua con el conjunto de las entidades que trabajan en la ciudad de Salamanca.

Bajo compromiso por parte de responsables a la hora de responder a las encuestas, habiendo mostrado actitud proactiva en las primeras fases del estudio. Se esperaba una anticipada respuesta de un grupo de entidades que formaron parte de las mesas de trabajo previas al comienzo del trabajo de campo, de las cuales no se ha recogido (en su totalidad) los cuestionarios esperados.

Falta de contacto con responsables de entidades - de vacaciones / viaje / fuera por diversos motivos / desconexión temporal con la actividad de la entidad. En este sentido se ha imposibilitado, a pesar de contactar con las entidades, que las personas encargadas rellenasen y colaborasen en el estudio.

Idoneidad del estudio. Si bien en numerosos casos se ha recibido una respuesta positiva en relación a los objetivos del estudio, en definitiva de llevar a cabo una investigación sobre voluntariado (es un sentido amplio), igualmente otras entidades han decidido no participar en el mismo.

Cuestionarios de voluntarios/as y entidades recibidos desechados por riesgo de poca veracidad en las respuestas. Se ha detectado, y por lo tanto no incluidos en las bases de datos, algunos cuestionarios que denotaban poca fiabilidad. El volumen de cuestionarios que quedan fuera del estudio se ha especificado en las tablas anteriores.

Retraso en la finalización del campo. Se ha tenido que llevar a cabo una continua ampliación de plazos para la recepción de cuestionario. El grado y las ganas de participación han marcado la duración del trabajo de campo. Las razones han sido por tanto:

- ✓ Aceptación final por participar en el estudio
- ✓ Espera a que las condiciones de la entidad sean las correctas para realizar las encuestas

Censura en la facilitación de determinadas preguntas a los voluntarios/as entidades de forma específica. Para conseguir el acuerdo de alguna entidad en particular para su colaboración en recoger y hacer llegar el cuestionario a su personal voluntario se ha tenido que acceder a no formular determinadas preguntas, quitándolas del cuestionario. Así, como se ha tratado en el capítulo que versa sobre los valores de las personas voluntarias, en este caso en concreto se ha omitido a sus voluntarios/as las preguntas relativas a los valores materialistas / postmaterialistas, autoubicación ideológica, religiosidad, y otras valoraciones sobre la acción voluntaria.

En relación a la celebración del grupo de discusión con los principales responsables de entidades de voluntariado. Indicar el buen desarrollo y disposición para la participación en la dinámica.

Índice de tablas gráficos

Capítulo 1 Objetivos, dimensiones e indicadores

Tablas	Tabla 1.1. Relación Objetivos específicos, dimensiones y categorías (entidades)	5
	Tabla 1.2. Relación dimensiones del estudio e indicadores (entidades)	7
	Tabla 1.3. Relación Objetivos específicos, dimensiones y finalidad (personas voluntarias)	10
	Tabla 1.4. Relación dimensiones del estudio e indicadores (personas voluntarias)	12

Capítulo 2 Cuestiones metodológicas

Tablas	Tabla 2.1. Relación de entidades según registro y universo inicial en Salamanca	21
	Tabla 2.2. Composición del universo de las personas voluntarias y muestra obtenida en base a edad y sexo	28

Gráficos	Gráfico 2.1. Configuración de la muestra en base a la cualidad de las entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntarias	24
	Gráfico 2.2. Resumen de la muestra obtenida de entidades en base a los criterios de configuración de la muestra	26
	Gráfico 2.3. Proceso general en la relación para cumplimentar el cuestionario entre el conjunto de actores participantes	29

Capítulo 3 Principales datos sobre voluntariado y normativa

Tablas	Tabla 3.1. Resumen Cuantificaciones recogidas sobre personal voluntariado desde el año 2.000	35
	Tabla 3.2. Evolución en el número de voluntarios (2000-2008) en Europa	36
	Tabla 3.3. Porcentaje de personas que han realizado alguna vez voluntariado por campo de actuación	36
	Tabla 3.4. Porcentaje de personas voluntarias según sexo	37

Gráficos	Gráfico 3.1. Porcentaje de personas realizan voluntariado en Europa	33
	Gráfico 3.2. Proporción de personas voluntarias según Comunidad Autónoma	37

Gráfico 3.3. Entidades donde se realiza el voluntariado (%)	38
---	----

Capítulo 4 Cuantificación del voluntariado en la ciudad de Salamanca

Tablas	Tabla 4.1. Cuantificación de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca	45
	Tabla 4.2. Volumen de personas voluntarias según características de las entidades	46
	Tabla 4.3. Comparación composición entidades por nº de voluntarios/as TSAS/Ciudad de Salamanca (%)	48
	Tabla 4.4. Evolución de las personas voluntarias en las entidades ciudadanas de Salamanca en los 2 últimos años (%)	49
Gráficos	Gráfico 4.1. Distribución de las entidades según tamaño por número de personas voluntarias (%)	47
	Gráfico 4.2. Medidas de tendencia central sobre el volumen de voluntariado de las entidades	48

Capítulo 5 Perfil de las entidades ciudadanas que trabajan con voluntariado en la ciudad de Salamanca

Tablas	Tabla 5.1. Distribución de las entidades según tamaño por número de socios (%)	54
	Tabla 5.2. Distribución entidades por nº de personal asalariado (%)	55
	Tabla 5.3. Tasa de voluntariado dentro del conjunto de personasl voluntario y personas asalariadas (%)	56
	Tabla 5.4. Clasificación campos de actuación de las entidades ciudadanas	57
	Tabla 5.5. Entidades por campo de actuación agrupado (%)	58
	Tabla 5.6. Grado de incidencia de las entidades sobre la población destinataria (%)	63
	Tabla 5.7. Estructura de ingresos según campo de actuación agrupado (%)	65
	Tabla 5.8. Titularidad de la financiación de la acción voluntaria (%)	66
	Tabla 5.9. Tiempo transcurrido desde el inicio de la actividad de la entidad hasta el comienzo de trabajo con el voluntariado (%)	68
	Tabla 5.10. Entidades según voluntariado adherido a la condición socio/a y voluntariado de base (%)	70
	Tabla 5.11. Modalidades de voluntariado (familias, personas con discapacidad, personas extranjeras, voluntariado virtual) según perfil principal de las entidades ciudadanas (%)	73
	Tabla 5.12. Distribución de las entidades según la composición de su voluntariado en base a la edad (%)	74
	Tabla 5.13. Principales características de las entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado (%)	75

Gráficos	Gráfico 5.1. Año de constitución de las entidades por períodos temporales (%)	51
	Gráfico 5.2. Año de constitución de las entidades por décadas (%)	52
	Gráfico 5.3. Naturaleza jurídica de las entidades (%)	52
	Gráfico 5.4. Ámbito territorial de actuación de las entidades (%)	53
	Gráfico 5.5. Distribución de las entidades con voluntariado según dispongan de asalariados (%)	55
	Gráfico 5.6. Entidades por campo de actuación específico (%)	59
	Gráfico 5.7. Entidades por campo de actuación por clasificación del Registro Municipal de Asociaciones del Ayuntamiento de Salamanca según cuenten o no con personal voluntario	60
	Gráfico 5.8. Población beneficiaria de la acción de las entidades (%)	62
	Gráfico 5.9. Entidades por volumen de ingresos (%)	64
	Gráfico 5.10. Entidades según financiación de la acción voluntaria (%)	66
	Gráfico 5.11. Entidades por años de experiencia con voluntariado (%)	67
	Gráfico 5.12. Entidades que disponen como voluntariado a “familias” (%)	71
	Gráfico 5.13. Entidades que disponen dispongan como voluntariado a personas con discapacidad (%)	71
	Gráfico 5.14. Entidades que disponen como voluntariado a personas extranjeras (%)	72
	Gráfico 5.15. Entidades que disponen de voluntariado virtual (%)	72
	Gráfico 5.16. Distribución de las entidades según la composición de su voluntariado en base al sexo (%)	74

Capítulo 6

Acceso del voluntariado, áreas de actuación, estrategias en la gestión del voluntariado y abandono

