ASÍ SOMOS EN 2018

RETRATO DEL VOLUNTARIADO EN ESPAÑA

PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

OBSERVATORIO
DEL VOLUNTARIADO

PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

ÍNDICE

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

CONTEXTO

METODOLOGÍA
- ENCUESTA A PERSONAS VOLUNTARIAS
- ENCUESTA A ENTIDADES
- UNA NOTA SOBRE LOS CUESTIONARIOS A TRAVÉS DE INTERNET

A MODO DE SÍNTESIS

LAS ENTIDADES
- CARACTERÍSTICAS GENERALES
- LA ACCIÓN VOLUNTARIA
- HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

ANÁLISIS SEGÚN TAMAÑO
- ANÁLISIS SEGÚN ANTIGÜEDAD

LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

LA ACCIÓN VOLUNTARIA
- ACCESO A LA ENTIDAD
- MOTIVACIÓN AL VOLUNTARIADO
- SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS
- RAZONES PARA EL ABANDONO
- LA LOGÍSTICA DEL VOLUNTARIADO

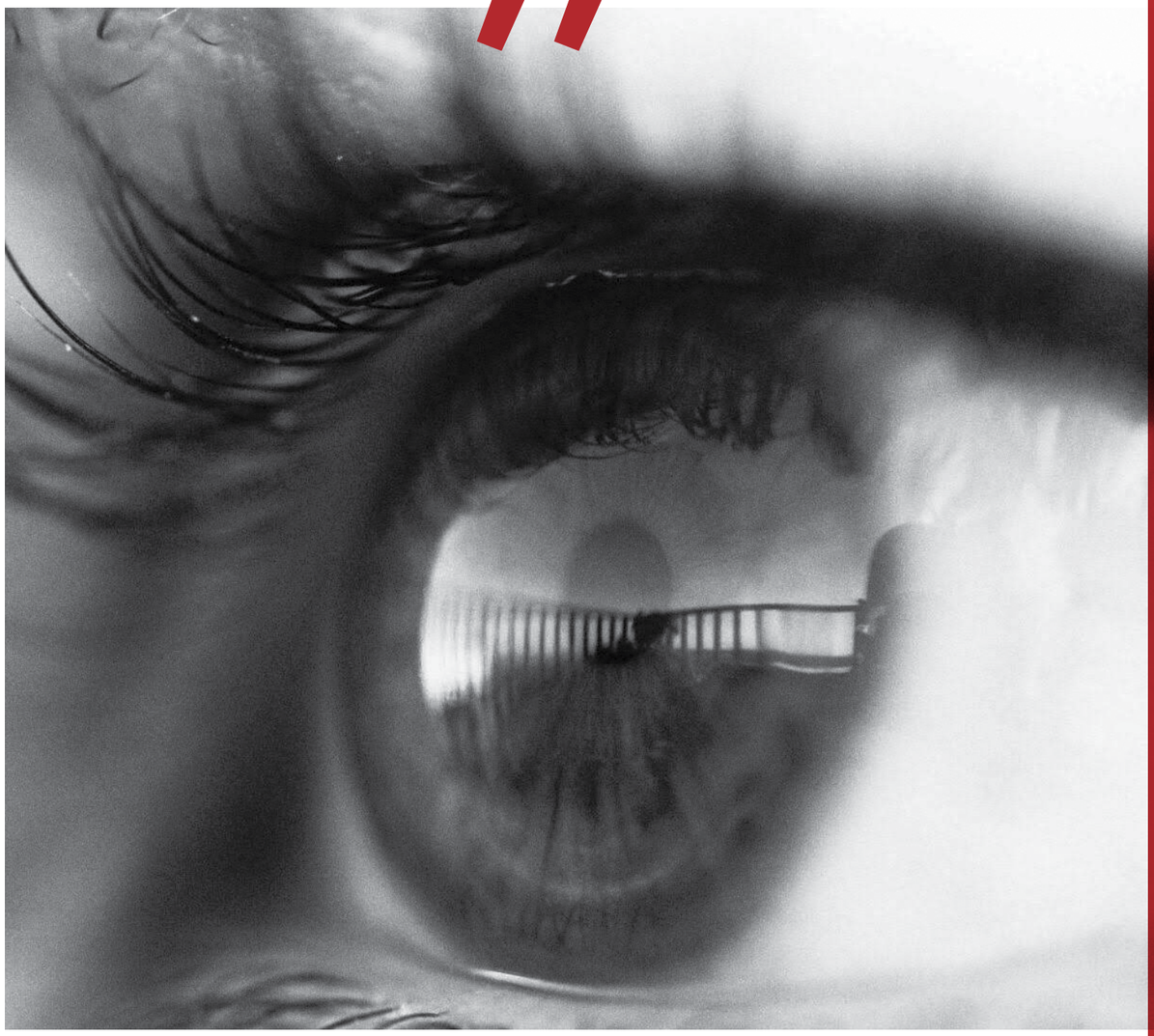
LAS PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN SEXO Y EDAD
- VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS
- CONVIVENCIA EN EL HOGAR
- IDEOLOGÍA Y RELIGIÓN
- EL INICIO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA
- MOTIVACIÓN AL VOLUNTARIADO
- SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS
- RAZONES PARA EL ABANDONO
- LA LOGÍSTICA DEL VOLUNTARIADO

VOLUNTARIADO Y ENTIDADES
- EL TAMAÑO DE LA ENTIDAD
- CONFESIONALIDAD/ACONFESIONALIDAD DE LAS ENTIDADES
- IDEOLOGÍA Y VOLUNTARIADO
- SITUACIÓN LABORAL Y VOLUNTARIADO
- ESTADO CIVIL Y VOLUNTARIADO
- NIVEL SOCIAL Y VOLUNTARIADO

EL VOLUNTARIADO EN DESARROLLO: DE 2012 A 2018

ANEXO CUESTIONARIOS USADOS
- CUESTIONARIO A PERSONAS VOLUNTARIAS
- CUESTIONARIO A ENTIDADES

Quien quiere hacer algo encuentra un medio, quien no quiere hacer nada encuentra una excusa.



CONTEXTO

En el año 2012 la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) realizó un primer estudio con la finalidad de conocer, con la mayor precisión posible, su entorno interno, entorno con dos claras vertientes: las entidades del voluntariado vinculadas de manera directa o indirecta a la PVE y las propias personas voluntarias.

Pasados seis años de ese estudio, nos ha parecido oportuno replicarlo, ampliando en buena medida el cuestionario, para conocer cómo evolucionan, tanto las personas como las entidades, pues solo desde un **conocimiento fundamentado** de la realidad, la PVE estará en condiciones de **liderar el movimiento** del voluntariado en nuestro país y de ofrecer una cartera de servicios adaptada a ambos actores.

El resultado es, por un lado, una imagen fidedigna de nuestras entidades y de las personas voluntarias que colaboran con ellas; además, como tendremos ocasión de ver, el análisis de los datos nos lleva a confirmar ciertas tendencias, pero también a cuestionar algún tópico.

Empezamos el informe con las **referencias metodológicas** precisas para enmarcar el alcance de nuestros resultados, en particular teniendo en cuenta la forma en la que se han recogido los datos.

Tras una síntesis de lo que nos parece más notable, abordamos los datos relativos a las **entidades,** tanto de manera global como analizados por tamaño y antigüedad.

A renglón seguido, pasamos a los datos de las **personas voluntarias,** dedicando un primer apartado a describir sus características o perfil sociodemográfico y un segundo a pormenorizar cómo se desarrolla la acción voluntaria en los diversos aspectos contenidos en el cuestionario.

Tras esa descripción general, ofrecemos un **análisis de los datos** tomando en cuenta el sexo y la edad, la posición ideológica y religiosa, el tipo de entidad con la que colaboran, el grupo social y la situación laboral.

Finaliza el informe con un **análisis comparativo** de los datos obtenidos en esta encuesta con los obtenidos en la primera edición realizada en 2012.

Hay que hacer notar que este informe es realidad gracias al esfuerzo de las **entidades miembro** y, por supuesto, al de las **personas voluntarias** que, una vez más, han colaborado desinteresadamente, en este caso, respondiendo a cuestiones no siempre fáciles.

Expresamos, por lo tanto, **nuestro más sincero agradecimiento** a todas las personas que han hecho posible este estudio y abrigamos la esperanza de contar con su **colaboración futura.**

METODOLOGÍA

Hemos optado por una metodología cuantitativa, sustanciada en una encuesta dirigida a entidades y otra a personas voluntarias.

Encuesta a personas voluntarias.

Tabla 1: *Ficha técnica de la encuesta a personas voluntarias*

UNIVERSO	**Personas voluntarias de las entidades socias de la PVE o de entidades asociadas a ellas (censo extenso)**
INSTRUMENTO	Cuestionario estructurado autoaplicado y recogido a través de Internet
MUESTRA	1.600 personas voluntarias distribuidas según volumen de voluntarios/as declarados con una afijación de 10 por entidad
CUOTAS	De género y edad según datos secundarios analizados previamente
TRABAJO DE CAMPO	Entre el 15 de mayo y el 30 de junio. Se ha distribuido la encuesta entre las entidades socias, indicando a cada una el número y perfil de las personas a encuestar
RESPUESTAS	1.667 cuestionarios válidos
MARGEN DE ERROR	±2,4%, para un nivel de confianza del 95%

Las 1.667 respuestas se distribuyen entre 44 entidades socias más las plataformas territoriales de Coruña, Aragón, Rioja, León, Zamora, Burgos, Valladolid, Extremadura, Cataluña, Madrid, Baleares, Canarias, Valencia, Murcia y Andalucía, reparto que, sin duda, contribuye a que podamos tener una **foto suficientemente amplia y representativa.**

En la siguiente tabla podemos ver esa distribución; el título "Local" recoge los datos de personas voluntarias que han respondido a través de su correspondiente plataforma territorial y que realizan su acción voluntaria en alguna entidad de ámbito territorial acotado geográficamente.

Tabla 2: *Distribución de entrevistas recogidas entre las diferentes entidades socias de la PVE*

ENTIDAD	N[1]	TCO	ENTIDAD	N	TCO
CRUZ ROJA	607	356	SECRETARIADO GITANO	13	11
CARITAS	26	153	BASIDA	1	11
DIACONIA	142	137	YEHUDI MENUHIN	7	10
AECC	42	52	MENSAJEROS POR LA PAZ	6	10
COCEMFE	47	46	LIGA ESPAÑOLA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR	5	10
PLENA INCLUSION	67	36	SAVE THE CHILDREN	6	10
ASDE	10	24	DIAGRAMA	9	10
SCOUTS MSC	12	19	NUEVO FUTURO	4	10
MANOS UNIDAS	3	19	MPDL	5	10
DON BOSCO	18	17	COORDINADORA VIH SIDA	1	10
ESCLEROSIS MÚLTIPLE	3	16	CRUZ BLANCA	7	10
UNAD	7	15	ALDEAS INFANTILES	9	10
ONCE	17	14	VOLUNTARIADO GERIÁTRICO DE PAMPLONA	8	10
TELÉFONO DE LA ESPERANZA	15	13	MUJERES PROGRESISTAS	9	10
FELGBT	12	13	FUNDACIÓN TUTELAR	8	10
OXFAN INTERMON	6	13	HORIZONTES ABIERTOS	5	10
RED ACOGE	3	12	MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA	2	10
UDP	10	11	PADRE GARRALADA	5	10
ACCEM	14	11	PROYECTO HOMBRE	7	10
FUNDACIÓN SPLAI	5	11	PSICÓLOGOS SIN FRONTERAS	4	10
ADSIS	50	11	UNAF	2	10
ENTRECULTURAS	12	11	LOCAL	346	-
YMCA	2	11	NO DECLARA	68	-

Los datos se han **ponderado** teniendo en cuenta las respuestas obtenidas con respecto a las esperadas, atribuyéndoles, en términos estadísticos, el peso correspondiente.

N[1] es el número de respuestas recogidas y TCO el número de cuestionarios asignados a cada entidad en función del número de personas voluntarias declaradas.

Encuesta a entidades.

Tabla 3: *Ficha técnica de la encuesta a entidades*

UNIVERSO	**Entidades socias de la PVE o de entidades asociadas a ellas (2.086 entidades del censo extenso)**
INSTRUMENTO	Cuestionario estructurado autoaplicado y recogido a través de Internet
MUESTRA	400 entidades de la Red
TRABAJO DE CAMPO	Entre el 30 de mayo y el 15 de julio
RESPUESTAS	486 cuestionarios válidos
INFORMANTE	Persona responsable de voluntariado de cada una de las entidades

En el muestreo no se ha establecido ningún tipo de cuotas; aún pudiendo ser de interés una distribución de la muestra teniendo en cuenta la Comunidad Autónoma, dada la desigual implantación territorial de la PVE, entendemos que, en estos momentos de desarrollo organizativo, no nos es posible ofrecer datos desagregados relevantes según esa variable.

Una nota sobre los cuestionarios a través de internet.

Como todos los métodos de recogida de datos, el cuestionario autoaplicado a través de Internet plantea algunas limitaciones y, en rigor, solo es posible cuando, como es este caso, **tenemos delimitado el universo y disponemos de vías para acceder al mismo.**

En primer lugar, el investigador tiene **poco control en el proceso de respuesta** a la encuesta, lo que puede dar lugar a un mayor índice de "no contesta"; ello puede paliarse introduciendo la obligatoriedad de elegir una respuesta a todas las preguntas, lo cual, creemos, supondría una dificultad añadida que desincentivaría la cumplimentación del cuestionario (teniendo en cuenta además, que algunas de las preguntas pueden despertar cierto recelo y la persona que responde al cuestionario prefiere dejarlas en blanco).

Por otro lado, el control a *priori* de la muestra, es más dificultoso, pues queda en manos de las personas que reciben el cuestionario la distribución del mismo; aunque el **diseño muestral es probabilístico,** la recogida de datos no nos asegura esa condición.

En nuestro caso, como ya se indica, hemos establecido **cuotas** (en el caso de la encuesta a personas voluntarias) a las que se han atenido con bastante fidelidad las entidades, hemos **depurado** los ficheros de respuesta y, también en el caso de las personas voluntarias, hemos **ponderado** los datos.

Todo ello, a nuestro juicio, dota de **rigor y representatividad los datos que a continuación se ofrecen** relativos a **la acción voluntaria en España,** aglutinada en nuestra red de entidades.

Del otro lado, además de una reducción muy significativa de los costes, hay que indicar como ventaja muy clara que las preguntas son iguales para toda la muestra, sin que haya lugar para **ningún sesgo** por parte de un/a eventual entrevistador/a.

En el cuestionario autoapliacado, la única interpretación posible es la de la propia persona que responde, interpretación que, de suyo, se incorpora a la respuesta y al proceso de análisis.

A MODO DE SÍNTESIS

Las entidades de la PVE, como es sabido, constituyen un todo heterogéneo cuyo común denominador es el desarrollo de acciones en las que el **voluntariado juega un papel central.**

Nuestros datos reflejan un movimiento asociativo sólidamente implantado y podemos hablar de los **años ochenta** como el momento en el que dicho movimiento cobró un auge importante. Años de cambios (políticos, sociales, culturales,...) que suponen, si no el despegue, sí un impulso importante para el tercer sector en su conjunto.

Lo más común de nuestras entidades es que cuenten con un número reducido de personas voluntarias; se trata de **entidades pequeñas,** desplegadas a lo largo de todo el territorio nacional, si bien con un desigual nivel de implementación a lo largo de nuestra geografía, siendo precisamente el **desarrollo territorial** uno de los retos que la PVE debe asumir.

Lo más común es que nuestras entidades desarrollen su actividad con **más de un colectivo,** siendo las personas con **discapacidad o diversidad funcional, los adolescentes y el de la infancia,** los grupos sociales que concitan la atención de un mayor número de entidades.

Como es de rigor, nuestras entidades desarrollan su actividad en el marco de la **ley del voluntariado** y, sin embargo, nos hemos encontrado con que, con más frecuencia de la que nos gustaría, no se cumplen todos los requisitos establecidos en la ley.

Con respecto al perfil, a lo que se busca en las personas voluntarias, lo más habitual es que se le pidan ciertas **actitudes** (compromiso, empatía,...) antes que conocimientos o aptitudes.

También con frecuencia, se marca como requisito **una edad superior** a la estipulada por la propia ley, quizá por el tipo de colectivo con el que se trabaja o acaso por desconfianza hacia la ejecutoria de las voluntarias/os más jóvenes.

Para captar nuevas personas voluntarias, Internet ocupa un lugar destacado que, sin embargo, no desplaza a las r**elaciones personales como vía de captación más frecuente,** lo que nos da idea de la importancia que el componente relacional juega en todo lo relacionado con la acción voluntaria.

Por lo que respecta a las personas voluntarias, según los datos de nuestra encuesta, podemos decir que la **persona voluntaria tipo es una mujer, nacida en España, de cuarenta y cuatro años, casada o que vive en pareja; colabora desde hace cinco años en una entidad con menos de quinientas personas voluntarias; ideológicamente está en el entorno del centro izquierda,** es no creyente y cuenta con estudios universitarios.

La preponderancia de mujeres voluntarias, en éste y otros estudios, viene a constatar que estamos ante un fenómeno estructural en nuestra sociedad, configurando **el voluntariado como un entorno claramente feminizado.**

Aunque las razones que vendrían a explicar ese hecho trascienden el ámbito de este estudio, podemos apuntar algunas cuestiones que pueden arrojar un poco de luz sobre las mismas.

En primer lugar, nos hemos encontrado que el hecho de tener un empleo constituye **un obstáculo mayor para los hombres que para las mujeres,** y que éstas son más capaces de compatibilizar empleo y voluntariado.

Por otro lado, si bien la tasa de voluntarios es menor que la de voluntarias, entre los **voluntarios la participación es más frecuente e intensa,** al menos en los términos en los que la hemos medido en esta encuesta.

Contando, además, que las voluntarias parecen realizar con más frecuencia actividades ligadas a los cuidados, no cabe duda de que **el enfoque de género** y el análisis de cómo realizan su voluntariado, deben tenerse muy presentes en cualesquiera investigaciones futuras.

En contra de lo que hemos encontrado en investigaciones dirigidas a la población general, el acceso y los primeros pasos en las entidades del voluntariado se viven como algo sencillo por las personas voluntarias.

Esta divergencia en la percepción respecto a los trámites necesarios para acceder al voluntariado (la población general los ve como engorrosos, las personas que ya son voluntarias lo perciben como algo sencillo), con independencia de lo que pueda tener de disculpa para las personas que no son proclives a implicarse en la acción voluntaria, ha de servir de llamada de atención a las entidades: **los trámites, además de ser sencillos, deben parecerlo.**

Mención aparte merecen los aspectos burocráticos que se requieren para acceder al voluntariado y, que, en su mayor parte, responden a exigencias ajenas a las entidades; quizá la administración, en este punto, podría ser un poco más **flexible en cuanto a los requerimientos formales exigidos.**

Las motivaciones al voluntariado (dejando de lado la necesidad de disponer de tiempo libre) se enraízan en **razones intrínsecas:** la solidaridad, que es el fundamental, y la eficacia de la entidad en sus objetivos son los principales motivos para hacer voluntariado.

Las creencias religiosas y las políticas tienen, según nuestros datos, poca o ninguna relevancia como motivadores de la acción voluntaria, que tiene, sobre todo, un fuerte componente de **compromiso personal.**

La **satisfacción** de las personas con su actividad es, realmente, elevada, al menos medida según los parámetros propuestos en la encuesta; al igual que en el caso de la motivación, la satisfacción de las personas voluntarias proviene de **factores intrínsecos,** en este caso el propio trabajo realizado en la acción voluntaria.

Nuestros datos también rebelan si no descontento, sí una menor satisfacción con aspectos de funcionamiento de la entidad, lo que nos sugiere que las entidades podrían **abrir cauces para canalizar** el punto de vista de las personas voluntarias, más teniendo en cuenta que es un punto de vista desinteresado y con una cierta distancia.

Con este panorama, no nos sorprende que las posibles razones del desistimiento de la acción voluntaria tengan más que ver con **cambios en la esfera personal** que la imposibiliten que con la pérdida de las ganas o de la ilusión que concita la acción voluntaria.

No obstante, y aunque en menor medida, hay ciertos aspectos de funcionamiento y resultados de la entidad con la que se colabora, que también pudieran derivar en el abandono de la acción voluntaria; de ello se sigue, entendemos, que las entidades han de hacer un mayor esfuerzo de **comunicación y transparencia,** de forma que las personas voluntarias conozcan más y mejor las entidades con las que colaboran.

Hagamos eso extensible a las herramientas de gestión del voluntariado que las entidades ponen en juego, pues según nos revelan los datos, éstas desarrollan instrumentos de las cuales las personas voluntarias no tienen noticia.

Con todo, en cuanto a esas herramientas de gestión del voluntariado, las entidades deberían hacer un esfuerzo en la implementación, en primer lugar, de las que son preceptivas a la luz de la ley (seguro, certificado de colaboración,...) y, seguidamente, de aquellas que pueden redundar en una mejora de la acción voluntaria (formación, plan de calidad,...) de manera que contribuyan a una mejora general en el funcionamiento y gestión de la entidad.

El enfoque de género, dada, además, la alta feminización de la acción voluntaria, no puede perderse de vista, con el fin de evitar que, dentro de las entidades, se reproduzcan **sesgos y tendencias** respecto al papel de la mujer.

Y a ese respecto, las plataformas territoriales y la propia PVE, deberían hacer **el esfuerzo de ofrecer a las entidades más pequeñas** asesoramiento y apoyo en la implementación real y efectiva de esas herramientas.

De nuestros datos se sigue que el papel de las personas voluntarias en las entidades es **relevante y significativo,** pues su participación es frecuente (veces/unidad de tiempo) e intensa (tiempo/unidad de participación).

La duda que nos asalta es la de si, todo **ese flujo de personas voluntarias se encauza debidamente,** pues, quizá con más frecuencia de la deseada y esperable, muchas de las tareas de las personas voluntarias tienen que ver con la logística, el apoyo y las tareas administrativas, las cuales no son las que mejor encajan con el papel atribuido a las voluntarias/os.

Ello no empece para que constatemos que las principales actividades en las que participan las voluntarias y voluntarios son las de acompañamiento de diversos tipos y las vinculadas al ocio y el tiempo libre, actividades que, éstas sí, responden al más genuino sentido de la acción voluntaria.

En otro orden de cosas, una vez más se pone de manifiesto que las personas voluntarias tienen, como promedio, un **nivel formativo más alto que la población general** y, dentro de las personas voluntarias, las mujeres tienen niveles superiores a los hombres.

En cuanto a la posición ideológica, si bien como se ha visto no guarda relación con la acción voluntaria, sí que se aprecia, como promedio, una cierta inclinación hacia posiciones de izquierda más alta que la de la población general; de igual modo, las personas voluntarias son menos religiosas que el conjunto de la población.

Entendemos, sin duda, como una buena noticia que las motivaciones que llevan a las personas a la participación voluntaria son, fundamentalmente intrínsecas (la solidaridad, el propio trabajo realizado) y que la satisfacción, igualmente, hunde sus raíces en las mismas causas. Ello nos viene a indicar que la acción voluntaria es vivida por sus protagonistas como una acción de **compromiso social y humano.**

La comparativa entre la encuesta de este año y la de 2013, arroja datos de interés.

Podemos decir que el **tejido asociativo se consolida** (se mantiene en el tiempo) y su actividad abarca a un mayor número de colectivos, si bien no deja de sorprendernos la disminución de las organizaciones que tienen por objeto la ayuda a personas migrantes y asiladas.

Los datos relativos al sexo de las personas voluntarias vienen a indicarnos, como un **elemento estructural,** la feminización del voluntariado, mientras que con respecto a la edad, en esta última encuesta nos hemos encontrado un mayor equilibrio, sin que destaque ningún rango de edad, si bien es de señalar el mayor peso relativo de las personas jóvenes (menores de 35 años) en el conjunto del voluntariado.

La **formación de las personas voluntarias ha mejorado** entre ambas encuestas, siendo más notables dicha mejoría entre las mujeres; en cuanto a posición ideológica, si bien el centro es la más frecuente, sufre un claro descenso, detectándose un cierto giro a la izquierda en el conjunto de personas voluntarias.

La forma de acceso y las vías que usan las entidades para captar nuevas personas voluntarias, han variado, aunque quizá no tanto como era posible esperar: Internet es usado con más frecuencia, aunque aquí todavía hay un **margen importante de crecimiento,** pero las relaciones personales y el testimonio directo, sigue siendo la mejor fórmula de captación.

En cuanto a las herramientas de gestión, se da el hecho curioso de que, cuando se pregunta a las personas voluntarias, se detecta un incremento en cuanto a la implementación de esas herramientas, mientras que cuando son las entidades las que responden la tendencia es la contraria.

La frecuencia de colaboración de las personas voluntarias en el seno de la entidad, siendo elevada, experimenta una cierta disminución con respecto a la registrada en 2012; del mismo modo, hemos registrado un descenso en cuanto a los elementos de motivación al voluntariado, si bien los factores **intrínsecos,** los que tienen que ver con la propia acción voluntaria siguen **siendo los más relevantes.**

LAS ENTIDADES

Características generales.

En este apartado vamos a dar cuenta de los datos referidos a las características de las entidades, con lo que pretendemos ofrecer una visión global de las entidades de la PVE.

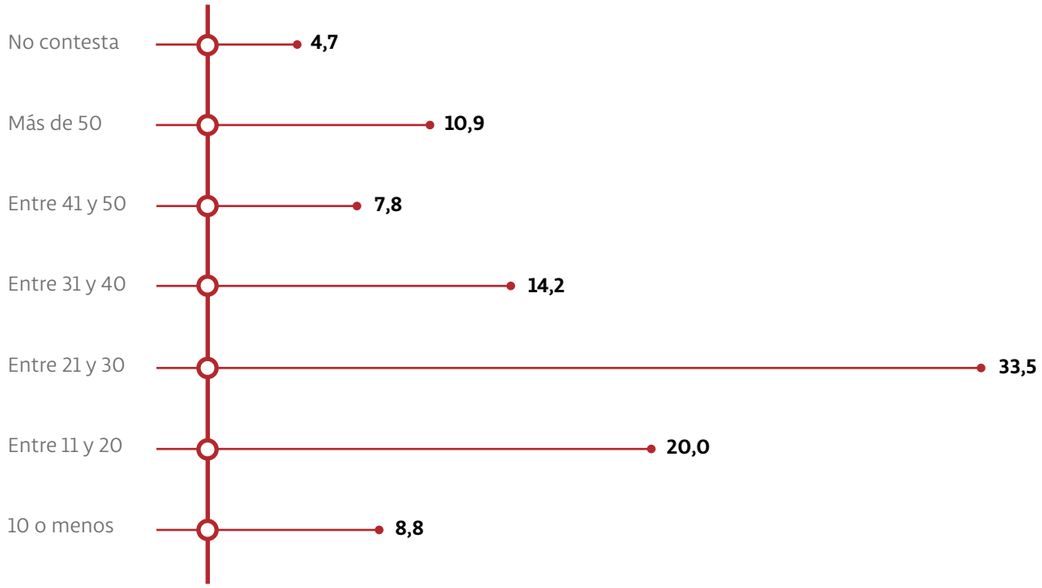
Vemos, en primer lugar, su distribución geográfica.

Tabla 4: *entidades que han respondido a la encuesta según CCAA (%)*

CCAA	486	100
ANDALUCÍA	76	15,6
ARAGÓN	35	7,2
ASTURIAS	9	1,9
BALEARES	23	4,7
CANARIAS	5	1
CANTABRIA	3	0,6
CASTILLA LA MANCHA	10	2,1
CASTILLA Y LEÓN	57	11,7
CATALUÑA	84	17,3
EXTREMADURA	29	6
GALICIA	7	1,4
LA RIOJA	12	2,5
MADRID	98	20,2
MURCIA	4	0,8
NAVARRA	8	1,6
PAÍS VASCO	8	1,6
VALENCIA	10	2,1
NO CONTESTA	8	1,6

Por lo que respecta a la antigüedad de las entidades, observamos una gran **heterogeneidad** en cuanto a trayectoria de actividad. De acuerdo con los datos recogidos, el 64,4% de las entidades tienen una antigüedad de más de veinte años, mientras que un 28,8% tienen un recorrido de **menos de veinte años.**

Gráfico 1: *Entidades según su antigüedad en años (%)*



El promedio de antigüedad es de 32 años, si bien se registra una alta dispersión en los datos: desde entidades con menos de un año de antigüedad a varias de ellas que pasan de los cien años.

No obstante, ese promedio de treinta y dos años, nos sitúa en el entorno temporal de, la aprobación de la **Ley de Integración Social de los Minusválidos** (LISMI) en 1982[2] y vendría a poner de manifiesto la importancia que dicha ley tuvo en el desarrollo de los servicios sociales en general y del movimiento asociativo en particular.

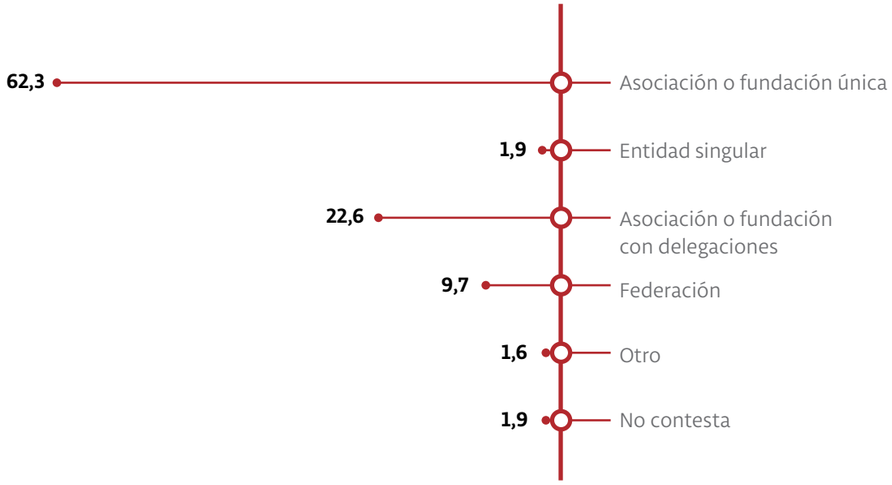
La mediana se sitúa en los 26 años, es decir, la mitad de las entidades tiene esa antigüedad o menos, lo que nos sitúa ante un **tejido asociativo realmente joven.**

En referencia a la tipología de entidades, el 84,9% de las organizaciones que forman parte de la PVE son asociaciones o fundaciones; de ellas, el 62,3% se definen como fundación o asociación única, es decir, desarrollan su actividad en una única sede, por lo que cabe atribuirles un carácter local. El otro 22,6% están localizadas en varios puntos geográficos, a modo de delegaciones.

[2] Actualizada en 2014 con la Ley General de Discapacidad.

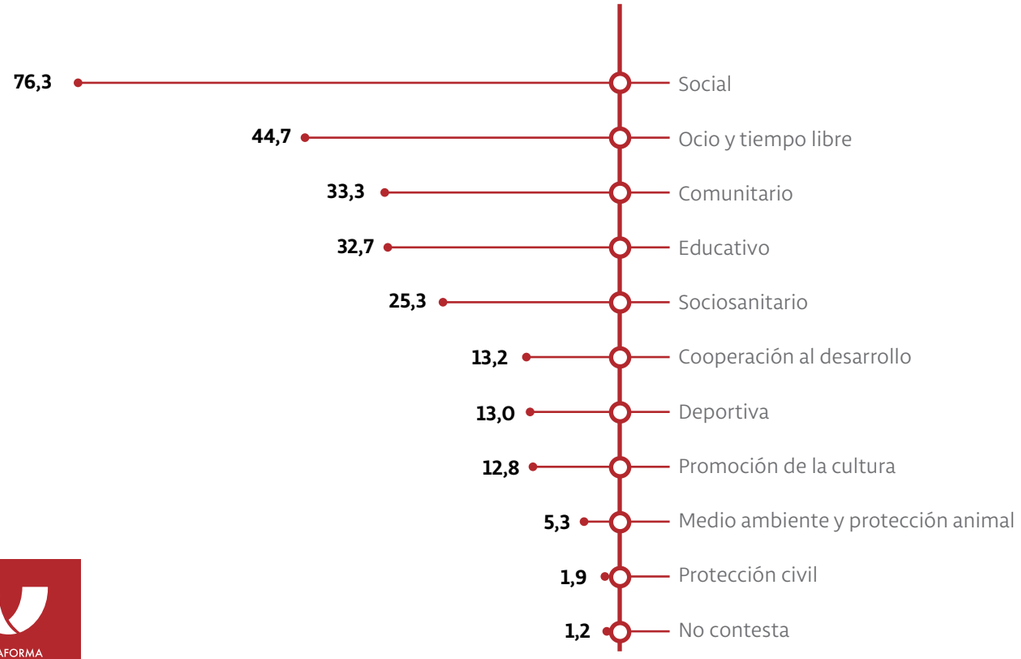
El 1,9% de las entidades que han respondido, se inscriben en entidades singulares (ONCE, Cruz Roja y Cáritas) que, como es sabido, despliegan su actividad en todo el territorio nacional.

Gráfico 2: *Entidad según tipología organizacional (%)*



Veamos ahora cómo se distribuyen las organizaciones que forman parte de la red de la PVE según su área o áreas de trabajo, pue éstas no son excluyentes, y, habitualmente, las entidades abarcan más de un área.

Gráfico 3: *Entidades según área de trabajo (%; múltiple)*



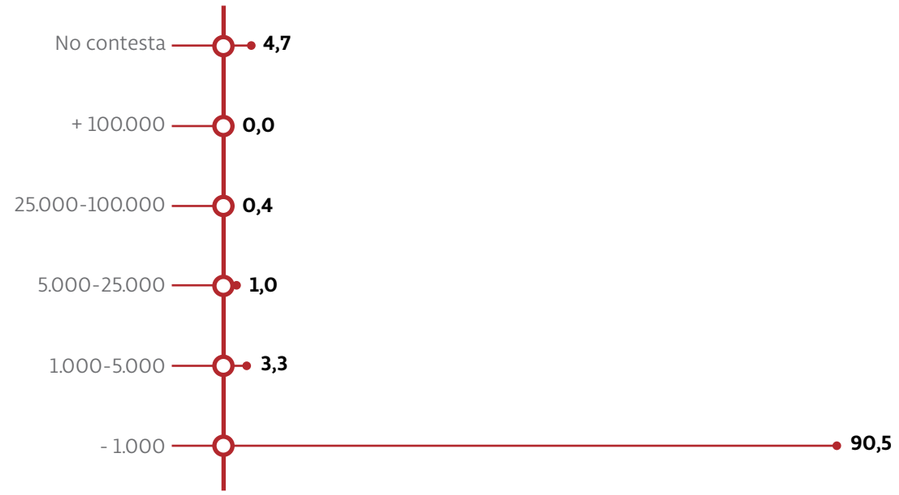
Como se puede apreciar en el gráfico, tres de cada cuatro organizaciones trabajan en tareas ligadas al ámbito social, es decir, intervienen con personas en alguna **situación de riesgo de exclusión,** prestándoles diferentes tipos de apoyo. En segundo lugar, encontramos aquéllas orientadas a actividades de **ocio y tiempo libre,** ámbito en el que trabaja un 44,7% de entidades consultadas tras estas dos, con porcentajes muy similares encontramos a las entidades que trabajan en el ámbito comunitario (33,3%) y en el educativo (32,7%).

La acción voluntaria.

En este apartado se analizan las características del voluntariado vistas desde las entidades: número de personas voluntarias, las tareas que desempeñan y el tiempo de dedicación del voluntariado.

En un primer lugar, observemos las entidades según el número de voluntarias/os.

Gráfico 4: *Entidad según número de personas voluntarias declarado*

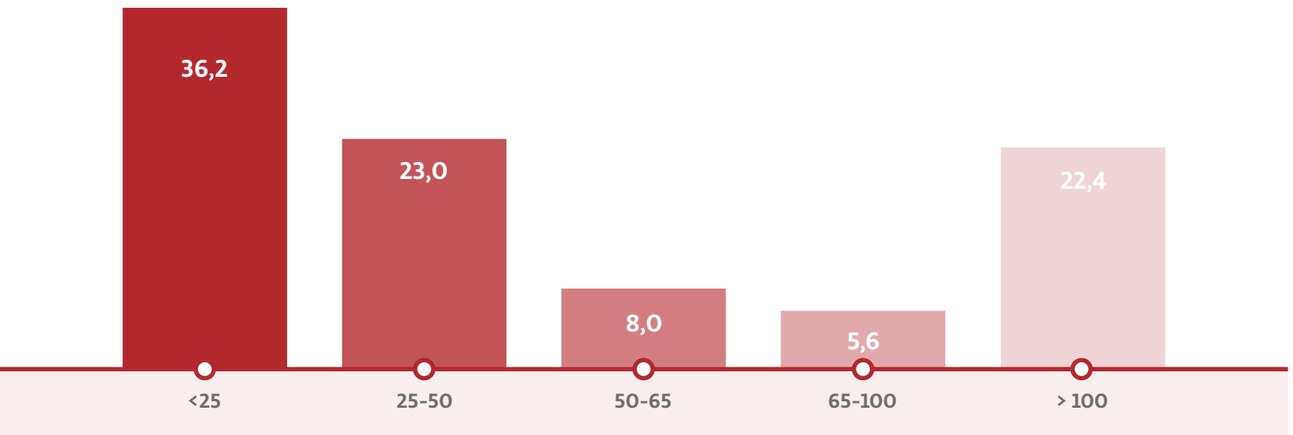


En el gráfico anterior hemos usado los mismos intervalos que en el estudio de personas, pero como puede verse, no nos resulta muy ilustrativo, pues la inmensa mayoría de entidades cuenta con menos de mil personas voluntarias.

Hay que señalar que en el estudio de personas voluntarias, el número de éstas era ofrecido desde la sede central de las entidades y, en este caso, es el responsable local de cada entidad o delegación el que indica el número de personas voluntarias que colaboran en la misma, lo que nos permite entender este desfase en los datos.

Para paliar esa deficiencia, ofrecemos un segundo gráfico con unos **intervalos más ajustados** a la realidad de las respuestas obtenidas.

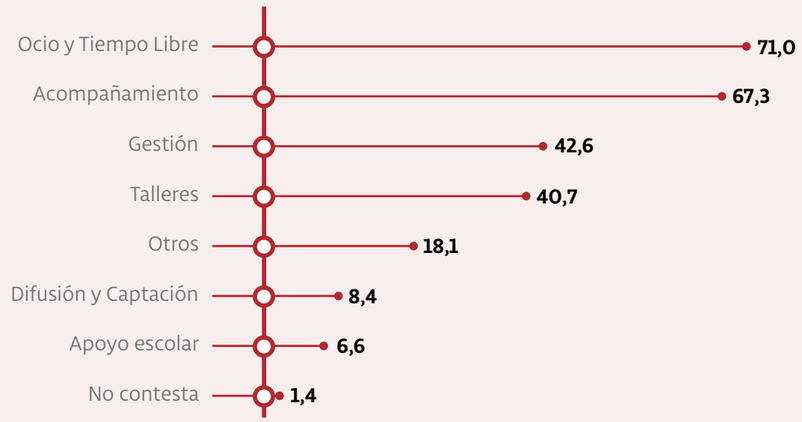
Gráfico 5: *Entidades según número de personas voluntarias declarado (%)*



Lo más frecuente (36,2%) es que las entidades cuenten con menos de veinticinco personas voluntarias; teniendo en cuenta que el 23,9% cuentan con un número de personas voluntarias de entre 25-50, nos encontramos con **que más de seis de cada diez entidades son pequeñas o muy pequeñas** en cuanto al número de personas voluntarias con las que cuentan.

Una vez visto el número de personas voluntarias en las entidades, veamos las actividades que realizan; las hemos agrupado en seis grandes áreas (gestión; ocio y tiempo libre; apoyo escolar; talleres; difusión y captación; acompañamiento).

Gráfico 6: *Entidades según tipo de actividad que realizan las personas voluntarias (%; múltiple)*



ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

LAS ENTIDADES_ La acción voluntaria

Son cuatro las actividades más destacadas por su frecuencia, en primer lugar las actividades de ocio y tiempo libre (71,0%), el acompañamiento entendido en un sentido amplio (67,3%), las tareas de gestión (42,6%) y la participación en talleres de todo tipo (culturales, de formación,...) con un 40,7%.

La preponderancia de las actividades de ocio y tiempo libre, entendemos que viene propiciada por el gran número de acciones que pueden englobar (salidas culturales, senderismo, vacaciones, deportes), pero también, creemos, porque constituyen un escenario óptimo para el **genuino desarrollo de la acción voluntaria,** como lo es el ejercicio de un rol no profesional en el que los aspectos relacionales, la dimensión humana de la persona voluntaria cobra todo su sentido.

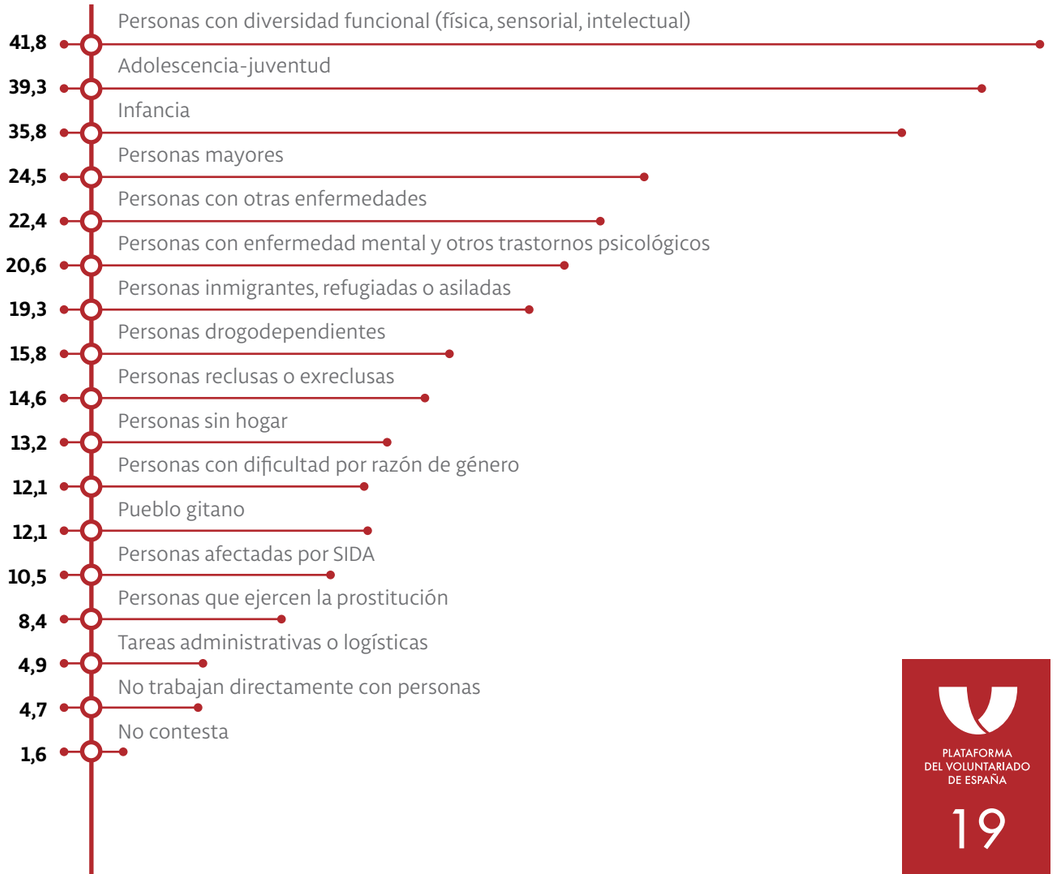
Y algo parecido podemos decir del acompañamiento, segundo tipo de actividad en orden de importancia, pues *acompañar supone estar ahí,* ofrecer a las personas receptoras de la acción voluntaria, conversación, compañía, apoyo, ayuda en pequeña gestiones,... ámbitos en los que la intervención profesional no es posible y, acaso, tampoco sea deseable.

Por el contrario, llama la atención el 42,6% de entidades que declaran que las personas voluntarias **se ocupan de tareas de gestión,** ámbito que, en principio, se aleja más del sentido de voluntariado que acabamos de comentar y, en principio, parece entrar más dentro del ámbito profesional.

Cómo se ha referido con anterioridad, al igual que las entidades no suelen estar especializadas en un solo ámbito de actuación, las personas voluntarias pueden realizar **diferentes actividades** en la misma entidad.

Veamos ahora los datos que refieren a los colectivos o colectivo con los que se trabaja en la entidad.

Gráfico 7: *Entidades según colectivos con los que trabaja (%; múltiple).*

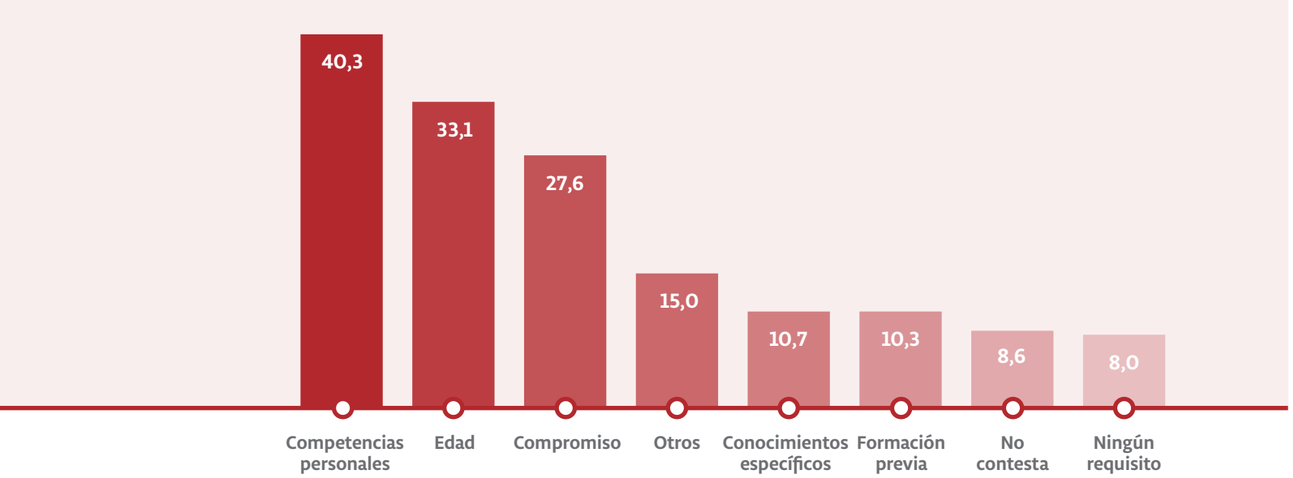


Los grupos destinatarios con los que trabajan las entidades de la PVE son diversos. Los más frecuentes son los tres siguientes: el de la discapacidad o diversidad funcional (física, sensorial, intelectual) con un 41,8%, el de la adolescencia-juventud (39,3%) y el de la infancia (35,8%).