Tablas	Tabla 6.1. Características principales de las entidades según canal de captación: entidades de voluntariado o que no lleven a cabo procesos de captación (%)	79
	Tabla 6.2. Entidades según número de vías para la captación de voluntariado (%)	79
	Tabla 6.3. Entidades según número de vías para la captación que han disminuido su voluntariado en los dos últimos años (%)	80
	Tabla 6.4. Proporción de entidades que tienen dificultades para encontrar voluntarios según tipología (%)	82
	Tabla 6.5. Entidades según número de mecanismos para la captación del voluntariado que encuentran dificultades en el momento de incorporar voluntariado (%)	82
	Tabla 6.6. Áreas donde se realiza la acción voluntaria según presencia de personas remuneradas (%)	85
	Tabla 6.7. Áreas donde se realiza la acción voluntaria según inscripción en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado (%)	86
	Tabla 6.8. Media del número de áreas donde se realiza voluntariado en las entidades	88

	Tabla 6.9. Disposición de Plan de gestión y otros elementos según esté registrada como entidad de voluntariado (%)	93
	Tabla 6.10. Grado de ajuste de las entidades a los procesos de gestión propuestos según tipología de entidades (%)	95
	Tabla 6.11. Entidades que disponen de programas específicos de voluntariado según tipología de entidades (%)	97
	Tabla 6.12. Entidades que tienen: itinerarios progresivos, metodología de actuación, documentación sobre normas y derechos, y evaluación de la acción voluntaria según tipología de entidades (%)	101
	Tabla 6.13. Seguimiento de las razones de baja según años de experiencia con personal voluntario (%)	103
	Tabla 6.14. Seguimiento de las razones de baja según número de personas voluntarias en la entidad (%)	104
	Tabla 6.15. Seguimiento de las razones de baja según campo de actuación, volumen de ingresos e inscripción en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado (%)	105
	Tabla 6.16. Razones de baja según estructura de recursos humanos (%)	108
Gráficos	Gráfico 6.1. Elementos de análisis de trabajo de las entidades con las personas voluntarias	76
	Gráfico 6.2. Principales canales de acceso por los que las entidades reciben voluntariado (%)	78
	Gráfico 6.3. Dificultades para encontrar voluntarios /as (%)	81
	Gráfico 6.4. Áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)	84
	Gráfico 6.5. Porcentaje de entidades según número de áreas donde se lleva a cabo el voluntariado (%)	87
	Gráfico 6.6. Dispersión de entidades según porcentaje y número de áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)	87
	Gráfico 6.7. Entidades que disponen de un Plan de Gestión de Voluntariado (%)	90
	Gráfico 6.8. Grado de ajuste de las entidades a los procesos de gestión propuestos (%)s	91
	Gráfico 6.9. Entidades que disponen de Acciones de Acogida para las personas voluntarias (%)	92
	Gráfico 6.10. Entidades que disponen de Líneas de acompañamiento a la persona voluntaria (%)	92
	Gráfico 6.11. Entidades que disponen de Acciones de Información al voluntario (%)	92
	Gráfico 6.12. Entidades que disponen procesos de Control y seguimiento del voluntariado (%)	92
	Gráfico 6.13. Entidades que disponen de Estrategias de promoción del voluntariado (%)	93
	Gráfico 6.14. Entidades que disponen de Gestión del abandono de la persona voluntaria (%)	93
	Gráfico 6.15. Grado de capacidad de gestión del voluntariado en la entidad (%)	94
	Gráfico 6.16. Entidades que disponen de programas específicos de voluntariado (%)	96

Gráfico 6.17. Entidades que tienen: itinerarios progresivos, metodología de actuación, documentación sobre normas y derechos, y evaluación de la acción voluntaria (%)	98
Gráfico 6.18. Seguimiento de las razones de baja del personal voluntario (%)	103
Gráfico 6.19. Principales causas de baja de las personas voluntarias en la entidad (%)	106
Gráfico 6.20. Principales causas de baja de las personas voluntarias para entidades registradas (%)	107

Capítulo 7 Formación, participación y reconocimiento del voluntariado

Tablas	Tabla 7.1. Entidades que realizaron formación en los últimos 12 meses según tipología de entidades (%)	112
	Tabla 7.2. Formación que realizaron las entidades ciudadanas en grandes grupos (%)	116
	Tabla 7.3. Entidades con voluntariado en la Junta Directiva según características (%)	118
	Tabla 7.4. Entidades con mecanismos para la participación del voluntariado según tipología de entidades (%)	119
Gráficos	Gráfico 7.1. Entidades según la preparación específica de su voluntariado (%)	110
	Gráfico 7.2. Entidades que han realizado formación en los últimos 12 meses (%)	111
	Gráfico 7.3. Disponibilidad de recursos que disponen las entidad para llevar a cabo formación de sus voluntarios (%)	114
	Gráfico 7.4. Recursos que disponen las entidad para llevar a cabo formación de sus voluntarios según inscripción como entidad de voluntariado (%)	114
	Gráfico 7.5. Número de recursos para formación que disponen las entidades (%)	115
	Gráfico 7.6. Entidades con voluntariado en la Junta Directiva (%)	117
	Gráfico 7.7. Entidades que cuentan con mecanismos para la participación del voluntariado (%)	118
	Gráfico 7.8. Tipología de mecanismos de participación del voluntariado en las entidades ciudadanas	120
	Gráfico 7.9. Grado de satisfacción con el reconocimiento al papel de las entidades ciudadanas y de voluntariado por parte de la ciudadanía (%)	121
	Gráfico 7.10. Grado de satisfacción con el reconocimiento al papel de las entidades por parte del ayuntamiento (%)	121

Capítulo 8
Requisitos de las entidades para incorporar personas voluntarias y competencias valoradas

Tablas	Tabla 8.1. Número medio de requisitos requeridos al voluntariado según tipología de la entidad (%)	124
	Tabla 8.2. Proporción de entidades en base a modelos de adhesión del voluntariado a la actividad según tipología de entidades (%)	126
	Tabla 8.3. Competencias valoradas con mayor grado de importancia (%)	127
	Tabla 8.4. Competencias valoradas con menor grado de importancia (%)	127
	Tabla 8.5. Matriz de componentes rotados análisis factorial sobre competencias valoradas	129
Gráficos	Gráfico 8.1. Requisitos requeridos por las entidades para la incorporación del voluntariado (%)	123
	Gráfico 8.2. Número de requisitos requeridos para la incorporación del voluntariado en la entidad (%)	124
	Gráfico 8.3. Proporción de entidades en base a modelos de adhesión del voluntariado a la actividad (%)	125
	Gráfico 8.4. Medias de valoración (de 1 a 5) sobre el conjunto de competencias requeridas	128

Capítulo 9
Entidades y su relación con la normativa

Tablas	Tabla 9.1. Firma de pólizas de seguros para las personas voluntarias según tipología de entidades (%)	134
	Tabla 9.2. Reembolso de gastos del personal voluntariado según tipología de entidades (%)	135
	Tabla 9.3. Acuerdos de voluntariado según tipología de entidades (%)	136
	Tabla 9.4. Expedición de certificados según tipología de entidades (%)	138
	Tabla 9.5. Acreditación del personal voluntario según tipología de entidades (%)	139
	Tabla 9.6. Información de objetivos y actuaciones de la entidad según tipología de entidades (%)	140
	Tabla 9.7. Refuerzo motivación según tipología de entidades (%)	141
	Tabla 9.8. Posibilidad de participación activa según tipología de entidades (%)	142
	Tabla 9.9. Acciones de reconocimiento y apoyo según tipología de entidades (%)	143

Gráficos	Gráfico 9.1. Cobertura de derechos de las personas voluntarias (%)	132
	Gráfico 9.2. Grado de ajuste a los requisitos expuestos en la normativa para las entidades que trabajen con personas voluntarias (%)	144

Capítulo 10 Conclusiones informe de entidades ciudadanas

Tablas	Tabla 10.1. Cuantificación de tipologías de entidades según capacidad para la gestión del voluntariado (%)	146
	Tabla 10.2. Hipótesis en la transformación de las tipologías de entidades en el medio plazo	147