Un segundo grupo estaría constituido por las entidades que trabajan con personas mayores (24,5%), con personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos (20,6%), personas con otras enfermedades (22,4%) inmigrantes (19,3%) y drogodependientes (15,8%).

Por lo que respecta a los requisitos que las entidades plantean a las personas que quieren ser voluntarias, hay que partir de la Ley 45/2015, que establece que para ser voluntaria/o es preciso tener más de 12 años (en caso de ser menor de edad se necesitará el consentimiento de los progenitores, tutores o representantes legales -16 a 18 años- o la autorización expresa de estos -12 a 16 años-); si el voluntariado implica algún tipo de relación con menores se exige la certificación negativa de delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores; por último, no podrán ser voluntarias aquellas personas con antecedentes penales no cancelados.

Gráfico 8: *Entidades según requisitos exigidos para realizar voluntariado (%; múltiple)*



Interesa destacar el alto porcentaje que acumula el requisito de edad ya que el 33,1% de las entidades piden una **edad superior de la exigida** por ley; en la mayoría de los casos es necesaria la mayoría de edad, restringiendo por tanto la posibilidad de hacer voluntariado de menores de 18 años.

Esa alta tasa podría explicarse por el hecho, ya comentado, de que el trabajo con jóvenes, adolescentes e infancia es muy frecuente entre las entidades de la PVE, pero también es plausible pensar en algún tipo de reticencia de las entidades a contar con menores, quizá porque puedan entenderlo como una **doble responsabilidad,** quizá porque entienden que **no tienen la madurez** que exige el compromiso con la acción voluntaria.

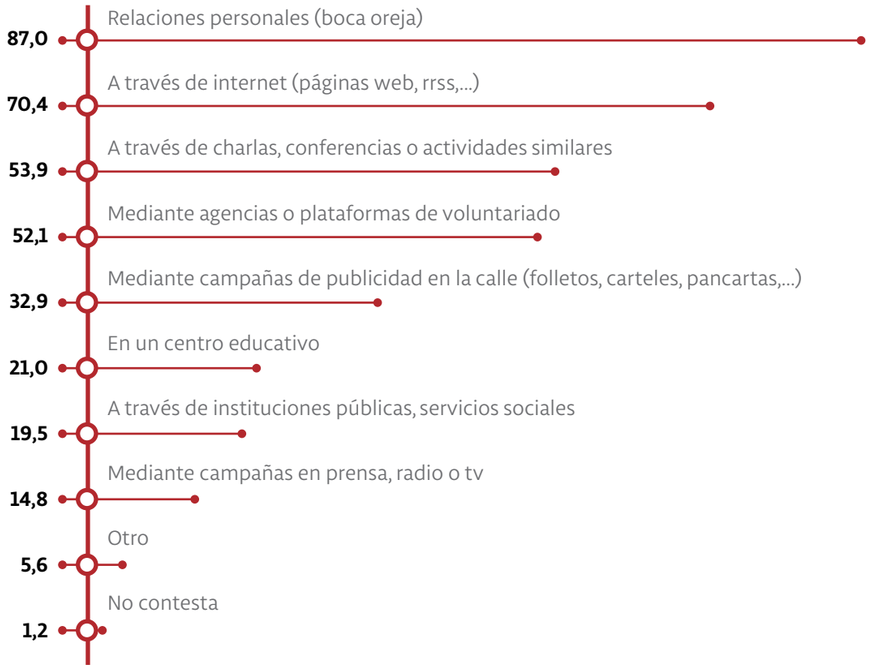
Los datos muestran que los requisitos que refieren las entidades consultadas, son principalmente las **competencias personales** de las personas voluntarias, tales como la capacidad de escucha o ganas de participar en la organización.

El **compromiso, con la entidad y con los valores de ésta,** es otro de los aspectos que aparece como requisito con una cierta relevancia (27,6%) si bien hemos de destacar la dificultad para calibrar ese grado de compromiso en el momento de la incorporación.

Nos interesa destacar el hecho de que los conocimientos en un área específica solo son requeridos en un 10,7% de casos, lo que nos indica que en las entidades se da **más importancia a las *actitudes*** de las personas voluntarias que a sus *aptitudes,* es decir, se aprecia más lo personal, lo humano, que las competencias técnicas (que serían cosa de los profesionales) dando, entonces, a las personas voluntarias su auténtico sentido.

Veamos ahora las vías a través de las que las entidades intentan captar voluntarias/os; cuáles son sus herramientas para la búsqueda.

Gráfico 9: *Entidades según vías usadas en la captación de personas voluntarias (%; múltiple)*



El gráfico anterior muestra que la principal vía de captación de las entidades es la de las r**elaciones personales** (87%), es decir, las que establecen las personas de la organización (profesionales, voluntarias/os,..) con posibles y futuras personas voluntarias. En contraste, ante la misma pregunta realizada a personas voluntarias, el porcentaje de quienes refieren haber llegado a la entidad es sensiblemente menor, situándose en el 54,9%.

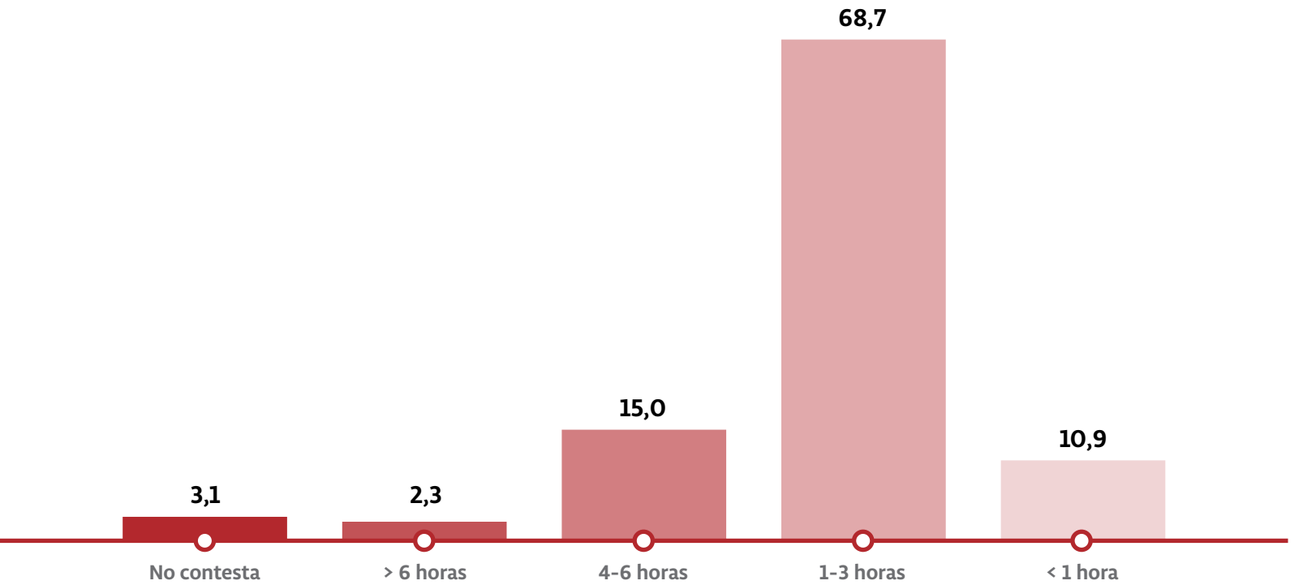
La segunda vía más usada es Internet (70,4%), bien mediante la página web de la entidad, bien mediante las redes sociales.

Cabe destacar el porcentaje relativamente bajo de entidades que acuden a los centros educativos como vía de captación de personas voluntarias, pues a nuestro juicio, el contexto educativo puede ser un buen nicho de voluntarios/as y cuyo uso solo refiere un 21,0% de entidades encuestadas. Una explicación a este hecho, pudiera ser la ya comentada exigencia relativa a la edad que las entidades se autoimponen, ya que si se busca personas voluntarias con 16 (a veces 18) años o más, quizá no merezca la pena un esfuerzo en ese ámbito.

Con todo, no debe perderse de vista la necesidad de sembrar entre las **capas más jóvenes,** pensando sobre todo en el largo plazo. Si, como veremos más adelante, la acción voluntaria se asienta en los valores personales, conviene que, **lo antes posible,** las personas más jóvenes accedan a ese mensaje.

Acabemos este apartado mostrando los datos relativos al tiempo que dedican a las actividades de voluntariado estas personas, según lo refieren las propias entidades.

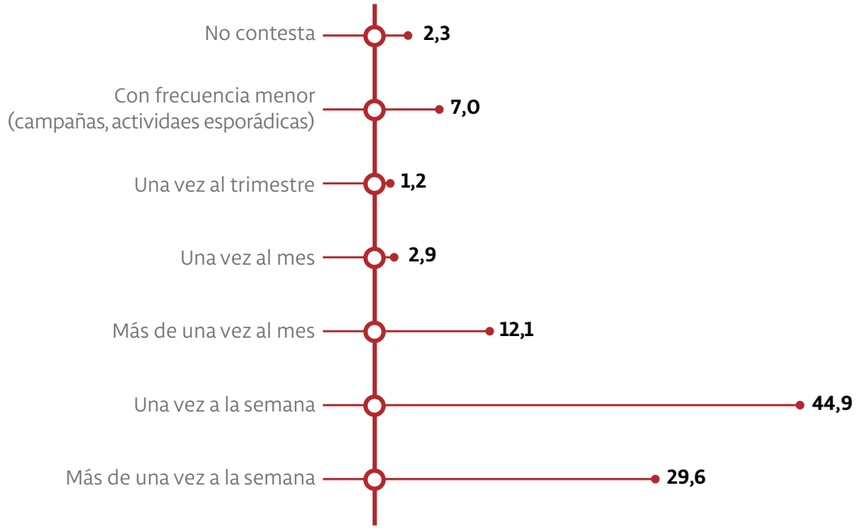
Gráfico 10: *Entidades según tiempo declarado que dedican a la entidad las personas voluntarias (%)*



Según los datos recogidos, lo más frecuente (68,7%) es que las personas voluntarias dediquen a su actividad entre una y tres horas cada vez que acuden a la entidad; tan solo una de cada diez dedica menos de una hora a su actividad de voluntariado en cada una de las ocasiones.

Y en cuanto a la frecuencia de las actividades de voluntariado, observamos en el siguiente gráfico que el 44,9% participa como voluntaria/o una vez a la semana, seguido con aquellos que realizan actividades más de una vez a la semana (29,6%).

Gráfico 11: *Entidades según frecuencia declarada de actividad de las personas voluntarias (%)*



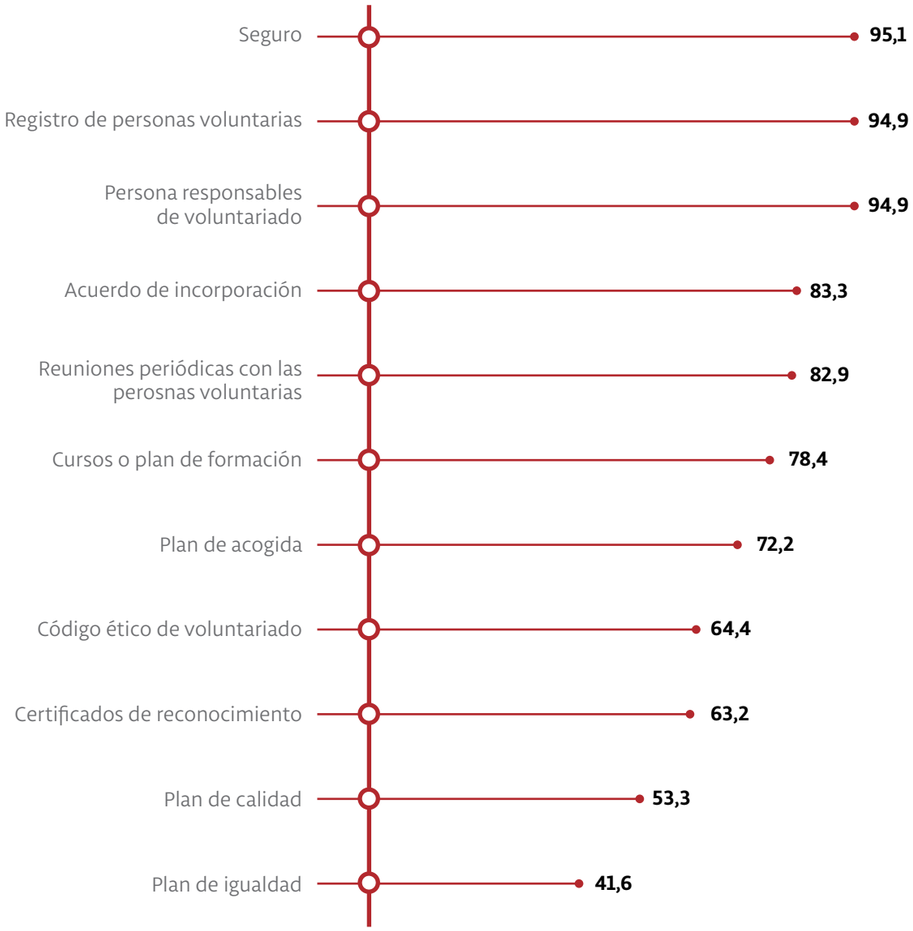
Es decir, las personas voluntarias dedican entre una y tres horas a las actividades de voluntariado y suelen realizarlas una o más de una vez a la semana, datos que nos indican que, de una u otra manera, las personas voluntarias están integradas en las entidades y juegan un papel relevante en las actividades de las mismas. Quiere decirse que las personas voluntarias no tienen una mera presencia testimonial, no son alguien que pasa por allí, si no que los datos de frecuencia e intensidad, dejan patente **su involucración y, nos atrevemos a decir, su influencia** en las personas receptoras de la acción voluntaria.

Herramientas de gestión del voluntariado.

Veamos ahora el tipo de recursos de los que disponen las entidades para la gestión del voluntariado.

En el siguiente gráfico se recogen las frecuencias de respuesta a una serie de preguntas encabezadas con "en mi entidad hay,..." y que hacen referencia a un elenco de acciones, herramientas, recursos,... que las entidades pueden desplegar, o no, con relación a la acción voluntaria.

Gráfico 12: *Entidades según uso de herramientos de gestión del voluntariado (%)*



En general, casi todas las herramientas se usan con frecuencia alta; sin embargo, no hay que perder de vista que alguna de ellas, vienen establecidas como **requisitos obligatorios** en la Ley 45/2015.

Así, el 95,1% de entidades refiere contar con un seguro para las personas voluntarias, lo que quiere decir que casi un cinco por ciento de ellas no cumple con ese requisito. Más allá del incumplimiento de la normativa, es de notar el **riesgo,** totalmente innecesario, al que se exponen esas entidades ante cualquier contingencia imprevista.

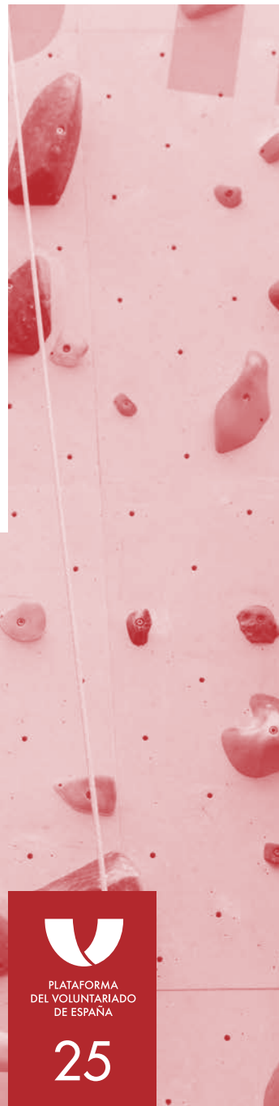
Un 83,3% de entidades declara que suscribe un acuerdo de incorporación con las personas voluntarias, pero el reverso de este dato pone de manifiesto que en casi dos de cada diez entidades, las personas voluntarias **no tienen formalizada su relación** con la entidad con la que colaboran, estando en una situación, cuando menos, anómala.

Más destacable, en un sentido negativo, es el 63,2% de entidades en las que se ofrece un certificado de reconocimiento de la acción voluntaria, tasa enormemente baja si tenemos en cuenta que **es otro requisito prescrito** por la ley.

Con respecto a otras herramientas de carácter potestativo en la gestión del voluntariado, hemos de destacar la alta tasa de entidades (94,9%) que cuentan con una persona **responsable de voluntariado** y, aquellas en las que son habituales las **reuniones con personas voluntarias** (82,9%).

Con tasas igualmente altas, si bien un poco menores, nos encontramos con, aproximadamente, tres de cada cuatro entidades en las que se hacen **cursos de formación** (78,4%) o planes de acogida (72,2%).

Un código ético del voluntariado está presente en un 64,4% de entidades, en 53,3% hay un plan o sistema de calidad y en solo un 41,3% se desarrolla un plan de igualdad. Nos encontramos ante elementos sumamente beneficiosos en la gestión de las entidades en general y en la del voluntariado en particular y que a todas luces gozan de poco desarrollo en nuestras entidades. Si al hablar de las personas voluntarias apuntaremos a que la baja tasa de respuesta positiva en este tipo de cuestiones, pudiera deberse a que aquéllas pudieran no tener noticia de la existencia de estas herramientas de gestión, de la respuesta de las entidades se colige **un nivel de desarrollo sensiblemente más bajo** del deseado y aún del esperado.



ANÁLISIS SEGÚN TAMAÑO

Si analizamos el área de trabajo de las entidades según su tamaño (recordemos, definido según el número de personas voluntarias que se declaran), son pocas las diferencias que encontramos.

Es de señalar que las entidades mayores son las que acumulan mayores frecuencias en casi todas las áreas de voluntariado, cuestión lógica pues cuanto más grande es una entidad, más puede abrir su abanico de actividades.

Tabla 5: *Entidades según tamaño y área de trabajo (múltiple,%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
ÁREA DE TRABAJO	<25	25-50	50-75	75-100	>100
V. SOCIAL	73,8	79,4	89,7	88,9	70,6
V. COMUNITARIO	29,3	28,9	43,6	29,6	39,4
MEDIO AMBIENTE Y PROTECCIÓN ANIMAL	2,6	1,0	5,1	7,4	13,8
OCIO Y TIEMPO LIBRE	43,5	39,2	43,6	37	56
PROMOCIÓN DE LA CULTURA	13,6	6,2	20,5	11,1	11,9
V. DEPORTIVO	10,5	11,3	15,4	18,5	16,5
PROTECCIÓN CIVIL	1,6	0,0	0,0	0,0	5,5
COOPERACIÓN AL DESARROLLO	9,4	8,2	10,3	3,7	28,4
V. SOCIO SANITARIO	20,4	21,6	35,9	18,5	33,9
V. EDUCATIVO	31,4	23,7	41	18,5	44

El voluntariado **social y el de ocio y tiempo libre** acumulan un mayor número de voluntarios/as en todas las entidades y así se refleja en todos los tramos en los que hemos categorizado las entidades según tamaño.

No obstante lo que se acaba de comentar, en el área de medio ambiente y protección animal, la tasa de entidades con más de cien voluntarios/as (13,8%) casi duplica a la segunda con mayor frecuencia (7,4% en las que tienen entre 75-100 personas voluntarias).

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS
ANÁLISIS SEGÚN TAMAÑO_

Con respecto al voluntariado medioambiental y de protección animal, podemos ver una **clara relación según el tamaño:** mientras que este tipo de voluntariado es meramente testimonial (2,6% en las de menos de 25 voluntarias/os, 1,0% en las que tienen entre 25-50) hasta un 13,8% de las de más de cien personas voluntarias realizan actividades en esa área.

La, cada vez mayor, sensibilización social respecto a los asuntos medioambientales, permea también al movimiento del voluntariado y, es plausible pensar que **son las entidades mayores** las que pueden dedicar medios a ese ámbito; tampoco hay que perder de vista que las actividades de esa área, por lo general, requieren muchos recursos.

Otro tanto podemos decir del voluntariado de cooperación al desarrollo, ámbito en el que declaran actividad un tercio de entidades con más de cien personas voluntarias (por un 9,4% de las entidades más pequeñas) más sencillo para las entidades de mayor tamaño. Además del hecho de que la **cooperación al desarrollo** también exige muchos recursos, hay que considerar el auge del voluntariado internacional, cuya gestión conlleva una complejidad más fácilmente asumible por entidades más grandes.

Por lo que respecta al voluntariado de protección civil, curiosamente encontramos que solo se da en los dos extremos de la distribución según el tamaño, ya que, el bajo porcentaje de entidades implicadas en esta área de actividad se reparte entre las más pequeñas (1,6%) y las más grandes (5,5%).

Hay que destacar la alta tasa de **entidades pequeñas que realizan actividades de ocio y tiempo libre** (43,5%), seguramente porque en ese área es relativamente sencillo llevar a cabo programas con pocos recursos. Más llamativo resulta que sean las entidades pequeñas y las medianas (13,6% y 20,5% respectivamente) las que presentan tasas más altas de voluntariado de promoción cultural; esto nos permite pensar en acciones en ese ámbito cultural de impacto circunscrito georgráficamente, pero con mucha penetración en el entorno próximo de esas entidades.

Por lo que se refiere a las diferentes vías de captación empleadas por las entidades, vemos los datos en la siguiente tabla.

Tabla 6: *Entidades según tamaño y vías de captación (múltiple,%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
ÁREA DE TRABAJO	<25	25-50	50-75	75-100	>100
Relaciones personales (referencias de otras personas)	81,7	90,7	87,2	92,6	96,3
Campañas en la calle	27,2	34,0	41,0	37,0	38,5
Mediante campañas en prensa, radio o tv	11,5	13,4	20,5	3,7	22,9
A través de charlas, conferencias o similares	45,5	50,5	66,7	37,0	72,5
A través de internet (páginas web, rrss,...)	58,1	70,1	76,9	85,2	90,8
A través de instituciones públicas, servicios sociales	16,2	19,6	25,6	18,5	21,1
Mediante agencias o plataformas de voluntariado	42,9	50,5	66,7	63	63,3
En un centro educativo	16,2	17,5	17,9	29,6	31,2
Otro	4,2	5,2	5,1	0,0	10,1

Podemos observar que existe una disminución del uso de campañas de captación mediante prensa, radio o televisión cuanto menor es el tamaño de la entidad; más allá de que se trata de medios de comunicación que exigen importantes recursos, es plausible pensar que de ellas se benefician más y mejor las entidades sobre las que existe un conocimiento previo, más factible cuanto más grandes sean las entidades. Con todo, se trata de un recurso poco usado (desde el 11,5% en las pequeñas al 22,9% de las de más de cien voluntarias/os)

Es de destacar el uso más frecuente (72,5%) de charlas, conferencias o actividades por parte de las entidades de mayor tamaño. Esto puede verse propiciado, tanto por una mayor disposición de recursos como por la capacidad de movilización de esas entidades.

El uso de Internet y de las redes sociales se incrementa de manera lineal si atendemos al tamaño (del 58,1% de las más pequeñas al 90,8% de las mayores). Este hecho, creemos, merece una reflexión, pues si bien es cierto que a más recursos más facilidad para contar con una fuerte presencia en redes, no lo es menos que ese tipo de tecnología abre un sinfín de posibilidades, que con **pocos medios se puede lograr un alto impacto.**

—— **Tabla 7:** *entidades según tamaño y herramientas de gestión (múltiple, %)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
HERRAMIENTAS	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Acuerdo de incorporación	76,4	87,6	94,9	85,2	90,8
Responsable voluntariado	91,1	99,0	97,4	96,3	98,2
Código ético	53,9	75,3	61,5	77,8	73,4
Seguro voluntarias/os	92,1	97,9	100	100	98,2
Cursos o plan de formación	67,5	84,5	82,1	77,8	93,6
Plan de calidad	45,5	45,4	71,8	70,4	64,2
Plan de igualdad	36,1	38,1	64,1	37,0	48,6
Registro voluntarias/os	91,1	99,0	100	100	99,1
Certificados reconocimiento	52,4	70,1	61,5	81,5	78,9
Plan de acogida	62,3	72,2	82,1	85,2	86,2
Reuniones periódicas con las personas voluntarias	79,1	84,5	92,3	85,2	89,9

Cuando hablamos de las herramientas de las que disponen las entidades, como es de suponer, son las entidades **mayores las que con más frecuencia despliegan un mayor número de ellas** en la gestión del voluntariado.

Las menores de 25 voluntarias/os son las que, a la luz de esta tabla, presentan más carencias. Refiriéndonos a los aspectos que la ley marca como obligatorios, es de señalar que una de cada cuatro no cuenta con un acuerdo de incorporación (un

76,4% declara que sí cuenta con ese instrumento) y que hasta en casi un diez por ciento de los casos no se dispone de seguro para las personas voluntarias. Más llamativo es que casi la mitad de las entidades de ese grupo no contempla el certificado de reconocimiento de la acción voluntaria, lo que nos induce a pensar en la necesidad de que la **PVE asuma un cierto papel pedagógico** en aras a concienciar a las entidades en ese sentido.

Menos sorprendentes son las tasas bajas de las entidades pequeñas que declaran contar con un código ético (53,9%) un plan de calidad (45,5%) o un plan de igualdad (36,1%) ya que se trata de iniciativas que exigen recursos de los que, con frecuencia, no disponen las entidades de menor tamaño.

Si nos fijamos en el colectivo o colectivos con los que trabaja la entidad, nuevamente **son las entidades más grandes las que presentan tasas más altas en casi todos los colectivos.**

—— **Tabla 8:** *Entidades según tamaño y colectivo o colectivos con los que trabaja (múltiple, %)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
COLECTIVOS	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
No trabajo directamente con personas	6,8	4,1	0,0	7,4	3,7
Infancia	24,1	32,0	33,3	37	60,6
Adolescencia-juventud	26,7	36,1	35,9	59,3	61,5
Personas con discapacidad o diversidad funcional	92,1	97,9	100	100	98,2
	45,0	41,2	46,2	40,7	38,5
Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos	18,3	21,6	20,5	14,8	25,7
Personas afectadas por sida	5,2	13,4	15,4	11,1	15,6
Personas drogodependientes	11,5	15,5	17,9	18,5	22,9
Personas con otras enfermedades	15,2	24,7	30,8	7,4	34,9
Personas mayores	13,6	32,0	28,2	18,5	36,7
Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas	8,4	20,6	28,2	14,8	35,8
Pueblo gitano	6,8	12,4	20,5	3,7	19,3
Personas reclusas o ex reclusas	7,3	16,5	12,8	11,1	28,4
Personas sin hogar	5,2	12,4	17,9	14,8	25,7
Personas con dificultad por razón de género	5,8	17,5	15,4	11,1	18,3
Personas que ejercen la prostitución	2,6	9,3	20,5	3,7	14,7
Colabora con tareas administrativas o logísticas	3,1	6,2	12,8	0,0	5,5

Hay, en la tabla precedente, algún dato que nos llama la atención. Es el caso de la tasa de entidades pequeñas que declaran no trabajar con personas (6,8%) siendo entidades que, a priori, más proclives a las actividades de voluntariado con personas y menos a las de gestión y logística.

Ese dato se complementa con las entidades que declaran que las personas voluntarias colaboran en tareas administrativas, más frecuente en las de tamaño mediano (6,2% el tramo 25-50 y 12,8% en las de 50-75 voluntarias/os) parece indicarnos un grado de desarrollo organizativo con ciertos déficits que se intentan **suplir con la colaboración de las personas voluntaria.**

El trabajo con personas con discapacidad o diversidad funcional es más frecuente en entidades medianas (46,2%) y pequeñas (45,0%), quizá debido a la propia estructura organizativa de las que se dedican a esos colectivos: asociaciones locales o sectoriales que se constituyen en federaciones y confederaciones, pero sin perder identidad ni autonomía.

Si analizamos los datos referidos al tamaño de la entidad y a la antigüedad de la misma, podemos observar que aquellas **de menor tamaño son las que tienen menos trayectoria temporal,** siendo las más antiguas las que tienen mayor tamaño.

Es plausible pensar que, por lo general, las entidades no nacen con un gran tamaño; más bien van creciendo (en programas, en colectivos que se atienden, en número de personas voluntarias) a medida que, año a año, son capaces de asentarse en su entorno. Además, a medida que se produce esa consolidación, se incrementa el grado de penetración social y, por lo tanto, la posibilidad de atraer nuevas voluntarias y voluntarios.

Tabla 9: *entidades según tamaño y antigüedad (%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
ANTIGÜEDAD	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Diez años o menos	13,6	10,3	2,6	0,0	4,6
Entre once y veinte	24,1	20,6	20,5	14,8	11,0
Entre veintiuno y treinta	32,5	32,0	35,9	40,7	36,7
Entre treinta y uno y cuarenta	13,1	18,6	15,4	7,4	15,6
Entre cuarenta y uno y cincuenta	7,3	9,3	10,3	11,1	7,3
Más de cincuenta	4,7	5,2	15,4	22,2	22,0

Por lo que respecta a la **frecuencia** de participación en actividades por parte de las personas voluntarias, es **más alta en las más pequeñas.**

Tabla 10: *Entidades según tamaño y frecuencia con la que participan las personas voluntarias (%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
FRECUENCIA	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Más de una vez a la semana	34,0	36,1	28,2	33,3	18,3
Una vez a la semana	33,5	43,3	53,8	51,9	64,2
Más de una vez al mes	16,8	11,3	10,3	7,4	8,3
Una vez al mes	2,6	1,0	2,6	3,7	5,5
Una vez al trimestre	1,6	1,0	2,6	0,0	0,9
Con frecuencia menor (campañas,...)	11,0	6,2	0,0	0,0	1,8

De las que cuentan con menos de veinticinco personas voluntarias, un 34,0% participan en actividades con la entidad más de una vez a la semana, tasa que asciende al 36,1% en el caso de las que tienen entre veinticinco y cincuenta voluntarias/os.

Curiosamente, se trata de los dos tramos en los que se situan las entidades en las que la participación esporádica tiene relevancia: es el caso del 6,2% de las entidades que tienen entre 25-50 voluntarias/os y hasta un 11,0% de las que declaran menos de veinticinco.

El porcentaje de entidades en las que las personas voluntarias participan una vez a la semana **crece de manera casi lineal a la vez que lo hace el tamaño de la entidad,** llegando al 64,2% en el caso de las que tienen cien o más personas voluntarias.

Si analizamos, a su vez, la intensidad de la participación en función del tamaño, vemos que en las **entidades pequeñas se registra una mayor implicación de las personas voluntarias.**

Tabla 11: *Entidades según tamaño y tiempo dedicado por las personas voluntarias cada vez que acuden a la asociación(%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
INTENSIDAD	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Menos de una hora	13,1	13,4	5,1	3,7	8,3
Entre 1-3 horas	65,4	72,2	71,8	81,5	70,6
Entre 4-6 horas	17,3	10,3	20,5	14,8	16,5
Más de 6 horas	2,1	4,1	0,0	0,0	2,8

Es cierto que en las entidades más grandes, un 2,8% de las personas voluntarias emplea seis o más horas cada vez que acude a la entidad, pero no lo es menos que esa tasa es de 2,1% en las de menos de veinticinco voluntarias/os y de hasta un 4,1% en el caso de las que tienen entre 25-50 personas voluntarias.

Además, la dedicación de entre 4-6 horas es más frecuente (20,5%) en las entidades que tienen entre 50-75 voluntarias/os mientras que la de menos implicación (menos de una hora) corresponde a las de menos de veinticinco (13,1%) y a las que tienen entre 25-50 personas voluntarias (13,4%).

Según estos datos, las personas voluntarias tienen una mayor implicación, en términos de frecuencia e intensidad, cuanto más pequeñas son las entidades. Pareciera que **las entidades con menos personas voluntarias, suplen así las necesidades** que, en materia de voluntariado, se le plantean y que, de alguna manera, las personas voluntarias interiorizan el proyecto en mayor medida.

Por el contrario, a la luz de nuestros datos, podemos decir que las entidades más grandes pueden organizar de mejor manera a su voluntariado, tanto en frecuencia como en intensidad.

Analizando ahora los requisitos que se piden para acceder a las entidades como voluntaria/o, observamos que se reducen las que no piden más que los establecidos por la ley a medida que crece el número de personas voluntarias: del 7,3% de las entidades con menos de veinticinco voluntarias/os hasta un 10,1% de las de más de cien si bien la tasa más alta (un 11,1%) se registra en aquellas que tienen entre 75-100 personas voluntarias.

La tendencia inversa se da en el requisito de las competencias personales, que desciende desde un 45,5% de las entidades más pequeñas hasta un 34,9% en aquellas que declaran contar con más de cien personas voluntarias.

Aún contando con un descenso en la frecuencia con la que se exige este requisito en las entidades de entre 75-100 personas voluntarias, la **formación previa** es un requisito que aparece con más frecuencia según **aumenta el tamaño de la entidad:** del 8,4% de las entidades con veinticinco o menos personas voluntarias hasta el 16,5% de las entidades con más de cien personas voluntarias.

Tabla 12: *Entidades según tamaño y requisitos exigidos a las personas voluntarias (múltiple, %)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
REQUISITOS	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Edad	26,2	44,3	35,9	37,0	36,7
Conocimientos específicos	12,6	12,4	2,6	11,1	10,1
Competencias personales	45,5	43,3	41,0	37,0	34,9
Compromiso	26,2	29,9	28,2	18,5	33,0
Formación previa	8,4	10,3	10,3	7,4	16,5
Ningún requisito	7,3	8,2	7,7	11,1	10,1

Por lo demás, pedir a las personas voluntarias una edad por encima de la legal es relevante en todos los casos excepto en el de las entidades más pequeñas, de las cuales plantea ese requisito un 26,2%.

Respecto a las **actividades** que realizan las personas voluntarias, en la siguiente tabla podemos ver que el acompañamiento y la participación en actividades de ocio, siendo las más frecuencias con carácter general, se distribuyen de manera **uniforme con independencia del tamaño**, excepto en las más pequeñas.

Tabla 13: *entidades según tamaño y tareas asignadas a las personas voluntarias (múltiple,%)*

	Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS				
TAREAS	**<25**	**25-50**	**50-75**	**75-100**	**>100**
Acompañamiento	59,7	71,1	79,5	70,4	76,1
Actividades de ocio	61,8	62,9	76,9	74,1	75,2
Tareas administrativas	25,1	25,8	43,6	51,9	44,0
Talleres culturales	32,5	38,1	43,6	48,1	44,0
Tareas logísticas	15,2	18,6	35,9	11,1	32,1
Visitas culturales	26,2	40,2	35,9	37,0	31,2
Actividades deportivas	20,9	21,6	25,6	18,5	25,7
Sensibilización	10,5	10,3	7,7	7,4	12,8
Formación	8,4	11,3	5,1	18,5	15,6
Soporte entidad	9,9	13,4	15,4	3,7	22,9

Así, mientras en ambos tipos de actividad la frecuencia se mantiene en torno a las tres cuartas partes de entidades cuyos voluntarios/as realizan esas actividades, la tasa de las de menos de veinticinco personas voluntarias que llevan a cabo tareas de acompañamiento, se sitúa en el 59,7%; mientras que la de las que participan en actividades de ocio alcanza el 61,8%.

La realización de **actividades administrativas es más alta en las entidades con más número de voluntarias/os,** llegando al 51,9% en las que tienen entre 75-100.

Las tasas de las entidades que realizan tareas de soporte se distribuyen de manera muy irregular, pero en el caso de las más grandes alcanza un 22,9%. Los datos sobre implicación en tareas administrativas y logísticas, nos lleva a preguntarnos si, en alguna medida, es posible que la acción voluntaria esté suplantando algún tipo de actividad remunerada, más cuando se da en entidades de gran tamaño; no es menos cierto que las entidades más grandes tienen organizaciones más complejas y que, eventualmente, las personas voluntarias pueden tener papel como organizadoras del propio voluntariado, lo cual no excluye que quepa la **posibilidad de una confusión de papeles.**

Análisis según antigüedad.

La tasa de las entidades que tienen entre sus **acciones de voluntariado** el comunitario, **decrece a medida que aumenta la antigüedad de las entidades.** Ello nos lleva a pensar en que el paradigma de la intervención comunitaria (que aparece en nuestro país a partir de los ochenta) se consolida, en la medida en que es asumido por las nuevas entidades creadas.

Tabla 14: *Entidades según antigüedad y área de trabajo (%;múltiple)*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
ÁREA	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
V. Social	72,1	74,2	73,6	88,4	78,9	73,6
V. Comunitario	30,2	33,0	42,9	27,5	23,7	22,6
Medio ambiente y protección animal	14,0	4,1	6,1	0,0	0,0	11,3
Ocio y tiempo libre	44,2	29,9	48,5	47,8	47,4	56,6
Promoción de la cultura	18,6	7,2	12,3	15,9	5,3	18,9
V. Deportivo	18,6	7,2	13,5	13,0	10,5	20,8
Protección civil	4,7	1,0	1,8	1,4	0,0	3,8
Cooperación al desarrollo	9,3	9,3	15,3	11,6	7,9	24,5
V. Socio sanitario	16,3	26,8	33,1	20,3	10,5	30,2
V. Educativo	32,6	30,9	33,1	39,1	34,2	28,3

Las entidades más jóvenes son las que presentan tasas más altas en el voluntariado medioambiental y de protección animal, hecho que vendría a poner de manifiesto que se trata de un **ámbito de actuación emergente** y, que creemos que se incrementará en el futuro, tal y como lo sugieren los datos preliminares de nuestro estudio La Acción Voluntaria[3]

Finalmente, es de destacar, como se señalaba anteriormente, que las entidades más antiguas son las que con más frecuencia declaran actividades de voluntariado en el área de cooperación al desarrollo, acaso porque es esa una de las actividades clásicas de la acción social.

[3] Según los datos recogidos en esa encuesta, el voluntariado medio ambiental y de protección animal se incrementan en diez puntos en el plazo de un año hasta alcanzar casi un quince por ciento de entre las personas que declaran hacer voluntariado.

Por lo que respecta a las vías de captación, cabe destacar que las entidades más antiguas utilizan con más frecuencia (66,0%) vías de captación más convencionales: charlas, conferencias o actividades de ese tenor. Del mismo modo, son también las que más utilizan (73,0%) agencias o plataformas en la captación de voluntarias/os, y a las que más eficaz parece resultarles la vía del contacto personal (98,1%).

Parece haber un nexo común en esos datos, pues **la mayor antigüedad lleva aparejada un mayor nivel de conocimiento y de penetración social,** lo que haría más eficaz el uso de esas vías de captación.

Tabla 15: *Entidades según antigüedad y vías de captación (%;múltiple)*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
VÍAS DE CAPTACIÓN	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Relaciones personales (referencias de otras personas)	81,4	87,6	89,0	79,7	92,1	98,1
Campañas en la calle	41,9	26,8	32,5	34,8	31,6	43,4
Mediante campañas en prensa, radio o tv	18,6	9,3	16,0	13,0	10,5	22,6
A través de charlas, conferencias o similares	41,9	52,6	57,1	58,0	44,7	66,0
A través de internet (páginas web, rrss,...)	65,1	63,9	72,4	76,8	68,4	81,1
A través de instituciones públicas, servicios sociales	16,3	22,7	20,9	18,8	13,2	20,8
Mediante agencias o plataformas de voluntariado	41,9	45,4	55,8	53,6	44,7	73,6
En un centro educativo	23,3	20,6	23,3	17,4	10,5	26,4
Otro	4,7	4,1	5,5	4,3	13,2	7,5

En un sentido contrario, nos llama la atención que las **tasas más bajas** en el uso de Internet y RRSS se registre **entre las entidades con menos de diez años** de antigüedad (65,1%) o con entre once y veinte años (63,9%) ya que, sobre todo las primeras, podemos considerarlas nativas digitales.

Si atendemos a las herramientas de gestión, vemos un claro incremento del uso de aquellas sobre las que se ha preguntado a medida que se incrementa la antigüedad.

Tabla 16: *Entidades según antigüedad y herramientos de gestión*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
HERRAMIENTAS	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Acuerdo de incorporación	79,1	78,4	82,8	94,2	89,5	83,0
Responsable voluntariado	93,0	90,7	95,1	98,6	100,0	96,2
Código ético	55,8	59,8	66,9	60,9	68,4	73,6
Seguro voluntarias/os	88,4	93,8	96,3	97,1	100,0	100,0
Cursos o plan de formación	72,1	78,4	76,7	88,4	68,4	88,7
Plan de calidad	20,9	43,3	58,9	68,1	63,2	56,6
Plan de igualdad	32,6	40,2	41,7	40,6	50,0	47,2
Registro voluntarias/os	97,7	91,8	96,3	92,8	97,4	100,0
Certificados reconocimiento	46,5	59,8	66,9	72,5	60,5	69,8
Plan de acogida	46,5	70,1	73,0	82,6	78,9	81,1
Reuniones periódicas con las personas voluntarias	83,7	82,5	79,8	85,5	78,9	98,1

El lado positivo de esta tendencia que se detecta es que las entidades van, de **manera progresiva, consolidando su estructura y dotándose de mejores instrumentos de gestión;** el lado negativo es que a las más nuevas les cuesta incorporar instrumentos que, sin lugar a dudas, les serían de gran ayuda.

En particular nos llaman la atención los bajos porcentajes de entidades de menos de diez años de antigüedad que contemplan los certificados de reconocimiento o un plan de acogida (46,5%), que tienen un plan de igualdad (32,6%) o que cuentan con un plan o sistema de calidad (20,9%).

Además, no hay que perder de vista que dos de cada diez de las entidades de este tramo de antigüedad, no contemplan el acuerdo de incorporación, lo cual, además de un incumpliendo de la ley, supone que las personas voluntarias **no tienen una regulación adecuada** de su relación con la entidad.

Analizando la frecuencia a la luz de la antigüedad, vemos cómo, con la excepción de las más modernas, la opción de "más de una vez a la semana" muestra una tendencia al alza, hasta llegar al 39,6% en las entidades con más de cincuenta años de antigüedad.

Si analizamos la siguiente categoría de respuesta que denota alta participación (una vez a la semana) y tomamos ambas conjuntamente, podemos ver nítidamente cómo **a más antigüedad, más frecuente** participación en acciones de voluntariado.

Ello puede verse con más nitidez si nos fijamos en la fila relativa a la participación esporádica, que desciende progresivamente hasta ser inexistente en las entidades de entre 41-50 años, y testimonial (1,9%) en las de más de cincuenta años de antigüedad.

Tabla 17: *Entidades según frecuencia de participacion de las personas voluntarias y antigüedad (%)*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
FRECUENCIA	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Más de una vez a la semana	37,2	25,8	28,8	23,2	31,6	39,6
Una vez a la semana	27,9	43,3	44,8	58,0	50,0	49,1
Más de una vez al mes	14,0	15,5	12,9	7,2	15,8	3,8
Una vez al mes	2,3	3,1	2,5	4,3	2,6	3,8
Una vez al trimestre	0,0	2,1	1,8	1,4	0,0	0,0
Con frecuencia menor (campañas,...)	14,0	8,2	8,6	4,3	0,0	1,9

Si estuviésemos hablando de antigüedad de las personas voluntarias, cabría la hipótesis de que la permanencia en la entidad lleva, de manera progresiva, a una mayor implicación que se traduciría en acudir con mayor frecuencia.

Siendo, por el contrario, la antigüedad de las entidades, solo cabe pensar que, siendo **más antiguas, tienen un mayor poso** en cuanto a la acción voluntaria y son capaces de ofrecer una mayor participación.

Veamos, una tendencia parecida en los datos relativos a la intensidad de la acción voluntaria.

Tabla 18: *Entidades según intensidad de participación de las personas voluntarias y antigüedad (%)*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
INTENSIDAD	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Menos de una hora	16,3	13,4	10,4	11,6	0,0	7,5
Entre 1-3 horas	67,4	70,1	64,4	71,0	81,6	75,5
Entre 4-6 horas	9,3	12,4	19,6	13,0	15,8	15,1
Más de 6 horas	4,7	1,0	2,5	2,9	2,6	1,9

Como podemos ver las **mayores frecuencias de participación se dan en las entidades más antiguas,** como se aprecia en el descenso progresivo, a medida que se incrementa la antigüedad, de las tasas de entidades que declaran que sus voluntariados emplean menos de una hora cada vez que acuden a la entidad: desde el 16,3% de las que tienen menos de 10 años de antigüedad hasta el 7,5% de las que tienen más de cincuenta (sin perder de vista que no hay ninguna entidad de entre 41-50 años de antigüedad que declare que sus voluntarias/os, emplee menos de una hora cada vez que acude a la entidad).

Así pues, por una u otra razón, **las personas que colaboran con entidades más antiguas, acuden con una mayor frecuencia a la entidad y emplean más tiempo** en esa colaboración cada vez que acuden a la entidad; se diría en este caso, que las entidades más antiguas fidelizan mejor a sus voluntarios/as.

Atendiendo a la actividad o actividades que realizan las personas voluntarias, observamos una cierta tendencia a que **"las más populares"** (acompañamiento, ocio) sean **más frecuentes cuanto más antigua** es la entidad, situándose en torno a las tres cuartas partes en ambos casos, seguramente porque dichos tipos de actividad son los primeros que, históricamente, empiezan a llevar a cabo las entidades.