Capítulo 11 Perfil del voluntariado en la ciudad de Salamanca

Tablas	Tabla 11.1. Distribución de las personas voluntarias según edad y sexo (%)	151
	Tabla 11.2. Municipio de residencia del voluntariado (%)	152
	Tabla 11.3. Estado civil de las personas voluntarias (%)	152
	Tabla 11.4. Estado civil según grupos de edad (%)	152
	Tabla 11.5. Situación de convivencia de las personas voluntarias (%)	153
	Tabla 11.6. Nivel de estudios alcanzado o en curso del voluntariado según sexo (%)	154
	Tabla 11.7. Nivel de estudios alcanzado o en curso del voluntariado según grupos de edad (%)	154
	Tabla 11.8. Ramas de estudios universitarios realizados o en curso (%)	155
	Tabla 11.9. Relación con la actividad desagrupada (%)	156
	Tabla 11.10. Relación con el mercado de trabajo según sexo (%)	156
	Tabla 11.11. Tipo de contrato y jornada laboral según sexo (%)	157
	Tabla 11.12. Nivel de ingresos de las personas voluntarias (%)	158
	Tabla 11.13. Nivel de ingresos según sexo (%)	158
	Tabla 11.14. Nivel de ingresos según grupos de edad (%)	159
	Tabla 11.15. Valor medio escala ideológica según características demográficas	161
	Tabla 11.16. Creencia religiosa según sexo y edad (%)	162
	Tabla 11.17. Relación del voluntariado con la entidad (%)	163
Gráficos	Gráfico 11.1. Distribución del voluntariado de la ciudad según edad (%)	150
	Gráfico 11.2. Distribución del voluntariado de la ciudad y de la población salmantina según edad (%)	150
	Gráfico 11.3. Distribución de las personas voluntarias y de la población salmantina según sexo (%)	151

Gráfico 11.4. Relación con la actividad agrupado (%)	156
Gráfico 11.5. Tipo de contrato y jornada laboral (%)	157
Gráfico 11.6. Ubicación del voluntariado en la escala ideológica (% y medidas de tendencia central)	160
Gráfico 11.7. Religiosidad de las personas voluntarias (%)	161

Capítulo 12 Participación social y experiencia previa

Tablas	Tabla 12.1. Pertenencia del voluntariado en organizaciones (%)	165
	Tabla 12.2. Pertenencia población española a ciertos grupos u asociaciones. Barómetro CIS octubre 2014 (%)	166
	Tabla 12.3. Participación en acciones políticas o sociales de las personas voluntarias (%)	167
	Tabla 12.4. Participación en acciones sociales y políticas. Barómetro CIS abril 2014 (%)	168
	Tabla 12.5. Participación en acciones sociales y políticas por sexo y edad (%)	169
	Tabla 12.6. Edad a la que inician/comienzan a desarrollar voluntariado por primera vez (%)	170
	Tabla 12.7. Media de edad de inicio de la acción voluntaria según sexo y edad	170
	Tabla 12.8. Continuidad de la acción voluntaria por sexo y edad (%)	171
	Tabla 12.9. Voluntariado y experiencia anterior en otras entidades por sexo y edad (%)	173
	Tabla 12.10. Relación campo/s de actuación anteriores y el campo de actuación de la entidad de referencia (%)	176

Gráficos	Gráfico 12.1. Número de entidades a la que pertenece (%)	167
	Gráfico 12.2. Voluntariado según interrupción de la acción en el tiempo (%)	171
	Gráfico 12.3. Motivos de interrupción de la acción voluntaria (%)	172
	Gráfico 12.4. Voluntariado según participación previa en varias entidades (%)	174
	Gráfico 12.5. Campo de actuación de las entidades donde previamente realizaron voluntariado (%)	174
	Gráfico 12.6. Motivaciones para realizar voluntariado (%)	177
	Gráfico 12.7. Motivaciones para realizar voluntariado por sexo (%)	179

Capítulo 13 Características de la acción voluntaria

Tablas	Tabla 13.1. Grado de plurivoluntariado según características sociodemográficas (%)	181
	Tabla 13.2. Años de experiencia como voluntarios/as a lo largo de su vida (% y medidas de tendencia central)	182
	Tabla 13.3. Años de experiencia como voluntarios/as a lo largo de su vida según variables clasificatorias (% y medidas de tendencia central)	183

	Tabla 13.4. Experiencia de las personas en el voluntariado en la entidad actual según edad (%)	185
	Tabla 13.5. Tiempo dedicado a la acción voluntaria según sexo (%)	186
	Tabla 13.6. Tiempo dedicado a la acción voluntaria (horas semanales) según entidades en las que participa (%)	187
	Tabla 13.7. Días a lo largo de la semana en los que realiza voluntariado según nº de entidades en las que participa (%)	188
	Tabla 13.8. Franjas horarias dedicadas a la acción voluntaria según situación actual (%)	189
	Tabla 13.9. Periodo del año en que realiza el voluntariado según variables sociodemográficas (%)	191
	Tabla 13.10. Voluntariado habitual / ocasional según características sociodemográficas (%)	193
	Tabla 13.11. Número de áreas funcionales donde se realiza la acción voluntaria (%)	196
	Tabla 13.12. Voluntarios/as que ejercen voluntariado virtual de forma exclusiva o combinada con presencial (%)	199
	Tabla 13.13. Factores incidentes en la valoración de la acción voluntaria (%)	200
Gráficos	Gráfico 13.1. Grado de plurivoluntariado (%)	181
	Gráfico 13.2. Experiencia de las personas en el voluntariado en la entidad actual de referencia (%)	184
	Gráfico 13.3. Días a lo largo de la semana cuando en los que realiza el voluntariado (%)	188
	Gráfico 13.4. Periodo del año en que realiza el voluntariado (%)	190
	Gráfico 13.5. Voluntariado habitual / ocasional (%)	192
	Gráfico 13.6. Áreas/Tareas que realizan las personas voluntarias (%)	195
	Gráfico 13.7. Áreas/Tareas que desearían realizar las personas voluntarias (%)	197
	Gráfico 13.8. Voluntariado presencia y voluntariado virtual (%)	198
Capítulo 14		
La elección y el acceso a la organización		
Tablas	Tabla 14.1. Grado de valoración en los factores que inciden para elegir la entidad (% y promedio)	202
	Tabla 14.2. Grado promedio de 1 a 4 sobre factores que inciden en elegir la entidad según sexo y edad	203
	Tabla 14.3. Grado de valoración factores que inciden en elegir la entidad según relación con la entidad (%)	204
	Tabla 14.4. Canales de conocimiento de la entidad según grupos de edad (%)	206

Gráficos	Gráfico 14.1. Distribución de los canales de conocimiento de las entidades (%)	205
	Gráfico 14.2. Expectativas del voluntariado en el corto plazo, durante 2015 (%)	207

Capítulo 15 Formación compromiso y participación

Tablas	Tabla 15.1. Personas voluntarias que han realizado formación en los últimos 2 años según variables clasificatorias (%)	209
	Tabla 15.2. Tipo de formación recibida por el voluntariado (%)	209
	Tabla 15.3. Evolución de la responsabilidad del voluntariado con sus funciones en la entidad (%)	210
	Tabla 15.4. Voluntariado que ha adquirido mayor responsabilidad en la entidad con el paso del tiempo según variables clasificatorias (%)	212
	Tabla 15.5. Evolución del compromiso de las personas voluntarias con la entidad (%)	213
	Tabla 15.6. Voluntariado que ha aumentado su compromiso en la entidad con el paso del tiempo según variables clasificatorias (%)	214
	Tabla 15.7. Adquisición de mayor responsabilidad y aumento del compromiso con el paso del tiempo según horas semanales de dedicación al voluntariado (%)	215
	Tabla 15.8. Voluntarios/as que han participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado según variables clasificatorias (%)	216

Gráfico	Gráfico 15.1. Voluntarios/as que han participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado (%)	216
---------	---	-----

Capítulo 16 Valoración de la acción voluntaria y situación actual

Tablas	Tabla 16.1. Media de satisfacción de la gratificación obtenida por la realización de acciones voluntarias y de las tareas que realiza (valor de 1 a 10)	219
	Tabla 16.2. Promedios de valoración con la satisfacción en relación a los diferentes actores: entidad, sociedad salmantina y Ayuntamiento	226
	Tabla 16.3. Valoración situación política actual según variables sociodemográficas (%)	227
	Tabla 16.4. Valoración situación política dentro de un año (%)	229
	Tabla 16.5. Valoración situación económica actual por sexo y edad (%)	230
	Tabla 16.6. Valoración situación económica dentro de un año por sexo y edad (%)	231
	Tabla 16.7. Relación Objetivos “primera dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)	234

	Tabla 16.8. Relación Objetivos “segunda dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)	235
	Tabla 16.9. Relación Objetivos “tercera dimensión” elegidos como 1ª y 2ª opción según importancia (%)	235
	Tabla 16.10. Matriz de componentes rotados, análisis factorial sobre valores materialistas / postmaterialistas	238
	Tabla 16.11. Personas voluntarias según valores materialistas / postmaterialistas (%)	239
	Tabla 16.12. Medias factor materialismo / postmaterialismo según edad y situación actual	239
Gráficos	Gráfico 16.1. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la gratificación obtenida por la realización de acciones voluntarias (% y medidas de tendencia central)	218
	Gráfico 16.2. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la tareas realizadas (% y medidas de tendencia central)	219
	Gráfico 16.3. Nivel de satisfacción con la relación con otras personas voluntarias (% y medidas de tendencia central)	220
	Gráfico 16.4. Nivel de satisfacción con la persona responsable de voluntariado (% y medidas de tendencia central)	221
	Gráfico 16.5. Nivel de satisfacción con la forma en que se atienden las demandas de las personas voluntarias (% y medidas de tendencia central)	221
	Gráfico 16.6. Nivel de satisfacción con los canales de participación del voluntariado (% y medidas de tendencia central)	222
	Gráfico 16.7. Nivel de satisfacción con la forma de gestionar el voluntariado (% y medidas de tendencia central)	223
	Gráfico 16.8. Nivel de satisfacción con la relación que mantienen con el personal contratado (% y medidas de tendencia central)	223
	Gráfico 16.9. Grado de satisfacción con el reconocimiento por parte de la entidad hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)	224
	Gráfico 16.10. Grado de satisfacción con el reconocimiento de la sociedad salmantina hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)	225
	Gráfico 16.11. Grado de satisfacción con el reconocimiento por parte del Ayuntamiento hacia la labor del voluntariado (% y medidas de tendencia central)	225
	Gráfico 16.12. Valoración de la situación política actual de la población voluntaria de Salamanca (%)	227
	Gráfico 16.13. Valoración de la situación política prospectiva en un año de la población voluntaria de Salamanca (%)	228
	Gráfico 16.14. Valoración situación económica actual (%)	229
	Gráfico 16.15. Valoración situación económica dentro de un año (%)	231
	Gráfico 16.16. Satisfacción con la vida en general de las personas voluntarias y de la población española (% y valor promedio)	232

	Gráfico 16.17. Relación valores materialistas y postmaterialistas	236
Anexo III	Control decampo	
Tablas	Tabla (a). Resumen trabajo de campo sobre el voluntariado	245
	Tabla (b). Resumen temporalización en la recepción de cuestionarios válidos	246

Bibliografía

- ✓ Alfaro, M.E. (1998). La formación del voluntariado social. Cuadernos de la Plataforma número 4. Madrid. Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España.
- ✓ Ariño Villarroya, A. (2008). "Articulación del Tercer Sector en España". Revista Española del Tercer Sector, núm. 10, pp. 107-132.
- ✓ Barroso Ribal, C y Cano Ramírez, A. (2010). El voluntariado registrado en el mapa. Gobierno de Canarias.
- ✓ Cabezas González, M. (2006). El voluntariado social en Salamanca, un estudio desde la perspectiva de la formación. Salamanca. Universidad Pontificia de Salamanca. Tesis doctoral.
- ✓ Carbonell Cutillas, M. y Medina Tornero, M.E. (2006). "Las personas mayores y el voluntariado". Acciones e investigaciones sociales, núm. 1 Extra.
- ✓ Celeste Dávila de León, M. (2003). La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- ✓ Centro de Estudios Económicos de la Fundación Tomillo. (2000) Empleo y Trabajo Voluntario en las ONG de acción social. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Fundación Tomillo.
- ✓ Centro de Investigaciones Sociológicas (2014). Barómetro de abril 2014. Estudio nº 3021. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- (2014). Barómetro de octubre de 2014. Estudio nº 3041. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- (2011). Barómetro de marzo de 2011. Estudio nº 2864. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ✓ Chacón Fuentes, F y Celeste Dávila de León, M. (2004). "Factores psicosociales y tipo de voluntariado". Psicothema. Vol. 16, núm. 4, pp. 639-645.
- ✓ De Piero, S. (2007). "La capacitación en las organizaciones de la sociedad civil". Revista Española del Tercer Sector, núm. 7, pp. 189-211.
- ✓ Della Porta, D. y Diani, M. (2011). Los movimientos sociales. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ✓ Díez Nicolás, J. e Inglehart, R (eds.) (1994). Tendencias mundiales del cambio en los valores sociales y políticos. Madrid. Fundesco.
- ✓ Díez Nicolás, J. (2011). "Regreso a los valores materialistas? El dilema entre seguridad y libertad en los países desarrollados". Revista Española de Sociología, núm. 15, pp. 9-46.
- (2000). "La Escala de postmaterialismo como medida del cambio de valores en las sociedades contemporáneas", en Andrés Orizo, F. y Elzo, J. (eds.). *España 2000, entre el localismo y la globalidad. La Encuesta Europea de Valores en su tercera aplicación, 1981-1999*. Madrid. Editorial Santa María.
- ✓ Diputación Foral de Bizkaia (2008). Estudio sobre voluntariado en Bizkaia. Bilbao. Diputación Foral de Bizkaia.
- ✓ Fantova, F. (2002) "Gestión de calidad en la acción voluntaria". Boletín Real Patronato sobre ° Discapacidad. Núm. 51-53, pp.17-22.
- ✓ Fundación Luis Vives y Edis (Equipo de Investigación Sociológica) (2012). Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2012. Fundación Luis Vives.
- ✓ Falcón, E. (1997). Dimensiones políticas del voluntariado. Barcelona. Cristianisme I Justicia.
- ✓ Fernández Pampillón, A. (1990). Cuestiones jurídicas del voluntariado. Cuadernos de la Plataforma número 10. Madrid. Plataforma para la Promoción del Voluntariado.

- ✓ Fernández Prados, J.S. (2004) "La cultura política y democrática del voluntariado social". Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 55, pp. 27-44.
- (2003). "Cultura y valores de la sociedad civil: las entidades de voluntariado". Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm 102, pp. 147-189.
- ✓ Flores Martos, R y Gómez González, E. (2011). "Características del voluntariado de acción social en España". Revista Española del Tercer Sector, núm. 18, pp. 19-42.
- ✓ Franco Rebollar, P. y Guilló Guirard, C.I. (2011). "Situación y tendencias actuales del voluntariado de acción social en España". Documentación Social, núm. 160., pp. 15-41
- ✓ Freeman, R. (1997) "Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor". Journal of Labor Economics, University of Chicado, núm 15, pp 140-167.
- ✓ Fundación EDE (2009). Estudio sobre las posibilidades de incorporación de las personas usuarias de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de voluntariado. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco.
- (2012) Estudio sobre voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización 2012. Departamento de Empleo y Asuntos Sociales. Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz.
- ✓ García Delgado, J.L. (dir.) (2004). Las Cuentas de la Economía Social. El Tercer Sector en España. Madrid, Civitas Ediciones.
- ✓ García Mainar, I; Marguello Servos, C; Saz Gil, I.(2010). "Trabajo Voluntario en las Organizaciones No Lucrativas: análisis de los factores determinantes de las diferencias entre hombres y mujeres". Revista de Economía Pública núm.192, pp. 9-31
- ✓ GHK Consulting (2010). Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea. Bruselas: Comisión Europea.
- (2010). Informe España. Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea. Bruselas. Comisión Europea.
- ✓ Inglehart, R. (1991). El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas. Madrid. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ✓ Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación y Justicia. Dirección General de Voluntariado y Participación. (2010). III Plan Andaluz del Voluntariado 2010-2014.
- ✓ Leigh, R (2011). Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo. Valores universales para alcanzar el bienestar mundial. Naciones Unidas.
- ✓ León Jariego, J.C. (dir.) (2008). Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales. Análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva. Huelva. Universidad de Huelva.
- ✓ López Rey, J.A. y Centella Moyano, M. (2008). El Tercer Sector en Badajoz. Una aproximación cuantitativa a las asociaciones de la provincia. Badajoz. Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz.
- ✓ López Salas, E. (2009) "Claves para la gestión del voluntariado en las entidades no lucrativas". Cuaderno de gestión núm. 6. Luis Vives.
- ✓ Madrid, A. (2001). La institución del voluntariado. Madrid. Trotta.
- ✓ Mendez, E (coord.) (2010). Informe de la Coordinadora de ONG para el desarrollo- España sobre el sector de las ONGD. Madrid. Coordinadora de ONG para el desarrollo- España.
- ✓ Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010). Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- (2011). Datos sobre el voluntariado en España. Resumen de datos cuantitativos 2011. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- ✓ Montero Gibert, J.R.; Font, J.; Torcal Oriente, M. (2006). Ciudadanos, asociaciones y participación en España. Madrid, CIS.