Otro tanto ocurre con las tareas administrativas que, en el caso de las de más de cincuenta años se sitúa en el 50,9%.

Tabla 19: *Entidades según tareas desarrolladas por las personas voluntarias y antigüedad (%;múltiple)*

	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
INTENSIDAD	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Acompañamiento a personas	51,2	63,9	69,3	71,0	73,7	73,6
Actividades de ocio	62,8	56,7	68,1	71,0	65,8	77,4
Tareas administrativas	23,3	24,7	33,7	33,3	39,5	50,9
Talleres culturales	41,9	36,1	35,0	43,5	36,8	45,3
Tareas logísticas	20,9	12,4	24,5	23,2	13,2	28,3
Visitas culturales	23,3	20,6	31,9	40,6	31,6	41,5
Actividades deportivas	27,9	17,5	25,8	27,5	18,4	18,9
Sensibilización	2,3	13,4	12,3	8,7	5,3	13,2
Formación	7,0	12,4	6,7	14,5	13,2	15,1
Soporte entidad	9,3	12,4	11,0	23,2	21,1	15,1

Las entidades más jóvenes presentan tasas sensiblemente inferiores al resto, prácticamente en todos los tipos de actividad, mientras que, a partir de los diez años de antigüedad, se observa una mayor homogeneidad.

Cabe pensar, entonces, en los diez años como la frontera de consolidación de las entidades, pasada la cual, tienden a equilibrarse con el resto de entidades.

En la exigencia de requisitos extra a los que ya establece la ley, cabe destacar cómo hay una cierta tendencia a pedir una edad superior a la establecida a medida que las entidades son más antiguas.

Son dos las hipótesis que se nos plantean: bien esas entidades han tenido malas experiencias con voluntarias/os menores, bien las entidades más antiguas, por inercia, continúan con los requisitos anteriores a la nueva ley.

Por su parte, las más nuevas tienden a pedir con más frecuencia (18,6%) conocimientos específicos y las más antiguas algún tipo de formación previa.

Tabla 20: *Entidades según requisitos exigidos a las personas voluntarias y antigüedad (%;múltiple)*

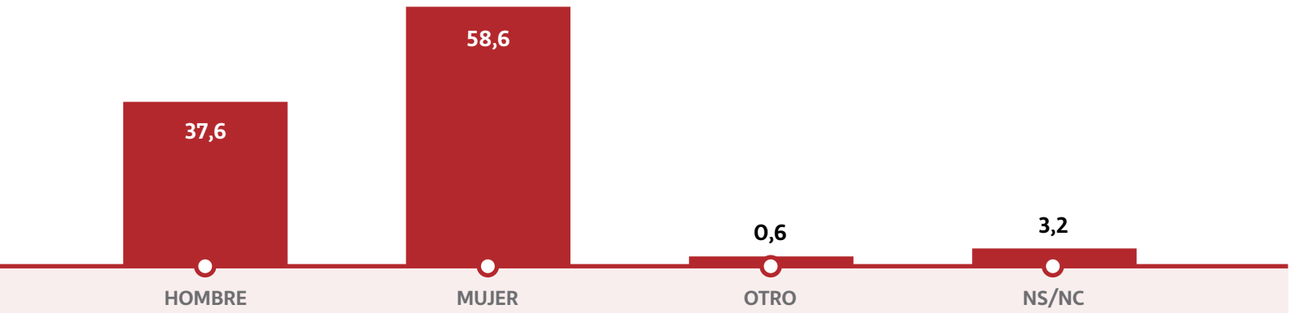
	ANTIGÜEDAD (AÑOS)					
REQUISITOS	**<10**	**11-20**	**21-30**	**31- 40**	**41-50**	**>50**
Edad	25,6	30,9	30,7	43,5	28,9	49,1
Conocimientos específicos	18,6	5,2	14,1	11,6	10,5	5,7
Competencias personales	44,2	35,1	42,9	39,1	47,4	49,1
Compromiso	23,3	30,9	25,2	17,4	34,2	39,6
Formación previa	4,7	10,3	9,8	10,1	15,8	17,0
Ningún requisito	9,3	10,3	7,4	5,8	15,8	1,9

LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Tal y como se viene constatando en diversas investigaciones[4], nos encontramos con **una mayor tasa de mujeres** entre las personas voluntarias, en una proporción aproximada de seis a cuatro.

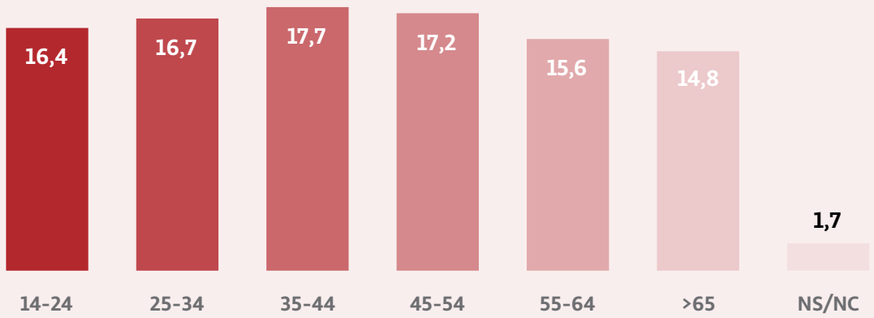
Dicho de otra manera, el índice de feminización es de 1,6 (un 1 nos situaría en un marco de equidad), superior al 1,3 que hemos encontrado en nuestro estudio al que acabamos de referirnos.

Gráfico 13: *Personas voluntarias según sexo (%)*



Con respecto a la edad, tal y como se indica en la ficha técnica de la encuesta, se establecieron **cuotas** según los datos de esas investigaciones; sin embargo, lo que nos hemos encontrado es una distribución por edades bastante homogénea entre los diferentes tramos de edad.

Gráfico 14: *Personas voluntarias según edad (%)*



[4] La Acción Voluntaria en 2017: Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado. PVE 2018
El Tercer Sector de Acción Social en 2015: impacto de la crisis. POAS 2016

La tasa más alta (17,7%) la encontramos en el tramo comprendido entre los 35-44 años.

Ello supone una sensible diferencia con respecto a lo que arrojan las investigaciones referidas: si bien hay divergencias importantes, en ambos estudios los tramos de edad intermedios (35-44 y 45-54) concentran la mitad de las personas voluntarias. No obstante, creemos que esta distribución por edades es la que se da entre las personas voluntarias de las entidades miembro de la PVE puesto que, tal y como se ha desarrollado el trabajo de campo (desde el Observatorio de la PVE se envió a cada entidad el número y el perfil de las personas que deberían responder al cuestionario) no existe razón alguna para pensar que los datos se hayan sesgado en uno u otro sentido. Antes al contrario, entendemos que cada una de las entidades ha intentado ceñirse lo más posible a esas indicaciones y el resultado es esa foto, que entendemos **fidedigna de las personas voluntarias** de nuestra red. Como hemos apuntado anteriormente, dada la heterogeneidad de entidades, la diversidad de ámbitos de actuación, el amplio ámbito geográfico, entendemos que estos datos **son extrapolables al conjunto de las personas voluntarias** de nuestro país.

Cabría pensar que el formato de encuesta (autoaplicada a través de Internet) provoque que las personas voluntarias más jóvenes estén sobrerrepresentadas en detrimento de las personas de más edad, pero si comparamos estos datos con los obtenidos en la reciente ola de nuestra serie "La acción voluntaria" realizada en mayo de este año, esa predicción no se cumple, como vemos en la siguiente tabla.

Tabla 21: *Personas voluntarias según edad. Comparativa con accion voluntaria (%)*

	ASÍ SOMOS	ACCIÓN VOLUNTARIA	DIFERENCIA
Entre 14-24	16,4	9,4	7,0
Entre 25-34	16,7	18,0	-1,3
Entre 35-44	17,7	24,4	-6,7
Entre 45-54	17,2	18,4	-1,2
Entre 55-64	15,6	17,8	-2,2
65 Y más	14,8	12,1	2,7
No contesta	1,7		

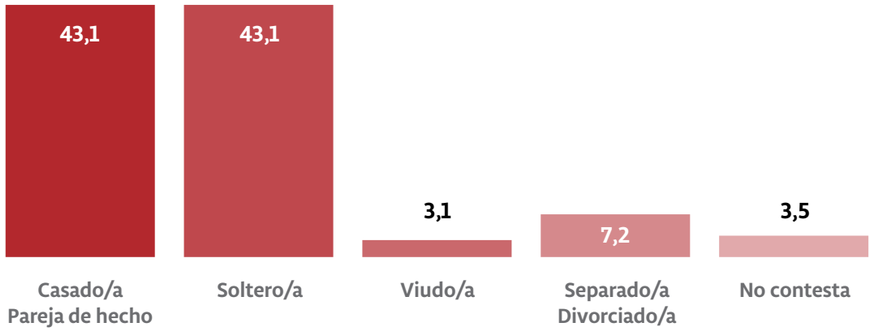
Si bien es cierto que, según nuestros datos hay un siete por ciento más de personas voluntarias en el tramo de menor edad, en el grupo de los mayores, también encontramos una mayor tasa que en los datos de "La Acción Voluntaria"; la diferencia, en este caso, no es tan abultada, pero sí lo suficiente como para desmentir el sesgo que pudiera atribuirse al uso de la tecnología.

La lectura que cabe hacer es que "Así somos" nos ofrece una foto bastante fiel de cómo son las personas voluntarias de las entidades de la PVE: como ya hemos apuntado, es plausible pensar que cada entidad ha intentado cumplir las cuotas y si, finalmente ese ajuste no es exacto, se debe a que la realidad ha ido moldeando, por así decir, las cuotas preestablecidas.

Hay que tener en cuenta que las respuestas provienen de **un gran número de entidades,** lo cual hace muy poco probable un sesgo determinado en función de la edad, más si tenemos en cuenta que la distribución por sexo sí que es coincidente con ese y otros estudios.

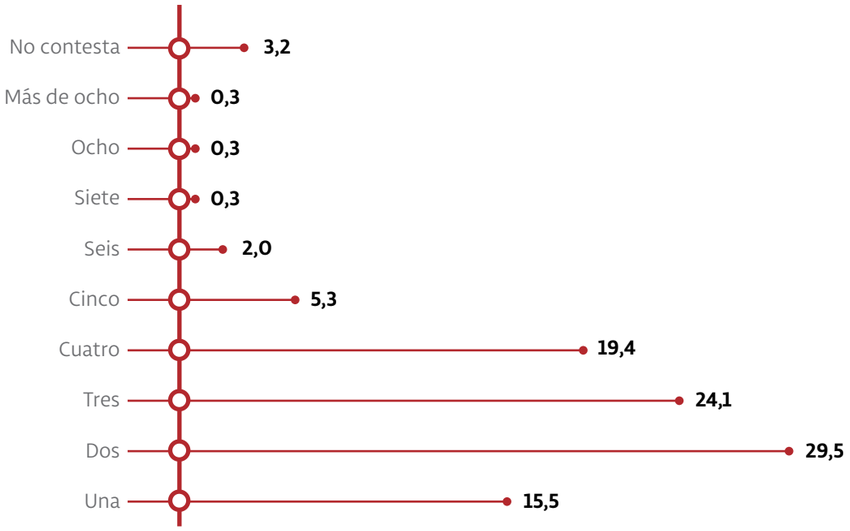
En cuanto a estado civil, encontramos la misma tasa (43,1%) de personas voluntarias que viven en pareja (casadas o no) o que están solteras. Sirva este dato como mera descripción de la muestra, puesto que considerado así, sin tener en cuenta la edad, no resulta todo lo clarificador que debiera. Casi una de cada diez personas voluntarias (7,2%) está separada o divorciada y en torno al tres por ciento son viudas.

Gráfico 15: *Personas voluntarias según estado civil (%)*



Tres cuartas partes de **nuestros voluntarios y voluntarias viven en hogares con dos, tres o cuatro miembros;** de ellos un 29,5% lo hace en hogares con dos miembros y hasta un 15,5% vive solo.

Gráfico 16: *Personas voluntarias según nº de personas que conviven en el hogar (%)*



Según los datos recogidos, los hogares de más de cuatro personas son poco frecuentes: un 5,3% declara vivir en hogares de cinco personas, un 2,0% en hogares de seis miembros mientras que no llega al uno por ciento la tasa de personas voluntarias que viven en hogares mayores.

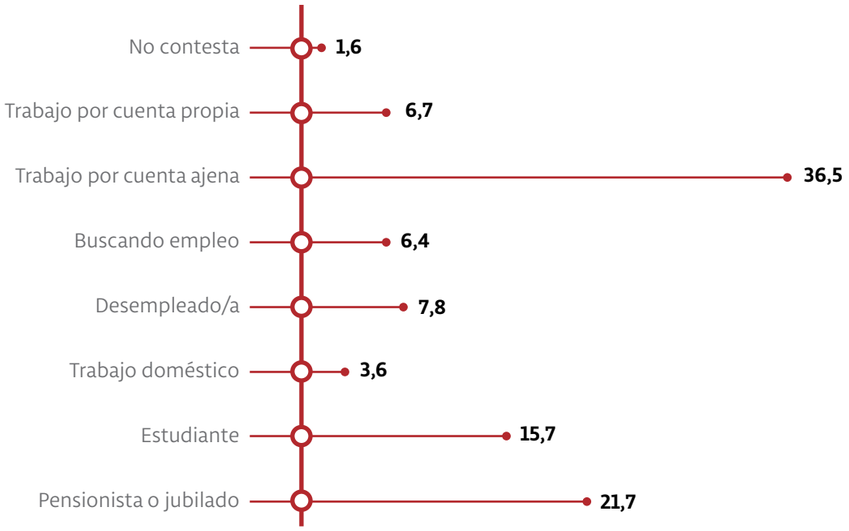
Si comparamos esta distribución con la que nos ofrece el INE para el conjunto de la población, el dato más relevante es la infrarrepresentación, entre las personas voluntarias, de aquellas que viven solas.

Tabla 22: *Personas voluntarias según miembros en el hogar de residencia. Comparativa con datos de población en general (%)*

	ASÍ SOMOS	INE	DIFERENCIA
UNA	15,5	25,6	-10,1
DOS	29,5	30,6	-1,1
TRES	24,1	20,8	3,3
CUATRO	19,4	17,4	2,0
CINCO O MÁS	8,2	5,5	2,7

Atendiendo a la situación laboral, cuatro de cada diez voluntarios/as están trabajando (un 36,5% por cuenta ajena y un 6,7% por cuenta propia), representando los jubilados y pensionistas un 21,7% del total. La tasa de paro entre las personas voluntarias es del 14,2%, muy similar al 15,7% que hemos obtenido en el ya citado estudio de mayo de 2018.

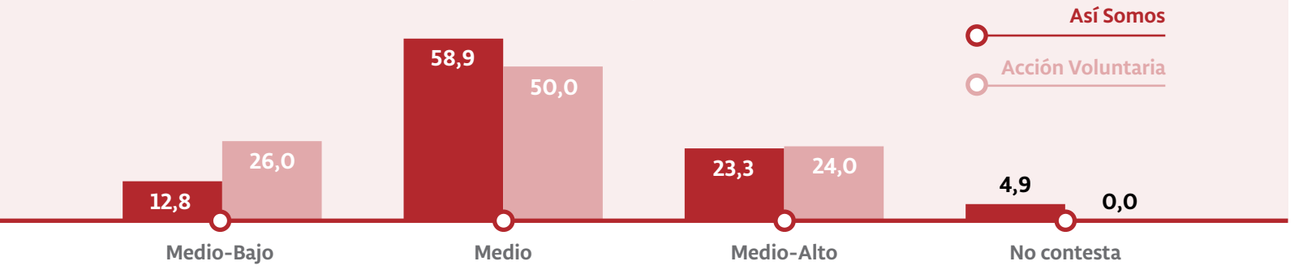
Gráfico 17: *Personas voluntarias según situación laboral (%)*



La **tasa de actividad** de nuestra muestra es de **49,6%** sensiblemente **inferior a la de la población general, cifrada por el INE** en el **58,8%,** en el año 2017. La menor tasa de actividad entre las personas voluntarias, se explica, sobre todo, por el peso porcentual de estudiantes y pensionistas/jubilados y vendría a corroborar lo que hemos obtenido en nuestro estudio sobre la acción voluntaria de este año[5] en la que un 24,2% de las personas que no hacen voluntariado, afirma no hacerlo **porque el trabajo no le deja tiempo para ello.**

Con respecto al grupo social en el que se sitúan las personas encuestadas, seis de cada diez (58,9%) lo hacen en el nivel medio y dos de cada diez (23,3%) en el nivel medio-alto.

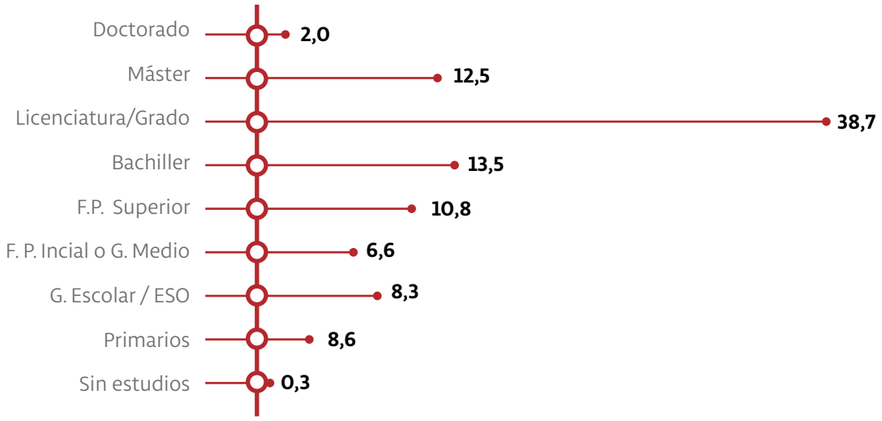
Gráfico 18: *Personas voluntarias según nivel socioecómico declarado; comparativa con datos de la acción voluntaria (%)*



Ello contrasta con los datos preliminares del referido estudio en el que un 26,0% del total de personas encuestadas se autoclasifica en un nivel socioeconómico medio bajo, un 24,0% lo hace en un nivel alto o medio alto y un 50,0% se sitúa en un nivel medio. La conclusión que cabe extraer, a la luz de estos datos, es que un bajo nivel socioeconómico, constituye una dificultad para el voluntariado, acaso porque las personas de este grupo están más pendientes de sus propias circunstancias que de pensar en cómo ayudar.

Por lo que respecta al nivel de estudios, es de destacar que más de la mitad de las personas encuestadas cuenta con estudios universitarios (38,7% estudios de grado, 12,5% máster y 2,0% doctorado) y apenas un cuatro por ciento no tiene estudios o solo los primarios.

Gráfico 19: *Personas voluntarias según nivel de estudios (%)*



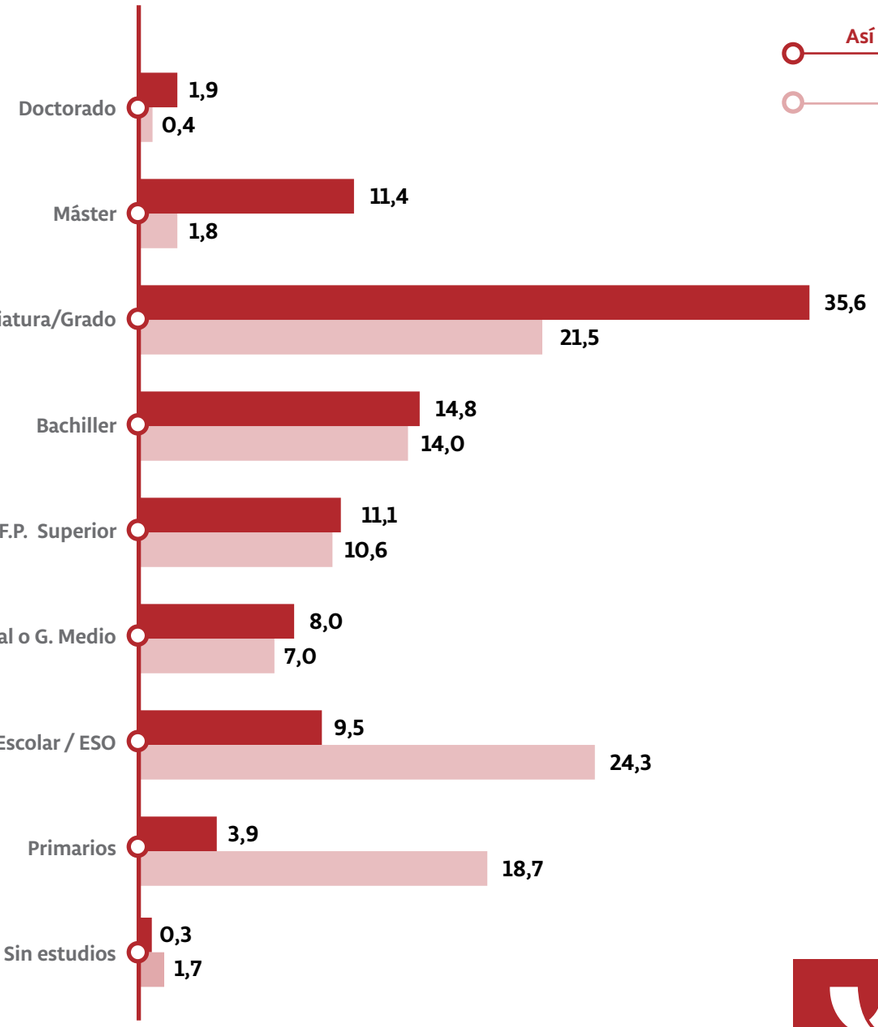
[5] La acción Voluntaria 2018. Datos preliminares.

La formación profesional cuenta con escasa presencia, pues solo dos de cada diez personas voluntarias refieren haber finalizado estudios de esa modalidad.

Si comparamos los datos obtenidos en nuestra encuesta con los de CIS,[6] observamos que el nivel de estudios es sensiblemente superior entre las personas voluntarias con respecto a la población general, puesto que en nuestra encuesta encontramos tasas más altas de estudios superiores y más bajas de personas con estudios básicos.

Como vemos en el siguiente gráfico, la correlación parece clara y a mayor nivel educativo, más probabilidad de hacer voluntariado; más allá de las hipótesis que este hecho pueda suscitar (por ejemplo, que una mayor formación permite un mayor conocimiento de la problemática social y un eventual compromiso con ella) lo que sí podemos afirmar es que las personas voluntarias tienen un nivel educativo más alto que la población general, lo que constituye un activo valioso para las entidades.

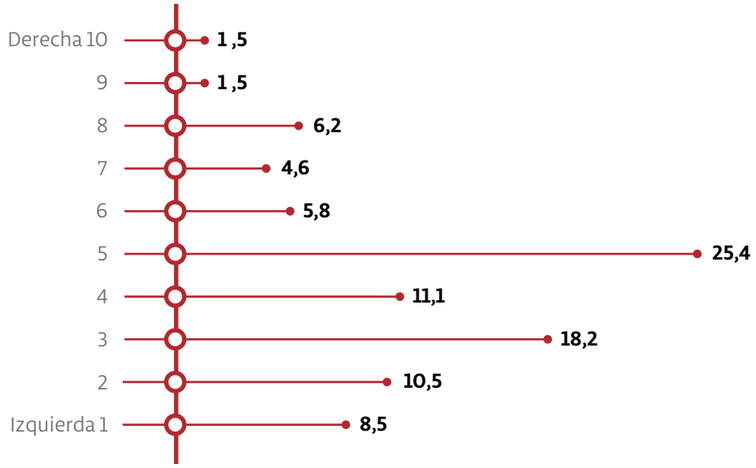
Gráfico 20: *personas voluntarias según nivel de estudios, comparativa con población general (%)*



[6] Barómetro de Abril de 2018. CIS. 2018.

Respecto a la posición ideológica, hay una inclinación hacia la izquierda, como se puede apreciar en el siguiente gráfico. La puntuación media es de 4,22 y la mediana se sitúa en el "4", es decir, la mitad de las personas encuestadas ha puntuado cuatro o menos, siendo "1" la posición más a la izquierda y "10" la más a la derecha.

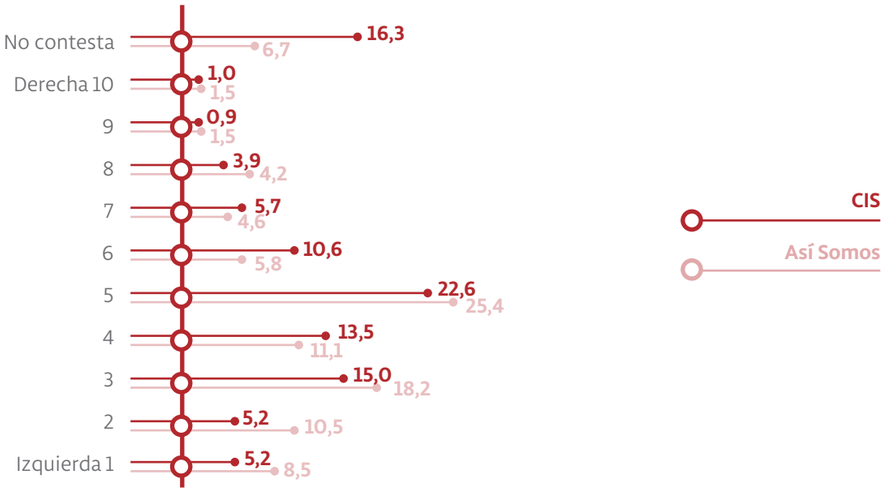
Gráfico 21: *Personas voluntarias según adscripción ideológica (%)*



Aun considerando "5" como una posición de centro (aunque en rigor se sitúa a la izquierda) la cuarta parte de las personas encuestadas se definen a la derecha y la mitad a la izquierda.

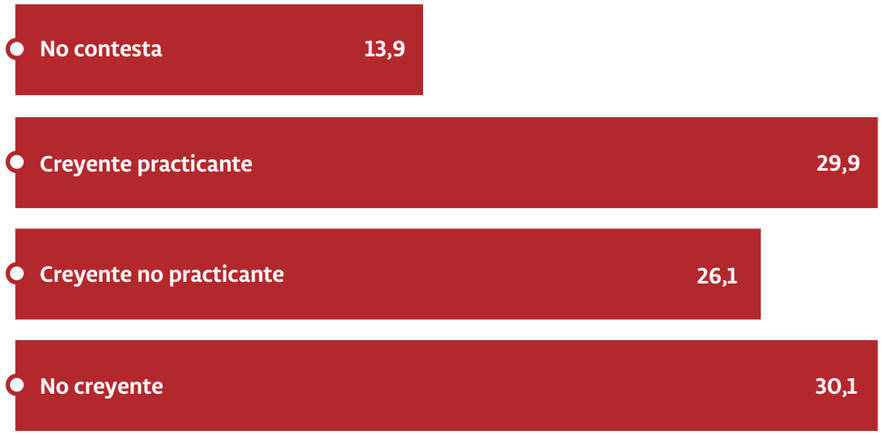
Si comparamos nuestros datos con los del último barómetro del CIS, podemos ver cómo el perfil de las personas voluntarias es sensiblemente **más de izquierda que el de la población general.**

Gráfico 22: *personas voluntarias según adscripción ideológica, comparativa con datos del CIS (%)*



En cuanto a las creencias religiosas, un tercio de voluntarios/as (30,1%) se declara no creyente, casi otro tercio (29,9%) creyente practicante y una cuarta parte (26,1%) creyente no practicante.

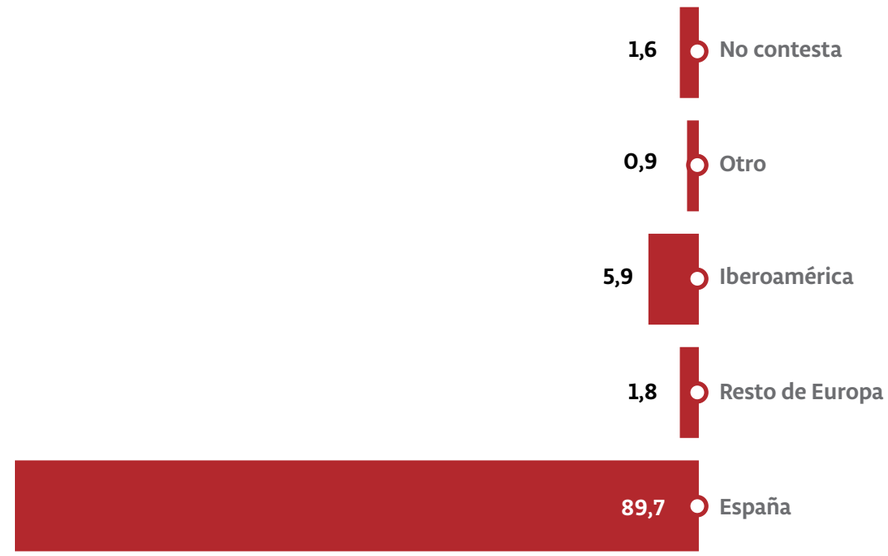
Gráfico 23: *Personas voluntarias según creencias religiosas (%)*



En este caso, la tasa de **no creyentes es dos puntos y medio superior a la registrada en el CIS,** que se sitúa en el 27,8% de la población general.

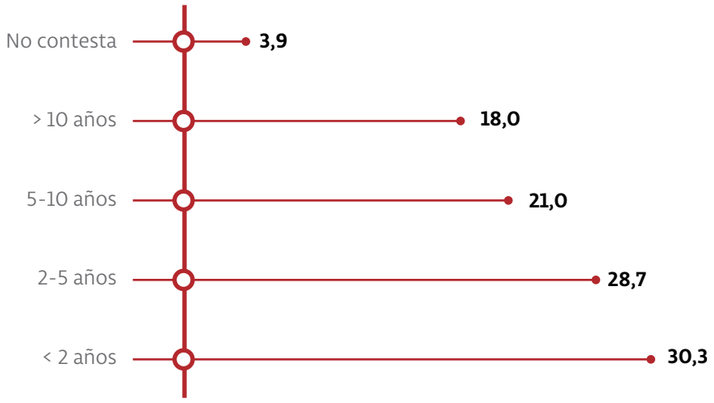
Casi nueve de cada diez personas (89,7%) voluntarias ha nacido en España y de entre las que han nacido en otro país, son las iberoamericanas, con un 5,9% las que tienen una mayor representación.

Gráfico 24: *Personas voluntarias según país de nacimiento (%)*



Con respecto a la relación con la entidad, la antigüedad media de las personas voluntarias es de casi seis años (5,8).

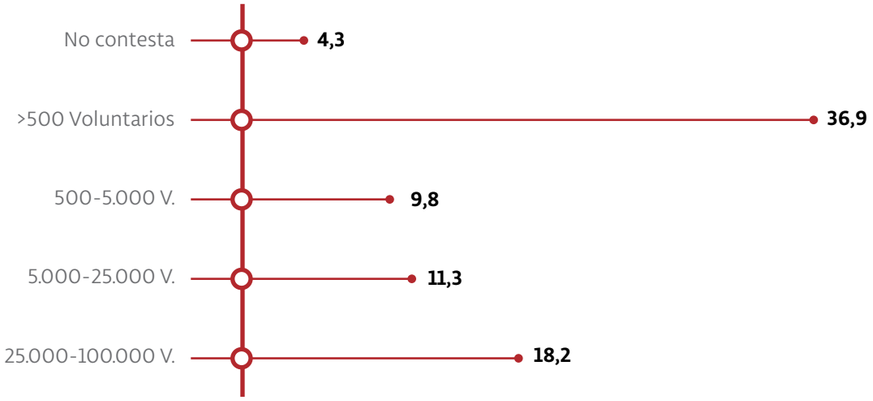
Gráfico 25: *Personas voluntarias según antigüedad en la asociación (%)*



Un tercio (30,3%) lleva colaborando con su entidad dos años o menos, casi la mitad lleva entre dos y diez años (26,7% entre dos y cinco y 21,0% entre cinco y diez años) mientras que casi dos de cada diez (18,0%) lleva más de diez años como voluntario.

Atendiendo al tamaño de la entidad, medido en este caso por el número de personas voluntarias con las que cuenta, un **tercio largo** (36,9%) está adscrito a **entidades con menos de quinientas personas** voluntarias. Hay que tener en cuenta que con más de cien mil voluntarios/as solo hay una entidad (Cruz Roja) cuyo peso es el 22,3% del total.

Gráfico 26: *Personas voluntarias según tamaño de la entidad con la que colaboran (%)*



Con esta primera toma de contacto con los datos de nuestra encuesta, podemos decir que la persona voluntaria tipo es una **mujer, nacida en España, de cuarenta y cuatro años, casada o que vive en pareja; colabora desde hace cinco años en una entidad con menos de quinientas personas voluntarias;** ideológicamente está en el entorno del **centro izquierda, es no creyente y cuenta con estudios universitarios.**

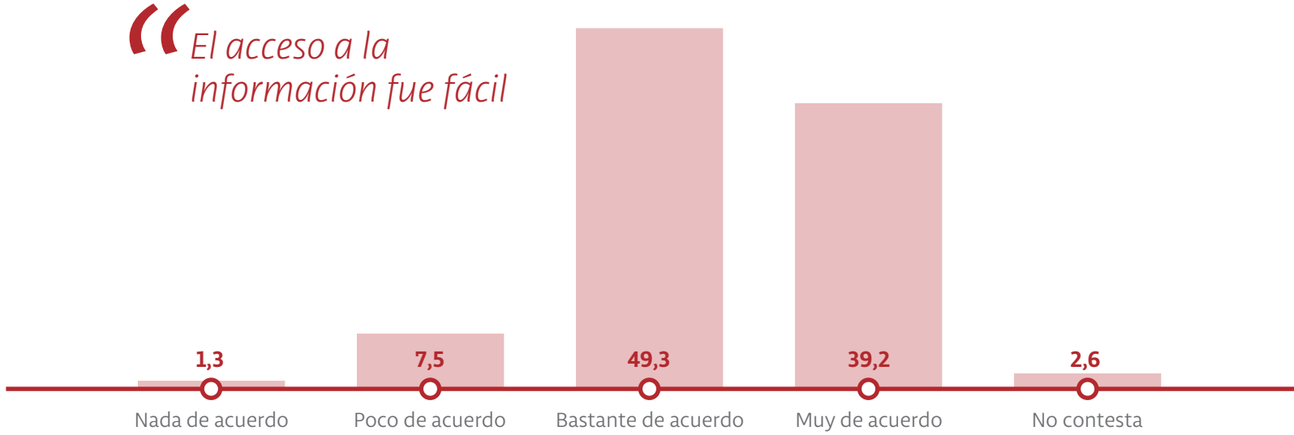
LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Acceso a la entidad.

En anteriores investigaciones de la PVE [7] se invocan ciertos aspectos de la acogida de la persona voluntaria que hace engorrosa su incorporación a una entidad del voluntariado, por lo cual hemos preguntado a nuestras voluntarias y voluntarios respecto a este asunto, ya que entendemos de la máxima importancia para las entidades que el proceso de captación y acogida, además de ser sencillo, operativo, ágil, debe **ser percibido como tal** por aquellas personas que muestran interés en prestar su colaboración.

Nos hemos encontrado con que el acceso a la información necesaria fue fácil, según manifiestan nueve de cada diez personas que respondieron a la encuesta (49,3% están bastante de acuerdo y 39,2% muy de acuerdo).

Gráfico 27: *Personas voluntarias (%) según grado de acuerdo con la afirmación:*

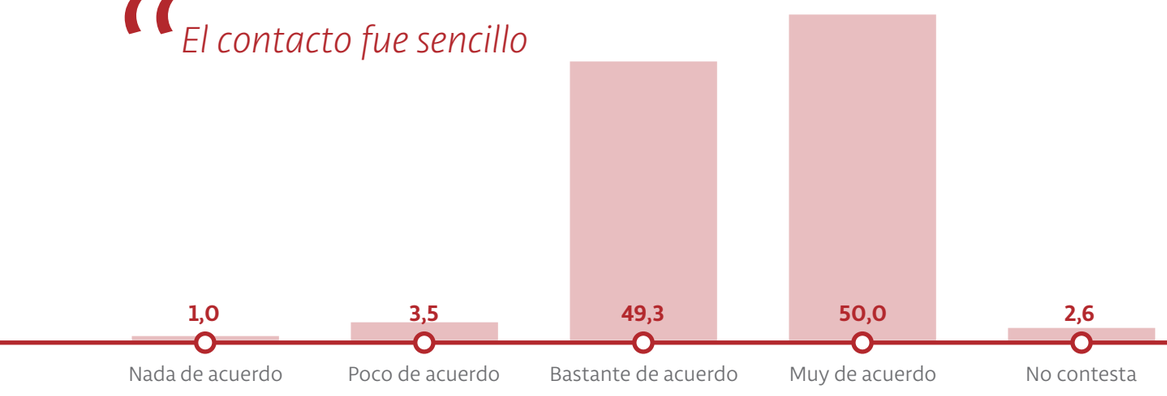


[7] La Acción Voluntaria 2017

Se accede a la información con **facilidad,** en buena medida porque el contacto con la entidad fue **sencillo** para casi todas las personas voluntarias que han respondido a la encuesta, como lo atestigua que la mitad de ellas estén muy de acuerdo con la afirmación que le planteábamos y otro 43,0% está de acuerdo con la misma.

Gráfico 28: *Personas voluntarias (%) según grado de acuerdo con la afirmación:*

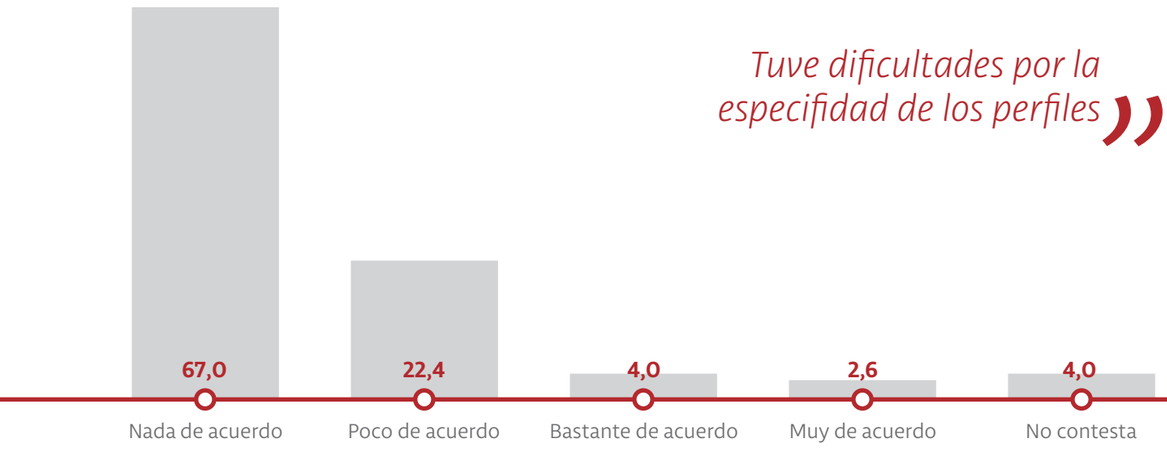
"El contacto fue sencillo



Las condiciones personales que se plantean, el perfil que se requiere para colaborar como voluntario o voluntaria, tampoco plantea dificultades.

Gráfico 29: *Personas voluntarias (%) según grado de acuerdo con la afirmación:*

Tuve dificultades por la especifidad de los perfiles"

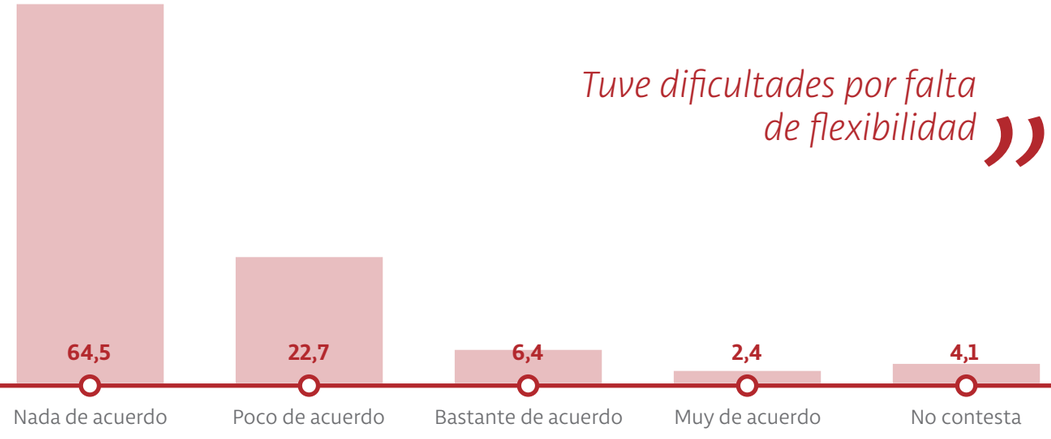


Un 22,4% está poco de acuerdo con la afirmación planteada al respecto y hasta un 67,0% no está nada de acuerdo con la misma.

Del mismo modo, **la falta de flexibilidad tampoco es un obstáculo para el ejercicio del voluntariado,** como lo refieren casi nueve de cada diez de quienes respondieron a la encuesta: 22,7% poco de acuerdo con que la falta de flexibilidad por parte de la entidad suponga algún tipo de dificultad, 64,5% nada de acuerdo con la afirmación planteada.

Gráfico 30: *Personas voluntarias (%) según grado de acuerdo con la afirmación:*

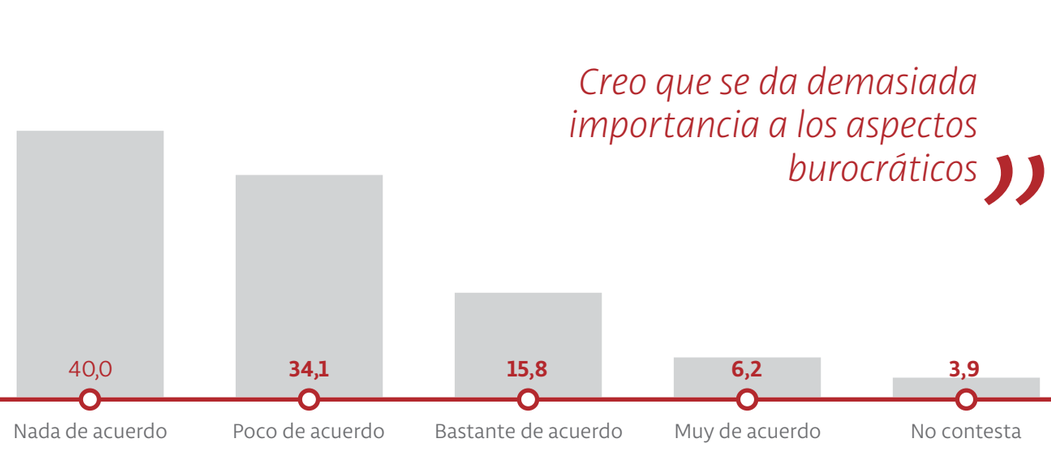
Tuve dificultades por falta de flexibilidad"



Respecto a los aspectos **burocráticos** que se exigen para la integración en la entidad, siendo positiva la respuesta obtenida, no podemos dejar de fijarnos en que **dos de cada diez** encuestados considera que se da demasiada importancia a esos aspectos, si bien hay que decir que estos aspectos **no dependen por entero de las entidades.**

Gráfico 31: *Personas voluntarias (%) según grado de acuerdo con la afirmación:*

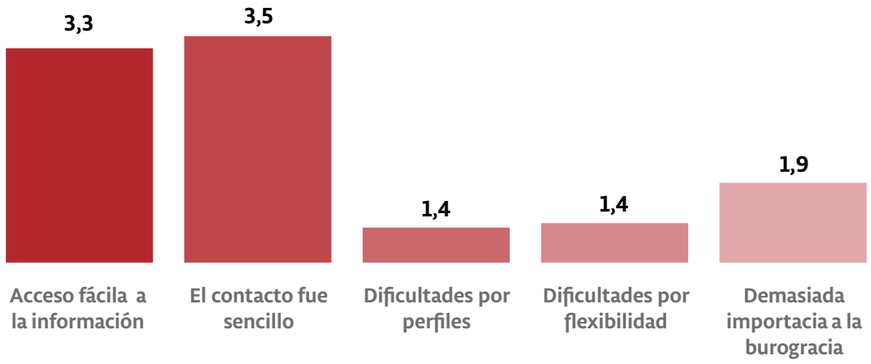
Creo que se da demasiada importancia a los aspectos burocráticos"



Con todo, un 34,1% está poco de acuerdo con esa afirmación y hasta un 40,0% no lo está en absoluto.

Veamos, en el siguiente gráfico los valores promedio (la media aritmética) obtenidos en cada una de las afirmaciones, lo que nos permite concluir que el **acercamiento y *los primeros pasos*** en las entidades del voluntariado son, realmente, **sencillos.**

Gráfico 32: *Media aritmética de las puntuaciones otorgadas a cada uno de los items propuestos sobre el acceso al voluntariado (escala 1-4)*



Podemos observar que el dato menos bueno es el relativo a los aspectos burocráticos, con un promedio de 1,9 (siendo uno la respuesta más favorable y cuatro la menos); hay que tener en cuenta que determinados trámites (LOPD, certificado de antecedentes penales,...) no son iniciativa de las entidades, sino cuestiones de obligado cumplimiento.

En todo caso, las entidades harán bien limitando, en la medida de lo posible, todo lo que, en lenguaje ordinario, llamamos papeleo. También, aun con las dificultades que acarrea, **haciendo ver a la administración** que un excesivo celo en los aspectos formales, puede **desincentivar** el acceso al voluntariado.

Además de nuestro listado, se abrió la posibilidad de apuntar otras cuestiones no contenidas en el mismo. Cincuenta y siete personas (un 3,4% del total) así lo hicieron tal y como refleja la siguiente tabla, con más valor cualitativo que cuantitativo.