- ✓ Navarro Yañez, C y Pérez Boza, E. (2004). Las razones del voluntariado. Solidaridad organizada en las capitales andaluzas. Agencia Andaluza del Voluntariado.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (2011). Manual de medición del trabajo voluntario. Ginebra. OIT.
- ✓ Pérez Díaz, V. (1997). Esfera pública y la sociedad civil. Madrid. Taurus
- ✓ Plataforma de Voluntariado de España. (2011). Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Madrid. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- (2013). Así somos: el perfil del voluntariado social en España. Plataforma del Voluntariado de España.
- ✓ Revuelta Alonso, M. (2002). "Perfil sociológico del voluntariado en la ciudad de León". Humanismo y Trabajo Social, núm. 1, pp. 113-156.
- ✓ Rodríguez Cabrero, G. (dir.) (2003). Las Entidades Voluntarias de Acción Social en España. Madrid. Fundación Foessa.
- (2004). El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos. Madrid. Editorial Fundamentos.
- ✓ Ruiz Olabuénaga, J.I. (dir.) (2006). El sector no lucrativo en España. Una visión reciente. Bilbao. Fundación BBVA.
- ✓ Servicio de Juventud Ayto. Zaragoza. (2000). Las organizaciones de voluntariado en la ciudad de Zaragoza. Zaragoza. Ayuntamiento de Zaragoza.
- ✓ Sisma, R y Gálvez Rodríguez, M. (2014). "¿La protesta sin organización? Nuevas tendencias en los movimientos sociales frente a las entidades no lucrativas. Revista Española del Tercer Sector, núm. 28, pp. 149-166.
- ✓ Subirats, J. (2001). "Sociedad civil y voluntariado: responsabilidades colectivas y valores en España". Documentación social, núm. 122, pp. 41-66.
- ✓ Torcal, M. (1989). "La dimensión materialista/ postmaterialista en España: las variables del cambio cultural. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 47, pp. 227-254.
- ✓ Torcal, M.; Montero, J.R.; Teorell, J. (2006) "La participación política en España: modos y niveles en perspectiva comparada". Revista de Estudios Políticos, núm 132, pp. 7-41.
- ✓ Vecina, M.L., y Chacón, M. (2009): "Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación Con la permanencia en las organizaciones". Psicothema.
- ✓ Voluntared (2005). Estudio sobre voluntariado en Burgos 2005. Ayuntamiento de Burgos.
- ✓ Zurdo Alaguero, A. (2007). "La dimensión corporativa del Tercer Sector. Los tipos organizativos del voluntariado". Revista Internacional de Sociología (RIS), Vol. LXV, núm. 47, pp.117-143.
- (2003). La ambivalencia social del nuevo voluntariado: Estudio cualitativo del voluntariado social joven en Madrid. Madrid. Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral.
- (y otros) (2007). Encuentro y alternativa. Situación y tendencias del voluntariado en la Comunidad de Madrid. Madrid. Comunidad de Madrid. Consejería de Familia Asuntos Sociales.

Cuestionario a Entidades

¿Su organización cuenta con personal voluntario?

1.Sí	
2.No (Fin de cuestionario)	

P1. Año de constitución de su entidad

P2. Por favor, indique la naturaleza jurídica de su entidad.

1.Asociación	
2.Fundación	
3.Federación	
4.Plataforma	
5.ONG	
6.Otra	

P3. Su organización es de...

1.Primer nivel (no agrupa a otras entidades)	
2.Segundo nivel (agrupa a entidades de base)	
3.Tercer nivel (agrupa a entidades de segundo nivel)	
4. No sabe	

P4. Indique por favor, el ámbito de actuación principal de su entidad.

1.Internacional	
2.Estatal	
3.Autonómico	
4.Provincial	
5.Local	
6.Micro –local (Barrio)	

CARACTERÍSTICAS DE LAS ENTIDADES

P5. Indique, por favor, el campo de actuación principal de su entidad.

1.Discapacidad	
2.Juventud	
3.Deportiva/Ocio/Tiempo Libre	

4.Cultural	
5.Cooperación Internacional	
6.Educación (AMPAS, Asoc.Estudiantes)	
7.Consumidores/Usuarios	
8.Mujer	
9.Mayores	
10.Salud y adicciones	
11.Vecinos	
12.Inmigración y minorías	
13.Profesionales, empresarios, sindicatos,	
14.Derechos Humanos	
15.Medio ambiente, ecologistas	
16.Empleo/Formación	
17.Otras de exclusión y pobreza	
18. Otras	
Especificar	

P6. Población/Contexto con el que trabajan

1.Infancia	
2.Adolescencia	
3.Juventud	
4.Acción Comunitaria	
5.Adicciones	
6.Cooperación al Desarrollo	
7.Colectivo LGTB	
8.Cultura	
9.Familia	
10.Mayores	
11.Medio Ambiente	
12.Mujeres	
13.Ocio y tiempo libre	
14.Personas con discapacidad	
15.Personas enfermas, o con problemas de salud	
16.Personas inmigrantes	
17.Personas que ejercen la prostitución	
18.Personas reclusas	
19.Personas refugiadas	
20.Personas sin hogar	
21.Población en general	
22.Pueblo Gitano	
23.Voluntariado	
24.Consumidores/Usuarios	
25. Otros	
Especificar	

P7. ¿Cuál ha sido el volumen de ingresos de su entidad en el año 2013?

1. De 0 a 4.999€	
2. De 5.000€ a 14.999€	
3. De 15.000 a 99.999€	
4. De 100.000€ a 499.999€	
5. Más de 500.000€	

P8. ¿A través de qué mecanismos financian la acción voluntaria?

1. Recursos económicos exclusivamente propios	
2. Recursos económicos exclusivamente públicos	
3. Recursos económicos exclusivamente privados	
4. Recursos mixtos (propios, privados y/o públicos)	
5. La acción voluntaria no supone coste alguno a la entidad	

PERFIL DEL VOLUNTARIADO

P9. ¿Podría indicar el número aproximado de las personas que están relacionadas con su entidad?

1. Número de personas voluntarias	
2. Número de socios	
3. Número de personas asalariadas	

P10. En cuanto a las personas voluntarias, ¿cuál sería la distribución en porcentaje según la edad de las mismas?

Entre 16 y 17 años	De 18 a 35 Años	De 36 a 65 años	Más de 65 años	Total

P11. Y según sexo, ¿cuál es la distribución aproximada en porcentaje de las personas voluntarias en su entidad?

Mujeres	Hombres	Total

P12. Dentro de su voluntariado indique si cuenta con los siguientes personas/grupos:

1. Familias como voluntarias	
2. Personas con discapacidad como voluntarias	
3. Personas extranjeras como voluntarias	
4. Voluntariado virtual	

P13. ¿Cuántos años lleva su entidad contando con la colaboración de personas voluntarias? Indicar 0 si lleva menos de 1 año.

Número de años	
----------------	--

P14. En los últimos dos años, el número de personas voluntarias:

1. Ha aumentado	
2. Se mantiene igual	
3. Ha disminuido	

P15. En términos generales, las personas voluntarias en su entidad

1. Son los socios	
2. Se suelen hacer socios una vez son voluntarios	
3. Principalmente son voluntarios, en pocos casos se hacen socios	

P16. El voluntariado en su entidad se realiza:

1. En periodos específicos del año (por ejemplo, calendario escolar)	
2. Durante todo el año	
3. En momentos esporádicos, específicos (encuentros, jornadas, actividades concretas)	
4. No sabe	

P17. Las personas que componen su voluntariado, en término generales:

1. Suelen ser las mismas	
2. Hay cierta rotación	
3. Hay mucha rotación	

P18. En una escala de 1 a 10, ¿cuál cree que es el nivel de compromiso que tienen los voluntarios con sus funciones a realizar en la entidad? Siendo 1 "nada comprometidos", y 10 "muy comprometidos"

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

PARTICIPACION

P19. ¿Alguna de las personas voluntarias forma parte de la Junta Directiva, o del órgano de coordinación de la entidad?

1. Sí	
2. No	

P20. En su organización, ¿cuentan con vías o mecanismos de participación para las personas voluntarias?

1. Sí	
¿Cuáles?	
2. No	

P21. Podría decirme los requisitos que piden ustedes para ser voluntario en su organización. (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.No exigimos ningún requisito	
2.Tener una edad determinada	
3.Un tiempo mínimo de dedicación	
4.Realizar un periodo de formación previo	
5.Tener una determinada formación	
6.Poseer una experiencia previa	
7.Superar una entrevista personal	
8.Acreditar competencias y cualidades para el trato de personas	
9.Ser socio de la entidad	

P22. Podría indicar el nivel de importancia que otorgan a que un/a voluntario/a tenga las siguientes competencias profesionales y personales, siendo 1 “nada importante” y 5 “imprescindible”.

1.Capacidad de adaptabilidad	
2.Automotivación	
3.Capacidad crítica	
4.Creatividad	
5.Sensibilidad interpersonal	
6.Trabajo en equipo	
7.Sociabilidad	
8.Iniciativa	
9.Liderazgo	
10.Integridad	
11.Asertividad	
12.Empatía	
13.Tolerancia al estrés	
14.Compromiso	
15.Paciencia	
16.Entusiasmo	

P23. Las actividades/programas para los que se necesita voluntariado se cubren:

1.En base a una idoneidad/evaluación de la persona voluntaria con las tareas a realizar	
2.La persona voluntaria elige ella por sí sola en qué actividad quiere colaborar	

ESTRATEGIAS

P24 ¿Su entidad tiene Plan de Gestión del Voluntariado?

1.Sí	
2.No	

P25. De los siguientes procesos, ¿cuál o cuáles de ellos tiene su entidad para la gestión y organización

del voluntariado? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.Acciones de acogida al voluntario	
2.Líneas de Acompañamiento al voluntario	
3.Información	
4.Control y seguimiento de la persona	
5.Estrategias de promoción del voluntariado	
6.Gestión del abandono de la persona voluntaria	

P26. ¿Tiene su entidad proyectos/programas específicos de voluntariado?

1.Sí, todo el voluntariado se realiza a través de programas/proyectos concretos	
2.Sí, tenemos programas específicos de voluntariado, pero también se realiza voluntariado sin estar adscrito a un programa/proyecto específico	
3.No, no tenemos programas/proyectos específicos de voluntariado	

P27. En su entidad, ¿tienen programas específicos de promoción o diseño de itinerarios progresivos en las funciones y responsabilidades de la acción voluntaria?

1.Sí	
2.No	

P28. ¿Podría indicar si disponen de algún documento específico sobre la metodología de actuación del voluntario en sus funciones?

1.Sí	
2.No	

P29. ¿Disponen de algún documento específico sobre las normas/deberes/derechos de las personas voluntarias en su entidad?

1.Sí	
2.No	

ABANDONO DEL PERSONAL VOLUNTARIO

P30. En su entidad, ¿se realiza un seguimiento de las razones por las que se da de baja el voluntariado?

1.Sí	
2.No	

P31. ¿Cuáles son las principales causas de baja de las personas voluntarias?

1.Finalización del programa/proyecto	
2.Desmotivación/Cansancio	
3.Falta de compromiso para continuar	

4. Cambio en el contexto de la persona (empleo, estudios, residencia, etc.)	
5. Desavenencias con la organización	
6. Cambio a otra organización	
7. Falta de medios para mantener el voluntariado	
8. Otras	
Especificar	

ORGANIZACIÓN

P32. ¿En qué tipo de áreas se realiza la acción voluntaria en su entidad? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1. Organización interna y gestión administrativa	
2. Acogida	
3. Información, orientación y asesoramiento	
4. Comunicación	
5. Sensibilización social, campañas	
6. Formación y educación	
7. Intermediación	
8. Incidencia política	
9. Acompañamiento y proximidad	
10. Atención a necesidades básicas	
11. Coordinación y trabajo en red	
12. Captación de recursos	
13. Intervención o atención directa a beneficiarios/as	
14. Mantenimiento de servicios	
15. Otras	

P33. ¿Llevan a cabo algún procedimiento de evaluación de las personas voluntarias sobre sus funciones?

1. Sí	
2. No	

FINANCIACION Y COBERTURAS

P34. ¿En su entidad se dan las siguientes situaciones? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1. Pólizas de seguros para el voluntariado	
2. Reembolso de gastos derivados de la acción voluntaria	
3. Acuerdo/compromiso de voluntariado	
4. Actividades de refuerzo de la motivación y consolidación del voluntariado	
5. Expedición de certificados de la acción voluntaria	
6. Posibilidad de participación activa en los programas y en la entidad (dar opinión, contribuir con ideas)	
7. Acreditación identificativa de voluntario	
8. Información precisa de los objetivos y actuaciones de la entidad.	
9. Acciones de reconocimiento y apoyo a las	

personas voluntarias

P35. Su entidad, ¿se encuentra inscrita en el registro de entidades de voluntariado?

1. Sí	
2. No	

P36. Solo para quienes "SÍ" están registradas como entidades de voluntariado. ¿En el momento de cumplir con la legislación autonómica de voluntariado, se ha encontrado con alguna dificultad o necesidad específica?

P37. Solo para quienes "NO" están registradas como entidades de voluntariado. ¿Podría indicar las razones por las que no está inscrita como entidad de voluntariado?

FORMACIÓN

P38. ¿Cuentan las personas voluntarias de su entidad con una preparación específica de cara a la tarea concreta que desempeñan?

1. Sí, siempre	
2. Sí, en la mayor parte de los casos	
3. Solo una parte de ellos	
4. No, nunca	

P39. ¿Su organización ha realizado acciones formativas dirigidas a las personas voluntarias en los últimos 12 meses?

1. Sí	
2. No	

P40. Solo para quienes hayan realizado formación en los últimos 12 meses. ¿Cuáles diría que son las dos principales acciones formativas que realiza su entidad para el voluntariado?

Curso 1	
Curso 2	

P41. En relación con la formación, su organización cuenta con... (marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.Espacios/Aulas para formación	
2.Personal docente propio	
3.Financiación para formación	
4.Recursos humanos para la gestión de la formación	
5.Acuerdos de colaboración con otras entidades para impartir formación	

CANALES DE ACCESO

P42. ¿Cuáles son las estrategias que utiliza su entidad para captar voluntariado? Por favor, indique los 3 CANALES principales.

1.Captación vis a vis (a pie de calle)	
2.Contacto directo (cartas, marketing telefónico, etc.)	
3.Radio, Televisión	
4.Folletos y carteles	
5.Prensa, boletines informativos, etc.	
6.A través de charlas, conferencias, redes familiares, propios socios	
7.Vía internet y TIC's, asimiladas	
8.A través de entidades de voluntariado	
9.No se lleva a cabo ningún proceso de captación	

P43. ¿Tienen dificultades para captar voluntarios en su entidad?

1.Sí	
2.No	
3.No sabe	

P44. Podría indicar alguna característica que considere relevante sobre el tipo de voluntariado que tiene su entidad (alguna característica específica, o nuevas formas de voluntariado en su entidad, tendencias de su tipo de voluntariado).

P45. Para finalizar, podría valorar, usando una escala de 1 a 10 su nivel de satisfacción (siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho) con:

1.El reconocimiento del papel de las entidades ciudadanas y de voluntariado por parte de la ciudadanía de Salamanca	
2.El reconocimiento del papel de las entidades ciudadanas por parte del Ayuntamiento	

**FIN DE CUESTIONARIO, MUCHAS GRACIAS
POR SU COLABORACIÓN**

Cuestionario Personas Voluntarias

Entidad en la que desarrolla el voluntariado

NOTA: Indicar, en caso de realizar voluntariado en más de una entidad, aquella a la que dedica mayor tiempo. En el conjunto de preguntas que van a continuación, responda por favor en relación a la entidad que ha indicado que realiza voluntariado. Muchas gracias por su tiempo.

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

P.1. Por favor, indique su sexo:

1.Hombre	
2.Mujer	

P.2. Por favor, indique su edad:

Edad	
------	--

P.3. Municipio en el que reside

--

P.4. ¿Cuál es su nivel de estudios alcanzado o en curso?