Tabla 23: *Otros problemas referidos por las personas encuestadas (múltiple)*

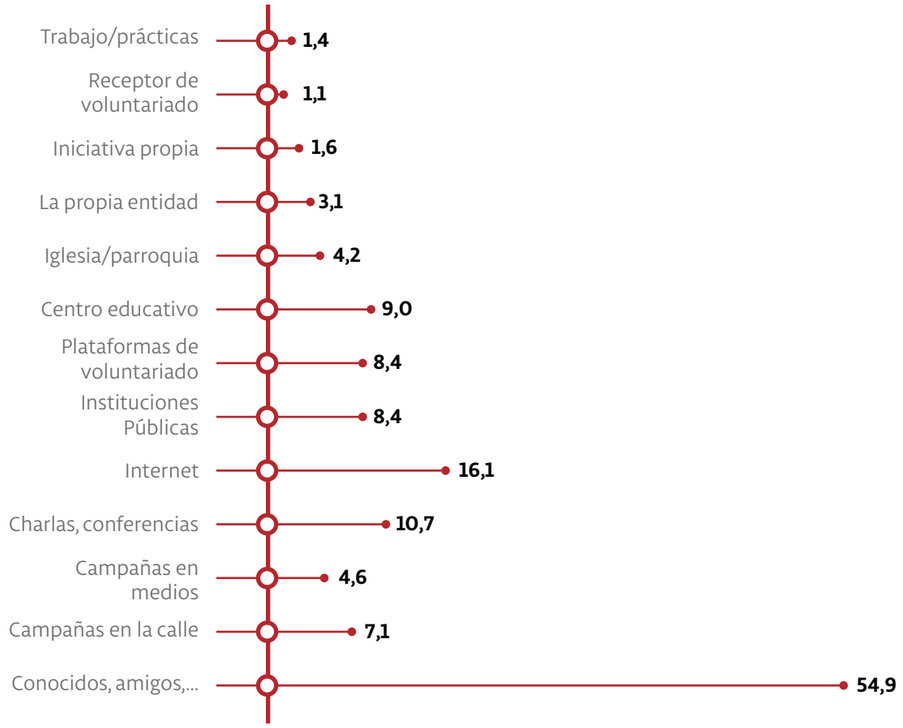
	N	% SOBRE TOTAL	% SOBRE RESPUESTA
Problemas de comunicación y organización	26	1,5	44,7
Tiempo de espera en el inicio y/o en la actividad	6	0,4	10,8
Falta de recursos	5	0,3	8,1
Trato a las personas voluntarias	21	1,3	36,4

El resumen de este apartado nos remite al proverbio que hemos adoptado como divisa, pues nuestros datos vienen a poner de manifiesto que, una vez que se tiene conocimiento de una entidad, es realmente sencillo acceder a la actividad voluntaria.

Sin renunciar a la mejora constante, lo cierto es que, a la luz de los datos recogidos, **las entidades constituyen entornos amables** y son accesibles para las personas voluntarias.

Por lo que respecta a la forma en la que las personas voluntarias cobran conocimiento de la entidad del voluntariado, lo más habitual es que sea a través de personas **conocidas o amigas,** con una tasa de 54,9% de personas voluntarias.

Gráfico 33: *Personas voluntarias según modos de conocimiento de las entidades del voluntariado (múltiple, %)*



A mucha distancia, un 16,1% han conocido la entidad a través de **Internet** y un 10,7% mediante **charlas o conferencias,** siendo las únicas maneras de conocimiento que superan el diez por ciento.

Aunque, como se dice, la diferencia es mucha, hemos de hacernos eco de la importancia que cobra Internet, medio de comunicación que, no cabe duda, va a tener una mayor presencia y protagonismo en nuestra sociedad.

En el lado contrario, hemos de referirnos al poco peso de los centros educativos, las plataformas de voluntariado y las instituciones públicas como vías de acceso a la acción voluntaria, ámbitos a los que, sin lugar a duda, deberia **prestarse más atención por parte de las entidades** y de las propias plataformas.

Motivación al voluntariado.

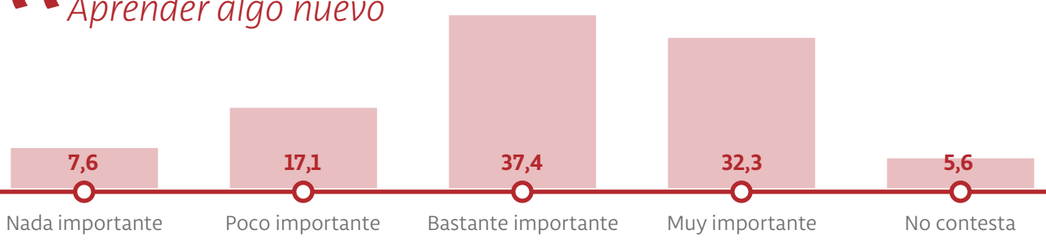
Repasemos en este capítulo las motivaciones para realizar voluntariado declaradas por las personas que respondieron a la encuesta.

En el cuestionario se les planteaban hasta diez aspectos que pudieran actuar como motivadores para la acción voluntaria, pidiendo una valoración de la importancia de cada uno de ellos. De cara a entender la motivación de manera más precisa, veámoslos agrupados en cuatro categorías.

Pensando en el **desarrollo profesional,** en primer lugar, vemos cómo la posibilidad de que a través del voluntariado se pueda "Aprender algo nuevo" es importante (37,4%) o muy importante (32,3%) para siete de cada diez personas encuestadas.

Gráfico 34: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado.*

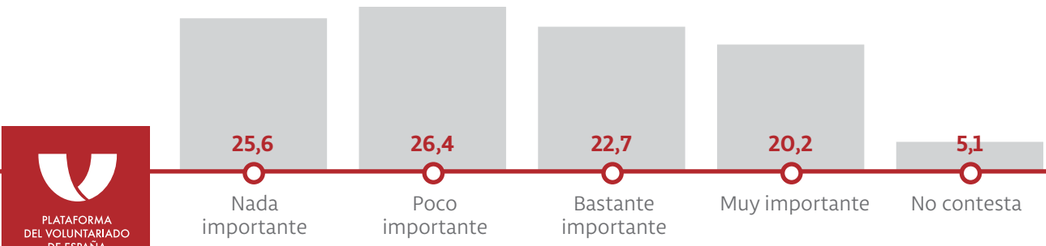
"Aprender algo nuevo



"Aprender algo nuevo" **tiene más que ver con la experiencia vital** que con aprendizaje o experiencia profesional, tal y como podemos ver en el gráfico siguiente, en el que esos aspectos más formales aparecen mucho más difuminados: para algo más de la mitad de personas encuestadas son poco o nada importantes, mientras que son bastante o muy importantes para un 42,9%.

Gráfico 35: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado.*

"Adquirir experiencia o habilidades profesionales

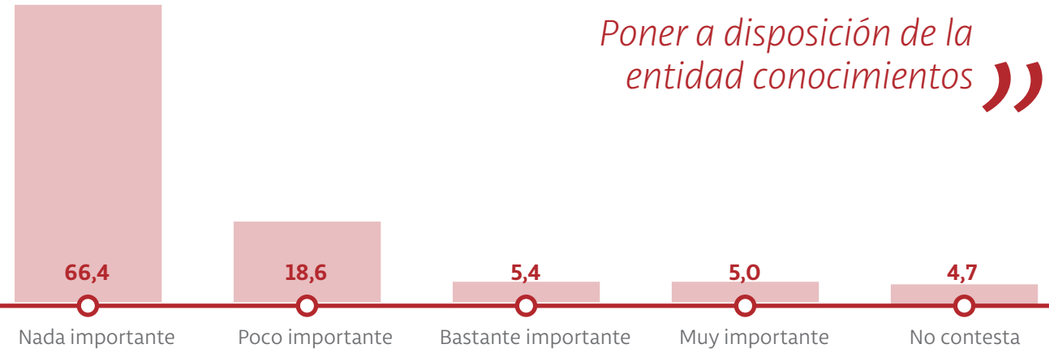


Planteada la cuestión al contrario, es decir, qué importancia tiene (recordémoslo, como motivador) la posibilidad de poner a disposición de la entidad los propios conocimientos, la respuesta es abrumadora: para un 85,0% este aspecto tiene poca o ninguna importancia.

Ello no puede llevarnos a pensar que las personas voluntarias no pongan su conocimiento o experiencia a disposición de la entidad y de las personas destinatarias, tan solo a concluir que, en todo caso, **ese no es un elemento importante a la hora de plantearse hacer voluntariado.** Con todo, y teniendo en cuenta el alto nivel formativo de las personas voluntarias, acaso las entidades pudiera explorar y explotar más y mejor los conocimientos de las personas voluntarias.

Gráfico 36: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado.*

Poner a disposición de la entidad conocimientos"



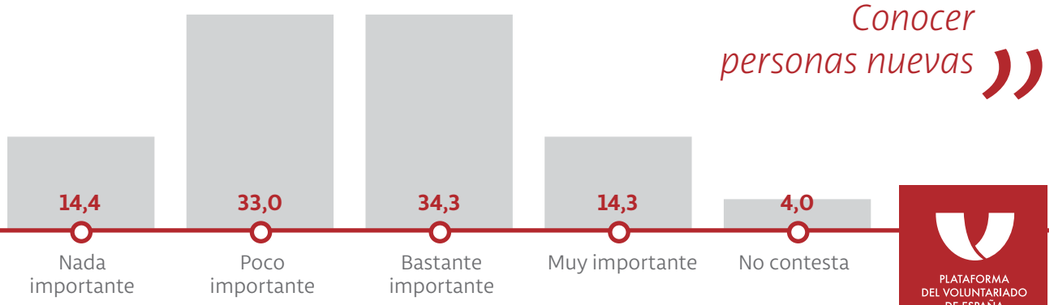
El análisis de estos tres ítems, nos pone en la idea de que, en cuanto a desarrollo profesional el mayor motivador es el **aprendizaje,** pero entendido en un **sentido genérico,** no ligado a habilidades específicas relacionadas con la profesión.

En una segunda categoría, vinculada a la **socialización,** abordaremos la importancia otorgada al voluntariado como ocasión de conocer nuevas personas y el hecho de disponer de tiempo libre.

El primero de los aspectos, el de conocer personas nuevas, curiosamente, nos parte la muestra por la mitad.

Gráfico 36: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado.*

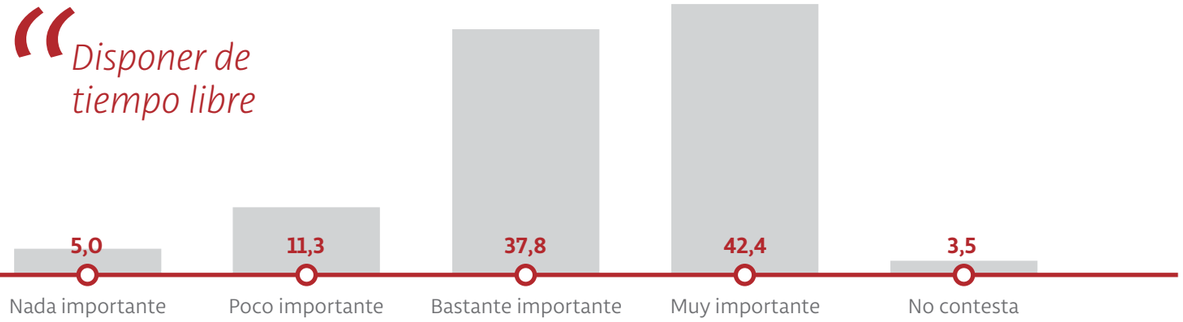
Conocer personas nuevas"



Como podemos ver, para un 47,4% se trata de algo irrelevante, mientras que para un 48,6% tiene bastante o mucha importancia. Podemos interpretar estos datos atribuyendo a la posibilidad de conocer gente como un **motivador moderado,** quizá en la línea de lo que hemos apuntado con anterioridad de la acción voluntaria como **experiencia vital enriquecedora.**

Disponer de **tiempo libre** es algo decisivo para la realización, o no, de actividades de voluntariado: para un 80,2% de personas encuestadas, es un asunto bastante o muy importante. En todo caso, disponer de tiempo libre constituye una condición previa, no un elemento de motivación: no por disponer de más tiempo libre se será más proclive a la acción voluntaria pues debe mediar algún otro elemento que mueva a las personas hacia el voluntariado.

Gráfico 38: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*



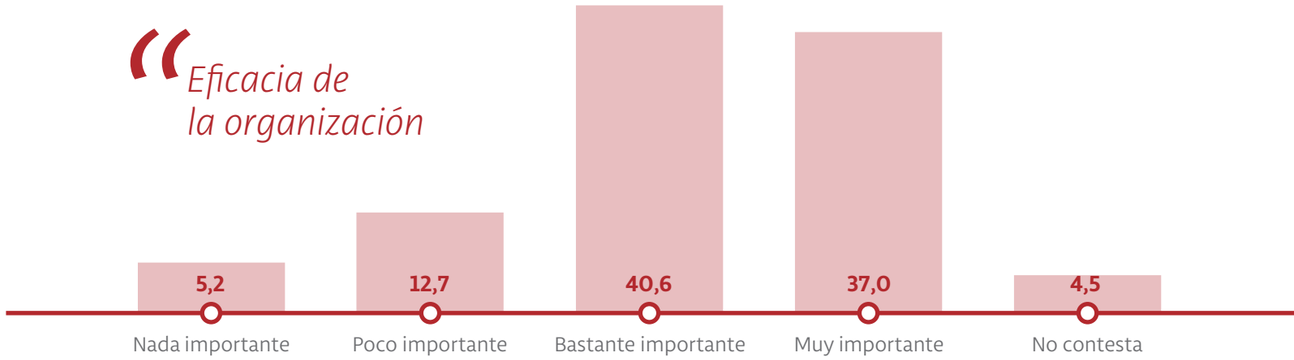
Es bastante claro que si no hay tiempo libre, es decir, si las actividades *obligatorias* (trabajar o estudiar, tareas de soporte, atención a personas dependientes,...) ocupan toda o gran parte de la jornada, difícilmente se puede pensar en actividades *voluntarias.*

Pero este puede ser, al menos en parte, un argumento falaz, pues, si bien el tiempo es inelástico, de alguna manera, somos capaces de incluir en la agenda todo aquello que es o nos parece importante. Y además, según la encuesta sobre el empleo del tiempo, indica que las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres, lo que entra en contradicción con la feminización, ya comentada, del voluntariado.

Con estas premisas, quizá haya que plantearse un cambio de paradigma en el que el **voluntariado sea más una *obligación cívica, ética* y no una actividad residual,** a la que dedicar los momentos ociosos, el tiempo que sobra una vez atendidas las cosas importantes.

Como categoría de un solo elemento, planteamos en la encuesta, el potencial motivador que se atribuye a la eficacia (lógicamente a la eficacia percibida por la voluntaria/o) de la entidad en el cumplimiento de sus fines.

Gráfico 39: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*

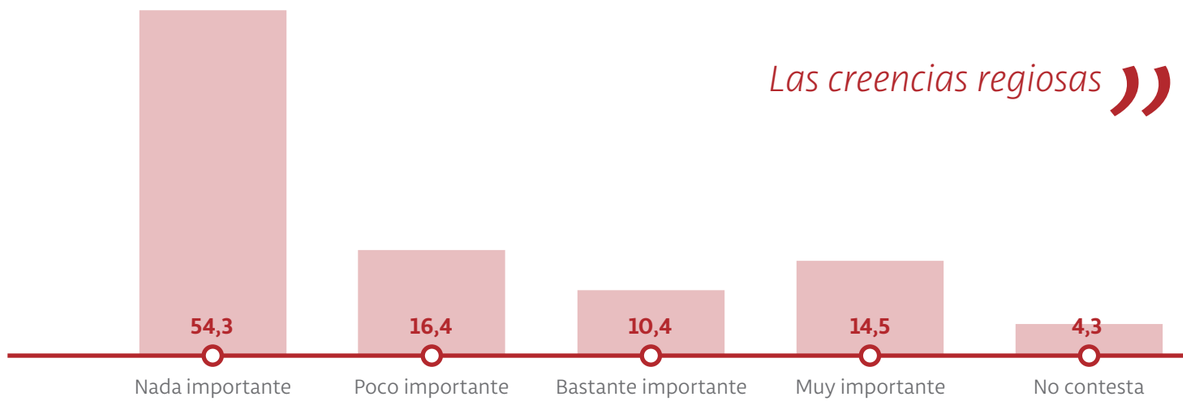


Nos encontramos con que casi ocho de cada diez personas encuestadas, identifica como bastante importante (40,6%) o muy importante (37,0%) lo que podemos denominar **confianza o prestigio de la entidad** como elemento motivador hacia la acción voluntaria.

Nos referiremos, por último, a las motivaciones más intrínsecas para la acción voluntaria, las que tienen que ver con las convicciones o, mejor, con el convencimiento del valor de esa acción.

Contra lo que pudiera pensarse de manera intuitiva, las creencias religiosas no se valoran como elementos importantes.

Gráfico 40: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*

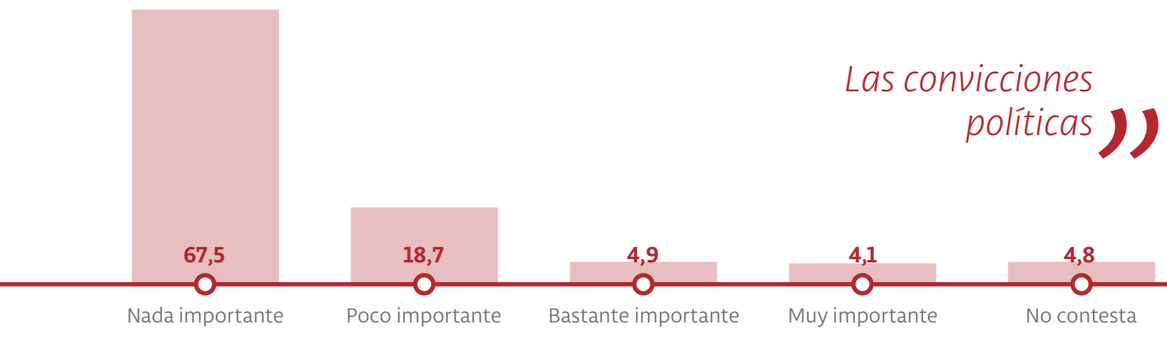


Una exigua cuarta parte de la muestra cree que las creencias religiosas son un motivador importante (10,4%) o muy importante (14,5%) siendo que un 54,3% responde de manera contundente indicando que no son nada importantes.

Las convicciones políticas, tienen aún un peso menor, pues sólo son relevantes para uno de cada diez encuestados (bastante para un 4,9% y muy importantes para un 4,1%) mientras que casi siete de cada diez (67,5%) de personas encuestadas no conceden ninguna importancia a las convicciones políticas como elemento motivador hacia el voluntariado.

Gráfico 41: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*

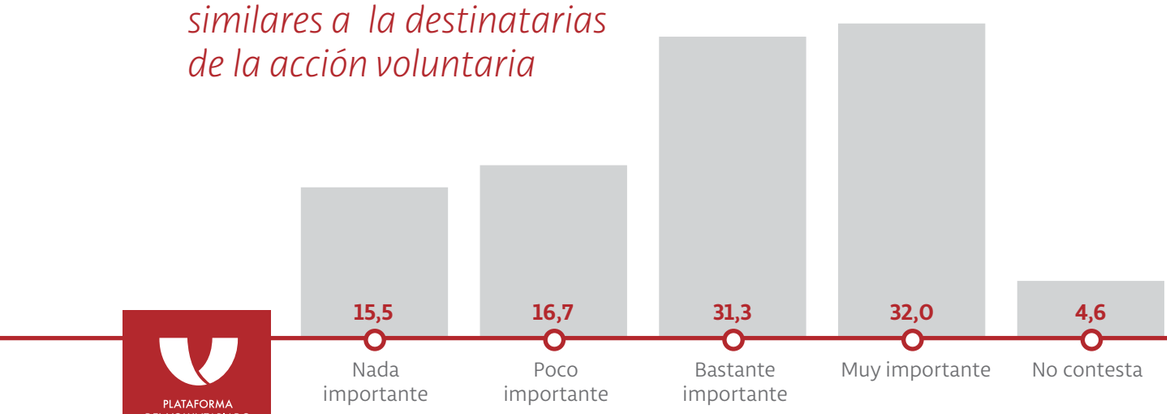
Las convicciones políticas



Conocer o tener relación con **personas del colectivo** al que se dedica o atiende la entidad, sí que constituye un elemento importante de motivación, pues para seis de cada diez personas es importante (31,3%) o muy importante (32,0%), mientras que carece de relevancia para un tercio de las personas encuestas (para un 16,7% es poco importante y para un 15,5% nada importante).

Gráfico 42: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*

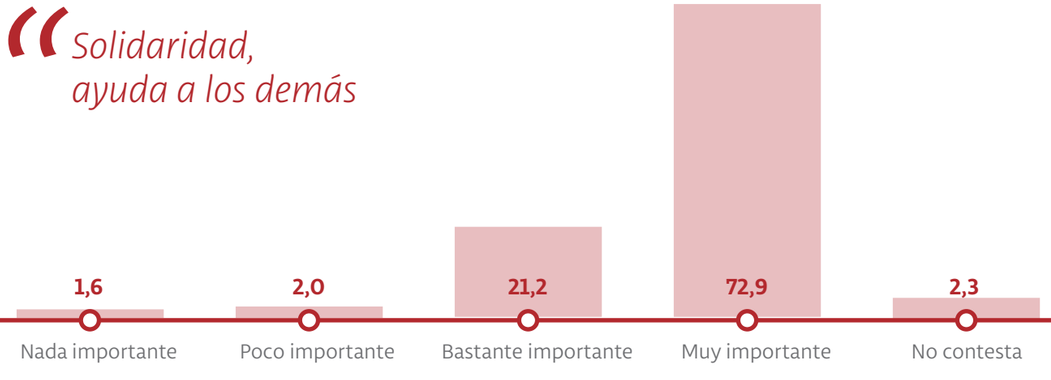
Relación con personas similares a la destinatarias de la acción voluntaria



Pero son la **solidaridad y la ayuda a los demás** las razones que se erigen como **elemento central en la motivación** al voluntariado lo que, sin menoscabo de otro tipo de motivaciones, son las **altruistas las que tienen un peso mayor** en opinión de las propias personas voluntarias.

Gráfico 43: *Personas voluntarias (%) según valoración de los motivos para hacer voluntariado*

Solidaridad, ayuda a los demás



De manera abrumadora, el 21,2% cree que es una razón importante y un 72,9% muy importante, mientras que no llega al cuatro por ciento la tasa de los que las consideran poco o nada importante. Esta motivación intrínseca a la propia acción voluntaria, es una excelente noticia, no solo porque encaja con nuestra visión del voluntariado, sino también porque hace más fácil que la **participación voluntaria sea automantenida.**

Atendiendo a los valores promedio obtenidos por cada uno de los ítems propuestos, vemos de manera más gráfica lo que hemos comentado hasta aquí.

Las convicciones políticas son, de entre los propuestos, el elemento con menos capacidad motivadora hacia el voluntariado, seguido de la posibilidad de poner a disposición de la entidad los propios conocimientos. También se sitúan por debajo del punto medio de la escala (que sería el 2) las creencias religiosas.

El resto de elementos motivadores propuestos se sitúan por encima de ese punto, por lo que cabe concluir que sí se consideran con peso motivacional para la acción voluntaria.

Dicho esto, hay que fijarse en la parte alta de la tabla, donde nos encontramos con "3" o más como media aritmética la posibilidad de aprender algo nuevo, la eficacia de la organización y, sobre todo, la solidaridad y la ayuda a los demás.

Disponer de tiempo libre, como ya comentamos más arriba, sería un caso especial, ya que no es tanto un elemento de motivación como una condición necesaria.

Gráfico 44: *Media aritmética de las puntuaciones otorgadas a cada uno de los items propuestos respecto a motivación al voluntariado (escala 1-4)*

Con lo dicho hasta aquí, nos encontramos con que **la motivación por excelencia para el voluntariado es, sobre todo, intrínseca,** pero vinculada a los valores éticos antes que a los políticos y a los religiosos: la solidaridad, entendida con el compromiso entre iguales, se abre paso como la razón por excelencia para ser voluntario o voluntaria, lo cual debe ser tenido muy en cuenta por las entidades a la hora de difundir y promover el voluntariado.

La eficacia de la organización, tan importante en todos los aspectos, lo es también para la acción voluntaria, pues las y los voluntarios, ven en la eficacia (añadiríamos el prestigio, la solidez) una buena razón para hacer voluntariado.

Aunque en menor grado, nuestros datos inducen a pensar que la posibilidad de nuevas experiencias vitales (aprender algo nuevo, conocer nuevas personas) juega también un cierto papel motivador hacia el voluntariado.

Satisfacción de las personas voluntarias.

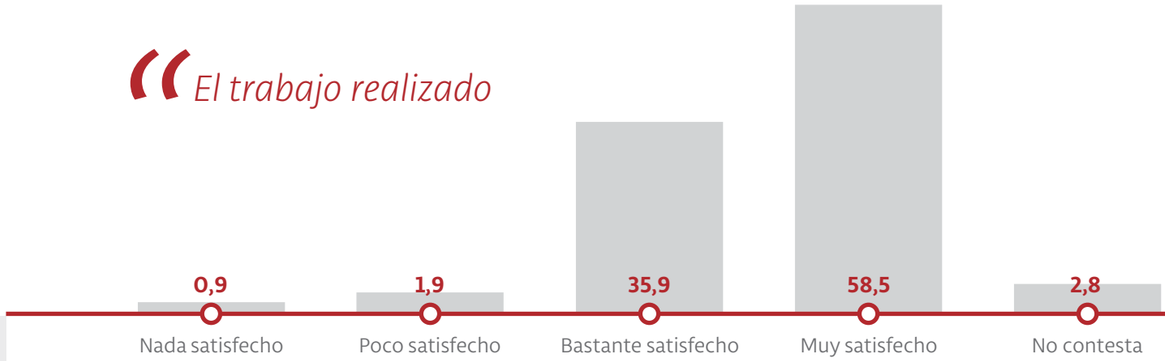
En línea con ese elenco de motivaciones que hemos reseñado, digamos que para mantener activas las razones que *mueven* a las personas a colaborar con una entidad de voluntariado, es preciso que ese proceso de colaboración reporte **algún tipo de satisfacción.**

Veamos cómo y con qué están satisfechas las personas voluntarias.

El p**ropio trabajo** llevado a cabo, es satisfactorio (35,9%) o muy satisfactorio (58,5%) para la casi totalidad de la muestra, siendo que no llega al tres por ciento la tasa de las personas voluntarias que no están satisfechas con la labor que realizan dentro de la entidad.

Gráfico 45: *Personas voluntarias (%) según grado de satifacción con diferentes aspectos de la acción voluntaria*

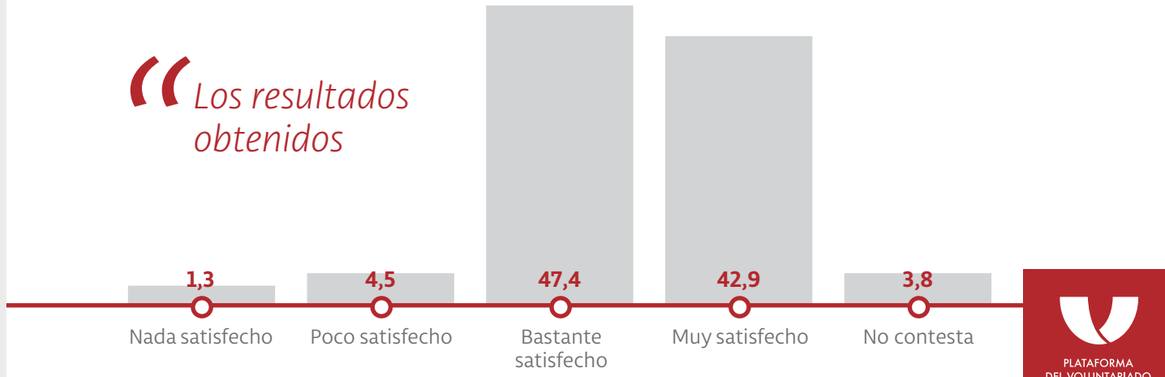
"El trabajo realizado



Aunque en menor medida, las personas voluntarias están satisfechas con los **resultados** que se siguen de su colaboración.

Gráfico 46: *Personas voluntarias (%) según grado de satifacción con diferentes aspectos de la acción voluntaria.*

"Los resultados obtenidos



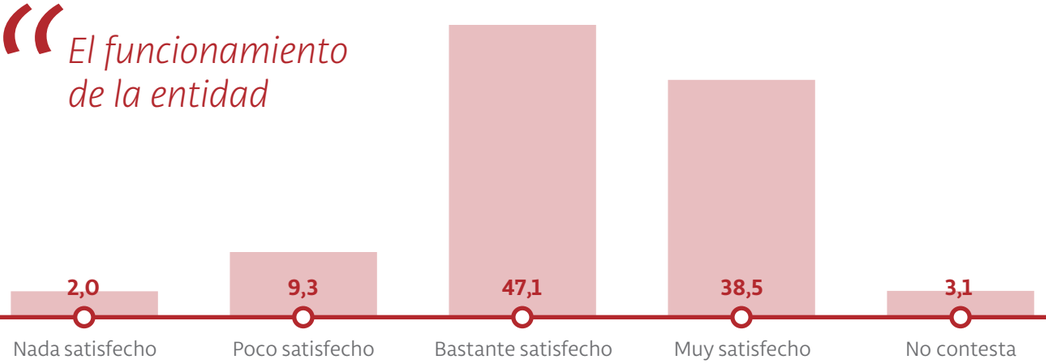
Nuevamente nos encontramos con que la casi totalidad de personas encuestadas está satisfecha (47,4%) o muy satisfecha (42,9%) con esos resultados. Casi un seis por ciento está poco (4,5%) o nada (1,3%) satisfecha

En lo relativo al **funcionamiento** general, de la entidad, seguimos encontrando un **alto nivel de satisfacción;** aun siendo altamente elevado, lo es menos que en el caso de los ítems precedentes, algo más de un diez por ciento de las personas encuestadas está poco (9,3%) o nada (2,0%) satisfecho con algún o algunos aspectos del funcionamiento de la entidad con la que colaboran.

Con todo, la tasa de satisfacción con este ítem es también alta, con un 47,1% de personas bastante y un 38,5% muy satisfechas.

— **Gráfico 47:** *Personas voluntarias (%) según grado de satifacción con diferentes aspectos de la acción voluntaria*

"El funcionamiento de la entidad

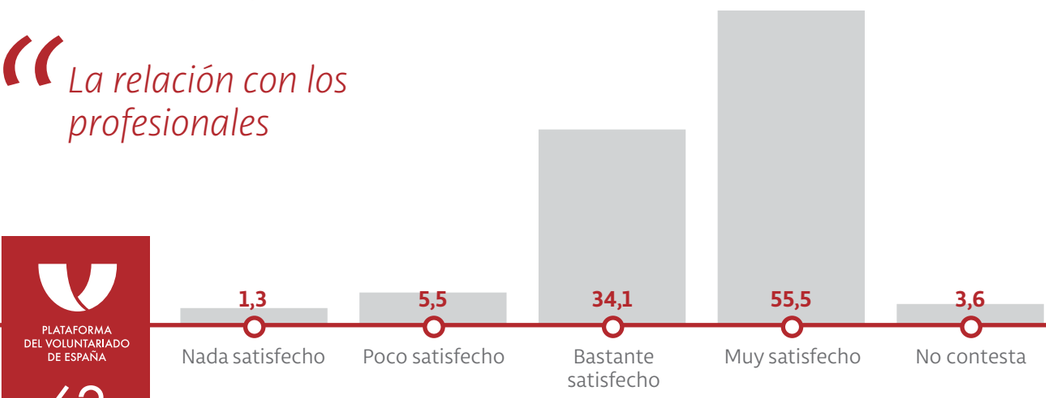


Las relaciones que se establecen dentro de la entidad, tanto con profesionales como con otras personas voluntarias son, igualmente satisfactorias, además, en términos muy parejos.

Menos de un siete por ciento de quienes respondieron a la encuesta está poco (5,5%) o nada (1,3%) satisfecho con las relaciones con los profesionales, mientras que está bastante (34,1%) o muy satisfecho (55,5%) el noventa y tres por ciento restantes.

— **Gráfico 48:** *Personas voluntarias (%) según grado de satifacción con diferentes aspectos de la acción voluntaria*

"La relación con los profesionales



Este dato viene a cuestionar la idea de que, en el seno de las entidades, existen ciertos roces, desconfianza o dificultad de encaje de esas dos figuras (profesional/voluntario). **Al menos desde la perspectiva de las personas voluntarias no se declaran especiales problemas** en ese aspecto.

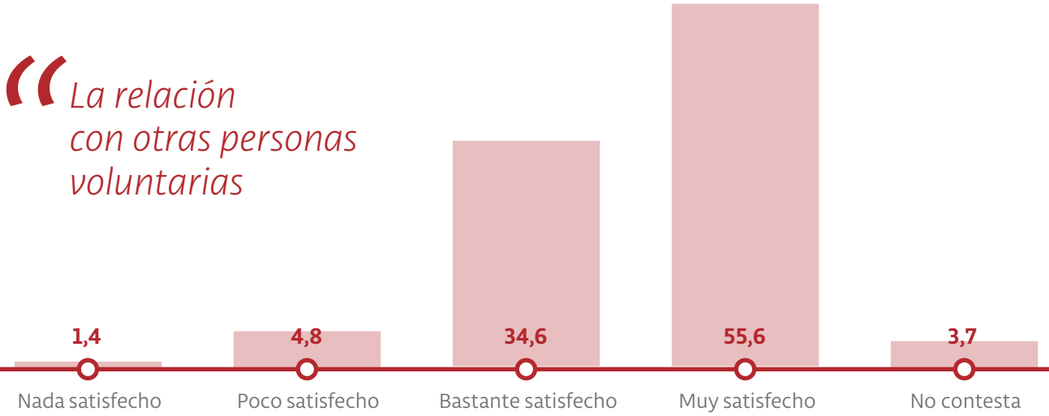
Como es natural, no se excluye la posibilidad de que existan conflictos o situaciones difíciles, pero lo que resulta claro, a la luz de estos datos, es que las personas voluntarias, con respecto a la relación con los profesionales, se encuentran satisfechas.

Otro tanto se puede decir de la relación con otras personas voluntarias, como anticipábamos, en términos muy parecidos.

Es, en este caso, un 1,4% de la muestra el que se declara nada y un 4,8% poco satisfecho con las relaciones que establece con otras personas voluntarias en el seno de la entidad con la que colaboran.

— **Gráfico 47:** *Personas voluntarias (%) según grado de satifacción con diferentes aspectos de la acción voluntaria*

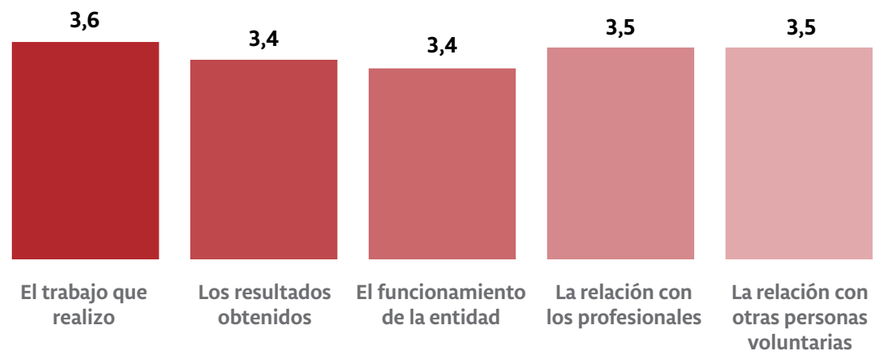
"La relación con otras personas voluntarias



El noventa por ciento largo restante de la muestra se declara satisfecho (34,6%) o muy satisfecho (55,6%) con las relaciones con otras personas voluntarias.

Con estos antecedentes, cuando analizamos las puntuaciones promedio otorgadas a cada uno de los items, nos encontramos con valores realmente altos; aunque la diferencia sea de décimas, no podemos dejar de señalar que es el propio **trabajo realizado en el seno de la entidad, seguido de las relaciones, tanto con profesionales** como con otras personas voluntarias, lo cual viene a reforzar la idea, ya apuntada, de que la acción voluntaria se enraíza con factores intrínsecos a la misma (el trabajo realizado) y con las posibilidades de socialización que el voluntariado ofrece, sustanciadas aquí en las relaciones sociales propiciadas por la acción voluntaria.

Gráfico 50: *Puntuaciones promedio otorgadas a cada uno de los factores de satisfacción (escala 1-4)*



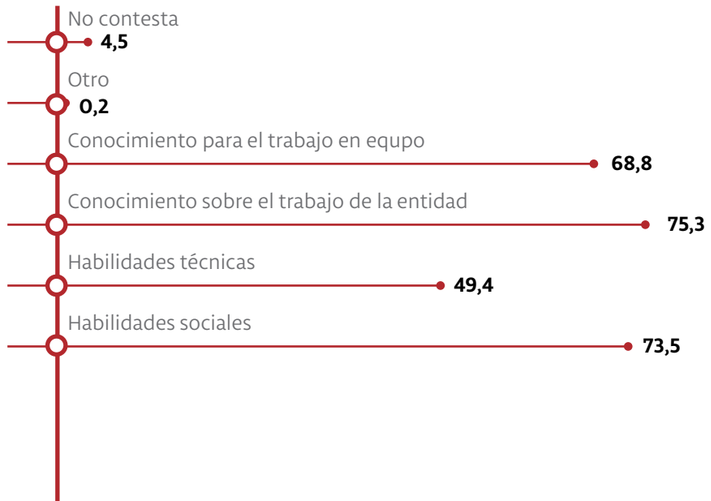
Sin perder de vista que hablamos de décimas, las puntuaciones más bajas se otorgan a los resultados del trabajo de la entidad y al funcionamiento de la misma. Aun tratándose de un resultado positivo, acaso fuera de interés para las entidades del voluntariado **estimular y dar curso a la opinión y la crítica** por parte de las personas voluntarias.

El último aspecto que queremos abordar para hablar de la satisfacción, aunque no de una manera tan directa como en las preguntas anteriores, es lo que las personas voluntarias obtienen, en términos de aprendizaje, a través de la acción voluntaria.

Podemos ver que tres cuartas partes de la muestra (75,3%) declaran haber incrementado su conocimiento de la entidad, lo que podemos ver como indicador de **integración en la misma.**

Una tasa parecida (73,5%) declara que sus **habilidades sociales han mejorado** a través de la acción voluntaria, dato que se alinea con lo que acabamos de comentar respecto a la satisfacción con las relaciones, tanto con profesionales como con otras personas voluntarias.

Gráfico 51: *Personas voluntarias según habilidades y competencias adquirida a través del voluntariado (%)*



En menor medida, las personas voluntaria indican haber aprendido diferentes aspectos sobre el trabajo en equipo (68,8%) siendo la tasa más baja la de los que declaran que, a través de la acción voluntaria, han aprendido algún tipo de habilidades técnicas, lo que nos parece querer reforzar la idea del voluntariado como un espacio más de socialización que de desarrollo o implicación profesional.

En conclusión, las **personas voluntarias están satisfechas** con su actividad de colaboración con la entidad. Puede pensarse que es una obviedad ya que, si no lo estuvieran, dejarían esa colaboración, pues nada las ata, más allá del compromiso personal.

Dicho esto, hay que hacer hincapié en que la satisfacción es **muy alta con cada uno de los aspectos propuestos** como sus eventuales vectores o componentes; es decir, las personas voluntarias no están *moderadamente* satisfechas, sino que lo están mucho.

Dos son, a la luz de estos datos, los ejes en los que se sustenta la satisfacción con la acción voluntaria: el propio trabajo realizado y los aspectos relacionales ligados a la acción voluntaria.

Si la motivación, primera y primaria de la acción voluntaria era la de ayudar a los demás en una perspectiva solidaria, la fuente mayor de satisfacción es el propio trabajo realizado por las personas voluntarias, lo que nos configura aquélla como algo **netamente ligado a los valores personales.**

Y si situábamos en un segundo orden de motivación al voluntariado que éste ofrecía un **marco de desarrollo personal y social,** encontramos ahora que las **relaciones sociales** (con profesionales, con otras personas voluntarias) son otra fuente importante de satisfacción. También de aprendizaje, de lo que *se aprende con la experiencia* (habilidades y competencias globales) más que de lo que se *aprende de la experiencia* (competencias profesionales).

Nuestros datos indican que las voluntarias/os no son convidados de piedra y declaran una satisfacción menor (siendo alta en todo caso) con los resultados y con el funcionamiento de la entidad. Entendemos que este es un aspecto muy a tener en cuenta por las entidades, que pueden obtener de las personas voluntarias **valiosísimas opiniones respecto** a cómo desarrollan su labor; en la medida en la que la persona voluntaria se integre como una parte del engranaje de la entidad, escuchar su voz es, sin ningún género de dudas, una buena idea.

¿Dónde radica el valor de la opinión de las personas voluntarias? En primer lugar en su **capacitación:** si se las ha considerado competentes para colaborar con la entidad es, sin lugar a dudas, porque tienen las competencias para hacerlo y, por lo tanto, para valorar su trabajo y el de la organización.

Por otro lado, el juicio de las personas voluntarias, lo será de un punto de vista distinto, más **externo,** con una implicación diferente al que pueda emitir el personal técnico de la entidad con la que aquellas colaboran.

Finalmente, la opinión de las personas voluntarias no está mediatizada por un interés primario, como pueda estarlo la de un profesional o un responsable de la entidad; a fin de cuentas, la voluntaria/o no tiene que agradar a nadie; ni gana ni pierde por decir lo que piense, lo que, en gran medida, desactiva el sesgo de la deseabilidad.

En ningún caso queremos decir que la persona voluntaria tenga siempre razón, o que su opinión sea más importante; lo que sí afirmamos es que se trata de un **punto de vista distinto, distante y desinteresado.** La opinión de la persona voluntaria es **gratuita** (en el sentido literal y no peyorativo del término) razón por la que conviene tenerla muy en cuenta.

Razones para el abandono.

Una cuestión tan necesaria como complicada de abordar es la de qué razones pudieran llevar a las personas voluntarias a abandonar su colaboración con la entidad.

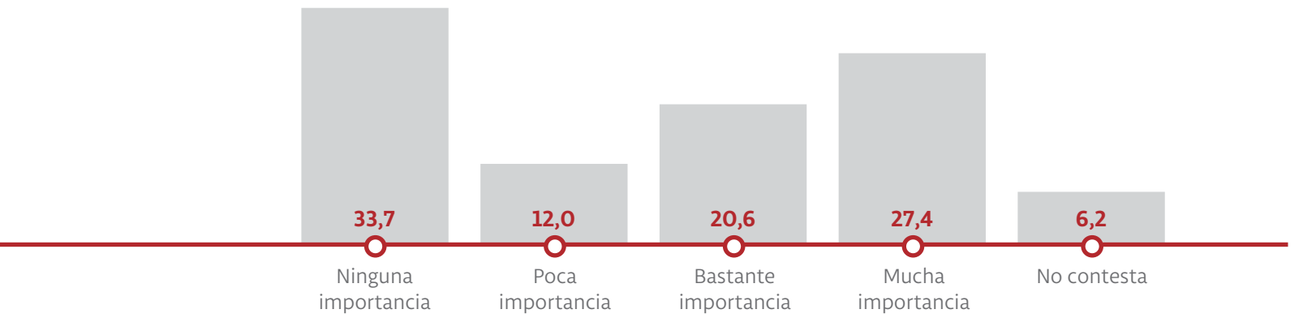
Necesaria, pues una manera de que las entidades puedan prever, prevenir y en su caso gestionar la salida de esas personas es **conocer las causas** que la pueden provocar; **difícil** porque para preguntar tenemos, forzosamente, que poner a las personas encuestadas en un **futurible,** en una situación que no se está dando y que no es fácil de imaginar.

Con todo, cuatro son las cuestiones que les hemos planteado a este respecto y a continuación ofrecemos los resultados.

Sea, en primer lugar, la desconfianza en la organización.

Gráfico 52: *Personas voluntarias (%) según importancia concedida a diferentes aspectos para dejar de hacer voluntariado*

"Descontento o desconfianza con la organización



Nos encontramos con una cierta polarización de la respuesta, pues para casi la mitad de personas encuestadas es éste un factor bastante (20,6%) o muy (27,4%) importante; sin embargo, la tasa más alta (33,7%) la encontramos en la opción "ninguna importancia".

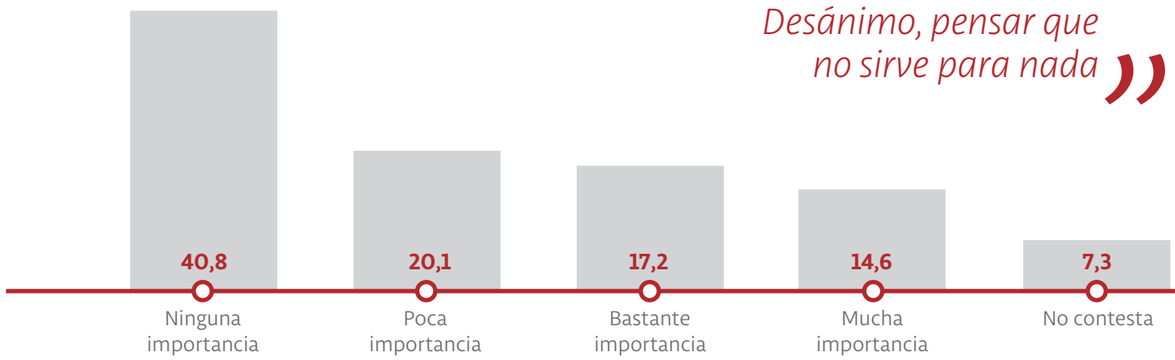
A nuestro juicio, estos datos nos vienen a indicar, por un lado, que, en un contexto de alta satisfacción y motivación, tanto con la actividad como con la organización con la que colaboran, un importante segmento de la muestra, **ni siquiera se plantea la hipótesis de la pérdida de esa confianza.**

Ello no obstante, para los que sí que se lo plantean, la pérdida de esa confianza pudiera ser un **elemento importante** para abandonar la acción voluntaria. Dicho de otra manera, si bien la pérdida de la confianza en la entidad no se atisba como posibilidad, en el caso de que se produjera, sí podría ser un elemento importante para abandonar el voluntariado.