1.Sin estudios	
2.Educación Primaria	
3.Estudios secundarios (ESO, Bachiller superior, REM, BUP, COU)	
4.FP Grado medio o superior	
5.Estudios universitarios	
6. Otros- Formación para el empleo, otros cursos	

P.4.A. Sólo para quienes tienen o están cursando estudios universitarios, ¿qué carrera o estudios está desarrollando o ha desarrollado?

--

P.5. ¿Cuál es su situación actual?

1.Estudiante	
2.Trabajador por cuenta ajena	
3.Trabajador por cuenta propia	
4.Desempleado (buscando trabajo)	
5.Jubilado	
6.Percibiendo una pensión por invalidez/discapacidad	
7.Tareas del hogar	
8. Otras situaciones	

P.5.A. Sólo para aquellas personas que están trabajando, ¿podría indicar el tipo de contrato y jornada laboral en la que están ocupados?

1.Indefinido a jornada completa	
2. Indefinido a media jornada	
3.Temporal a jornada completa	
4. Temporal a media jornada	

P.6. ¿Cuál es su estado civil?

1.Soltero/a	
2. Casado/a	
3.Divorciado/a, Separado/a	
4. Unión consensuada con o sin registro (parejas de hecho,...)	
5.Viudo/a	

P.7. ¿En qué situación de convivencia se encuentra usted?

1.Vivo solo/a	
2.Vivo en pareja (sin hijos)	
3.Vivo en pareja y con hijo/s	
4. Con mis padres	
5. Con otros miembros de mi familia	
6. Comparto piso con amigos, compañeros	
7. Otras situaciones	

P.8. ¿Cuál fue su nivel de ingresos en el último mes?

1.Sin ingresos	
2. Hasta 500 euros	
3. Entre 501 y 999 euros	
4. Entre 1.000 y 1.499 euros	
5. Entre 1.500 euros y 1.999 euros	
6. Entre 2.000 y 2.999 euros	
7. Más de 3.000 euros	
8.Prefiero no contestar	

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y EXPERIENCIA PREVIA

P.9 En la actualidad, ¿es usted SOCIO/A, AFILIADO/A de alguna de las siguientes organizaciones? (Marque con una X las opciones que corresponda)

1.Partido político	
2.Sindicatos, asociaciones/colegios profesionales, asociaciones empresariales	
3.Parroquia u otro tipo de organización religiosa	
4.Asociación de carácter cultural, deportivo, educativa o de ocio	
5. Asociación de carácter solidario (ayuda a personas, ONG, DDHH etc.)	
6.Movimientos sociales (pacifismo, feminismo, antiglobalización, ecologismo, vecinal, medioambiente)	
7.Otros tipos de asociaciones	

P.10. ¿Podría indicarme si ha participado en alguna de las siguientes actividades durante el año 2014? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1. Manifestaciones o concentraciones	
2. Ocupación de edificios, bloqueo de tráfico, encierros reivindicativos.	
3. Petición de firmas	
4. Contacto con políticos	
5. Apariciones en medios de comunicación (artículos o cartas de opinión, llamadas a medios, etc.)	

P.11. ¿A qué edad comenzó a ejercer el voluntariado por primera vez?

Edad	
------	--

P.12. Desde que comenzó su actividad como voluntario, ésta ha sido...

1.Continuada a lo largo del tiempo	
2.Interrumpida en alguna ocasión	

P.13. Sólo para quienes lo interrumpieron en alguna ocasión. ¿Podría indicar los 2 MOTIVOS principales por los que interrumpió su actividad?

1.Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de trabajo con horario incompatible	
2.Insatisfacción con el funcionamiento de la organización	
3.Cansancio, desmotivación, sentirse "quemado"	
4.Demasiada responsabilidad, falta de apoyo	
5.Problemas relativos a la actividad desempeñada	
6.Diferencias ideológicas	
7.Finalización del proyecto/programa	
8.Disolución de la organización	

9.Cambio a otra organización a desarrollar una labor que le gusta más o le conviene	
10.Falta de medios para seguir colaborando	
11.Percepción que el tiempo invertido está siendo malgastado	
12.Sensación que la etapa en la organización había finalizado	
13.Otros	

P.14. A lo largo de su experiencia como voluntario/a, ¿ha colaborado en más de una organización?

1.Sí		¿En cuántas entidades?	
2.No			

P.15. Podría indicarme el ámbito de actuación de las entidades en las que ha desarrollado voluntariado ANTERIORMENTE. (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.Discapacidad	
2.Juventud	
3.Deportiva/Ocio/Tiempo Libre	
4.Cultural	
5.Cooperación Internacional	
6.Educación (AMPS, Asoc.Estudiantes)	
7.Consumidores/Usuarios	
8.Mujer	
9.Mayores	
10.Salud y adicciones	
11.Vecinos	
12.Inmigración y minorías	
13.Profesionales, empresarios, sindicatos,	
14.Derechos Humanos	
15.Medio ambiente, ecologistas	
16.Otras relacionadas con exclusión social y pobreza	
17.Otras	

CARACTERÍSTICAS DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

P.16. Actualmente, ¿en cuántas organizaciones colabora como voluntario/a de forma simultánea?

1.Sólo en una entidad	
2.En 2 entidades	
3.En 3 o más entidades	

P.17. Centrándonos en la entidad PRINCIPAL en la que colabora actualmente, ¿cuántos años lleva como voluntario/a en la misma organización?

1.Menos de 1 año	
2.Entre 1 año y menos de 2 años	
3.Entre 2 años y menos de 3 años	
4.Entre 3 años y menos de 5 años	
5. Entre 5 y menos de 10 años	
6.Más de 10 años	

P.18. En términos generales, ¿cuánto tiempo dedica a desarrollar actividades de voluntariado en la entidad?

1.Menos de una hora a la semana	
2.Entre 1 y 5 horas a las semana	
3.Entre 6 y 10 horas a la semana	
4.Entre 11 y 15 horas a la semana	
5.Entre 16 y 20 horas a la semana	
6.Más de 20 horas a la semana	
7.Ns	

P.19.Principalmente, ¿en qué momentos realiza su labor como voluntario/a?

1.Días de diario	
2.Fines de semana	
3.Entre semana y fines de semana	

P.20. ¿Y habitualmente en qué franja del día suele participar en mayor medida como voluntario/a?

Mañanas	
Tardes	
Mañana y tarde	
Tarde y noche	
Noche	

P.21. Finalmente, en cuanto al periodo del año, ¿usted suele participar como voluntario/a?

Durante todo el año	
Periodos vacacionales	
Durante el curso lectivo	

P.22.Usted, se definiría como voluntario/a:

1.Ocasional, que colabora en actividades puntuales	
2.Habitual, que colabora frecuentemente con la entidad	
3.Dependiendo de mi disponibilidad y de las necesidades de la entidad	

P.23. Su participación en la entidad se realiza bajo la modalidad de:

Voluntariado virtual	
Voluntariado presencial	
Voluntariado presencial y virtual	

P.24. De las siguientes áreas y/o tareas generales que se suelen realizar en las entidades y asociaciones, ¿podría indicarme cuáles realiza y en cuáles le gustaría participar?

	Participa	Le gustaría participar
1.Organización interna y gestión administrativa		
2.Acogida		
3.Información, orientación y asesoramiento		
4.Comunicación		
5.Sensibilización social		
6.Formación y educación		
7.Intermediación		
8.Incidencia política		
9.Acompañamiento y proximidad		
10.Atención a necesidades básicas		
11.Coordinación y trabajo en red		
12.Mantenimiento, logística		
13.Captación de voluntariado y socios/as		
14.Intervención en emergencias		
15.Colaboración en el diseño de programas/proyectos		
16.Actividades de ocio y tiempo libre		
17.Actividades culturales y educativas		

P.25. En relación con las tareas que realiza como voluntario/a, podría indicar si se dan las situaciones que aparecen a continuación:

	Sí	No
1. Las tareas que suelo realizar son monótonas		
2. Me gusta lo que hago como voluntario/a		
3. La entidad tiene una adecuada coordinación de las tareas realizadas por el colectivo de voluntarios/as		
4. La entidad pone a nuestra disposición todos los medios y recursos técnicos /materiales para realizar nuestras tareas		
5. Los objetivos marcados para las tareas que realizo son claros y específicos		
6. Puedo elegir realizar las tareas que más me interesan		

P.26. Podría indicar los TRES principales motivos que le influyeron en su decisión de participar como voluntario en la entidad:

1.Adquirir experiencia y habilidades necesarias en la vida	
2.Adquirir experiencia y habilidades profesionales	
3. Ayudar a los demás	
4.Convicciones políticas	
5.Convicciones religiosas	
6.Conocer gente y hacer nuevos amigos	

7. Emplear mi tiempo libre	
8. Por mis valores personales	
9. Encontrar gente con inquietudes similares	
10. Para sentirme necesario	
11. Para sentirme menos solo	
12. Por mi interés por conocer la población con la que trabaja la entidad	
13. Para poner en práctica mis habilidades y competencias profesionales	
14. Para pasármelo bien y disfrutar	
15. Conocía a personas voluntarias en la organización	
16. Para colaborar en la transformación social	
17. Participar en la mejora de mi entorno más cercano	
18. Otras	

P27. A la hora de elegir la organización, ¿en qué medida influyeron los siguientes factores? Marque con una X.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
1. El interés por la actividad				
2. El prestigio de la organización				
3. La afinidad ideológica con la entidad				
4. La disponibilidad horaria ofrecida, la flexibilidad				
5. Disponer de familiares, amigos o conocidos previamente en la entidad				

CANALES DE ACCESO

P.28. ¿A través de qué medio conoció la posibilidad de participar en la entidad como voluntario/a?