Nuestra hipótesis se vería reforzada por el siguiente ítem: ante la cuestión de si "el desánimo, pensar que no sirve para nada" sería una razón para dejar de colaborar con la entidad seis de cada diez personas encuestadas atribuyen a esa posibilidad poca (20,1%) o ninguna (40,8%) importancia.

Gráfico 53: *Personas voluntarias (%) según importancia concedida a diferentes aspectos para dejar de hacer voluntariado*

Desánimo, pensar que no sirve para nada"



Nuevamente debemos contextualizar esta respuesta aludiendo a lo que venimos comentando: si la razón más poderosa para hacer voluntariado es el poder ayudar y la mayor satisfacción proviene de las propias tareas que se realizan como voluntaria o voluntario, es, de suyo, **difícil que eso no sea así en el futuro.**

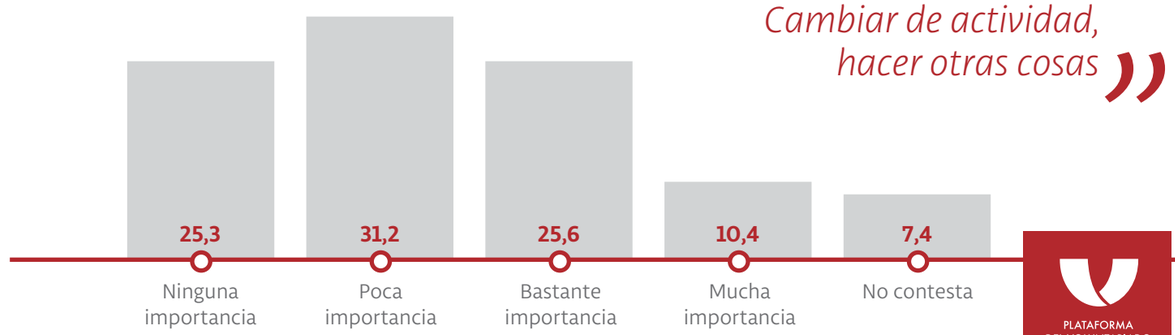
Sin embargo, sí que es un elemento **valorado como posible causa de salida** de la entidad para tres de cada diez personas entrevistadas, que consideran que es un elemento bastante (17,2%) o muy importante (14,6%).

La mayor dispersión de respuesta la encontramos cuando planteamos a las personas encuestadas una hipotética situación de cambio de actividad, de "hacer otras cosas" ante la cual algo más de la mitad declara como un factor poco (31,2%) o nada (25,3%) importante.

Para casi cuatro de cada diez personas entrevistadas, sí que se trata de un asunto bastante (25,6%) o muy (10,4%) importante.

Gráfico 54: *Personas voluntarias (%) según importancia concedida a diferentes aspectos para dejar de hacer voluntariado*

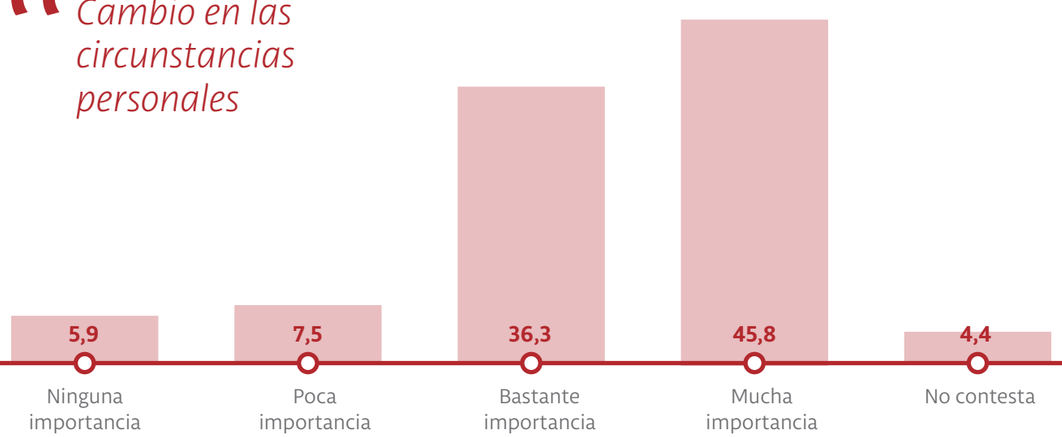
Cambiar de actividad, hacer otras cosas"



Más adelante, cuando analicemos las respuestas según diferentes variables independientes, veremos si la distribución de respuestas varía con la edad, pues cabe pensar que ésta sea una razón más poderosa entre los más jóvenes.

La razón que se atisba como más importante a la hora de un hipotético abandono de la acción voluntaria es el **cambio de las circunstancias personales,** a las que poco más de un trece por ciento le concede poca (7,5%) o ninguna (5,9%); un 36,3% considera éste como un factor importante y hasta un 45,8% lo califica como muy importante.

— **Gráfico 55:** *Personas voluntarias (%) según importancia concedida a diferentes aspectos para dejar de hacer voluntariado*



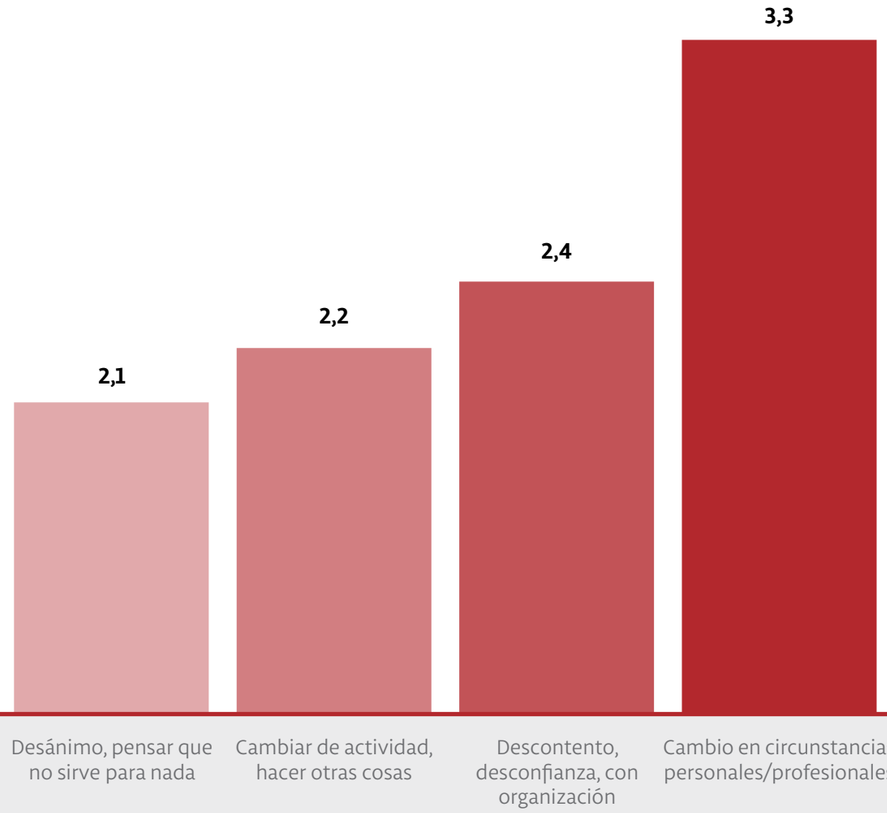
> *"Cambio en las circunstancias personales*

Como ya comentamos en su momento, a propósito del tiempo libre disponible o del status socioeconómico, no hay que perder de vista que las **condiciones objetivas tienen un peso específico importante;** con mayor o menor valoración individual de cada una de ellas, no cabe duda de que son necesarias ciertas circunstancias favorables, o al menos no contrarias, para que se dé la acción voluntaria.

Si tomamos como referencia los valores promedio de cada una de las cuatro razones propuestas como posibles causas de abandono de la acción voluntaria, podemos ver cómo dos de ellas (el desánimo, el cambio de actividad) se sitúan muy cerca del valor medio de la escala, con medias aritméticas de 2,1 y 2,2 respectivamente.

Un poco por encima (2,4 de media) nos encontramos el descontento con la organización, mientras que la única razón a la que se atribuye un peso real es al cambio en las circunstancias personales, con una media de 3,3 en una escala de 1-4.

— **Gráfico 56:** *Puntuaciones promedio otorgadas a cada uno de los posibles factores de abmadono de la acción voluntaria (escala 1-4)*



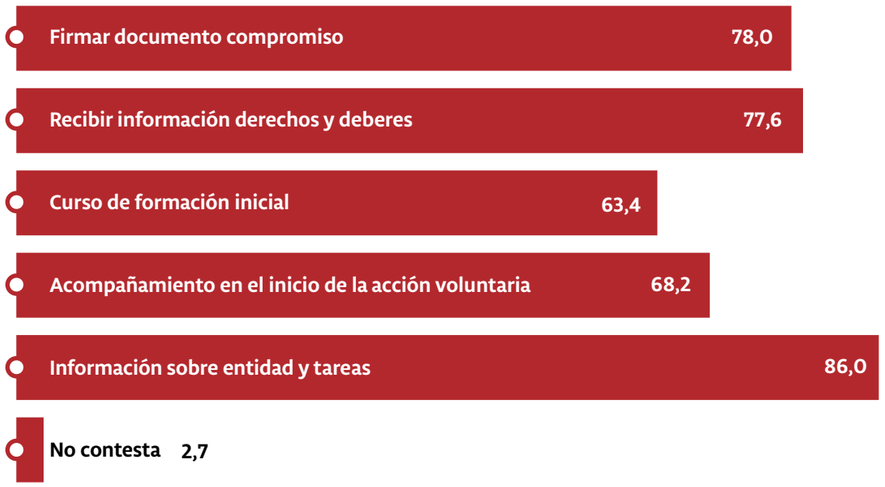
El lado bueno de los datos obtenidos en esta sección, es que nuestra muestra sólo concede realmente relevancia, a la hora de un posible abandono de la colaboración con la entidad, a que acontezcan **cambios en la esfera personal;** el lado negativo es que poco o nada pueden hacer las entidades para luchar contra esa circunstancia.

Con respecto al resto de factores propuestos, creemos que las entidades podrían, en la línea con lo ya sugerido, **mostrar a las personas voluntarias la utilidad de su tarea de forma clara y tangible, así como ser transparentes respecto a su organización y funcionamiento.** También, en la medida de las posibilidades de cada una, ofrecer amplios elencos de actividades en las que colaborar, de forma que cada voluntaria/o participe en actividades que **encajen con su interés** y motivación y, además, pueda satisfacerse la eventual curiosidad por incorporarse a actividades nuevas y diversas.

La logística del voluntariado.

La acción voluntaria conlleva una serie de aspectos formales y organizativos que merecen, también nuestra atención. Empecemos por cómo se organizan los primeros pasos en la entidad.

Gráfico 57: *Personas voluntarias según actividades/apoyos recibidos en el proceso de acogida (%; múltiple)*



Un primer vistazo a este gráfico nos invita, sin duda, a ser optimistas, pues las tasas de personas voluntarias que **ha sido objeto del apoyo y las atenciones** respecto a las que se le preguntaba son realmente altas.

Pero, viéndolo con un sentido **crítico,** nos encontramos con que más de un veinte por ciento **no ha suscrito** (lo ha hecho un 78,0%) un documento inicial de compromiso, siendo, como es, un requisito de obligado cumplimiento.

Una tasa similar **no ha recibido información** específica sobre sus derechos y obligaciones como voluntaria/o (refiere haberla recibido un 77,6%)

La formación y el acompañamiento al inicio de la acción voluntarias, son las cuestiones con una menor tasa de respuesta positiva (63,4% y 68,2% respectivamente); ello significa que algo más de un tercio de personas voluntarias **carece de esa formación o de ese acompañamiento inicial,** crucial, a nuestro entender, hasta que la propia voluntaria/o consigue la suficiente soltura y familiaridad con lo que se espera de ella.

Un 86,0% de personas entrevistadas han recibido formación inicial sobre la actividad y las tareas a desarrollar; visto, y dicho, de otra manera, un 14,0% ha iniciado su actividad voluntarias sin un conocimiento adecuado del entorno en el que la ha de realizar.

Incidiremos más adelante en este punto, pero es, sin lugar a dudas, un aspecto muy a tener en cuenta por las entidades con vistas a mejorar la atención inicial a las personas voluntarias.

Con respecto a los recursos existentes en las entidades, de cara a articular adecuadamente tanto su misión como la atención a las personas voluntarias, volvemos a tener una visión optimista.

En un primer bloque, con tasas de en torno al ochenta por ciento o más, encontramos la respuesta afirmativa respecto a reuniones en el último año, programa de voluntariado y responsable de voluntariado (78,0%, 85,9% y 92,4% respectivamente).

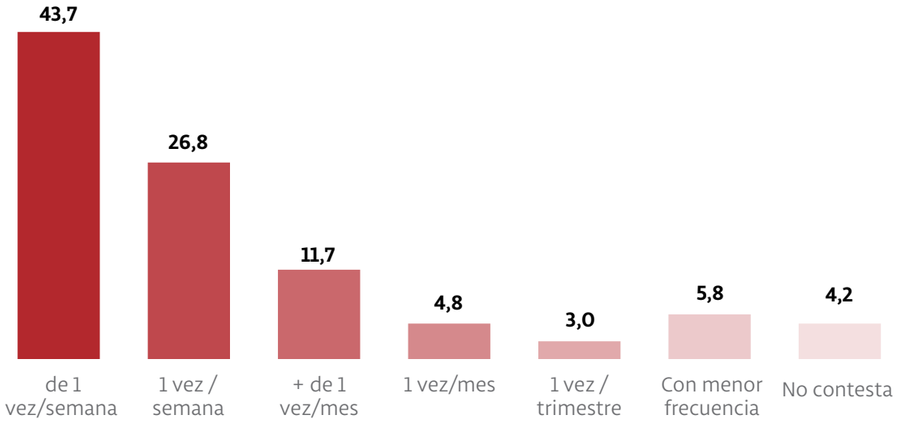
Gráfico 58: *Personas voluntarias según recursos existentes en la entidad (%; múltiple)*

En un segundo bloque, con tasas de respuesta positiva de en torno de tres cuartos, el código ético de voluntariado, el seguro de voluntarios/as y cursos o planes de formación (75,1%, 72,5% y 76,9% respectivamente) en donde lo que nos causa cierta alarma es que **casi un treinta por ciento de entrevistadas/os declare que en su entidad no hay seguro de voluntarios** (otra condición obligada por la Ley) y que se nos antoja aún más grave que el hecho de no firmar un documento de compromiso: carecer de seguro, más que irresponsable, nos parece una temeridad dado el **riesgo que supone para la entidad,** que se haya desprotegida ante cualquier imprevisto.

Finalmente, en torno a la mitad personas voluntarias afirman que en su entidad hay plan de calidad y/o plan de igualdad (53,0% y 51,8% respectivamente). Ciertamente se trata de una tasa baja, pero también lo es que, no tratándose de cuestiones con las que las personas voluntarias tengan un contacto directo, puede pasar desapercibido a nuestro colectivo (de hecho en ambos casos encontramos más del treinta y cinco por ciento de "ns/nc"). No obstante, es plausible la hipótesis de que tales planes, en el caso de que existan, **son más una formalidad** en la organización y no algo que penetra en el conjunto de la misma llegando a la acción voluntaria.

En otro orden de cosas, la acción voluntaria se realiza con **frecuencia alta,** con **un elevado nivel de participación:** un 26,8% de la muestra colabora una vez a la semana y hasta un 43,7% lo hace con una frecuencia mayor. Con una frecuencia que podemos catalogar de media (más de una vez al mes) se sitúan las personas que realizan actividades una vez al mes, mientras que no llega a un diez por ciento los que participan con frecuencia baja (una vez al mes, una vez al trimestre).

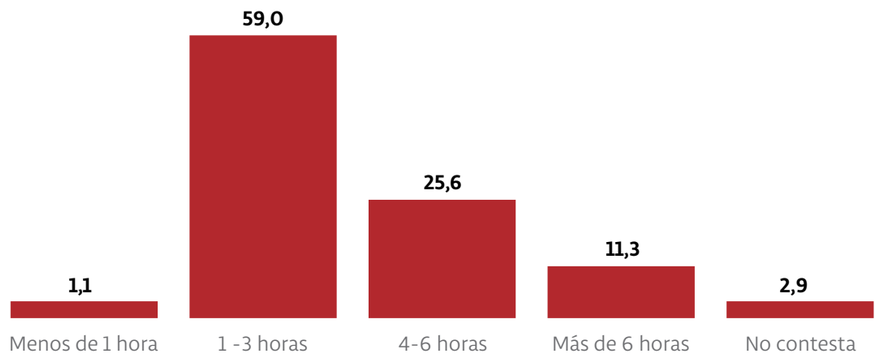
Gráfico 59: *Personas voluntarias segùn frecuencia de participación en actividades de voluntariado (%)*



Mención aparte merece ese 5,8% de personas voluntarias que colabora en determinados eventos concretos (una carrera, un festival,...) cuyo estatuto está recogido en la Ley y que, sin lugar a dudas, son de gran ayuda para las entidades que, en un momento muy concreto, necesitan movilizar a un gran número de personas para llevar a cabo con éxito un determinado evento.

Con respecto a las horas dedicadas a la acción voluntaria, como promedio, en cada una de esas ocasiones, prácticamente seis de cada diez personas encuestadas (59,0%) dedica entre una y tres horas, mientras que un 25,6% dedica entre cuatros y seis horas.

Gráfico 60: *Personas voluntarias según tiempo promedio dedicado a la acción voluntarias en cada una de las ocasiones en las que acude a la entidad (%)*



Con independencia de que el tiempo dedicado, además de a la disponibilidad, está muy ligado a la naturaleza de la actividad (no es lo mismo un apoyo escolar que una visita cultural o un taller de lectura) entendemos que, como valor tipo, el tiempo **promedio dedicado a la acción voluntario se sitúa en una banda medio-alta.**

Veamos, finalmente, los diferentes colectivos a los que dedican su actividad las personas voluntarias.

Entre los grupos con los que se declara una mayor tasa de colaboración (adolescencia-juventud, tercera edad, infancia) son **colectivos transversales,** pues aluden a momentos específicos del ciclo vital.

Un 28,4% afirma trabajar con personas inmigrantes, refugiadas o asiladas; el 23,9% con personas con discapacidad o diversidad funcional y un 17,7% con personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos.

Entre un 12,0% y 16,1% de personas voluntarias refieren trabajar con personas sin hogar, con dificultad por razón de género, con otras enfermedades y con el pueblo gitano.

Y por debajo de esa tasa se encuentran las personas reclusas y exreclusas, las drogodependientes, las afectadas por el SIDA y las que ejercen la prostitución.

Tabla 24: *Personas voluntarias según el colectivo con el que trabajan (%, múltiple)*

COLECTIVO	%
Adolescencia-juventud	32,1
Personas mayores	30,4
Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas	28,4
Infancia	25,7
Colaboro con tareas administrativas o logísticas	25,7
Personas con discapacidad o diversidad funcional (física, sensorial, intelectual)	23,9
Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos	17,7
Personas sin hogar	16,1
Personas con dificultad por razón de género	12,6
Personas con otras enfermedades	12,3
Pueblo gitano	12,0
No trabajo directamente con personas	9,6
Personas reclusas o ex reclusas	9,3
Personas drogodependientes	9,0
Personas afectadas por sida	5,7
Personas que ejercen la prostitución	5,3
No contesta	3,3

Hay que señalar que un 25,7% de personas voluntarias declara que colabora en tareas logísticas y **administrativas** y que un 9,6% no trabaja directamente con personas. En el análisis posterior, habremos de ver cómo se distribuye esa cuarta parte de voluntarias/os que declara actividad en tareas administrativas, tasa que, a priori, **nos parece elevada.**

En resumen, la logística de la acción voluntaria parece que, en general, está bien enfocada, lo cual no quita para que hayamos detectado aspectos en los que las entidades deban hacer un **esfuerzo.**

El más notable iría destinado a **cumplir los parámetros regulados por la ley,** en materias tales como el documento de colaboración y el seguro de personas voluntarias (este último, por la seguridad de la propia entidad, si se nos permite la redundancia).

Además, no hay que perder de vista la necesidad de crear las **condiciones objetivas** (información, formación, acompañamiento) para que las personas voluntarias tengan más facilidades para realizar su tarea, la hagan con más garantías y, por ende, se sientan más cercanas, motivadas e implicadas.

Según nuestros datos, las personas voluntarias colaboran con las entidades con una **frecuencia alta, dedicando un lapso de tiempo medio-alto en cada una de las ocasiones en las que colabora con la entidad.**

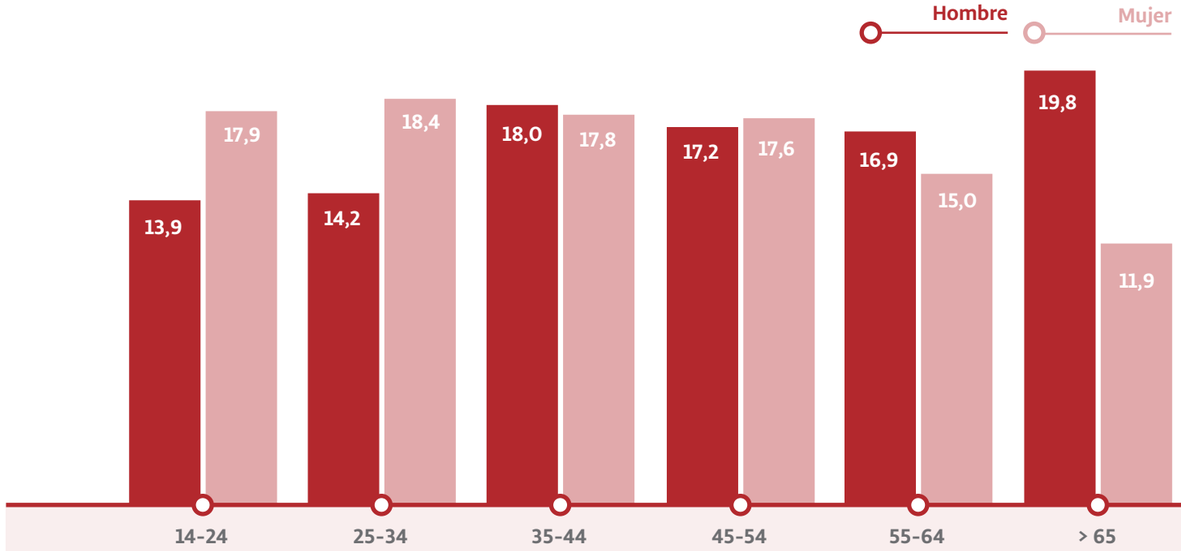
En cuanto al colectivo o colectivos con los que se colabora, nos encontramos con una amplia dispersión, entendemos que derivada de la pluralidad de entidades que forman parte de la PVE, así como de la diversidad de colectivos a los que cada una de ellas intenta prestar atención.

LAS PERSONAS VOLUNTARIAS
SEGÚN SEXO Y EDAD

Variables sociodemográficas.

Si contemplamos cruzadas ambas variables, el sexo y la edad, podemos ver que, a medida que avanza la edad se tienden a equilibrar las diferencias entre los sexos y, a partir de los **55 años de edad, es mayor la tasa de hombres que la de mujeres.**

Gráfico61: *Personas voluntarias según sexo y edad (%)*



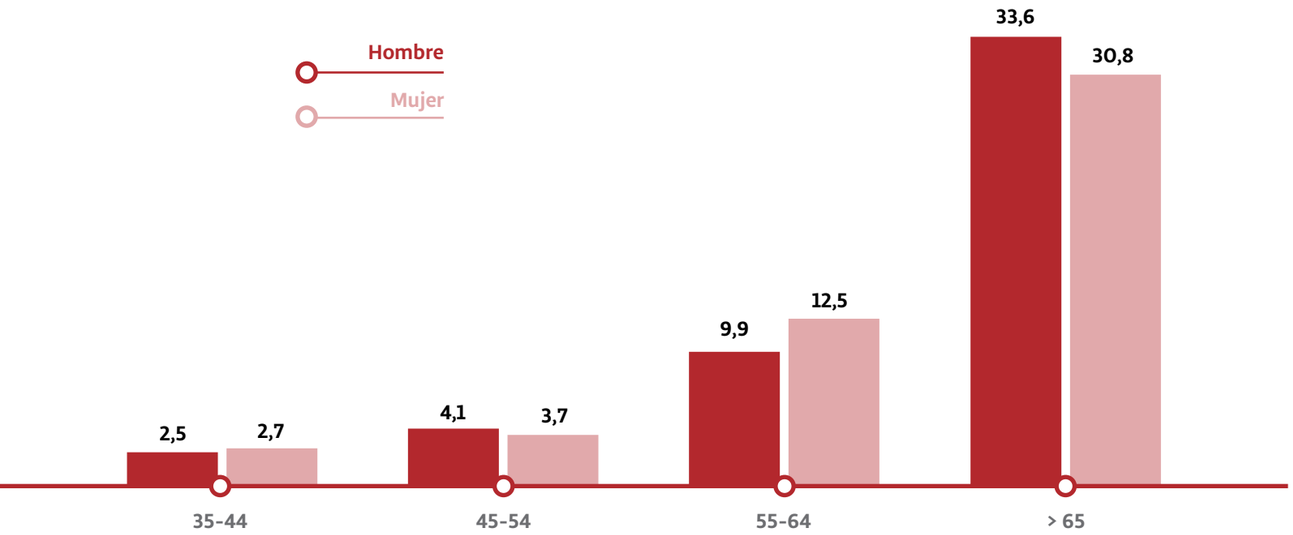
Como podemos ver, la tasa de hombres voluntarios crece en la franja de edad de entre 35-44 y, sobre todo, a partir de los 65. Por su parte, el porcentaje de mujeres permanece más estable hasta los 55 años en los que se produce un descenso de dos puntos, descendiendo otros cuatro puntos a partir de los 65 años.

En consecuencia, la media de edad de las **mujeres voluntarias es de 42,5 años,** un poco menor que la de los hombres, que se sitúa en **46,1 años.**

La primera hipótesis que se nos abre es que, junto con la edad y el sexo, está operando otras dos variables: la **situación laboral** y la atención a **personas dependientes** que no son del todo independientes de la edad ni del sexo y que, por lo tanto, pudiera tener relevancia a la hora de explicar con más precisión la tabla precedente.

Un estudio conjunto de las variables sexo y edad con la situación laboral, nos parece indicar que, en efecto, la situación laboral es la variable explicativa a tener en cuenta; aunque una primera mirada al siguiente gráfico nos sugiere lo contrario, ya que si bien la tasa de hombres de 65 años y más, es tres puntos porcentuales superior a la de las mujeres, éstas presentan una tasa mayor de pensionistas entre los 55 y los 64 años de edad, hay que señalar que los hombres representan el 51,1% de personas jubiladas y las mujeres el 49,9% cuando, recordemos, las mujeres constituyen algo más del sesenta por ciento de la muestra y los hombres no llegan al cuarenta por ciento de la misma.

Gráfico62: *Personas voluntarias jubiladas o pensionistas según género y edad (%)*



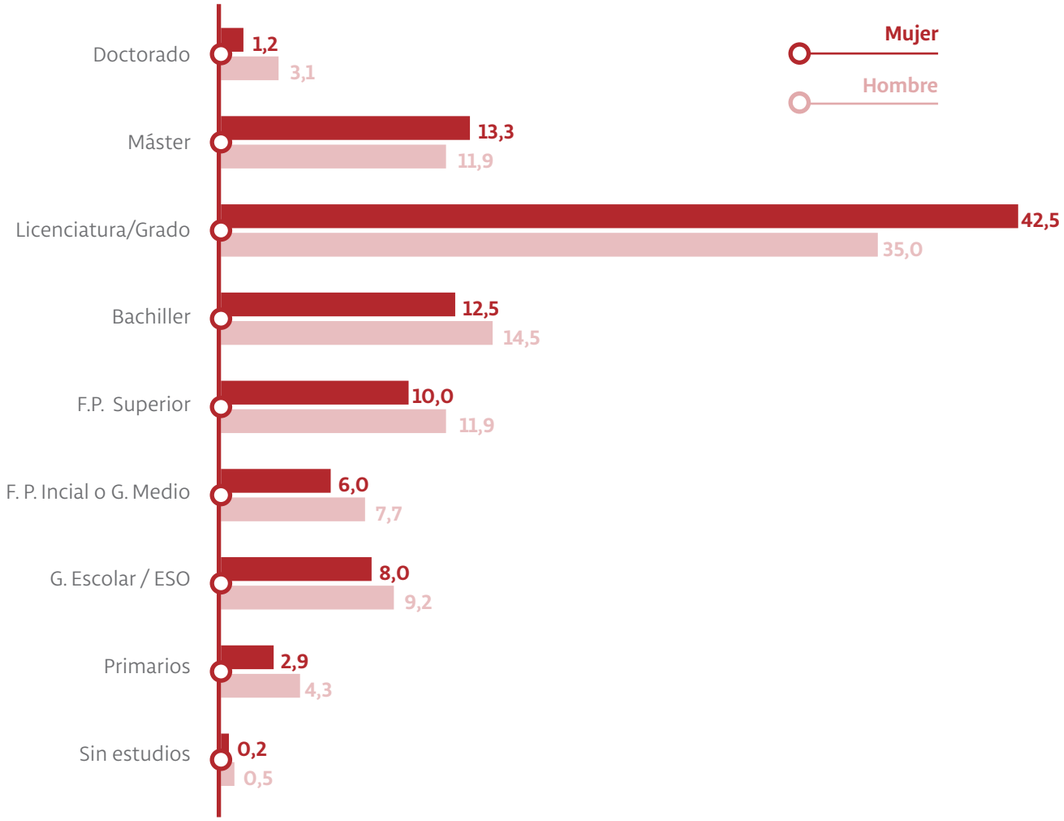
Si, con carácter general, disponer de tiempo libre era un elemento clave en la motivación al voluntariado, vemos ahora cómo esa idea se traslada a los hechos y, nos encontramos que **los hombres son más proclives al voluntariado cuando abandonan el mundo laboral.**

Cabe aquí hacer una lectura positiva, en el sentido de que describimos un nicho en el que captar voluntarios entre los hombres; pero, si tenemos en cuenta que la tasa de actividad es muy similar en ambos sexos (51,1% en hombres; 50,1% en mujeres), nos preguntamos **por qué *estar activa/o,* es un freno para el voluntariado entre los hombres pero no tanto entre las mujeres.** La tasa de actividad, no debe pasarnos inadvertida, pues siendo más baja que la de la población general (sin duda por el peso de los y las estudiantes entre el voluntariado) registra un mayor equilibrio entre los sexos: según los datos de la EPA

del segundo trimestre de este año la tasa de actividad es del 64,6% en hombres y del 53,3% en las mujeres.

Atendiendo al nivel de estudios según el sexo, la tasa de hombres es superior a la de mujeres en los estudios más bajos.

Gráfico 63: *Personas voluntarias según sexo y nivel de estudios (%)*



Por su parte, en la categoría licenciatura/grado nos encontramos con una mayor presencia de mujeres, con una significativa diferencia de más de siete puntos porcentuales.

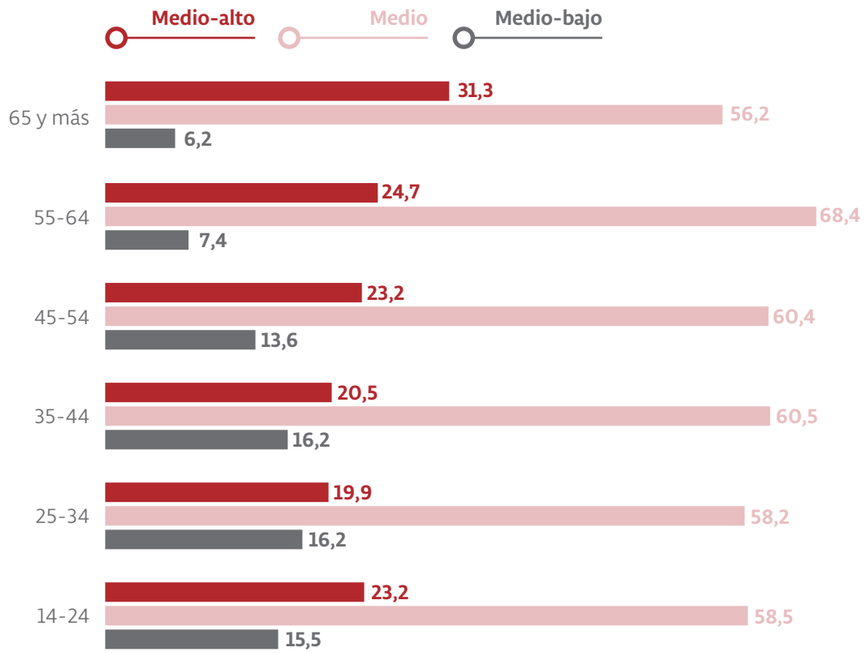
En los niveles más altos (máster y doctorado) es mayor el porcentaje de hombres que el de mujeres, si bien hay que tener en cuenta que el número de personas voluntarias es escaso en esas categorías y que las diferencias son mucho menores, inferiores a los dos puntos en ambos casos.

Cabe afirmar, a tenor de nuestros datos que, con carácter general, **las mujeres voluntarias tienen una formación más alta que los hombres,** en un contexto, recordemos, de un mayor nivel de formación de las personas voluntarias respecto a la población general.

Hay que tener en cuenta que, según los datos del **CIS,** la distribución del nivel de estudios es más **homogénea entre los sexos** y, en todo caso, indican un nivel de estudios inferior para las mujeres: un 5,7% de ellas no tiene estudios y un 19,5% se ha quedado en los primarios, frente a un 3,8% y un 16,6% de los hombres. Mientras, las tasas de quienes tienen estudios superiores es muy pareja (23,1% de mujeres y 22,6% de hombres).

La adscripción a uno u otro grupo social no aparece, en nuestros datos, influenciada por el sexo, mientras que sí encontramos diferencias, aunque no relevantes, por lo que respecta a la edad.

Gráfico64: *Personas voluntarias según edad y grupo social de autoclasificacion (%)*



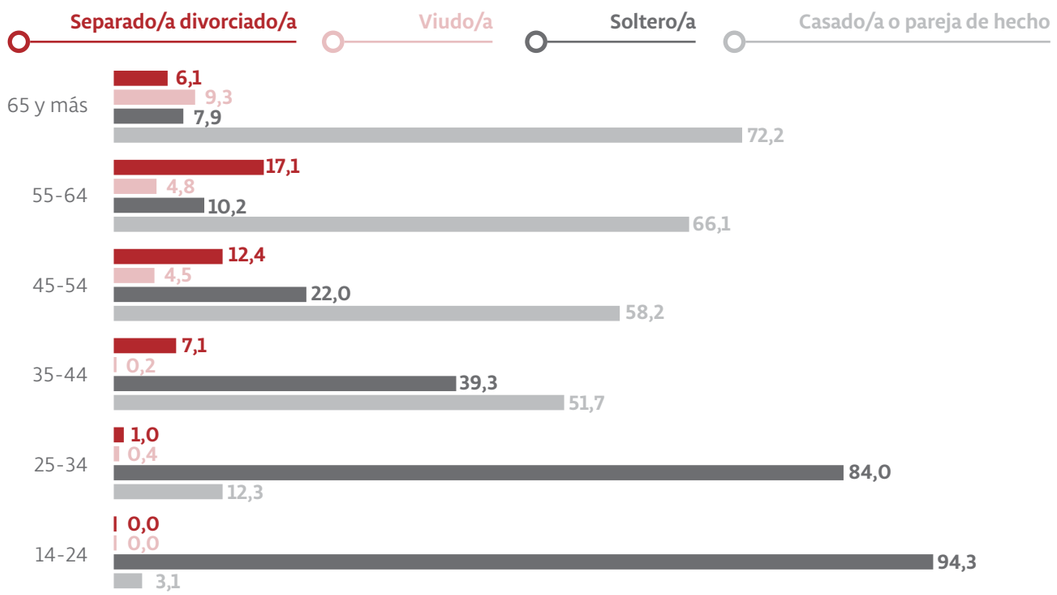
En todos los grupos de edad, tal y como veíamos en la descripción general de los datos, lo más frecuente es que las personas que han respondido a la encuesta se sitúen en el nivel medio.

No obstante, podemos ver cómo, con la excepción del tramo de edad inferior, **a medida que crece la edad, se incrementa la tasa de quienes se sitúan en un nivel medio alto** y disminuyen los que lo hacen en el nivel medio-bajo.

La explicación que encontramos para este dato, es el **empeoramiento de las condiciones laborales** que hemos experimentado en nuestro país en los últimos años y que alcanzaría, en menor medida, a quienes están más consolidados en el mercado laboral. El hecho de que, entre los más jóvenes se registre una tasa más alta de personas que se sitúan en nivel medio-alto, y más baja de las que se sitúan en el nivel medio-bajo, podría estar determinado por el hecho de que estas personas no estuvieran emancipadas y se adscribieran al **nivel socioeconómico de su hogar de procedencia.**

El gráfico siguiente es tremendamente elocuente en cuanto al estado civil de las personas voluntarias: progresivo descenso de quienes refieren estar solteros/as y correlativo de las que están casadas/os o viven en pareja.

Gráfico65: *Personas voluntarias según edad y estado civil (%)*



Más allá de la lógica interna de estos datos, una **comparativa** con los datos que nos ofrece el **CIS,** nos ofrece datos de sumo interés.

Tabla 25: *Personas voluntarias según edad y estado civil; comparativa con población general (%)*

ESTADO	FUENTE	TOTAL	14-24[8]	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Casado/a o pareja de hecho	Así somos	**43,1**	3,1	12,3	51,7	58,2	66,1	72,2
	CIS	**54,1**	3,8	21,5	55,5	64,5	75,9	63,1
Soltero/a	Así somos	**43,1**	94,3	84,0	39,3	22,0	10,2	7,9
	CIS	**31,4**	96,2	77,3	37,2	20,4	7,8	6,7
Viudo/a	Así somos	**3,1**	0,0	0,4	0,2	4,5	4,8	9,3
	CIS	**7,8**	0,0	0,3	0,4	1,7	5,4	26,2
Separado/a divorciado/a	Así somos	**7,2**	0,0	1,0	7,1	12,4	17,1	6,1
	CIS	**4,4**	0,0	0,0	4,6	8,2	7,1	3,1

[8] Los datos del CIS se refieren a personas de 18 o más años y los nuestros a mayores de 14 años. Pero, a efectos de lo que pretende mostrar esta tabla, entendemos que ese hecho no es relevante.

Así, **la tasa de personas casadas es más alta en la población general que en las personas voluntarias,** circunstancia que se da en todas las edades, excepto en la categoría de 65 años y más; de forma pareja, la tasa de personas solteras es más alta en todas las edades entre las personas voluntarias.

Respecto a las personas viudas, no se produce una relación tan clara; hay más personas en esa situación en todos los rangos de edad, con la excepción del de 45-54 años, siendo la diferencia más acusada la que se registra en personas de 65 o más años, pues, según el CIS, en la población general hay un 26,2% de personas viudas, tasa que se reduce a un 9,3% en nuestros datos.

De manera inversa, encontramos **una tasa más alta de personas separadas o divorciadas entre quienes han contestado a nuestra encuesta,** especialmente en el tramo de más edad: en el caso de quienes tienen 65 o más años casi se duplica (3,1% en el CIS frente a 6,1% en nuestra encuesta) y de diez puntos porcentuales entre los 55-64 años.

Convivencia en el hogar.

Las tasas de personas que viven solas más alta la encontramos en el tramo de edad 35-44 años (23,2%) y en los dos tramos por encima de los cincuenta y cinco años (en torno al diez y nueve por ciento); ello nos permite plantear **dos perfiles distintos de personas voluntarias** que viven solas: las que lo hacen como una opción personal (entre los 35-45 años, cuando el mandato social parece ser el de constituir una familia) y las que están en esa situación como consecuencia de la **evolución de la convivencia** (mayores de cincuenta y cinco, a partir de donde se concentra la mayor tasa de personas viudas y separadas).

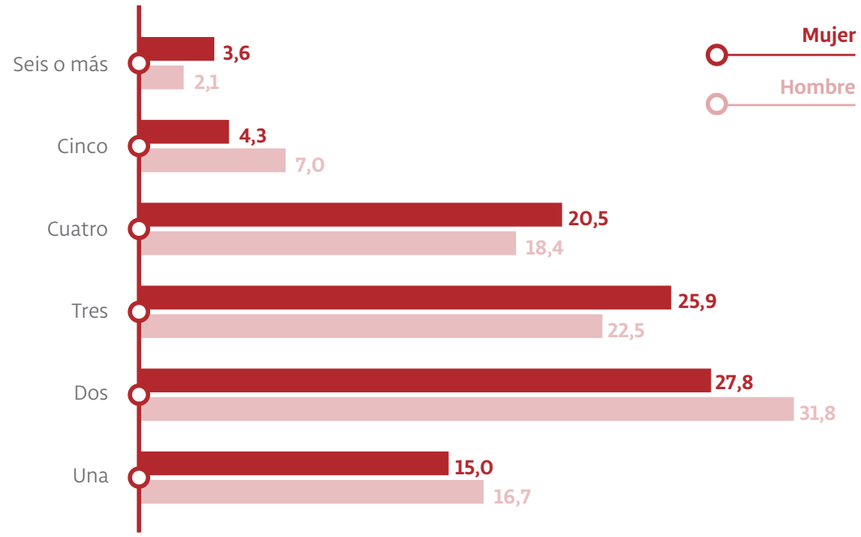
Tabla 26: *Personas voluntarias según edad y número de personas que conviven en el hogar (%)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
UNA	**15,5**	2,2	14,2	23,2	16,0	19,3	19,1
DOS	**29,5**	12,4	25,9	26,3	19,0	40,8	59,5
TRES	**24,1**	31,3	28,0	21,8	27,5	22,7	14,0
CUATRO	**19,4**	38,5	18,1	20,4	23,9	9,5	3,1
CINCO	**5,3**	8,9	4,9	5,0	6,2	5,2	1,3
SEIS O MÁS	**2,9**	4,9	6,0	1,0	5,0	0,0	0,7

Atendiendo al número de miembros del hogar, como hipótesis, podemos ver que entre 45-54 años lo más frecuente es **convivir con otros dos miembros en el hogar** (digamos, como hipótesis, con el rol de madre/padre) así como en el tramo 25-34 años, (a quienes atribuimos el rol de **hija/o).**

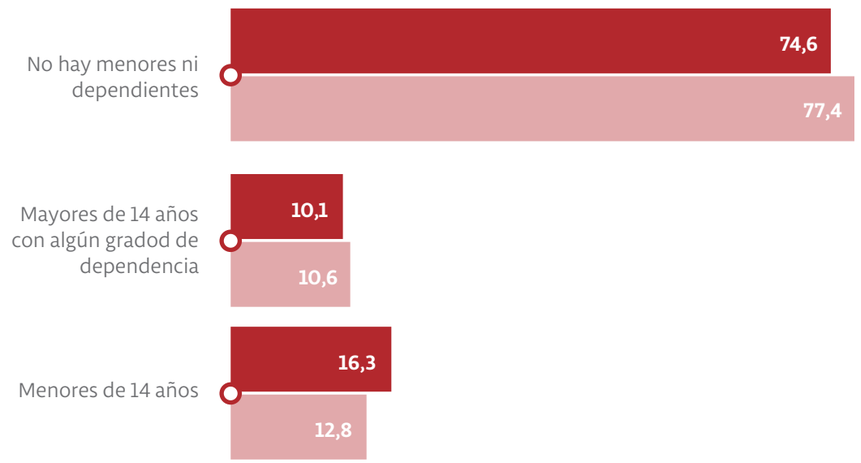
Según el sexo, podemos ver que **los hombres viven con más frecuencia solos o en hogares de dos miembros y las mujeres en hogares de tres y cuatro miembros.**

Gráfico 66: *Personas voluntarias según sexo y número de personas que conviven en el hogar (%)*



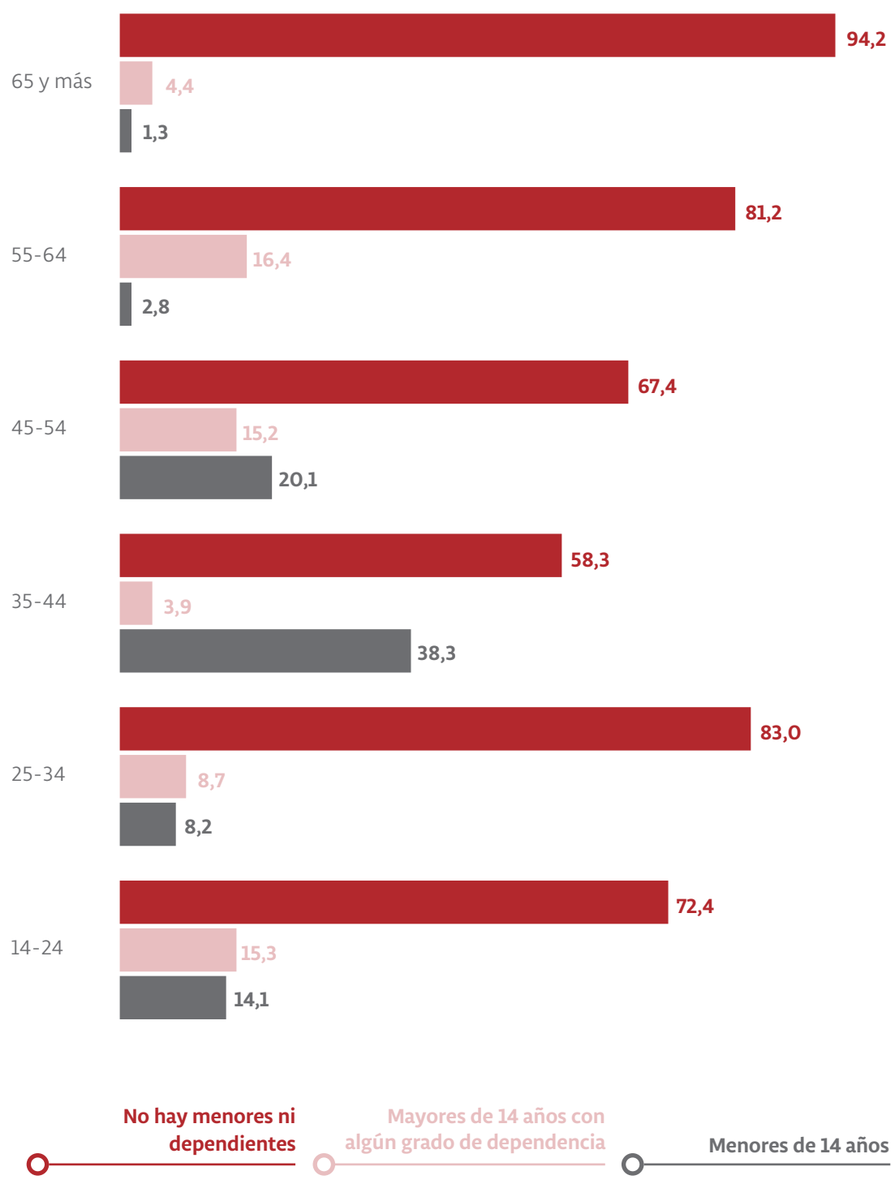
De igual modo, **las mujeres conviven con más frecuencia con menores de catorce años,** mientras que no se registran diferencias respecto a la convivencia con mayores dependientes.

Gráfico 67: *Personas voluntarias según sexo y convivencia con menores de catorce años o mayores en situación de dependencia (%)*



Y con respecto a la edad, lo más relevante es la tasa de personas voluntarias de las **franjas medias que declaran convivir con menores de catorce años:** un 20,1% de los que tienen entre 45-54 años y hasta un 38,3% de los comprendidos entre los 35-44 años, lo que vendría a reforzar la idea de que el rol predominante en esas edades es el de madre/padre, con frecuencia acompañado del cuidado de personas dependientes.

Gráfico 68: *Personas voluntarias según edad y convivencia con menores de 14 años o mayores en situación de dependencia(%)*



Ideología y religión.

Si analizamos cómo se definen las personas de nuestra muestra con respecto a la religión atendiendo a la edad, vemos cómo las mayores tasas de **no creyentes se dan en las edades más tempranas,** siendo el punto de inflexión el tramo 45-54 años.

En los de 65 y más se rompe esa tendencia a la baja, a pesar de lo cual se registra una alta tasa de creyentes, en particular de practicantes, que alcanza al 38,3%.

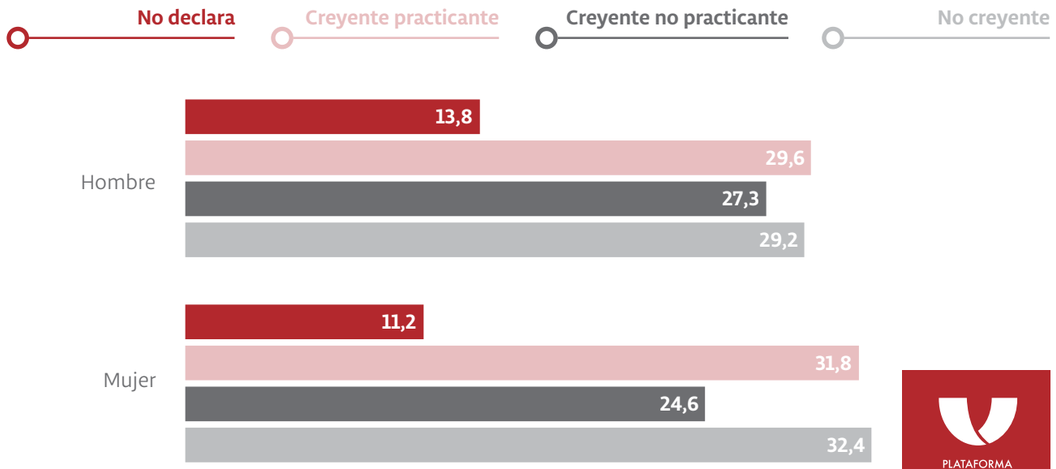
Tabla 27: *Personas voluntarias según edad y adscripción religiosa (%)*

	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
NO CREYENTE	45,2	47,6	29,7	18,4	17,6	24,5
NO PRACTICANTE	23,3	22,9	25,2	27,0	37,7	23,2
PRACTICANTE	16,4	15,0	30,8	42,2	37,3	38,3
NO DECLARA	15,2	14,5	14,3	12,5	7,5	14,0

Con todo, la **mayor tasa de creyentes la encontramos en el intervalo 45-54** años: casi tres cuartas partes de las personas comprendidas en el mismo se declaran creyentes, un 27,0% no practicante y hasta un 42,2% practicante.

Por lo que respecta al sexo, la tasa de **no creyentes es más alta entre los hombres,** así como la de creyentes no practicantes, lo que nos indica una mayor desafección de los voluntarios respecto al hecho religioso, lo que vendría a confirmarse con la mayor tasa de voluntarias que se declaran practicantes (27,3% frente a 24,6%).

Gráfico 69: *Personas voluntarias según sexo y adscripción religiosa (%)*



Refiriéndonos a la **postura política, la falta de una tendencia clara** y mantenida hace difícil una hipotesis de su relación con la edad.

La posción "centro" es la más frecuente entre los más jóvenes, pero también en todas las franjas de edad por encima de los 45 años; pese a ello, **en todos los intervalos de edad se registran tasas mas alta de voluntarios/as que se sitúan a la izquierda.**

Tabla 28: *Personas voluntarias según edad y adscripción política [9] (%)*

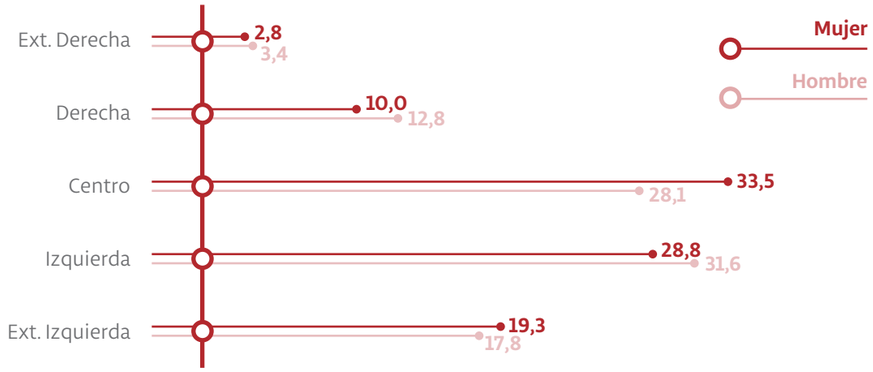
	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
EX. IZQUIERDA	19,4	26,8	19,8	16,7	16,0	15,6
IZQUIERDA	32,2	35,3	31,0	21,3	29,7	29,4
CENTRO	33,0	25,0	30,1	38,4	30,5	31,7
DERECHA	6,9	8,6	10,3	14,4	13,2	13,1
EX. DERECHA	1,5	0,4	4,3	3,9	1,7	4,1
NO CONTESTA	7,0	3,9	4,5	5,3	8,9	6,2

La franja de edad que se sitúa más a la **izquierda es la de 25-34 años,** en la que seis de cada diez se adscriben a posiciones de izquierda: el 26,8% de extrema izquierda (es el intervalo con mayor tasa de voluntarias/os que se sitúan en ese punto de la escala) y el 35,3% de izquierda.

Los intervalos de edad que declaran posiciones **más a la derecha son el de 45-54 años** (14,4% de derechas y 3,9% de extrema izquierda) y el de 65 años y más (13,1% y 4,1% respectivamente).

En cuanto a la distribución según el sexo y la adscripción política, nuestros datos tampoco ofrecen una tendencia sólida.

Lo que sí podemos ver es que las voluntarias *son más de centro* que los voluntarios (33,5% frente a 28,1%) y que la tasa de **voluntarios en la categoría "izquierda" es más alta que la de voluntarias** (31,6% frente a 28,8%).



Las diferencias en los extremos son un tanto contradictorias, pues hay más mujeres que hombres en ambas categorías, si bien las diferencias son muy pequeñas.

[9] Para simplificar el análisis, hemos agrupado en cinco categorías las diez posibles posiciones: Extrema izquierda (1, 2) Izquierda (3, 4) centro (5, 6) derecha (7, 8) y extrema derecha (9, 10).

El inicio de la acción voluntaria.

Tal y como referíamos al analizar los datos globales, el acceso a la acción voluntaria no resulta en absoluto problemático, cuando contemplamos la edad como variable independiente, no detectamos ningún tipo de diferencia, tal y como nos muestra esta tabla.

Tabla 29: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a afirmaciones relativas al incio de la acción volunaria según la edad (escala 1-5)*

AFIRMACIÓN	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Acceso fácil a la información	**3,3**	3,3	3,2	3,3	3,3	3,3	3,4
Contacto sencillo	**3,5**	3,4	3,4	3,5	3,4	3,5	3,6
Dificultad por perfiles	**1,4**	1,3	1,4	1,5	1,4	1,4	1,4
Dificultades por falta de flexibilidad	**1,4**	1,5	1,5	1,5	1,3	1,4	1,4
Mucha importancia a aspectos burocráticos	**1,9**	1,8	1,8	1,9	1,8	2,0	1,9

Las desviaciones con respecto al valor promedio conjunto son mínimas, por lo que podemos concluir que **la sencillez en el acceso a la acción voluntaria es un proceso independiente de la variable edad.**

Otro tanto podemos decir con **respecto al sexo,** ya que un análisis tomando en cuenta esta variable, no nos muestra diferencias entre los datos de uno y otro sexo.

Tabla 30: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a afirmaciones relativas al incio de la acción volunaria según el sexo (escala 1-5) (escala 1-5)*

AFIRMACIÓN	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Acceso fácil a la información	**3,3**	3,3	3,3
Contacto sencillo	**3,5**	3,5	3,4
Dificultad por perfiles	**1,4**	1,4	1,4
Dificultades por falta de flexibilidad	**1,4**	1,4	1,5
Mucha importancia a aspectos burocráticos	**1,9**	1,9	1,8

Respecto al medio o medios por los cuales la persona voluntaria conoció la entidad, podemos ver alguna diferencia si tomamos en cuenta la edad.

Tabla 31: *Personas voluntarias según edad y medio por el que conoció la entidad del voluntariado (%; múltiple)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Conocidos, amigos,...	**54,9**	54,6	58,6	59,3	54,2	50,8	53,2
Campañas en la calle	**7,1**	8,4	8,3	10,3	6,5	4,1	4,9
Campañas en medios	**4,6**	3,4	2,7	6,6	6,5	4,6	4,1
Charlas, conferencias	**10,7**	10,5	11,8	11,6	9,4	10,0	10,9
Internet	**16,1**	19,4	24,4	18,5	18,8	9,8	4,7
Instituciones públicas	**8,4**	7,1	5,2	9,1	11,4	9,0	8,3
Plataformas de voluntariado	**8,4**	7,3	8,1	6,6	7,4	10,6	10,6
Centro educativo	**9,0**	27,7	9,5	6,0	5,0	4,5	1,9
Iglesia/parroquia	**4,2**	0,0	2,8	4,8	3,5	8,9	3,3
La propia entidad	**3,1**	2,1	1,4	3,6	3,6	3,0	5,4
Iniciativa propia	**1,6**	0,4	1,1	0,2	1,1	2,0	5,8
Receptor de voluntariado	**1,1**	0,6	1,7	0,9	2,1	0,9	0,7
Trabajo/prácticas	**1,4**	1,4	1,1	2,4	1,9	0,9	1,0

Por encima de los cincuenta y cinco años pierden importancia relativa el contacto personal, las campañas (tanto en calle como en medios) y la información a través de Internet.

Por el contrario, incrementan la importancia las propias entidades y las plataformas del voluntariado, lo que nos estaría indicando una **mayor proactividad de las personas de más edad** cuando deciden hacer voluntariado.

Por lo que respecta al sexo, **las campañas en medios parecen tener menos impacto en las mujeres,** que también acceden en la información a través de plataformas e instituciones públicas en menor medida que los hombres.

Aunque es una vía más limitada, las **mujeres** acceden a información sobre voluntariado a través de las **parroquias u otros grupos similares** en mayor medida que los hombres, hecho propiciado, sin duda, por la mayor tasa de mujeres creyentes que hemos encontrado en nuestra muestra.

Tabla 32: *Personas voluntarias según sexo y medio por el que conoció la entidad del voluntariado (%;múltiple)*

	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Conocidos, amigos,...	**54,9**	55,3	54,4
Campañas en la calle	**7,1**	7,1	7,1
Campañas en medios	**4,6**	5,7	3,9
Charlas, conferencias	**10,7**	10,7	10,5
Internet	**16,1**	16,6	15,7
Institucionespúblicas	**8,4**	9,1	7,5
Plataformas de voluntariado	**8,4**	9,9	7,5
Centro educativo	**9,0**	8,9	8,9
Iglesia/parroquia	**4,2**	3,1	5,0
La propia entidad	**3,1**	2,7	3,3
Iniciativa propia	**1,6**	2,5	1,0
Receptor de voluntariado	**1,1**	1,6	0,9
Trabajo/prácticas	**1,4**	0,9	1,9

Motivación al voluntariado.

Las razones más poderosas para hacer voluntariado no varían cuando las analizamos teniendo en cuenta la edad (la solidaridad alcanza el mismo valor promedio en todos los rangos de edad) o lo hace de manera muy leve (como en el caso de disponer de tiempo libre), lo que nos parece indicar que, en esencia, **las personas se hacen voluntarias por las mismas razones con independencia de la edad.**

Tabla 33: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a diferentes razones para hacer voluntariado según la edad (escala 1-5)*

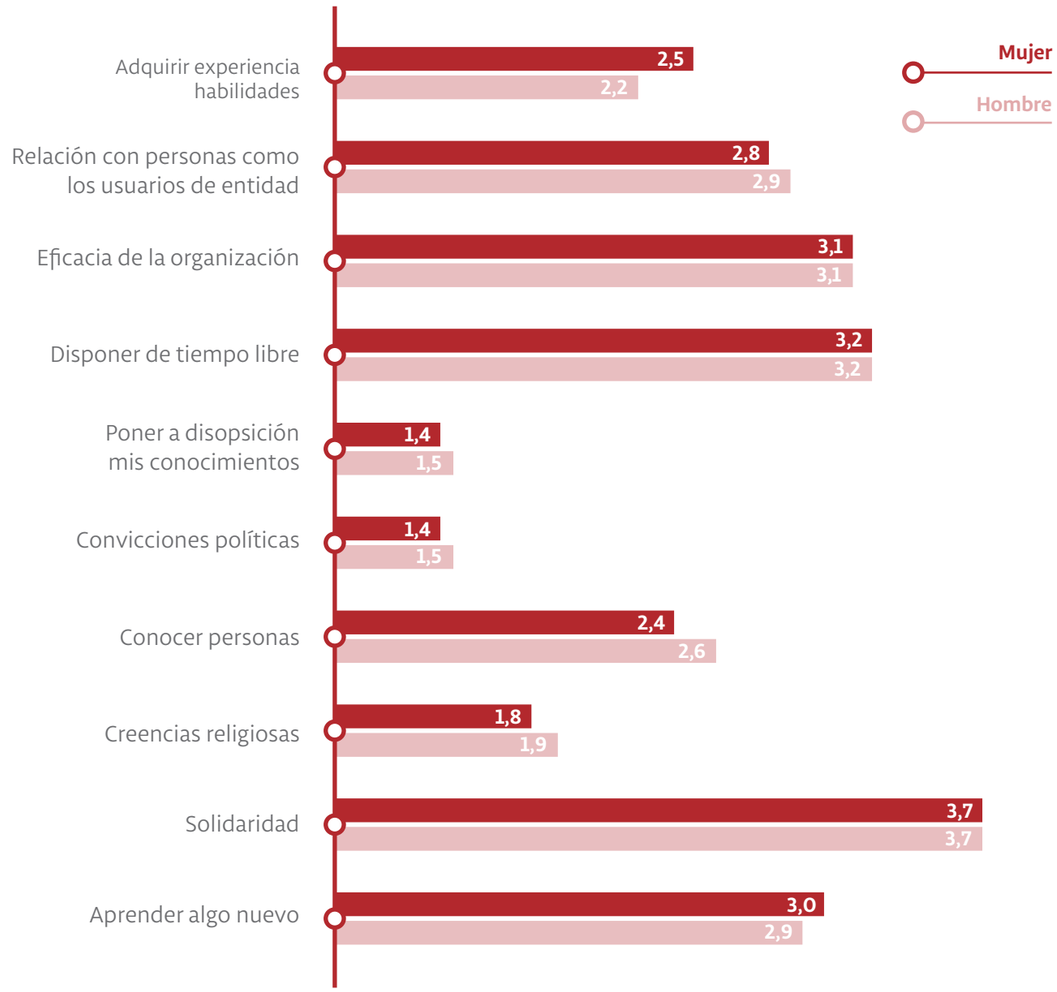
RAZONES	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Aprender algo nuevo	**3,0**	3,4	3,2	3,0	2,9	2,7	2,8
Solidaridad, ayuda a los demás	**3,7**	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Creencias religiosas	**1,8**	1,6	1,4	1,9	2,2	2,0	2,0
Conocer a nuevas personas	**2,5**	2,7	2,5	2,5	2,6	2,2	2,4
Convicciones políticas	**1,4**	1,5	1,6	1,4	1,3	1,3	1,4
Poner a disopsición mis conocimientos	**1,5**	1,6	1,6	1,5	1,3	1,3	1,4
Disponer de tiempo libre	**3,2**	3,3	3,3	3,2	3,1	3,2	3,2
Eficacia de la Organización	**3,1**	2,9	3,1	3,1	3,2	3,3	3,2
Relación con personas similares a usuarias de la entidad	**2,8**	2,7	2,9	2,8	2,9	2,8	2,9
Adquirir experiencia habilidades	**2,4**	3,0	2,9	2,5	2,3	1,8	1,7

No obstante, conviene señalar alguna particularidad. Así, **aprender algo** nuevo y adquirir experiencia y habilidades tienen más peso entre los más jóvenes, **disminuyendo dicho peso con la edad.**

Es el caso de las **creencias religiosas,** cobran más importancia a medida que **aumenta la edad** y, en menor medida, de la eficacia de la organización.

Con respecto al sexo, apenas se detectan diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a qué les motiva para desarrollar actividades de voluntariado.

Gráfico 70: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a diferentes razones para hacer voluntariado según sexo (escala 1-5)*



Como vemos en el gráfico precedente, la única diferencia de más de una décima, la encontramos en las categorías "adquirir experiencia profesional o habilidades profesionales" (que alcanza una media de 2,5 en las mujeres frente al 2,2 de los hombres) y "conocer a nuevas personas" (2,4 frente a 2,6 respectivamente).

Con todo ello, podemos decir que las razones o **motivos que llevan a las personas a participar como voluntarias, tampoco están influidas por el sexo.**

Satisfacción de las personas voluntarias.

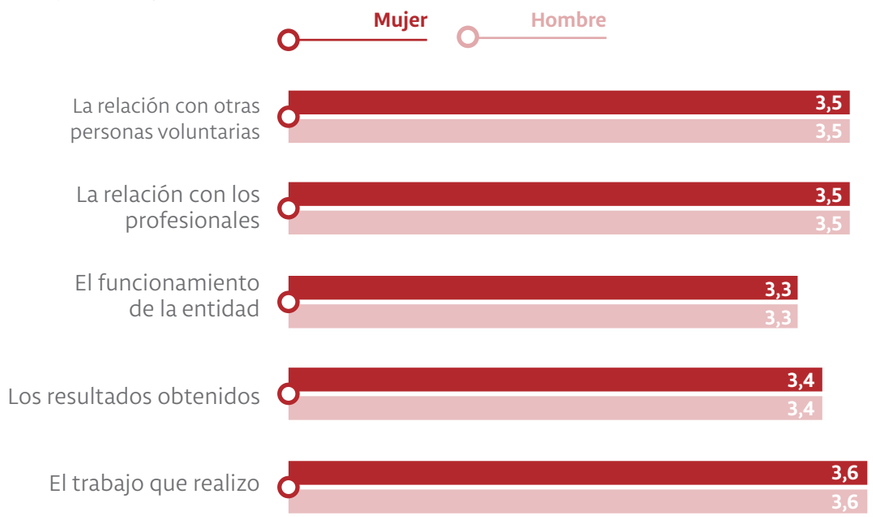
Las razones sobre las que descansa la satisfacción con la acción voluntaria son **transversales tanto a la edad como al sexo de las personas voluntarias:** tal y como nos muestran la tabla y el gráfico que mostramos a continuación, no hay diferencias o éstas son mínimas cuando tomamos en cuenta dichas variables.

Tabla 34: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a diferentes fuentes de motivación para hacer voluntariado según la edad (escala 1-5)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Trabajo realizado	**3,6**	3,5	3,5	3,6	3,7	3,6	3,5
Resultados obtenidos	**3,4**	3,4	3,3	3,4	3,4	3,3	3,3
Funcionamiento de la entidad	**3,3**	3,2	3,2	3,3	3,3	3,3	3,3
Relación con los profesionales	**3,5**	3,4	3,4	3,5	3,5	3,5	3,6
Relación con otras personas voluntarias	**3,5**	3,5	3,4	3,5	3,6	3,5	3,6

El trabajo realizado en la entidad, seguido de las relaciones, son los aspectos que provocan una mayor satisfacción con la acción voluntaria.

Gráfico 71: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a diferentes fuentes de motivación para hacer voluntariado según sexo (escala 1-5)*



En donde si encontramos diferencias, tanto si tomamos en cuenta la edad como el sexo, es al analizar las competencias que las personas voluntarias declaran haber adquirido a través de la acción voluntaria.

En cuanto a la edad, observamos cómo **a medida que ésta aumenta, disminuyen las tasas de quienes refieren haber adquirido tanto habilidades sociales o técnicas como de trabajo en equipo.**

El conocimiento sobre el trabajo de la entidad, sin embargo, experimenta la tendencia contraria: las tasas de quienes declaran haber adquirido conocimientos sobre la entidad aumenta según lo hace la edad.

Tabla 35: *Personas voluntarias según edad y competencias adquiridas a través de la acción voluntaria (%;múltipile)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Habilidades sociales	**73,5**	85,6	84,6	79,9	72,4	65,3	52,2
Habilidades técnicas	**49,4**	56,2	65,3	58,8	46,5	43,3	26,1
Conocimiento sobre el trabajo de la entidad	**75,3**	67,0	78,6	76,2	72,1	82,4	78,1
Conocimiento para el trabajo en equpo	**68,8**	75,4	78,1	74,1	61,9	63,3	59,8

No es fácil interpretar este dato. En principio hemos de suponer que todas las personas voluntarias están expuestas a dinámicas similares de participación e integración en la entidad con la que colaboran; ocurre, acaso que l**os más jóvenes están más pendientes que los mayores de enriquecer su acervo y su bagaje competencial.**

En el caso del sexo, también podemos ver que las mujeres declaran, con una **menor frecuencia** que los hombres, que el voluntariado les ha servido para **incrementar sus competencias.**

Tabla 35: *Personas voluntarias según sexo y competencias adquiridas a través de la acción voluntaria (%; múltiple)*

	TOTAL	HOMBRE	MUJER
Habilidades sociales	**73,5**	74,7	72,8
Habilidades técnicas	**49,4**	52,0	47,8
Conocimiento sobre el trabajo de la entidad	**75,3**	77,9	73,8
Conocimiento para el trabajo en equpo	**68,8**	72,2	66,9

En este caso, además, las mujeres también presentan menores tasas en lo relativo al aprendizaje sobre aspectos de la entidad a través de la acción voluntaria. Si recordamos que, en cuanto a las motivaciones para el voluntariado, las mujeres otorgaban menos valor al aprendizaje de habilidades y destrezas, es plausible pensar que **para ellas el voluntariado supone un ajuste primario más intenso que en el caso de los hombres,** que las mujeres están más pendientes de la propia acción voluntaria que de otros elementos concomitantes.

Razones para el abandono.

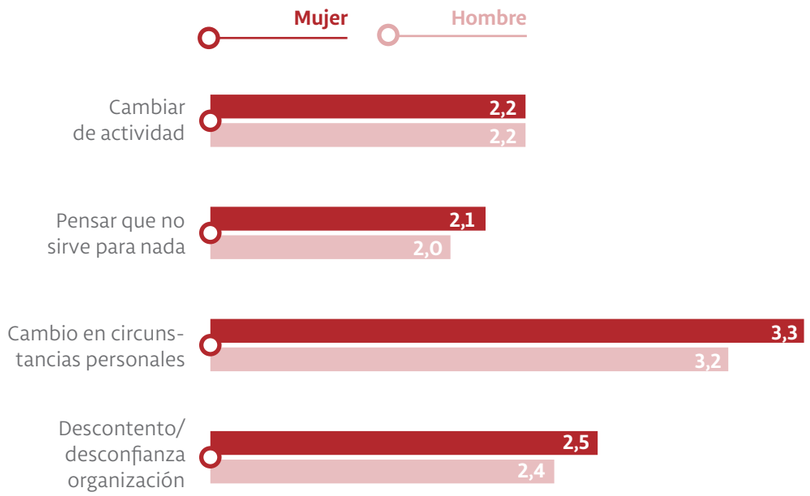
Atendiendo a la edad, podemos ver que el **cambio en las circunstancias personales,** siendo la razón más invocada, **pierde peso a medida que aumenta la edad,** sin duda debido a que, a más edad, menos cambios se atisban como posibles en esas circunstancias.

Tabla 37: *Puntuaciones medias otorgadas por las personas voluntarias a diferentes razones para dejar de hacer voluntariado (escala 1-5)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Descontento / desconfianza organización	**2,4**	2,3	2,4	2,7	2,7	2,3	2,3
Cambio en circunstancias personales	**3,3**	3,3	3,4	3,4	3,3	3,1	3,1
Pensar que sirve para nada	**2,1**	2,0	2,0	2,2	2,2	2,0	1,9
Cambiar de actividad	**2,2**	2,4	2,4	2,2	2,2	2,1	2,1

En cuanto al sexo, el cambio de actividad recibe la misma puntuación entre los hombres y entre las mujeres; en las demás razones que se ofrecen como posibles causas para abandonar la acción voluntaria, las mujeres les otorgan una importancia levemente mayor.

GRÁFICO 72: *Puntuaciones medias otorgadas por las personas voluntarias a diferentes razones para dejar de hacer voluntariado según sexo (escala 1-5)*



La logística del voluntariado.

Tomando en cuenta la edad de la persona voluntaria y el colectivo o colectivos con los que desarrolla su actividad, dado que éstos son muchos y que es una pregunta de respuesta múltiple, nos encontramos con una **amplia dispersión de respuestas,** tal y como vemos en la siguiente tabla.

Ello no obstante, podemos hacer alguna consideración al respecto, si bien no se nos va a revelar una relación clara entre la edad y el colectivo con el que se colabora.

Tabla 38: *Personas voluntarias según edad y colectivo con el que colaboran (%; múltiple)*

	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
No directamente con personas	9,8	19,5	18,0	16,2	16,4	19,8
Infancia	31,9	21,9	18,3	11,8	8,3	7,0
Adoles-juventud	27,3	20,9	17,7	12,3	10,8	10,0
Discapacidad o diversidad funcional	20,1	17,5	20,3	17,2	15,2	8,7
Enfermedad mental, trastornos psicológicos	13,6	20,9	18,6	21,4	16,3	8,5
SIDA	8,3	11,6	20,2	21,8	21,4	16,1
Drogodependientes	7,1	17,4	14,7	24,8	21,5	14,1
Otras enfermedades	7,7	14,1	19,0	24,3	17,4	15,8
Mayores	9,7	10,4	16,1	21,9	21,8	18,8
Inmigrantes, refugiadas, asiladas	8,9	13,9	14,8	19,4	23,6	18,4
Pueblo gitano	11,9	12,5	20,2	20,0	21,6	12,2
Reclusas o exreclusas	11,1	10,6	24,4	21,9	22,0	9,0
Sin hogar	5,2	13,3	15,2	28,0	21,6	15,8
Dificultad por razón de género	11,8	15,0	24,0	27,0	15,6	6,0
Prostitución	9,3	24,2	18,7	20,5	21,9	5,4
Admon. y logística	7,1	12,3	18,3	22,7	22,3	16,4

Las personas más **jóvenes,** entre 14-24 años colaboran sobre todo con entidades dedicadas al trabajo con la **infancia** (así lo declara una de cada tres personas voluntarias de este rango de edad), la **adolescencia** y la **discapacidad o diversidad funcional;** es mucho menos frecuente que trabajen con entidades dedicadas a las personas sin hogar y a las afectadas por SIDA.

El siguiente tramo de edad (25-34 años) se comporta de **manera parecida,** añadiéndosele el colectivo de personas con trastornos mentales y/o psicológicos y sobre todo el de la prostitución (la cuarta parte de quienes se sitúan en ente tramo de edad refiere trabajar con este colectivo); lo menos frecuente es que este grupo de voluntarias/os trabaje con personas mayores.

Las personas voluntarias comprendidas entre los **35 y los 44 años son las que presentan altas tasas de colaboración con un mayor número de colectivos,** entre los que destacan el de personas sin hogar (con un 28,0%) y el de dificultades por razón de género (con el que colabora un 27,0%); los colectivos con los que menos colaboran las personas de este tramo de edad son el de infancia y el de juventud y adolescencia.

Algo parecido ocurre con las personas que tienen entre 55-64 años: aunque lo más frecuente es que colaboren con entidades que trabajan con personas asiladas o refugiadas (lo hace un 23,6%) en torno al veinte por ciento de esas personas son voluntarias con personas que ejercen la prostitución, con dificultades por el género, sin hogar o miembros del pueblo gitano. También en este grupo, lo menos frecuente es colaborar con entidades que atienden a la infancia y la adolescencia.

Las personas **mayores de 65 años,** por su parte, son las que con **menos frecuencia trabajan con colectivos específicos.** Nos llama la atención la baja frecuencia con la que estas personas trabajan con niños y jóvenes, ya que, al menos a priori cabe pensar en que las personas mayores pueden realizar, en virtud de sus vivencias y experiencias, **valiosas aportaciones a los más jóvenes.**

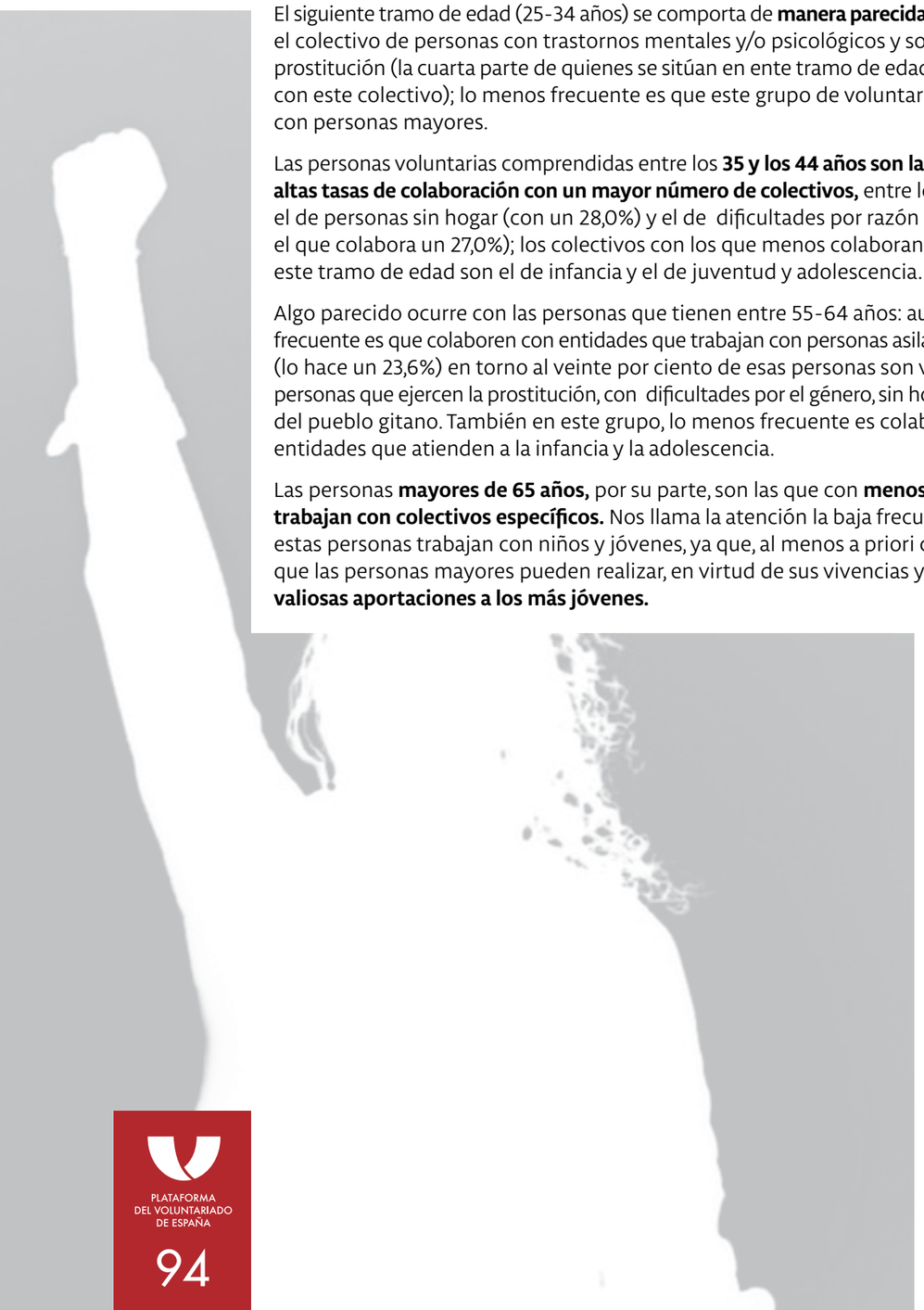
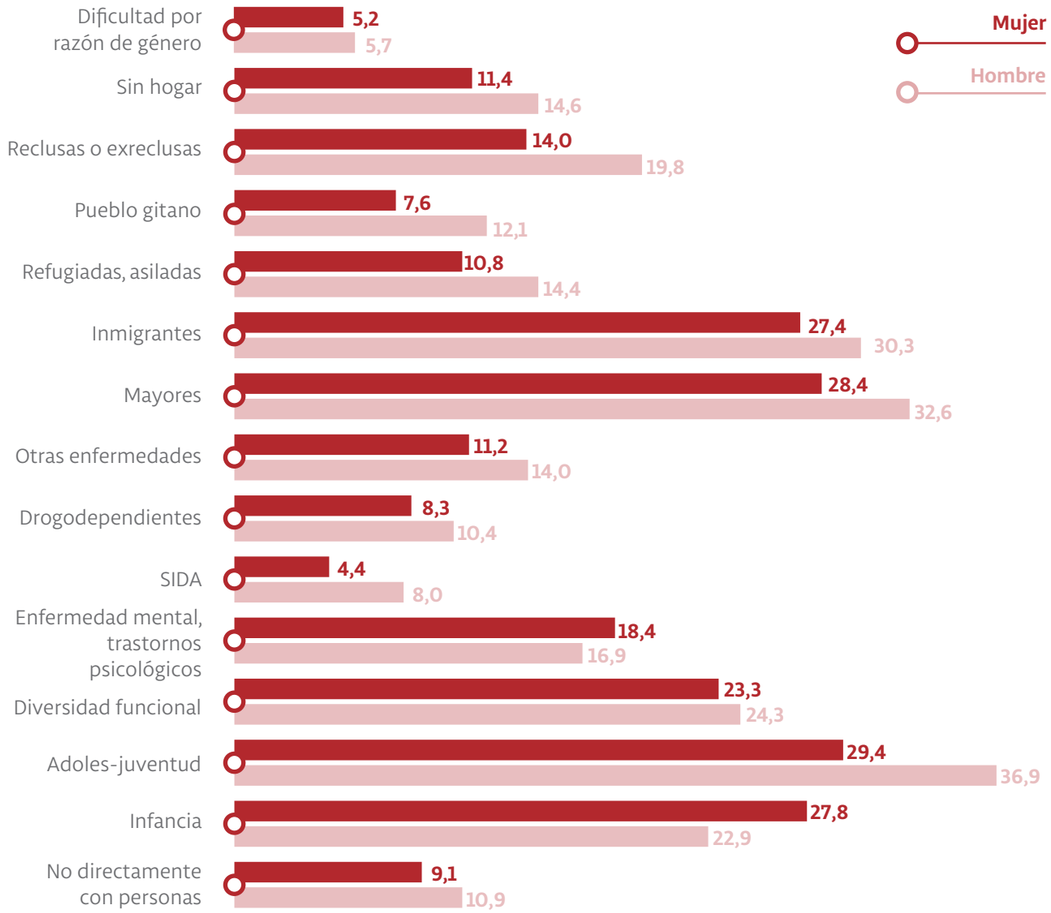


Gráfico 73: *Personas voluntarias según sexo y colectivo/os con los que colabora (%; múltiple)*



Las **voluntarias** trabajan con más frecuencia que los **voluntarios** en el área de **infancia** y personas con enfermedades mentales y trastornos psicológicos, mientras que los voluntarios presentan tasa significativas más altas en los colectivos **de pueblo gitano, personas sin hogar, afectadas por SIDA y, sobre todo con la juventud y la adolescencia** y personas reclusas o exreclusas y mayores.

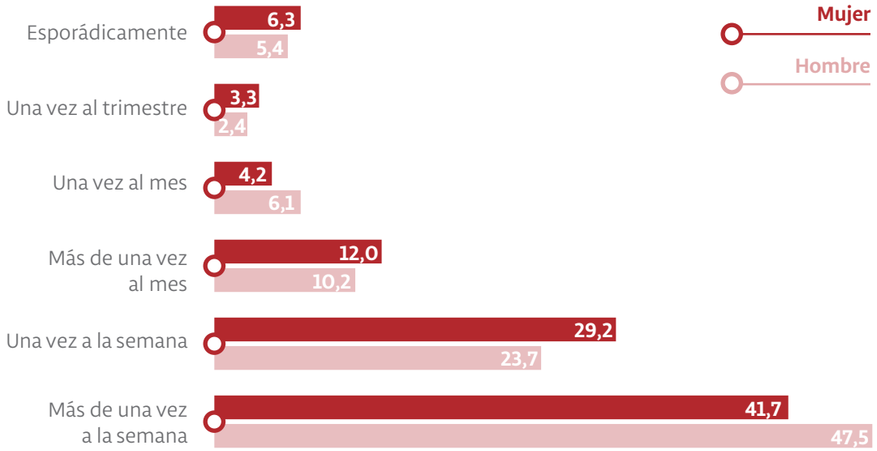
Teniendo en cuenta que, como venimos insistiendo, es mayor la tasa de voluntarias que la de voluntarios, nos encontramos con que **los hombres declaran, con más frecuencia colaborar con más de un colectivo que las mujeres.**

Si analizamos la frecuencia y la intensidad de la acción voluntaria, encontramos datos en esa línea, ya que **los voluntarios participan de manera más frecuente en la entidad con la que colaboran y dedican,** en cada una de las intervenciones, **más tiempo** a la acción voluntaria.

En el siguiente gráfico podemos ver que casi la mitad de los hombres (47,5%) realiza acciones de voluntariado más de una vez a la semana, por un 41,7% de las mujeres.

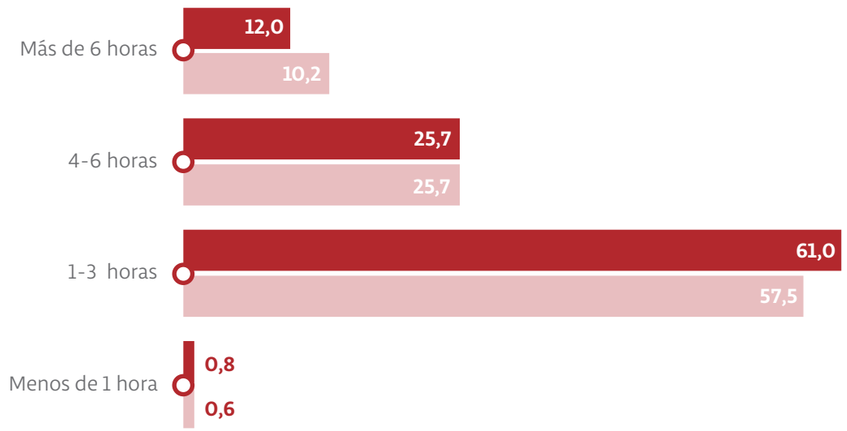
Por el contrario, **las voluntarias presentan tasas más altas en los ítems que denotan una menor frecuencia de participación** en actividades de voluntariado: un 6,3% de ellas declara hacer voluntariado esporádicamente (frente al 5,4%) y un 3,3% refiere que su colaboración se produce una vez al trimestre (por un 2,5% de hombres).

Gráfico 74: *Personas voluntarias según sexo y frecuencia de colaboración con la entidad (%)*



Y en lo que respecta al tiempo, los hombres refieren una mayor dedicación cada una de las veces que acuden a la entidad de voluntariado.

Gráfico 75: *Personas voluntarias según sexo y tiempo dedicado a la acción voluntaria cada vez que acuden a la entidad (%)*



Un 13,5% de voluntarios declara dedicar más de seis horas, frente a un 9,9% de voluntarias; por el contrario, el 61,0% de mujeres refiere dedicar entre una y tres horas a la acción voluntaria, por un 57,5% de los hombres.

Con respecto a la edad y la dedicación, podemos ver que, **a medida que aumenta la edad, lo hace también la frecuencia** con la que se acude a la entidad.

Tabla 39: *Personas voluntarias según edad y frecuencia de colaboración con la entidad (%)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Más de una vez a la semana	**43,7**	34,4	38,4	34,4	40,8	56,1	61,8
Una vez a la semana	**26,8**	33,8	29,0	27,3	28,1	22,2	20,0
Más de una vez al mes	**11,7**	16,0	14,3	16,4	12,8	7,3	2,8
Una vez al mes	**4,8**	5,4	6,8	5,9	6,2	2,5	2,0
Una vez al rimestre	**3,0**	2,1	3,3	5,4	2,8	1,1	3,2
Esporádicamente	**5,8**	7,1	6,6	8,0	5,0	4,2	2,9

Respecto al número de horas dedicadas en cada una de las ocasiones en las que se acude a la entidad, vemos como **a partir de los cuarenta y cinco años, la tasa de quienes acuden por espacio de más de seis horas crece notablemente.**

Tabla 40: *Personas voluntarias según edad y tiempo dedicado a la acción voluntarias en cada ocasión que acuden a la entidad (%)*

	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Menos de una hora	**1,1**	3,0	0,4	1,6	0,9	0,0	0,2
Entre 1-3 horas	**59,0**	60,7	62,8	61,6	58,6	59,3	52,6
Entre 4-6 horas	**25,6**	27,3	28,5	24,1	23,3	21,9	28,2
Más de 6 horas	**11,3**	8,2	6,9	11,2	15,1	13,0	14,4

Existe una relación bastante clara entre la edad y la antigüedad como voluntaria/o. Como no podía ser de otra manera, los más jóvenes se concentran en una antigüedad menor de cinco años (29,4% entre dos y cinco años; 54,5% menos de dos años).

Tabla 41: *Personas voluntarias según edad y antigëdad como voluntarias en la entidad (%)*

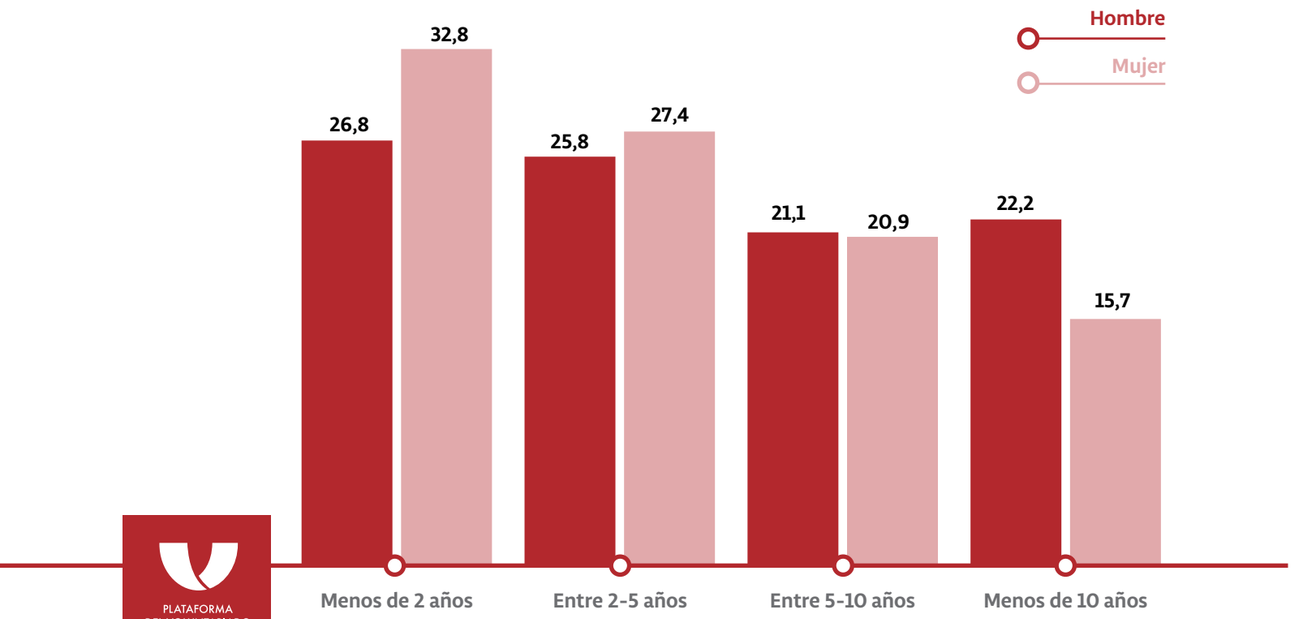
	TOTAL	14-24	25-34	35-44	45-54	55-64	≥65
Menos de dos años	**30,3**	54,5	33,5	29,0	32,7	22,0	9,0
Entre dos y cinco años	**26,7**	29,4	29,6	25,9	27,1	22,3	26,6
Entre cinco y diez años	**21,0**	13,6	26,5	16,0	16,8	29,2	26,3
Más de diez años	**18,0**	0,7	7,0	26,3	20,6	23,2	30,2

En el lado opuesto, más de la mitad de los mayores de sesenta y cuatro años colaboran con sus respectivas entidades desde hace más de cinco años: un 26,3% entre cinco y diez y un 30,2% más de diez años.