1. A través de plataformas y/o redes de voluntariado	
2. A través de amigos/familiares	
3. Por medio de campañas publicitarias en la calle	
4. Otras personas voluntarias	
5. Prensa escrita, boletines	
6. Radio, Tv	
7. Redes sociales/Internet	
8. Mientras realizaban sus actividades	
9. Universidad	
10. Charlas conferencias	
11. Otras	

FORMACIÓN

P.29 En los últimos 2 años, ¿ha recibido formación por parte de su entidad relacionada con las tareas que realiza de voluntariado?

1. Sí	
2. No	

P.30 ¿Podría indicar los dos cursos más relevantes que ha realizado en su entidad en relación con el voluntariado que realiza?

Curso 1	
Curso 2	

RESPONSABILIDAD Y COMPROMISO CON LA ENTIDAD

P.31. Con el paso del tiempo, ¿la entidad le ha ido atribuyendo mayores responsabilidades en sus funciones como voluntario/a?

1. Sí, con los años me han atribuido más funciones	
2. No, con los años han disminuido	
3. Han permanecido igual	
4. No procede, llevo poco tiempo en la entidad	

P.32. De la misma forma, su compromiso con la entidad:

1. Ha aumentado con el tiempo	
2. Ha disminuido con el tiempo	
3. Ha permanecido igual	
4. No procede, llevo poco tiempo en la entidad	

PARTICIPACIÓN Y RELACIÓN CON LA ENTIDAD

P.33. Además de su participación como voluntario/a en la entidad, indique si se dan algunas de las siguientes situaciones:

1. Es socio de la entidad	
2. Es miembro de la Junta Directiva	
3. Ha sido un trabajador de la entidad	
4. Ninguna de las anteriores, solo es voluntario/a	

P.34. En su entidad, ¿ha participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado?

1. Sí	
2. No, aunque sí hay opción de participar	
3. No, no hay opción de participar	
4. Lo desconozco	

CONTINUIDAD COMO VOLUNTARIO/A

P.35. En el corto plazo, por ejemplo hasta finales de 2015, usted tiene pensado:

1. Continuar siendo voluntario/a	
2. Dejar de ser voluntario/a	
3. Ampliar mis actividades de voluntariado en más de una organización	
4. No tengo nada pensado	

P36. Solo para aquellas personas que tengan pensado dejar de ser voluntarios/as. ¿Podría indicar los DOS MOTIVOS PRINCIPALES que le llevarían a dejar de ser voluntario/a? Marque con una X aquellas opciones que corresponda

1. Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de trabajo con horario incompatible	
2. Insatisfacción con el funcionamiento de la organización	
3. Cansancio, desmotivación, sentirse "quemado"	
4. Demasiada responsabilidad, falta de apoyo	
5. Problemas relativos a la actividad desempeñada	
6. Diferencias ideológicas	
7. Finalización del proyecto/programa	
8. Disolución de la organización	
9. Cambio a otra organización a desarrollar una labor que le gusta más o le conviene	
10. Falta de medios para seguir colaborando	
11. Percepción que el tiempo invertido está siendo malgastado	
12. Sensación que la etapa en la organización había finalizado	
13. Otros	

VALORACIÓN DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

P.37. En una escala de 1 a 10, siendo 1 muy insatisfecho y 10 muy satisfecho, ¿cómo valoraría su grado de satisfacción con respecto a la gratificación personal obtenida por la realización de acciones voluntarias?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P.38. Y concretamente, siguiendo la misma escala, ¿podría indicar su grado de satisfacción con las tareas que realiza como voluntario/a?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P.39. Finalmente, siguiendo con la escala de satisfacción, cuál es su nivel de satisfacción (del 1 al 10) con cada una de las siguientes afirmaciones

1. La relación que mantiene con las personas voluntarias	
2. La relación que mantiene con la persona responsable del voluntariado	
3. Cómo escuchan y se atienden las demandas de las personas voluntaria en la entidad	
4. La forma de gestionar el voluntariado en la entidad	
5. Los canales de participación del voluntariado en los órganos de gobierno de la entidad	
6. La relación que mantiene con el personal contratado	

P.40. Dentro del reconocimiento a su labor como voluntario, valore de 1 a 10 el reconocimiento de los siguientes actores, donde 1 es una valoración de "nulo reconocimiento" y 10 un "reconocimiento máximo" a su labor

El reconocimiento por parte de su entidad	
El reconocimiento por parte de la sociedad salmantina	
El reconocimiento por parte del Ayuntamiento	

P.41. Pensando en su vida en general, ¿cómo se siente al respecto? Siendo 1 muy poco satisfecho y 10 muy satisfecho.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

VALORACIONES SITUACIÓN ACTUAL

P.42. ¿Cómo valora la situación política actual en España?

Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

P.43. ¿Y cree usted que dentro de un año la situación política estará...?

Peor	Igual	Mejor

P.44. Y refiriéndose a la situación económica general de España, ¿cómo la calificaría?

Muy mala	Mala	Regular	Buena	Muy buena

P.45. ¿Y cree usted que la situación económica dentro de un año será...?

Peor	Igual	Mejor

P.46. De los siguientes objetivos, ¿cuáles considera que son LOS 2 MÁS IMPORTANTES PARA USTED? (Indique con un "1" en la casilla aquel que es el más importante, y con un "2" el segundo en importancia.)

1.Mantener el orden en el país		
2.Aumentar la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones importantes del gobierno		
3.Frenar el alza de precios e impuestos		
4.Proteger la libertad de expresión		

P.47. De los siguientes objetivos, ¿cuáles considera que son LOS 2 MÁS IMPORTANTES PARA USTED? (Indique con un "1" en la casilla aquel que es el más importante, y con un "2" el segundo en importancia.)

1.Disminuir las desigualdades sociales		
2.Promover la participación de los ciudadanos en sus trabajos y sus municipios de residencia		
3.Mejorar la sanidad y la educación pública		
4.Mantener cuidada la ciudad		

P.48. De los siguientes objetivos, ¿cuáles considera que son LOS 2 MÁS IMPORTANTES PARA USTED? (Indique con un "1" en la casilla aquel que es el más importante, y con un "2" el segundo en importancia.)

1.Avanzar hacia una sociedad más humana y menos impersonal		
2.La lucha contra el paro		
3.Avanzar hacia una sociedad donde las ideas sean más importantes que el dinero		
4.Disminuir la inseguridad ciudadana		

P.49. En política, se habla muchas veces en términos de izquierda y derecha. En la siguiente escala de 1 a 10 ¿podría usted ubicarse ideológicamente? Donde el valor 1 corresponde a una ideología de extrema izquierda, y el 10 a una ideología de extrema derecha.

izda	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Drcha

P.50. En materia religiosa, usted se define como...

1.Católico	
2.Creyente de otras religiones	
3.No creyente / Agnóstico	
4.Ateo	

P.51. Para finalizar el cuestionario, ¿podría indicar algún organismo/institución pública o privada que se encargue de fomentar el voluntariado en la ciudad de Salamanca? Por favor indique el nombre

Si desea realizar alguna aclaración o aportación puede hacerlo en el siguiente espacio

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

El voluntariado en la ciudad
de Salamanca 2015