No obstante, hay que señalar ese 29,2% de voluntarias/os de entre 55-64 años que colaboran con sus respectivas entidades desde hace entre cinco y diez años y, sobre todo, al 26,3% de entre 35-44 años con una antigüedad superior a los diez años.

Atendiendo al sexo, observamos una **mayor antigüedad,** sustanciada en el ítem "más de diez años" en donde encontramos un 22,2% de **hombres** y un 15,7% de mujeres y en el de "menos de dos años" donde se invierte la proporción: 32,8% de mujeres y 26,8% de hombres.

Gráfico 76: *Personas voluntarias según sexo y antigüedad de colaboración en la entidad (%)*



VOLUNTARIADO Y ENTIDADES

El tamaño de la entidad.

En la única entidad que supera las cien mil personas voluntarias, nos encontramos una distribución bastante homogénea según la edad de las voluntarias/os.

Tabla 42: *Personas voluntarias según tamaño de la entidad con la que colaboran y edad (%)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
EDAD	**TOTAL**	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Entre 14-24	**16,4**	15,2	5,4	20,1	22,3	20,1
Entre 25-34	**16,7**	15,8	8,4	21,1	22,0	17,6
Entre 35-44	**17,7**	18,5	20,2	18,9	19,6	14,4
Entre 45-54	**17,2**	17,3	24,1	21,5	14,8	13,8
Entre 55-64	**15,6**	16,0	24,5	7,5	8,8	16,7
65 y mas	**14,8**	16,8	14,8	10,1	12,5	17,2

En el caso de las que tienen entre 25.000-100.000 personas voluntarias, **casi la mitad se concentran entre los cuarenta y cinco y los sesenta y cuatro años,** mientras que apenas uno de cada diez es menor de treinta y cuatro años (8,4% entre 25-34 y 5,4% menor de veinticuatro).

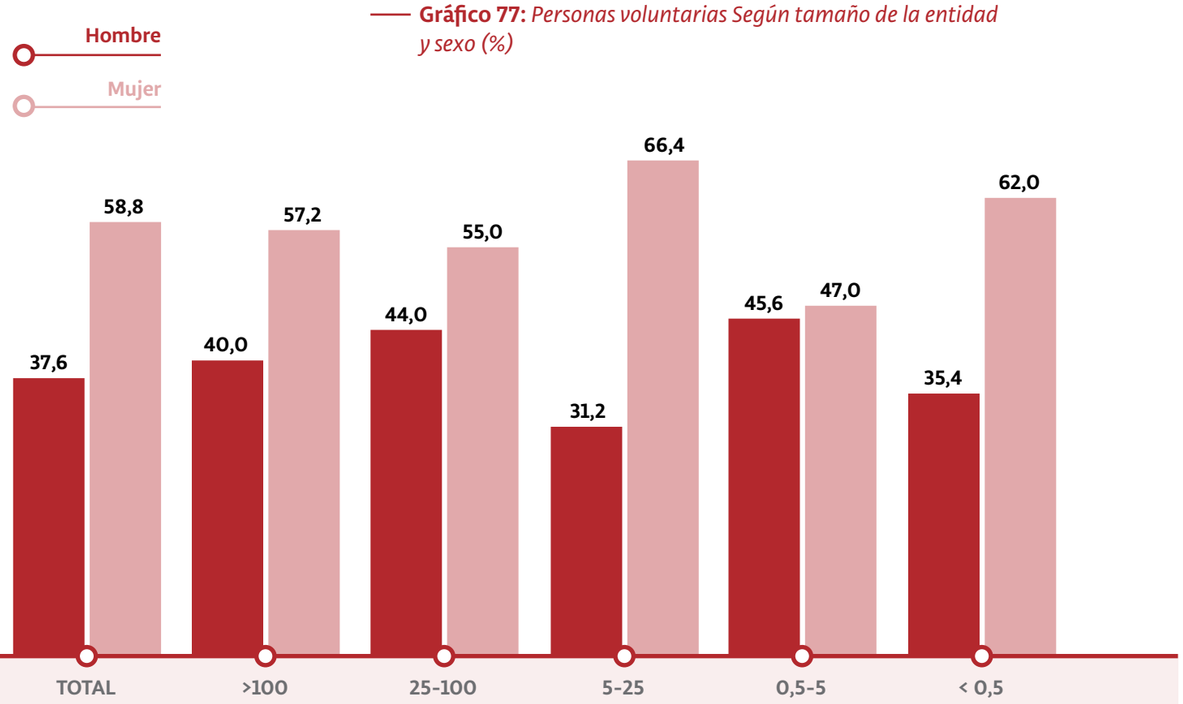
En las entidades que cuentan con un número de personas voluntarias comprendido **entre los 5.000-25.000, éstas se distribuyen de manera homogénea** en los rangos de edad por debajo de los cincuenta y cuatro años, mientras que no llega a dos de cada diez las que tienen más de esa edad (7,5% entre 55-64 años y 10,1% más de 64 años).

Algo similar ocurre en las entidades que tienen entre 500-5.000 voluntarias/os, de los cuales, más de seis de cada diez tienen menos de cuarenta y cuatro años: 19,6% entre 35-44, 22,0% entre 25-34 y 22,3% son menores de veinticuatro años.

En las **entidades más pequeñas** en cuanto al número de voluntarios/as, volvemos a encontrar una distribución homogénea en cuanto a la edad, si bien **uno de cada cuatro está en el intervalo 14-25 años.**

En cuanto al sexo de las personas voluntarias (teniendo en cuenta la proporción 6/4 a favor de las mujeres) cabe destacar la mayor presencia proporcional de **hombres en las entidades que cuentan con un número de voluntarias/os de 25.000-100.000** (44,0%) y en el de las que cuentan con entre 500-25.000 voluntarias/os.

Gráfico 77: *Personas voluntarias Según tamaño de la entidad y sexo (%)*



Por su parte, **las mujeres superan la proporción promedio en las entidades más pequeñas** (con un 62,0%) y sobre todo en las que cuentan con un número de voluntarias/os de entre 5.000-25.000.

Por lo que respecta a la situación laboral, y siempre teniendo en cuenta la tasa global para cada una de las situaciones, puede decirse que en las entidades con **más de 100.000 voluntarios/as predominan las personas pensionistas y jubiladas** (24,4%) y desempleadas (12,7%) en detrimento de las que trabajan, tanto por cuenta propia como ajena.

En las que cuentan con entre **25.000-100.000 voluntarias/os,** seis de cada diez están trabajando (11,7% por cuenta propia, 49,0% por cuenta ajena) siendo sustancialmente más **baja que el promedio la tasa de quienes están estudiando (4,0%) y de las personas desempleadas (5,7%).**

Estar estudiando, buscando empleo u ocupándose de las tareas domésticas, son las situaciones más frecuentes en las entidades cuyo número se sitúa entre los 5.000-25.000 voluntarias; pensionista-jubilado/a y desempleada/o son las que, en proporción, se dan menos en este tipo de entidades.

En las entidades con un número de voluntarias/os de entre 500 y 5.000, predominan los/as estudiantes, siendo la búsqueda de empleo y el trabajo doméstico las que se dan, en proporción, con una menor frecuencia.

Tabla 43: *Personas voluntarias según tamaño de la entidad con la que colaboran y situación laboral(%)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Pensionista o jubilado/a	**21,7**	24,4	17,5	18,7	20,2	25,6
Estudiante	**15,7**	13,2	4,0	19,6	23,9	20,1
Trabajo doméstico	**3,6**	2,1	6,8	4,7	1,9	3,3
Desempleado/a	**7,8**	12,7	5,7	5,9	3,7	7,7
Buscando empleo	**6,4**	8,9	5,0	7,5	3,5	6,1
Trabajo por cuenta ajena	**36,5**	33,6	49,0	36,4	38,0	30,4
Trabajo por cuenta propia	**6,7**	3,8	11,7	7,2	8,3	5,9

Pensionista-jubilado/a y estudiante es la situación más frecuente en las entidades más pequeñas; trabajar, bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena, es la menos frecuente en esta categoría de entidad.

Con respecto a la manera en la que se conoce la entidad, siendo lo más frecuente que las personas voluntarias accedan a las entidades a través de las referencias de otras personas (amigos, familiares,...) a medida que disminuye el tamaño tiende a hacerlo también esta vía de acceso.

Tabla 44: *Personas voluntarias según tamaño y forma de conocimiento de la entidad (%; múltiple)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Conocidos, amigos,...	**54,9**	57,8	59,7	58,9	48,5	51,8
Campañas en la calle	**7,1**	12,7	4,4	7,3	3,8	5,9
Campañas en medios	**4,6**	9,6	1,0	2,8	0,8	4,5
Charlas, Conferencias	**7,8**	12,7	5,7	5,9	3,7	7,7
Internet	**10,7**	8,2	7,7	12,8	16,0	11,6
Instituciones públicas	**16,1**	15,0	6,7	17,6	23,1	19,4
Plataformas de voluntariado	**8,4**	7,6	13,8	6,4	8,4	6,8
Centro educativo	**8,4**	7,9	4,3	6,0	7,8	11,8
Iglesia/parroquia	**9,0**	5,3	0,7	6,5	24,5	12,9
La propia entidad	**4,2**	0,0	21,5	0,6	0,0	0,6
Iniciativa propia	**3,1**	3,8	3,0	5,5	0,7	2,3
Receptor de voluntariado	**1,6**	3,8	2,4	0,0	0,5	0,7
Trabajo/prácticas	**1,1**	0,5	1,0	4,1	1,3	0,9
Valorar la acción voluntaria	**1,4**	1,0	0,3	3,4	0,0	2,1

El resto de fórmulas se reparten de manera más o menos proporcional, siendo más habitual que las entidades de más tamaño hagan campañas en la calle.

No obstante, hay que señalar cómo **las más pequeñas parecen aprovechar mejor Internet y las RRSS, así como las charlas en el ambiente próximo.**

Hay que señalar que la iglesia/parroquia, el valor de la propia entidad, la iniciativa propia, el haber sido receptor/a de voluntariado, el trabajo o las prácticas y la valoración de la acción voluntaria, son elementos introducidos por las propias personas encuestadas y que pueden tener un valor relativo en determinados contextos.

El caso de la **parroquia o similares,** obvio es decirlo, tiene importancia en las entidades ligadas a la **iglesia** y que se despliegan a través de esas comunidades.

Del mismo modo, el **valor de la entidad** cobra importancia en las **entidades con prestigio** nacional o internacional, pero también por su **impacto en el plano local,** como nos lo indica ese cinco y medio por ciento de personas que citan esa vía de acceso en las entidades cuyo número de voluntarias/os se sitúa entre los 5.000-25.000 voluntarias/os, segmento en el que también tienen, relativa importancia haber sido destinatario/a de la acción voluntaria, haber hecho prácticas o trabajado en la entidad y valorar la acción voluntaria en sí misma.

Con respecto a los posibles inconvenientes encontrados para el inicio de la acción voluntaria, comparando los valores promedio con los de cada una de las tipologías que hemos establecido en las entidades, la única diferencia que encontramos, es la relativa a la importancia que la entidad en cuestión concede a los aspectos burocráticos.

Tabla 45: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a afirmaciones relativas al incio de la acción volunaria según la el tamaño de la entidad (escala 1-5)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Acceso fácil a la información	**3,3**	3,3	3,3	3,3	3,4	3,3
Contacto sencillo	**3,5**	3,5	3,5	3,4	3,5	3,5
Dificultad por perfiles	**1,4**	1,5	1,3	1,4	1,3	1,4
Dificultades por falta de flexibilidad	**1,4**	1,5	1,3	1,5	1,3	1,5
Mucha importancia a aspectos burocráticos	**1,9**	2,2	1,9	1,8	1,7	1,7

Como podemos ver, éstos alcanzan puntuaciones **más altas en las entidades con más número de personas voluntarias,** disminuyendo progresivamente a medida que decrece el número de voluntarios/as de la entidad.

Aun teniendo esto su lógica (a mayor tamaño más necesidad de organizar, a menor tamaño más posibilidad de trato informal o familiar) harían muy bien las entidades en ***aligerar,*** hasta donde ello sea posible, **los formalismos** a la hora de sentar las bases de la acción voluntaria.

El tamaño de la entidad nos permite establecer algún matiz en cuanto a la motivación hacia el voluntariado. El más llamativo, es el peso de las creencias religiosas en las entidades cuyo número de voluntarias/os está comprendido entre 25.000-100.000; sin embargo, más que el tamaño, la cuestión a tener en cuenta es que ese segmento está formado por dos entidades de carácter confesional (Diaconía y Cáritas).

Tabla 46: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a afirmaciones relativas a la motivación para hacer acción volunariado según la el tamaño de la entidad (escala 1-5)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Aprender algo nuevo	**3,0**	3,1	2,6	3,1	3,0	3,0
Solidaridad ayuda a los demás	**3,7**	3,7	3,8	3,7	3,7	3,6
Creencias religiosas	**1,8**	1,4	3,3	1,5	1,6	1,6
Conocer a nuevas personas	**2,5**	2,7	2,2	2,7	2,6	2,5
Convicciones políticas	**1,4**	1,3	1,3	1,4	1,7	1,5
Poner a disopsición mis conocimientos	**1,5**	1,3	1,4	1,4	1,8	1,5
Disponer de tiempo libre	**3,2**	3,3	3,2	3,1	3,2	3,2
Eficacia de la organización	**3,1**	3,2	3,3	3,1	3,2	3,0
Relación con personas similares a usuarias de la entidad	**2,8**	2,8	2,8	3,1	3,1	2,8
Adquirir xperiencia habilidades	**2,4**	2,5	2,0	2,5	2,5	2,4

En otro orden de cosas, las **convicciones políticas, y la posibilidad de poner a disposición de la entidad los propios conocimientos,** cobran más importancia relativa como motivación en las entidades cuyo número de voluntarias/os es de **entre 500-5.000.**

En ese mismo segmento y en el de 5.000-25.000 voluntarias/os, también puntúa por encima de los valores promedio **la relación con personas con características similares** a las destinatarias de la acción voluntaria.

El proceso de acogida es tanto más frecuente cuanto más grande es la entidad, tal y como se nos muestra en la siguiente tabla.

Tabla 47: *Personas voluntarias según tamaño de la entidad y actividades/apoyos recibidos en el proceso de acogida (%; múltiple)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	**>100**	**25-100**	**5-25**	**0,5-5**	**< 0,5**
Programa de voluntariado	**85,9**	92,8	77,2	89,3	90,9	84,3
Responsable voluntariado	**92,4**	95,1	93,3	90,7	92,4	92,5
Código ético	**75,1**	88,5	75,5	71,4	70,0	70,3
Seguro voluntarias/os	**72,5**	77,6	66,1	85,8	67,6	71,7
Cursos/plan de formación	**76,9**	89,1	77,3	81,0	81,5	68,0
Plan de calidad	**53,0**	67,5	51,7	57,9	43,7	46,3
Plan de igualdad	**51,8**	68,4	46,2	53,3	46,1	45,0

La entidad que cuenta con más de cien mil voluntarias/os puntúa por encima del valor promedio en todos los ítems, alcanzando en todos ellos la mayor tasa de respuestas positivas.

Los porcentajes más bajos se obtienen en el Plan de Calidad y en el Plan de Igualdad, lo que puede estar indicando un diferente nivel de desarrollo territorial o, como señalamos en su momento, cierto desconocimiento de esos aspectos, en tanto en cuanto pueden ser tangenciales a la propia acción voluntaria.

Las entidades cuyo número de voluntarias/os se sitúa entre los 25.000-100.000 marca idéntica tendencia, si bien en el Plan de Calidad y el Plan de Igualdad presenta **tasas por debajo del promedio.**

Con respecto a la formación que se ofrece a las personas voluntarias, hay que señalar la baja tasa que nos encontramos en las entidades más pequeñas: que el 68,0% de voluntarios/as declare que sí cuenta con algún tipo de oferta formativa, nos pone al descubierto **que casi un tercio de las personas voluntarias de esas entidades no recibe formación relativa a su actividad como voluntaria.**

Es plausible pensar que esas entidades se encuentran con más dificultades (de organización, de recursos,...) a la hora de organizar actividades, pero teniendo en cuenta que son las más numerosas, tal vez mereciera la pena que desde las **plataformas territoriales se les apoyara en ese sentido.**

Un esquema muy similar nos lo encontramos cuando se plantean preguntas relativas a los recursos que las entidades ponen a disposición de las personas voluntarias.

Tabla 48: *Personas voluntarias según recursos existentes en la entidad y tamaño de la misma (%; múltiple)*

	NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS (EN MILES)					
	TOTAL	>100	25-100	5-25	0,5-5	< 0,5
Firmar documento de compromiso	**78,0**	93,7	55,4	71,1	79,1	82,6
Información sobre derechos y deberes	**77,6**	89,3	56,0	79,0	84,5	80,0
Formación inicial	**63,4**	92,4	60,8	65,4	63,5	46,7
Acompañamiento en primeros momentos	**68,2**	69,2	70,1	80,4	68,7	63,9
Información sobre la entidad y tareas	**86,0**	86,0	82,5	90,8	89,3	86,5
Reuniones en el último año	**78,0**	79,7	86,3	76,5	81,4	74,2

Confesionalidad/aconfesionalidad de las entidades.

Como hemos apuntado al hablar del tamaño, el hecho de que las entidades se inspiren, o no, en algún tipo de creencia religiosa, puede introducir variaciones en los datos. Así, hemos clasificado a las personas voluntarias en tres categorías atendiendo a la entidad con la que colaboran según éstas:

- Indiquen en sus **estatutos o en sus principios** y valores hagan referencia al hecho religioso como inspirador de los mismos: Confesionales.
- Indiquen de manera **expresa** no estar vinculadas a ninguna religión o, sencillamente, **no hagan referencia** expresa al hecho religioso. **Aconfesionales.**
- En el caso de las entidades que hemos clasificado como "Local", es decir, las que pertenecen a plataformas territoriales, a través de las cuales han accedido al cuestionario, ante la dificultad operativa de identificarlas una por una, las hemos categorizado como **"No procede".**

Veamos lo que nos aporta el análisis atendiendo a esta variable.

En primer lugar, vemos que, según declaran las personas que han respondido a la encuesta, las entidades **confesionales** presentan tasas más altas de respuesta en las categorías de v**oluntariado social y cooperación al desarrollo.**

Tabla 49: *Personas voluntarias según tipo de entidad y área de trabajo de la misma (%;múltiple)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Voluntariado social	**64,6**	72,8	62,1	61,3
Voluntariado comunitario	**25,8**	26,3	27,7	23,7
Medio ambiente y protección animal	**5,3**	1,9	6,2	6,9
Ocio y tiempo libre	**21,3**	18,4	22,2	24,9
Promoción de la cultura	**5,6**	6,8	5,3	5,5
Voluntariado deportivo	**4,2**	4,4	4,8	2,9
Protección civil	**2,8**	2,0	3,3	2,6
Cooperación al desarrollo	**8,6**	13,7	7,7	5,2
Voluntariado sociosanitario	**15,8**	5,0	20,2	18,5
Voluntariado educativo	**27,1**	24,0	26,7	32,1

Por su parte, las aconfesionales y aquellas de las que no nos consta su posición ante el hecho religioso, presentan un perfil similar, con más tasa de voluntarias/os que declaran colaborar en voluntariado de ocio y tiempo libre, sociosanitario y educativo.

Al hablar de las motivaciones para el voluntariado, como era de esperar, en las entidades confesionales, cobran más importancia las creencias religiosas y, por el contrario, son menos relevantes las de desarrollo social y personal (conocer a otras personas; aprender habilidades).

Son justamente esos dos ítems de motivación los que cobran una ligera mayor importancia entre las voluntarias/os que colaboran con entidades aconfesionales o en aquellas en las que no procede la categorización religiosa, que otorgan puntuaciones un poco más altas a las relaciones con otras personas y la posibilidad que brinda el voluntariado de adquirir experiencias y habilidades.

Tabla 50: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a diferentes fuentes de motivación para hacer voluntariado según el tipo de entidad (escala 1-5)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Aprender algo nuevo	**3,0**	2,7	3,1	3,1
Solidaridad ayuda a los demás	**3,7**	3,8	3,7	3,7
Creencias religiosas	**1,8**	2,9	1,4	1,5
Conocer a nuevas personas	**2,5**	2,3	2,6	2,6
Convicciones políticas	**1,4**	1,3	1,5	1,4
Poner a disopsición mis conocimientos	**1,5**	1,4	1,5	1,5
Disponer de tiempo libre	**3,2**	3,2	3,2	3,2
Eficacia de la Organización	**3,1**	3,2	3,2	3,1
Relación con personas similares a usuarias de la entidad	**2,8**	2,7	2,9	2,9
Adquirir experiencia habilidades	**2,4**	2,1	2,5	2,5

En cualquier caso, estas diferencias no empañan **el hecho de que la motivación principal es, en todos los casos, la solidaridad y la ayuda a los demás.**

Hay que señalar el escaso porcentaje que nos encontramos en las entidades no clasificadas según el hecho religioso en cuanto a la realización de cursos de formación. Cabe pensar, como apuntábamos al hablar del tamaño, que se trata de **entidades pequeñas, de ámbito local,** sin duda con más dificultades para la organización y gestión de cursos, circunstancia ante la cual las plataformas territoriales, y la propia PVE, deben articular una respuesta.

A tenor de los datos obtenidos, las **entidades confesionales** parecen dar una **menor importancia a los aspectos formales** de la acción voluntaria, ya que podemos ver tasas menores de respuesta en todos los ítems excepto en el relativo a responsable de voluntariado.

Tabla 51: *Personas voluntarias según tipo de entidad y actividades/apoyos recibidos en el proceso de acogida (%; múltiple)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Programa de voluntariado	**85,9**	79,8	89,5	85,3
Responsable voluntariado	**92,4**	92,3	92,2	94,5
Código ético	**75,1**	73,2	78,4	72,8
Seguro voluntarias/os	**72,5**	69,5	74,3	76,6
Cursos/plan de formación	**76,9**	76,2	81,7	68,8
Plan de calidad	**53,0**	50,1	56,5	50,3
Plan de igualdad	**51,8**	46,1	57,0	49,7

Hemos de insistir en que, no siendo lo prioritario de la acción voluntaria, ciertas cuestiones (formación, plan de calidad, plan de igualdad,...) contribuyen a que aquélla se desarrolle con más eficacia y en mejores condiciones, por lo que deberían recibir más atención; hay otras, como el seguro a voluntarias/os que son de obligado cumplimiento y que no deberían dejarse de lado. Invocamos, nuevamente, el papel de las **plataformas territoriales y de la propia PVE** a la hora de apoyar el desarrollo de esos aspectos en las entidades más pequeñas.

Insistiendo en ese menor peso que las entidades confesionales otorgan a los aspectos formales, podemos ver como en ellas es también menos frecuente la firma de un documento de compromiso, la formación inicial y la información sobre derechos y deberes.

Tabla 52: *Personas voluntarias según recursos existentes en la entidad y tipo de la misma (%; múltiple)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Firmar documento de compromiso	**85,9**	79,8	89,5	85,3
Información sobre derechos y deberes	**92,4**	92,3	92,2	94,5
Formación inicial	**75,1**	73,2	78,4	72,8
Acompañamiento en primeros momentos	**72,5**	69,5	74,3	76,6
Información sobre la entidad y tareas	**76,9**	76,2	81,7	68,8
Reuniones en el último año	**53,0**	50,1	56,5	50,3

Existe, sin embargo, una mayor tasa de personas que declaran que sí hay acompañamiento en los momentos iniciales de desarrollo del voluntariado, hecho que, acaso, nos está indicando una **metodología de formación y formación del voluntariado más centrada en la práctica y en la supervisión de la misma.**

En las entidades **confesionales,** parece existir un **mayor compromiso** de sus voluntarios/as, tal y como nos lo indican una serie de datos. El primero de ellos la **antigüedad:** una de cada tres personas de estas entidades lleva más de diez años colaborando con la misma, frente a una tasa menor al quince por ciento en las otras dos categorías de entidades.

Tabla 53: *Personas voluntarias según antigüedad en la entidad y tipo de la misma (%)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Menos de dos años	**30,3**	21,3	33,6	33,5
Entre dos y cinco años	**26,7**	19,3	27,9	30,3
Entre cinco y diez años	**21,0**	26,0	20,8	18,8
Más de diez años	**18,0**	29,1	14,6	13,9

Además de ello, la **frecuencia de colaboración,** es también más alta entre las personas voluntarias de las entidades confesionales: un 55,7% colabora con la entidad más de una vez a la semana, frente al 39,1% de las entidades no confesionales.

Tabla 54: *Personas voluntarias según frecuencia de colaboracion con la entidad y tipo de la misma (%)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Más de una vez a la semana	**43,7**	55,7	39,1	44,2
Una vez a la semana	**26,8**	16,2	29,1	31,5
Más de una vez al mes	**11,7**	13,9	10,6	11,0
Una vez al mes	**4,8**	3,5	5,7	4,6
Una vez al trimestre	**3,0**	1,2	4,5	2,0
Esporádicamente	**5,8**	4,4	7,7	2,6

Y, finalmente, el **tiempo dedicado** a colaborar con la entidad en cada una de las ocasiones en las que se acude es mayor que en el resto de entidades: casi la mitad emplea más de cuatro horas (26,7% entre 4-6 horas; 17,1% más de 6 horas) cada vez que acude a la entidad.

Tabla 55: *Personas voluntarias según intensidad de colaboracion con la entidad y tipo de la misma (%)*

	TOTAL	CONFES.	ACONFES.	NO PROCEDE
Menos de una hora	**1,1**	0,3	1,4	1,4
Entre 1-3 horas	**59,0**	52,5	60,4	65,0
Entre 4-6 horas	**25,6**	26,7	27,1	19,7
Más de 6 horas	**11,3**	17,1	8,6	11,8

Ideología y voluntariado.

La posición declarada respecto a la religión, nos permite identificar algunas diferencias respecto al área en el que se desarrolla el voluntariado.

En el área de **voluntariado social,** hay una tasa sustancialmente más alta de personas **creyentes,** tanto no practicantes (63,9%) como, sobre todo, practicantes (76,1%).
Lo mismo ocurre, aunque en menor medida, en el **área de cooperación al desarrollo,** con un 10,5% de creyentes practicantes en esa área, frente al 7,9% de no creyentes.

Tabla 56: *Personas voluntarias según definición resepcto a defínción religiosa y área de trabajo del voluntariado (%;múltiple)*

	TOTAL	NO CREYENTE	CREYENTE NO PRACTICANTE	CREYENTE PRACTICANTE
Voluntariado social	**64,6**	56,4	63,9	76,1
V. Comunitario	**25,8**	31,1	22,5	24,4
Medio ambiente y protección animal	**5,3**	7,1	6,1	1,7
Ocio y tiempo libre	**21,3**	27,0	19,6	15,6
Promoción de la cultura	**5,6**	5,4	6,0	5,4
V. Deportivo	**4,2**	5,0	4,2	2,5
Protección civil	**2,8**	3,0	2,1	2,4
Cooperación al desarrollo	**8,6**	7,9	8,3	10,5
V. Sociosanitario	**15,8**	16,8	17,4	13,1
V. Educativo	**27,1**	33,8	27,4	20,1

En el lado contrario se sitúa el **voluntariado comunitario,** en el que la tasa de **no creyentes** alcanza el 31,1%, el de **ocio y tiempo libre** (27,0%) el **sociosanitario** (16,8%) y el **educativo** (33,8%).

En cuanto al voluntariado medioambiental y de protección animal, más que el 7,1% de no creyentes que declaran actividades en ese ámbito, nos llama la atención el exiguo 1,7% de creyentes practicantes que participan en ese área. Si bien toda acción de voluntariado se inscribe en una situación de necesidad o carencia y que, por lo tanto, el voluntariado supone una inclinación o compromiso a revertir esa situación, nuestros datos indican que las personas creyentes, en particular las practicantes, son más proclives a colaborar en ámbitos (social, cooperación al desarrollo) donde **con más claridad se pone de manifiesto esa necesidad o carencia en determinadas personas o colectivos.**

Por su parte, aunque no de manera tan clara, la posición ideológica, también nos permite identificar alguna diferencia, que se sustancia en una mayor tendencia a participar como voluntaria/a en ámbitos de más **contenido socio comunitario** (voluntariado comunitario, ocio y tiempo libre, sociosanitario, educativo) cuanto más nos acercamos a la **izquierda** de la posición ideológica.

Tabla 57: *Personas voluntarias según posición ideológica y ámbito de acción voluntaria (%; múltiple)*

	TOTAL	EXTR. IZDA.	IZDA.	CENTRO	DCHA.	EXTR. DCHA.
Voluntariado social	**64,6**	63,5	61,6	68,4	65,8	72,5
V. Comunitario	**25,8**	28,0	28,8	22,8	22,4	22,9
Medio ambiente y protección animal	**5,3**	5,6	5,8	5,0	4,5	1,2
Ocio y tiempo libre	**21,3**	18,4	26,7	19,4	18,6	7,4
Promoción de la cultura	**5,6**	4,0	6,4	4,8	10,6	4,2
V. Deportivo	**4,2**	4,6	3,9	5,3	4,1	0,0
Protección civil	**2,8**	2,6	1,5	4,0	3,1	5,8
Cooperación al desarrollo	**8,6**	5,3	10,0	8,3	9,1	5,2
V. Sociosanitario	**15,8**	16,2	16,2	15,5	14,0	13,6
V. Educativo	**27,1**	32,3	29,1	21,4	26,1	24,6

El análisis en función de la posición ideológica, arroja menos diferencias respecto a la motivación; no obstante, podemos observar que la **solidaridad y la ayuda a los demás** (siendo en todos los casos la mayor motivación) tiene un poco **menos** de peso en las posiciones ideológicas más **extremas** de izquierda y de derecha.

Ambos extremos vuelven a coincidir al valorar las **convicciones políticas como elemento motivador;** aun sin ser, ni de lejos, el más relevante, sí que alcanza una valoración mayor (1,7 tanto en la extrema derecha como en la extrema izquierda) que en el resto de posiciones (1,3 como promedio en todas ellas).

Del mismo modo, en ambos casos nos encontramos con una valoración superior al promedio de la posibilidad de poner a disposición de la entidad los propios conocimientos: 1,7 como promedio entre quienes se declaran de extrema izquierda, 1,8 por parte de los que se sitúan en la extrema derecha para un promedio global de 1,5.

Tabla 58: *Valores promedio de las puntuaciones otorgadas por las personas voluntarias a afirmaciones relativas a la motivación para el voluntariado según posición ideológica (escala 1-5)*

	TOTAL	EXTR. IZDA.	IZDA.	CENTRO	DCHA.	EXTR. DCHA.
Aprender algo nuevo	**3,0**	3,1	3,0	2,8	3,1	3,0
Solidaridad, ayuda a los demás	**3,7**	3,6	3,7	3,7	3,7	3,6
Creencias religiosas	**1,8**	1,1	1,5	3,0	1,4	1,3
Conocer a nuevas personas	**2,5**	2,5	2,5	2,4	2,7	2,5
Convicciones políticas	**1,4**	1,7	1,3	1,3	1,3	1,7
Poner a disopsición mis conocimientos	**1,5**	1,7	1,3	1,4	1,5	1,8
Disponer de tiempo libre	**3,2**	3,3	3,2	3,2	3,2	3,2
Eficacia de la organización	**3,1**	3,0	3,1	3,3	3,2	3,1
Relación con personas similares a usuarias de la entidad	**2,8**	2,7	2,9	2,8	2,9	2,8
Adquirir experiencia habilidades	**2,4**	2,6	2,3	2,1	2,7	2,5

Las personas **creyentes, y dentro de ellas las practicantes,** participan en actividades de voluntariado con una **mayor frecuencia** con la que lo hacen las no creyentes: en la categoría de respuesta "más de una vez a la semana", la relación es clara y vemos como a ella se adscriben un 35,7% de no creyentes, un 43,1% de no practicantes y un 51,1% de practicantes.

Tabla 59: *Personas voluntarias según posición ideológica y frecuencia de participación en la entidad (%)*

	TOTAL	NO CREYENTE	CREYENTE NO PRACTICANTE	CREYENTE PRACTICANTE
Más de una vez a la semana	**43,7**	35,7	43,1	51,1
Una vez a la semana	**26,8**	32,9	27,8	22,5
Más de una vez al mes	**11,7**	11,9	9,6	13,2
Una vez al mes	**4,8**	5,5	4,3	4,6
Una vez al trimestre	**3,0**	5,2	1,5	1,8
Esporádicamente	**5,8**	5,9	7,9	3,7

Aún de manera no tan clara, algo similar nos encontramos al hablar de la intensidad con la que se colabora con la entidad cada vez que se acude, puesto que en la categoría más alta (más de 6 horas) nos encontramos un 8,0% de no creyentes, un 11,9% de no practicantes y un 12,8% de practicantes.

Tabla 60: *Personas voluntarias según posición ideológica e intensidad de participación en la entidad (%)*

	TOTAL	NO CREYENTE	CREYENTE NO PRACTICANTE	CREYENTE PRACTICANTE
Menos de una hora	**1,1**	1,0	1,1	0,4
Entre 1-3 horas	**59,0**	62,4	55,3	58,9
Entre 4-6 horas	**25,6**	26,4	28,1	25,9
Más de 6 horas	**11,3**	8,0	11,9	12,8

Teniendo en cuenta los análisis realizados, contando tanto con la posición religiosa declarada como la naturaleza, confesional o no, de la entidad, se observa una relación clara entre la **religión/confesionalidad y una mayor implicación en el voluntariado.**

Sea porque las entidades confesionales exigen un mayor nivel de compromiso, sea porque las personas creyentes tienen una mayor implicación, lo cierto es que las personas creyentes participan con más frecuencia e intensidad en acciones de voluntariado.

Situación laboral y voluntariado.

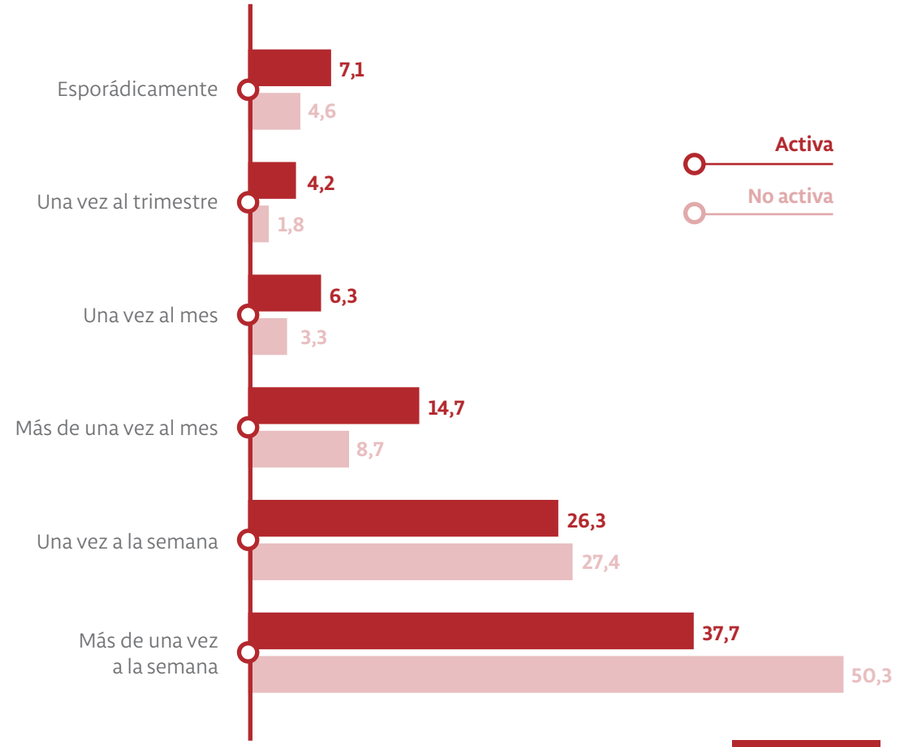
Para un análisis más claro, hemos agrupado la situación laboral en activos (quienes están trabajando -bien por cuenta propia, bien por cuenta ajena- y los que declaran estar buscando empleo) y los no activos (estudiantes, pensionistas, y quienes declaran dedicarse a las tareas domésticas o estar en paro).

Atendiendo a esta segmentación, encontramos que las personas no activas tienen una dedicación más intensa y frecuente.

En cuanto a la frecuencia, podemos ver cómo hay tasas más altas de personas **voluntarias inactivas en las categorías de más frecuencia:** 50,3% frente a 37,7% en la de "más de una vez a la semana" y, si bien en menor medida, en la categoría "una vez a la semana" en la que hay un 27,4% de personas no activas frente a un 26,3% de activas.

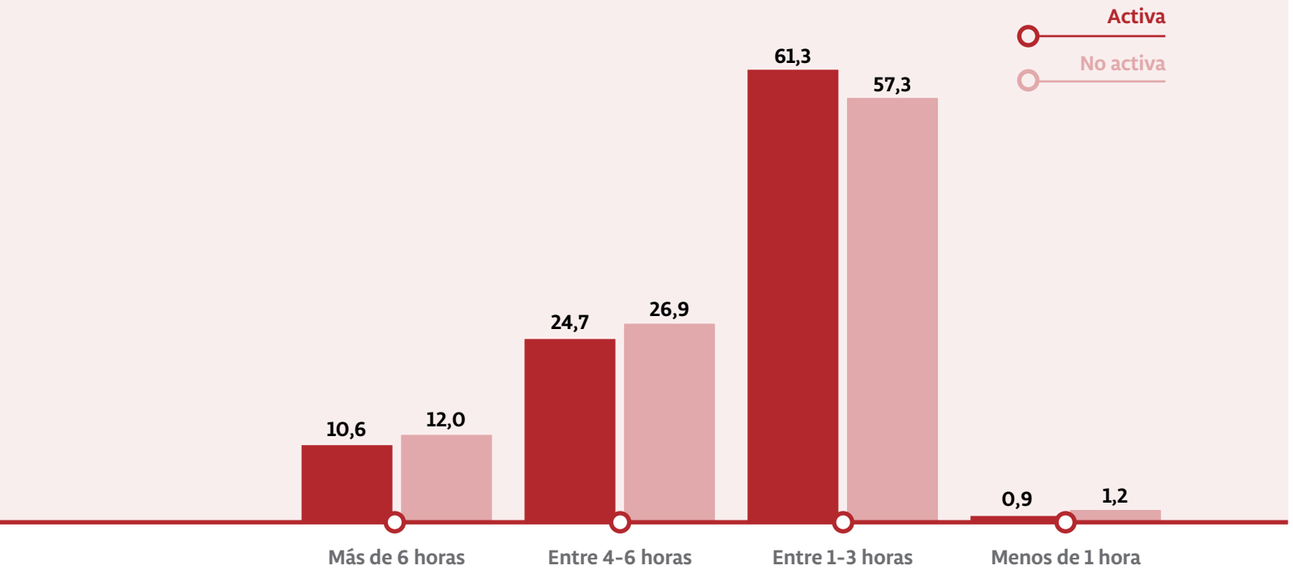
De manera paralela, en las categorías de respuesta que denotan **menor frecuencia, son mayoría las personas activas:** 6,3% frente a 3,3% en "una vez al mes", 4,2% frente a 1,8% en "una vez al trimestre" y 7,1% frente a 4,6% en "esporádicamente".

Gráfico 78: *Personas voluntarias según situación laboral y frecuencia de participación en actividades de voluntariado (%)*



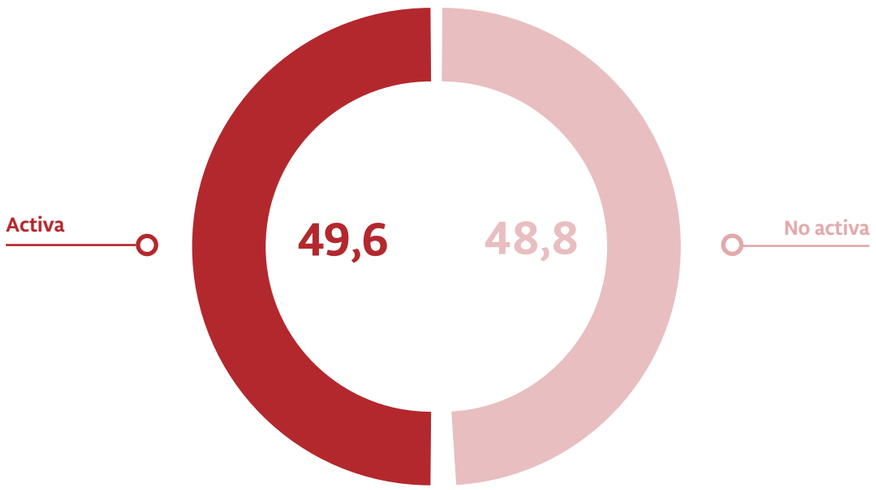
Y por lo que respecta a la **intensidad, observamos la misma tendencia:** mayor tasa de personas no activas en las categorías de intensidad más alta (en "más de 6 horas" 12,0% frente a 10,6% y 26,9% frente a 24,7% en "entre 4-6 horas") y menor en las de intensidad más baja (57,3% frente a 61,3% en "entre 1-3 horas" y 0,9% frente a 1,2% en "menos de una hora").

Gráfico 79: *Personas voluntarias según situación laboral e intensidad de participación en actividades de voluntariado (%)*



Si tenemos en cuenta que la tasa de personas activas y no activas es muy similar:

Gráfico 80: *Personas voluntarias según situación laboral (%)*

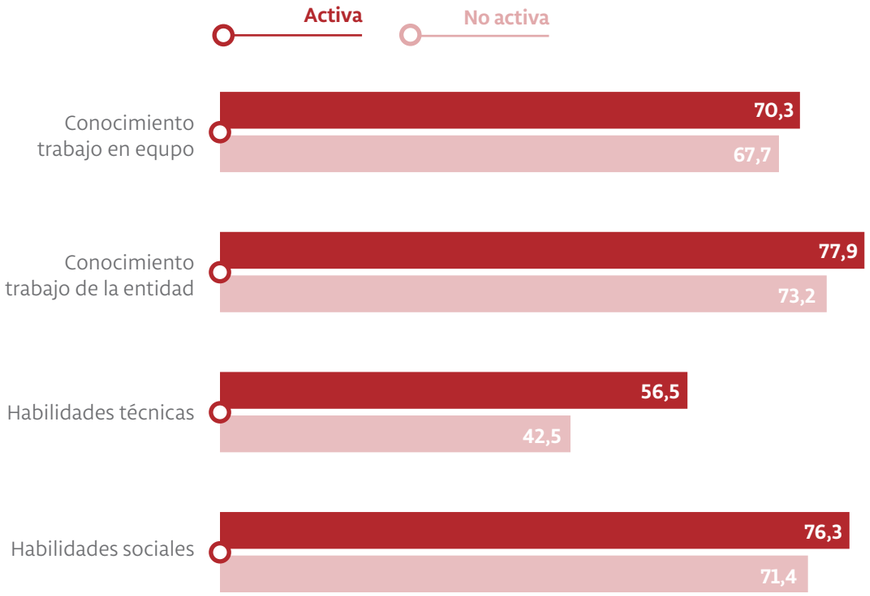


Lo que nos parecen estar diciendo estos datos es que, la situación laboral, por sí misma, no condiciona (al menos de manera global) la implicación en acciones de voluntariado. Sí que parece tener **influencia en el grado de implicación y compromiso** que las personas activas pueden asumir para con la entidad de que se trate.

De ello se sigue, según nuestro criterio, la necesidad de que **las entidades se adapten en cuanto a la oferta de tiempos de participación,** pues será tanto más fácil (para todas, pero en particular para las personas activas) incorporarse a acciones voluntarias, cuanta mayor flexibilidad se les ofrezca.

En otro orden de cosas, también hemos encontrado diferencias reseñables en cuanto a lo que la acción voluntaria supone en cuanto a oportunidad de aprendizaje.

Gráfico 81: *Personas voluntarias según habilidades y conocimientos adquiridos en la acción voluntaria y situación laboral (%)*



Como puede verse, las personas voluntarias que están **activas, parece que le sacan más partido a su colaboración** con las entidades, pues encontramos, para todas las categorías de respuesta, tasas más altas de personas que declaran haber adquirido habilidades o conocimientos a través de su participacion voluntaria: en "habilidades sociales" 76,3% frente a 71,4%, "habilidades técnicas" 56,5% frente a 42,5%, "conocimiento de la entidad" 77,9% frente a 73,2% y "conocimiento para el trabajo en equipo" 70,3% frente a 67,7%.

Se nos abren aquí diferentes interpretaciones, pero bien sea porque quienes se declaran activos tienen una mayor disponibilidad al aprendizaje, a "empaparse" de todo lo que conlleva la acción voluntaria, bien porque el hecho de estar activos les brinda más oportunidades de comprobar su utildad, son más conscientes de cómo la acción voluntaria constituye una oportunidad de crecer personalmente.

Estado civil y voluntariado.

Atendiendo al estado civil de las personas voluntarias, vemos que las personas **solteras, con un promedio de 3,2, otorgan un mayor peso al hecho de aprender algo nuevo y a conocer personas** (en este caso con el mismo 2,6 de media que las personas viudas), como motivadores para la acción voluntaria.

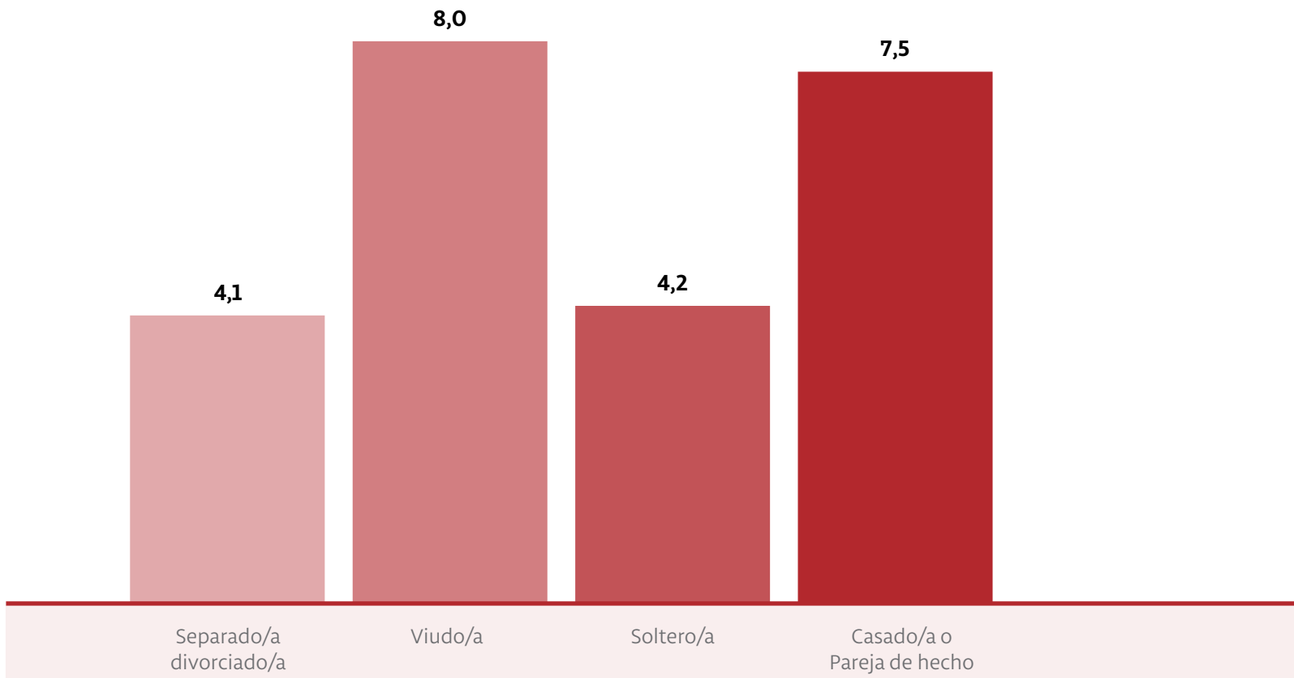
Tabla 61: *Valores promedio otorgados por las personas voluntarias a diferentes elentos motivadores para la accion voluntaria según estado civil (escala 1-5)*

	CSD./PRJA.HCHO	SOLTR.	VIUD.	SEP./ DVOC
Aprender algo nuevo	2,8	3,2	2,8	3,0
Solidaridad	3,7	3,7	3,9	3,7
Creencias religiosas	2,1	1,6	2,1	1,7
Conocer personas	2,4	2,6	2,6	2,4
Convicciones políticas	1,4	1,5	1,1	1,4
Poner a disoposición conocimientos	1,4	1,6	1,1	1,5
Tiempo libre	3,1	3,3	3,3	3,1
Eficacia organización	3,2	3,1	3,3	3,2
Relación personas como lo que atiende	2,8	2,8	2,7	2,8
Adquirir experiencia laboral HHPP	2,0	2,8	1,9	2,2

Las personas viudas, además, apuntan como elementos motivadores para la acción voluntaria la solidaridad (3,9 de promedio) y las creencias religiosas, con idéntico promedio que las personas casadas o que viven en pareja de hecho.

Por lo que respecta a la **antigüedad como voluntario/a, la más baja corresponde a las personas separadas o divorciadas,** con 4,1 años, muy próxima a los 4,2 de las personas **solteras.**

Gráfico 82: *Valores promedio de antigüedad (años) de las personas voluntarias según estado civil*



Entendiendo que, en el caso de los solteros/as, una menor antigüedad puede estar condicionada por la edad, puesto que dicho estado civil es más frecuente entre los más jóvenes, hemos de hacernos cargo de que sean las personas separadas o divorciadas las que presentan el promedio más bajo de antigüedad.

Si bien no hemos encontrado un perfil motivacional diferente según el estado civil, cabe pensar a la luz de estos datos, que la r**uptura de pareja es un episodio que lleva a las personas a buscar nuevos horizontes,** entre ellos, eventualmente, **la acción voluntaria.** Ciertamente no es el caso de las personas viudas, pero nuevamente hemos de contemplar la edad como variable a tener en cuenta, toda vez que la viudedad es más frecuente entre las personas de más edad, entre las que, como es lógico, se da una mayor antigüedad.

A tenor de esta hipótesis, acaso haya que considerar **investigaciones más detalladas sobre la motivación y el voluntariado,** ya que además de ser una relación dinámica y cambiante, se relaciona con los aspectos más intrínsecos de la persona que acaso sea menester abordar con otra metodología.

Nivel social y voluntariado.

Un análisis tomando en cuenta la variable "nivel social" nos permite descubrir alguna diferencia.

El perfil motivacional es bastante homogéneo, si bien la **solidaridad y las creencias religiosas cobran una mayor relevancia en quienes declaran situarse en el nivel medio-alto.**

Tabla 62: *Valores promedio otorgados por las personas voluntarias a diferentes aspectos motivaciones según nivel social (escala 1-5)*

	MEDIO-BAJO	MEDIO	MEDIO-ALTO
Aprender algo nuevo	3,1	3,0	3,1
Solidaridad	3,6	3,6	3,7
Creencias religiosas	1,7	1,8	2,0
Conocer personas	2,7	2,5	2,4
Convicciones políticas	1,7	1,4	1,4
Poner a disoposición conocimientos	1,7	1,4	1,5
Tiempo libre	3,3	3,2	3,2
Eficacia organización	3,2	3,1	3,1
Relación personas como lo que atiende	2,8	2,9	2,7
Adquirir experiencia laboral HHPP	3,3	3,1	3,1

En contraste con lo que acabamos de decir respecto a las creencias religiosas, son las **ideas políticas** (aun con un valor promedio del 1,7) las que tienen un papel, relativo, mayor entre las personas de nivel **medio-bajo.**

También en ese estrato encontramos valores promedio más altos en los ítems "poner a disposición de la entidad los propios conocimientos" "conocer a personas" y "adquirir experiencia laboral y habilidades profesionales".

Además de un cierto perfil motivacional ideológico (mayor peso de las creencias religiosas entre el nivel medio-alto, de las convicciones políticas en el nivel medio-bajo), estos datos nos suscitan la idea de que **para las personas de nivel medio-bajo, la acción voluntaria tiene un cierto cariz socializador,** relativamente más intenso que para las personas de otros estratos sociales.

Sin embargo, cuando analizamos los elementos de satisfacción de las personas voluntarias, encontramos que los factores socio-relacionales tienen más relevancia entre las personas de nivel medio y medio-alto.

Tabla 63: *Valores promedio otorgados por las personas voluntarias a diferentes elementos de satisfacción según nivel social*

	MEDIO-BAJO	MEDIO	MEDIO-ALTO
El trabajo que realizo	3,5	3,5	3,6
Los resultados obtenidos	3,4	3,4	3,4
El funcionamiento de la entidad	3,2	3,2	3,3
La relación con los profesionales	3,4	3,5	3,5
La relación con otras personas voluntarias	3,4	3,5	3,5

Tal y como nos muestra la tabla, en general las personas de nivel social medio-bajo, parecen estar menos satisfechas que las del resto de estratos con la acción voluntaria.

No obstante, analizando la satisfacción global, teniendo en cuenta los cinco ítems, no encontramos diferencias según el estrato social, **satisfacción, en cualquier caso, alta respecto a los ítems respecto a los que se plantea.**

EL VOLUNTARIADO EN DESARROLLO:
DE 2012 A 2018

Ofrecemos ahora un análisis comparativo entre la primera edición de Así Somos (la consulta de 2012) y la que hemos comentado hasta ahora.

Tabla 64: *Entidades según el número de colectivos con los que trabajan (%)*

	2012	2018
UN COLECTIVO	44,0	38,7
DOS COLECTIVOS	17,0	18,4
TRES COLECTIVOS	11,0	15,7
CUATRO COLECTIVOS O MÁS	28,0	27,2

Si se comparan los datos del número de los colectivos con los que trabajan las entidades entre los años 2012 y 2018 observamos que hay una **disminución de las entidades que trabajan** con un único colectivo; a la luz de estos datos, las entidades parecen haber diversificado sus actividades ampliando su acción en más de un colectivo, lo que se plasma en una disminución de algo más de cinco puntos porcentuales de aquellas entidades que solo trabajan con un colectivo.

Tabla 65: *Entidades según colectivos a los que atienden (%; múltiple)*

	2012	2018
PROSTITUCIÓN/TRATA	3,2	8,4
PUEBLO GITANO	6,4	12,1
VIH/SIDA	7,1	10,5
DIFICULTAD POR RAZÓN DE GENERO	9,1	12,1
PERSONAS RECLUSAS O EX – RECLUSAS	10,8	14,6
PERSONAS SIN HOGAR	11,4	13,2
OTRAS ENFERMEDADES	13,7	22,4
DROGODEPENDIENTES	13,7	15,8
ENFERMEDAD MENTAL	14,0	20,6
INMIGRANTES, REFUGIO- ASILO	21,3	19,3
MAYORES	22,6	24,5
INFANCIA	28,4	35,8
ADOLESCENCIA – JUVENTUD	30,7	39,3
DISCAPACIDADES	35,0	41,8

En esa misma línea, observamos un aumento en las tasas obtenidas por todos los colectivos: si las entidades tienden a trabajar con más colectivos, es plausible pensar que aumenten los porcentajes de entidades que trabajan con cada uno de ellos.

Puede verse cómo los colectivos adolescencia-juventud, otras enfermedades, infancia, discapacidades y pueblo gitano, son aquéllos en los que más se deja notar ese incremento de actividad de las entidades.

Un dato que cabe destacar es la disminución del trabajo con el colectivo de inmigrantes, refugiados, asilados... sustanciada en dos puntos porcentuales en comparación con los datos del 2012. **Nos sorprende ese descenso, cuando asistimos a un notable incremento** de personas migrantes y refugiadas en nuestro país.

Tabla 66: *Entidades según antigüedad (%)*

	2012	2018
DIEZ AÑOS O MENOS	20,0	8,8
ENTRE ONCE Y VEINTE	34,0	20,0
ENTRE VEINTIUNO Y TREINTA	21,0	33,5
MÁS DE TREINTA UNO	25,0	32,9

Observamos una disminución en las entidades con menos antigüedad y un aumento en aquellas de más de veinte años, disminución que podemos atribuir, simplemente, al crecimiento vegetativo de nuestras entidades.

Más allá de esa obviedad, podemos pensar un una **consolidación de las entidades** miembro que, según estos datos se mantendrían en el tiempo.

Tabla 67: *Entidades según herramientas de gestión del voluntariado (%; múltiple)*

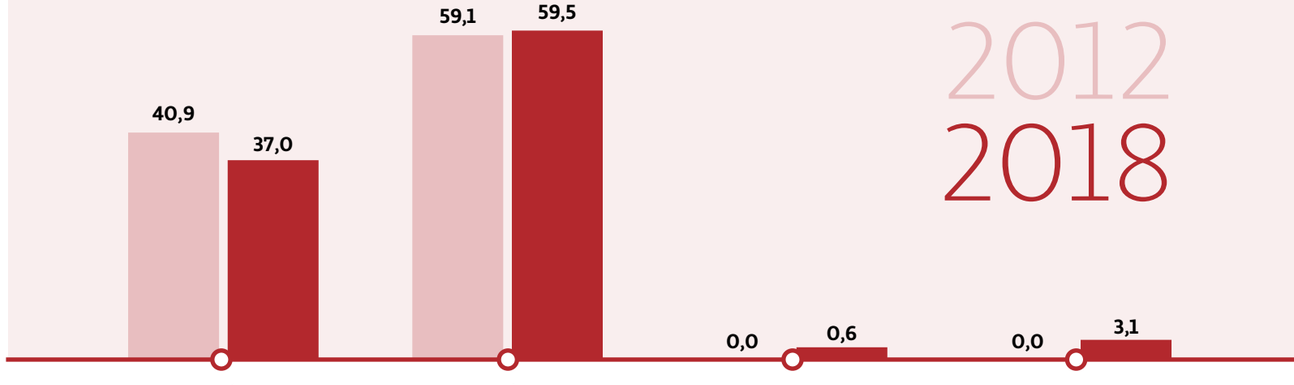
	2012	2018
PLAN DE CALIDAD CON VOLUNTARIADO	29,7	53,3
CERTIFICADO DE RECONOCIMIENTO	48,0	63,2
FORMACIÓN A PERSONAS VOLUNTARIAS	52,6	78,4
DOCUMENTO DE INCORPORACIÓN	64,8	83,3
RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO	77,6	94,9
REGISTRO DE PERSONAS VOLUNTARIAS	78,2	94,9
SEGURO DE VOLUNTARIOS/AS	82,3	95,1

Con respecto a la tasa de entidades que declaran disponer de diferentes herramientas para la gestión del voluntariado, vemos que hay un i**ncremento generalizado en todas ellas;** el incremento más destacable es el experimentado por el plan de calidad del voluntariado. Si bien son solo poco más de la mitad las entidades que, en la consulta de 2018, refieren disponer de esta herramienta, ese 53,3% duplica, prácticamente, la tasa obtenida en 2012.

Con todo, si bien los datos reflejan un aumento en la implementación de herramientas de gestión en las entidades, hay, todavía, **margen de mejora,** en particular en aspectos más relacionados con la propia gestión del voluntariado, como el certificado de reconocimiento y la formación a personas voluntarias.

Cabe recordar que esta tabla refleja los datos reportados por las entidades; más adelante veremos la percepción de las personas voluntarias a este respecto, y veremos cómo no son coincidentes en absoluto.

Gráfico 83: *Personas voluntarias según sexo (%)*



Si comparamos las personas voluntarias según el sexo, vemos cómo se acentúa la tendencia de **feminización del voluntariado:** hemos pasado de un índice de feminización del 1,4 al 1,6. Es de destacar, el porcentaje de "no contesta" derivado, como se explica en el capítulo de metodología, relativo a la posibilidad de no responder a todas las preguntas. Otra cuestión es la categoría "otro" que pretende acoger las respuestas de personas que no se identifican con ninguno de los dos sexos, introducida en la encuesta de 2018 y que habrá que mantener en posteriores consultas.

Gráfico 83: *Personas voluntarias según sexo (%)*

	2012	2018
< DE 25 AÑOS	14,3	16,4
25 A 34 AÑOS	20,4	16,7
35 A 44 AÑOS	13,7	17,7
45 A 54 AÑOS	15,8	17,2
55 A 64 AÑOS	17,0	15,6
65 Y MÁS AÑOS	18,8	14,8

Cuando comparamos la edad de las personas voluntarias, en una y otra consulta, observamos, en la de 2018, **una distribución más homogénea de las personas voluntarias según la edad.** Ello nos permite sostener que la edad de las personas voluntarias, no es una variable con capacidad explicativa, puesto que las diferencias en las tasas registradas en los intervalos propuestos, no supera los tres puntos porcentuales.

Tabla 69: *Personas voluntarias según sexo y edad (%)*

	2012			2018		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
< DE 25	3,0	3,1	**2,6**	3,1	3,0	**3,0**
25 A 34	3,7	3,7	**3,8**	3,7	3,7	**3,6**
35 A 44	1,8	1,4	**3,3**	1,5	1,6	**1,6**
45 A 54	2,5	2,7	**2,2**	2,7	2,6	**2,5**
55 A 64	1,4	1,3	**1,3**	1,4	1,7	**1,5**
65 Y MÁS	1,5	1,3	**1,4**	1,4	1,8	**1,5**

Tomando ahora, de forma conjunta, el sexo y la edad, vemos un aumento de la tasa de voluntarias menores de 44 años, mientras que a partir de esa edad, **aumenta el porcentaje de hombres que realizan voluntariado.** La sensible disminución de la tasa de voluntarias mayores de 55 años podría estar relacionada con la **asunción de responsabilidades en el núcleo familiar** (ascendientes con algún grado de dependencia) y con el correlativo incremento del porcentaje de voluntarios, relacionado, a su vez, con el cambio en la situación laboral de los hombres a partir de esa edad.

Tabla 70: *Personas voluntarias según antigüedad de colaboración con la entidad (%)*

	2012	2018
MENOS DE UN AÑO	19,0	18,2
ENTRE UNO Y DOS AÑOS	21,0	12,5
ENTRE DOS Y CINCO AÑOS	36,0	27,3
MÁS DE CINCO AÑOS	24,0	38,2

Con respecto a las personas voluntarias según el tiempo que lleven colaborando con la entidad, observamos cómo disminuye en casi nueve puntos (del 36,0% al 27,3%) la tasa de los que refieren una antigüedad inferior a cinco años, mientras que los que declaran más de cinco años de colaboración con la entidad experimenta un notable aumento (del 24,0% al 38,2%).

Ello nos lleva a pensar que, en este periodo, **las entidades han sido capaces de fidelizar a sus voluntarias/os,** pero quizá no tanto de captar nuevas personas voluntarias.

Tabla 71: *Personas voluntarias según antigüedad de colaboración con la entidad según sexo (%)*

		2012	2018
MENOS DE UN AÑO	Hombres	14,5	13,6
	Mujeres	22,9	21,5
ENTRE UNO Y DOS AÑOS	Hombres	21,9	11,5
	Mujeres	20,1	13,3
ENTRE DOS Y CINCO AÑOS	Hombres	40,9	26,9
	Mujeres	32,6	27,8
MÁS DE CINCO AÑOS	Hombres	22,7	44,2
	Mujeres	24,4	34,3

Atendiendo al sexo, lo más relevante es el incremento, en más de veinte puntos porcentuales, de la tasa de voluntarios con más de cinco años de antigüedad, incremento que es sensiblemente menor en el caso de las voluntarias.

Tabla 72: *Personas voluntarias según nivel de estudios alcanzados (%)*

	2012	2018
SIN ESTUDIOS	2,7	0,3
PRIMARIOS	7,1	3,6
SECUNDARIA OBLIGATORIA	5,6	8,3
FP INICIAL- MEDIO	9,3	6,6
BACHILLERATO	15,9	13,5
FP SUPERIOR	11,5	10,8
SUPERIORES	47,1	53,2

En lo que respecta al nivel de estudios de las personas voluntarias, se muestra una **disminución de las personas sin estudios y un aumento de aquellas que tienen estudios superiores** (grado/licenciatura, máster y doctorado). Los datos muestran, tanto en 2012 como en 2018, cómo las personas voluntarias tienen un mayor nivel de estudios que la población general.

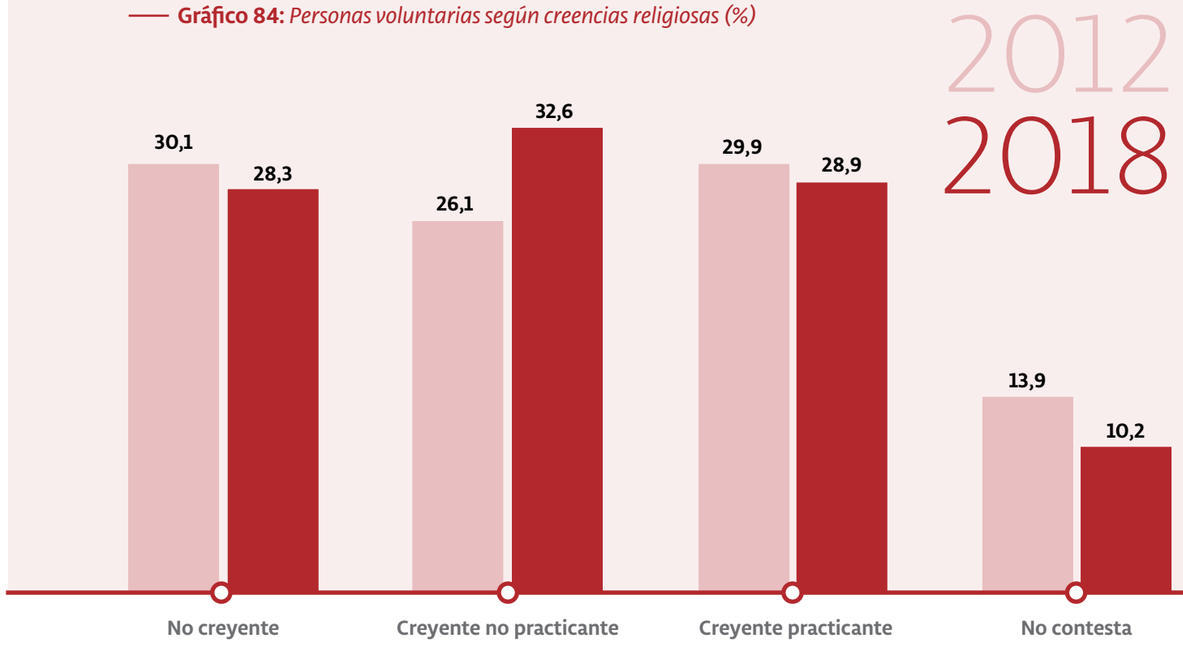
Dicho esto, hay que destacar la disminución en los porcentajes en las categorías que denotan un menor nivel formativo y correlativamente, un **aumento en las tasas de voluntarias/os con más formación:** hasta cinco puntos porcentuales de crecimiento de quienes tienen estudios superiores en la consulta de 2018 respecto a la de 2012.

Tabla 73: *Personas voluntarias según sexo y nivel de estudios (%)*

		2012	2018
SIN ESTUDIOS	Hombres	4,0	0,2
	Mujeres	1,0	0,5
PRIMARIOS	Hombres	5,0	2,9
	Mujeres	10,0	4,3
ESO	Hombres	4,0	8,0
	Mujeres	8,0	9,2
FP INICIAL	Hombres	8,0	6,0
	Mujeres	11,0	7,7
BACHILLERATO	Hombres	14,0	12,5
	Mujeres	19,0	14,5
FP SUPERIOR	Hombres	10,0	10,0
	Mujeres	14,0	11,9
SUPERIORES	Hombres	54,0	57,0
	Mujeres	38,0	50,0

Según el sexo, es de destacar el importante descenso de voluntarias sin estudios (de un 4,0% en 2012 a un 0,2 en 2018) y el incremento de hasta doce puntos de voluntarios con estudios superiores.

Gráfico 84: *Personas voluntarias según creencias religiosas (%)*



Por lo que respecta a las creencias religiosas de las personas voluntarias, no se observan grandes cambios entre 2012 y 2018, siendo el único aumento el de las personas voluntarias que se autodefinen como "creyentes no practicantes". Cabe destacar el alto porcentaje de personas que no contestan a esta cuestión, si bien ha descendido en la encuesta de 2018.

Tabla 74: *Personas voluntarias según creencias religiosas y sexo (%)*

	NO CREYENTE		CREYENTE NO PRACTICANTE		CREYENTE PRACTICANTE		NO RESPONDE	
	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018
HOMBRE	27,1	32,4	35,3	24,6	25,3	31,8	12,3	11,2
MUJER	29,1	29,2	30,7	27,3	31,4	29,6	8,8	13,8

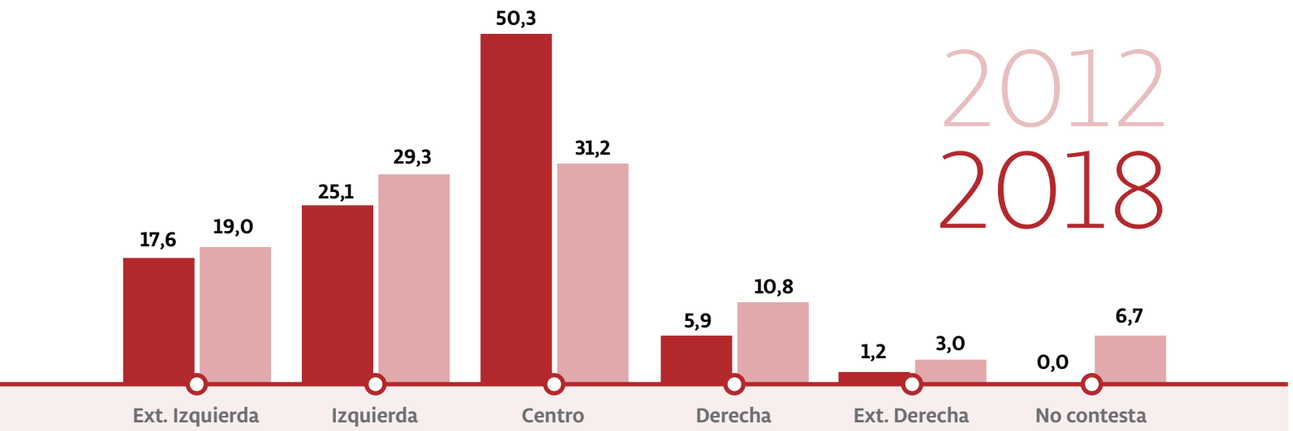
Si analizamos las creencias religiosas según el sexo, lo más llamativo es el aumento de voluntarias que no responden a esta pregunta, así como el de voluntarios "creyentes practicantes" en la encuesta de 2018 respecto a la de 2012.

Tabla 75: *Personas voluntarias según creencias religiosas y edad (%)*

	NO CREYENTE		CREYENTE NO PRACTICANTE		CREYENTE PRACTICANTE		NO RESPONDE	
	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018
<DE 25	37,2	45,2	37,2	23,3	13,8	16,4	11,7	15,2
25 a 34	48,5	47,6	35,8	22,9	7,5	15,0	8,2	14,5
35 a 44	31,1	29,7	37,8	25,2	22,2	30,8	8,9	14,3
45 a 54	22,1	18,4	37,5	27,0	26,0	42,2	14,4	12,5
55 a 64	20,5	17,6	31,3	37,7	41,1	37,3	7,1	7,5
65 y más	9,7	24,5	18,5	23,2	59,7	38,3	12,1	14,0

Con respecto a la edad, se observa un aumento de las personas voluntarias "creyentes practicantes" en menores de 54 años, así como una disminución correlativa en mayores de esa edad. De igual modo, es de destacar el aumento considerable de personas a partir de 65 años: de un 9,7% en 2012 a un 24,5% en 2018.

Gráfico 85: *Personas voluntarias según posición ideológica (%)*



Los datos nos indican un sensible descenso, casi veinte puntos, en la tasa de personas voluntarias que se ubican en el centro y, correlativamente u incremento en las **posiciones más extremas del espectro ideológico.**

En términos relativos, se aprecian incrementos más relevantes en las posiciones de derechas; aunque sigue siendo más común que la persona voluntaria se posiciones a la izquierda, las tasas de los que se declaran de derecha o de extrema derecha casi se ha duplicado.

Este cambio en la posición política podría deberse al clima político español en estos últimos años, en los que han cobrado relevancia ciertos temas (crisis migratorias, la situación en Cataluña) que, como se desprende de los barómetros del CIS, produce un cierto corrimiento hacia la derecha de la población general.

Tabla 76: *Personas voluntarias según posición ideológica y sexo (%)*

	EXTR. IZQUIERDA		IZQUIERDA		CENTRO		DERECHA		EXTR. DERECHA	
	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018
HOMBRE	18,8	17,8	26,0	31,6	48,8	28,1	5,6	12,8	0,8	3,4
MUJER	16,7	19,3	24,4	28,8	51,4	33,5	6,0	10,0	1,4	2,8

Si analizamos la posición ideológica según el sexo, es destacar que, mientras que aumenta la tasa de voluntarias que se declaran de extrema izquierda, disminuyen la de hombres que se sitúan en esa posición.

Tabla 77: *Personas voluntarias según posición ideológica y edad (%)*

	EXTR. IZQUIERDA		IZQUIERDA		CENTRO		DERECHA		EXTR. DERECHA	
	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018	2012	2018
< de 25	26,4	19,4	27,6	32,2	46,0	33,0	0,0	6,9	0,0	1,5
25 a 34	23,8	26,8	27,9	35,3	45,9	25,0	2,5	8,6	0,0	0,4
35 a 44	16,7	19,8	19,2	31,0	60,3	30,1	3,8	10,3	0,0	4,3
45 a 54	19,6	16,7	31,5	21,3	46,7	38,4	1,1	14,4	1,1	3,9
55 a 64	13,2	16,0	29,2	29,7	46,2	30,5	10,4	13,2	0,9	1,7
>65	7,8	15,6	14,8	29,4	57,4	31,7	15,7	13,1	4,3	4,1

Y por lo que respecta a la edad, entre los más jóvenes, se detecta una cierta radicalización en el espectro de la derecha y, correlativamente, una moderación en el de la izquierda, disminuyendo la tasa de quienes que se declaran de extrema izquierda.

Tabla 78: *Personas voluntarias según situación laboral (%)*

	2012	2018
EN DESEMPLEO	22,6	14,2
JUBILACIÓN	29,4	21,7
ESTUDIANDO	12,3	15,7
TAREAS DOMESTICAS	2,1	3,6
TRABAJANDO POR CUENTA PROPIA O AJENA	31,9	43,2

Los datos nos muestran que hay un aumento de personas voluntarias que trabajan, lo que nos vendría a indicar que **el desempeño de un empleo es, cada vez menos, un impedimento de la acción voluntaria.**

Al igual que ha sucedido en este intervalo temporal en la población general, también es menor el porcentaje de personas en desempleo (14,2% frente a 22,6% en 2012). Igualmente, ha **disminuido la tasa de personas jubiladas** que hacen voluntariado; con independencia de que sea consecuencia del aumento de voluntarias/os que trabajan, hay que plantearse si las entidades pudieran estar descuidando ese nicho de voluntariado en su estrategia de captación.

Tabla 79: *Personas voluntarias según forma de acceso a la entidad (%)*

	2012	2018
CONOCIDOS- FAMILIARES	40,0	54,9
CHARLAS- CONFERENCIAS	12,0	10,7
INSTITUCIONES PUBLICAS	11,0	8,4
INSTITUCIONES DE VOLUNTARIADO	5,0	8,4
INTERNET	10,0	16,1
PUBLICIDAD PRENSA	65,0	4,6
PUBLICIDAD DE CALLE	2,0	1,1
CONOCIDA LA ENTIDAD	3,0	3,1
OTROS	10,0	14,8

Con lo que respecta al acceso a la entidad observamos datos interesantes entre los años 2012 y 2018. El dato más relevante es la drástica disminución de la publicidad en prensa como forma de acceso a la entidad, pasando de un 65,0% en 2012 a un 4,6% en 2018, sin duda por la caída de circulación de los medios tradicionales.

Como era de esperar, el uso de Internet y las RRSS como vía de acceso al voluntariado ha experimentado un aumento (del 10,0% a 16,1%), **aumento que se nos antoja muy escaso,** si tenemos en cuenta el alto desarrollo que esas herramientas vienen experimentando.

La confianza en los conocidos y familiares es la forma más frecuente de acceder al voluntariado, siendo, además, la que más aumenta (de un 40,0% a un 54,9%).

Tabla 80: *Personas voluntarias según frecuencia de colaboración con la entidad (%)*

	2012	2018
SEMANAL	83,0	70,5
MENSUAL	11,0	16,5
OCASIONAL	6,0	8,8

En cuanto a la frecuencia de colaboración con la entidad, hay un aumento en la colaboración mensual y ocasional, con el consiguiente descenso de la colaboración semanal. Pareciera que las personas voluntarias tienden a un menor nivel de compromiso con las entidades, pues no hay ninguna razón para pensar que las necesidades de las entidades hayan disminuido.

Tabla 80: *Personas voluntarias según herramientas de gestión referidas (%; múltiple)*

	2012	2018
DOCUMENTO DE COMPROMISO	68,0	78,0
CURSO DE FORMACIÓN INICIAL	72,0	63,4
INFORMACIÓN DERECHOS-DEBERES	85,0	77,6
ACOMPAÑAMIENTO INICIAL	88,0	68,2
RESPONSABLE VOLUNTARIADO	96,0	92,4
PROGRAMA VOLUNTARIADO	88,0	85,9
FORMACIÓN CONTINUA	85,0	76,9
CÓDIGO ÉTICO	81,0	75,1
SEGURO VOLUNTARIOS	80,0	72,5
PLAN DE CALIDAD	63,0	53,0

Los datos nos indican que, con excepción del documento de compromiso con las personas voluntarias, las entidades usan menos herramientas en la gestión del voluntariado.

Es un hecho que no deja de sorprendernos ya que en buena lógica, lo más normal es que las entidades, en su propio desarrollo y proceso de consolidación, implementen un mayor número de herramientas en la gestión.

En cualquier caso, ha de ser una llamada de atención para las plataformas territoriales y para la propia PVE, para que, a través de diferentes acciones (encuentros, documentos,...) contribuyan a una mayor solidez organizativa de las entidades del voluntariado.

Tabla 82: *Personas voluntarias según importancia de factores de motivación para el voluntariado (%)*

		2012	2018
SOLIDARIDAD	**Nada**	0,0	1,6
	Poco	1,2	2,0
	Bastante	13,0	21,2
	Mucho	85,0	72,9
APRENDER	**Nada**	8,3	7,6
	Poco	11,8	17,1
	Bastante	33,0	37,4
	Mucho	47,0	32,3
CONOCER PERSONAS	**Nada**	14,2	14,4
	Poco	21,9	33,0
	Bastante	36,0	32,3
	Mucho	28,0	14,3
EXPERIENCIA	**Nada**	31,0	25,6
	Poco	20,3	26,4
	Bastante	26,0	22,7
	Mucho	23,0	20,2
FE RELIGIOSA	**Nada**	54,9	54,3
	Poco	17,1	16,4
	Bastante	12,0	10,4
	Mucho	16,0	14,5
CONVICCIÓN POLÍTICA	**Nada**	72,1	67,5
	Poco	13,9	18,7
	Bastante	8,0	4,9
	Mucho	6,0	4,1

		2012	2018
RESULTADOS ORGANIZACIÓN (RESULTADOS OBTENIDOS)	**Nada**	0,1	1,3
	Poco	4,0	4,5
	Bastante	37,0	47,4
	Mucho	59,0	42,9
FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIÓN	**Nada**	0,1	2,0
	Poco	5,0	9,3
	Bastante	36,0	47,1
	Mucho	60,0	38,5
TRABAJO VOLUNTARIO (TRABAJO REALIZADO)	**Nada**	0,0	0,9
	Poco	3,0	1,9
	Bastante	29,0	35,9
	Mucho	68,0	58,5

Puede verse en la tabla una disminución generalizada de todos los factores motivacionales propuestos en la encuesta. Si analizamos los datos de la tabla observamos que el mayor descenso corresponde a aquellos factores extrínsecos a la acción voluntaria (aprender, conocer personas, experiencia, funcionamiento de la organización), descendiendo en algunos casos más de diez puntos porcentuales entre 2012 y 2018. El descenso en los factores intrínsecos (los resultados, el propio trabajo, la solidaridad) es sustancialmente menor, siendo bastante o muy importantes para más del noventa por ciento de las personas encuestadas.

ANEXO
CUESTIONARIOS USADOS

Cuestionario a personas voluntarias.

1. ¿Puede indicar el área o áreas de trabajo de la entidad con la que colabora?
(Puede indicar más de una)

- ☐ 1. Voluntariado social:atención a personas (social, psicológica)
- ☐ 2. Voluntariado comunitario, mejora de la comunidad, sensibilización y denuncia de causas sociales y derechos humanos
- ☐ 3. Medio ambiente y protección animal
- ☐ 4. Ocio y tiempo libre
- ☐ 5. Promoción de la cultura
- ☐ 6. Voluntariado deportivo
- ☐ 7. Protección civil
- ☐ 8. Cooperación al desarrollo
- ☐ 9. Voluntariado sociosanitario
- ☐ 10. Voluntariado educativo

2. Y, díganos ¿Cómo conoció que podía hacer voluntariado en esa entidad?
(Puede señalar más de una opción)

- ☐ 1. A través de conocidos, amigos o familiares
- ☐ 2. Campañas de publicidad en la calle (folletos, carteles, pancartas,...)
- ☐ 3. Campañas publicitarias en prensa, radio o television
- ☐ 4. A través de charlas, conferencias o actividades similares
- ☐ 5. Internet (páginas Web, redes sociales)
- ☐ 6. Instituciones públicas, servicios sociales
- ☐ 7. Agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado
- ☐ 8. Centro educativo
- ☐ Otro: .....

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

ANEXO_ Cuestionarios para personas voluntarias

3. Pensando en ese momento en el que usted decide hacer voluntariado, indique el grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones:

	Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de acuerdo
El acceso a la información necesaria, fue sencillo	○	○	○	○
El contacto con la entidad o entidades a las que me dirigí, fue sencillo	○	○	○	○
Me encontré con dificultades porque se pedían perfiles muy específicos	○	○	○	○
Me encontré con dificultades por falta de flexibilidad en los horarios	○	○	○	○
Creo que se da demasiada importancia a los aspectos burocráticos	○	○	○	○

4. Si se ha encontrado con alguna dificultad que no está en la lista, indíquela, por favor, a continuación:
.....
.....

5. ¿Cuanto tiempo hace que es usted voluntario o voluntaria en esa entidad? (con número, si hace menos de un año, señale con decimales, por ejemplo 0,5) .....

6. Señale, por favor, de la siguiente lista, qué cosas hay y cuáles no hay en la entidad con la que usted colabora.

	SÍ	NO	NS/NC
1. Plan o programa de voluntariado	○	○	○
2. Persona responsable de voluntariado	○	○	○
3. Código ético de voluntariado	○	○	○
4. Seguro para personas voluntarias	○	○	○
5. Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias	○	○	○
6. Plan de calidad en la organización	○	○	○
7. Plan de igualdad	○	○	○

7. Indíquenos, por favor, qué importancia tuvo cada una de las razones de la siguiente lista a la hora de hacer voluntariado:

	Nada importante	Poco importante	Bastante importante	Muy importante
Aprender algo nuevo y hacer algo diferente	○	○	○	○
Solidaridad o ayuda a los demás	○	○	○	○
Las creencias religiosas	○	○	○	○
Conocer a nuevas personas y hacer amistades	○	○	○	○
Adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales	○	○	○	○
Las convicciones políticas	○	○	○	○
Poner a disposición mis habilidades o conocimientos	○	○	○	○
Disponer de tiempo libre	○	○	○	○
La eficacia de esa organización para lograr los objetivos que persigue	○	○	○	○
Mi relación con personas con problemas como los que atiende la organización	○	○	○	○

8. Pensando en el colectivo con el que usted trabaja, señale uno o más de la siguiente lista:

- ☐ 1. No trabajo directamente con personas
- ☐ 2. Infancia
- ☐ 3. Adolescencia-juventd
- ☐ 4. Personas con diversidad funcional (física, sensorial, intelectual)
- ☐ 5. Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos
- ☐ 6 Personas afectadas por SIDA
- ☐ 7. Personas drogodependientes
- ☐ 8. Personas con otras enfermedades
- ☐ 9. Personas mayores
- ☐ 10. Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas
- ☐ 11. Pueblo gitano
- ☐ 12. Personas reclusas o exreclusas
- ☐ 13. Personas sin hogar
- ☐ 14. Personas en dificultad por razón de género (mujeres en situación de riesgo, homosexuales, transexuales)
- ☐ 15. Personas que ejercen la prostitución

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

ANEXO_ Cuestionarios para personas voluntarias

9. ¿Puede decirnos con qué frecuencia hace usted actividades de voluntariado?

- ☐ Más de una vez/semana
- ☐ Una vez/semana
- ☐ Más de una vez/mes
- ☐ Una vez/mes
- ☐ Una vez/trimestre
- ☐ Con frecuencia menor

10. De manera aproximada ¿Cuánto tiempo dedica a esas actividades en cada ocasión?

- ☐ Menos de una hora
- ☐ Entre 1-3 horas
- ☐ Entre 4-6 horas
- ☐ Más de 6 horas

11. ¿Puede decirnos con qué frecuencia hace usted actividades de voluntariado?

- ☐ 1. Firmar un documento de compromiso sobre mi voluntariado
- ☐ 2. Recibir información sobre mis derechos y deberes como voluntario
- ☐ 3. Recibir un curso de formación antes de empezar con las tareas de voluntariado
- ☐ 4. Acompañamiento en los primeros momentos como voluntario/a
- ☐ 5. Información sobre la entidad y las tarea a desarrollar
- ☐ Otro: .....

12. En la entidad con la que colabora, en el último año ¿Se han reunido las personas voluntarias para intercambiar ideas y experiencias?

☐ Sí ☐ No ☐ Ns/Nc

13. Díganos por favor, su grado de satisfacción con cada uno de estos aspectos de su acción voluntaria

	Nada satisfecho/a	Poco satisfecho/a	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
El trabajo que realizo como voluntario/a	○	○	○	○
Los resultados obtenidos por la organización	○	○	○	○
El funcionamiento de la organización	○	○	○	○
la relación con los profesionales de la entidad	○	○	○	○
La relación con otras personas voluntarias	○	○	○	○

14. ¿Podría indicar si, a través del voluntariado usted ha adquirido habilidades o conocimientos en uno o más de estos aspectos?

- ☐ Habilidades sociales
- ☐ Habilidades técnicas
- ☐ Conocimiento sobre el trabajo de la entidad
- ☐ Conocimiento sobre el trabajo en equipo
- ☐ Aptitudes para el trabajo en equipo
- ☐ Otro: .....

15. Si usted pensara en dejar de hacer voluntariado en los próximos meses ¿Qué importancia tendría cada uno de estos motivos?

	Ninguna importancia	Poca importancia	Bastante importancia	Mucha importancia
Descontento o desconfianza con la organización	○	○	○	○
Cambio en mis circunstancias personales o profesionales	○	○	○	○
Desánimo, pensar que no sirve para nada	○	○	○	○
Cambiar de actividad, hacer otras cosas	○	○	○	○

16. En primer lugar, hablando de su posición política, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la posición más a la izquierda y 10 la más a la derecha ¿dónde se situaría usted?

Muy de izquierda ☐1 ☐2 ☐3 ☐4 ☐5 ☐6 ☐7 ☐8 ☐9 ☐10 Muy de derecha

17. Y con respecto a la religión ¿Cómo se define usted?

- ☐ No creyente
- ☐ Creyente no practicante
- ☐ Creyente practicante
- ☐ NS/NC

Para acabar, algunos datos sobre usted:

18. ¿Cuál es su edad? .....

19. ¿Cuántas personas conviven en el hogar contando con usted (También en número) .....

20. Señale si en el hogar conviven menores de 14 años o personas de más edad con algún grado de dependencia. Marque las dos casillas si se dan las dos cosas

- ☐ Menores de 14 años
- ☐ Mayores de 14 años con algún grado de dependencia

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

ANEXO_ Cuestionarios para personas voluntarias

21. Es usted...

- ☐ Hombre ☐ Mujer ☐ Otro

22. ¿Cuál es su situación laboral?

- ☐ Pensionista o jubilado
- ☐ Estudiante
- ☐ Trabajo doméstico
- ☐ Desempleado
- ☐ Buscando empleo
- ☐ Trabajo por cuenta ajena
- ☐ Trabajo por cuenta propia

23. ¿Cuál es su categoría profesional?

- ☐ Empresarios con asalariados, altos ejecutivos y profesionales por cuenta propia
- ☐ Cuadros medios, profesionales y técnicos por cuenta ajena.
- ☐ Comerciantes y autónomos
- ☐ Agricultores
- ☐ Personal administrativo
- ☐ Capataces y obreros cualificados (no agraria)
- ☐ Obreros no cualificados
- ☐ Otra categoría
- ☐ Ns/nc

24. ¿Y su nivel de estudios terminados?

- ☐ Sin estudios
- ☐ Primarios.
- ☐ G. Escoalr/ESO
- ☐ FP inicial o grado medio
- ☐ FP Superior
- ☐ Bachiller
- ☐ Licenciatura/grado
- ☐ Máster
- ☐ Doctorado

25. ¿Cuál diría usted que es su grupo social?

- ☐ Medio-bajo
- ☐ Medio
- ☐ Medio-alto
- ☐ Alto

26. Indique su estado civil

- ☐ Casadoa/o pareja de hecho
- ☐ Soltera/o
- ☐ Viudo/a
- ☐ Seaparada/o Divorciado/a

27. Su país de nacimiento

- ☐ España
- ☐ Otro:

28. Su provincia de Residencia

.....

29. El nombre de la entidad con la que colabora

.....

30. Y ahora, si nos quiere hacer algún comentario o sugerencia, o añadir algo que no hayamos preguntado, puede hacerlo a continuación.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ASÍ SOMOS EN 2018
LAS ENTIDADES Y LAS PERSONAS

ANEXO_ Cuestionarios a entidades

Cuestionario a entidades.

1. ¿Cuál es el nombre de su entidad?

.....

2. ¿En cuál o cuáles de estos ámbitos desarrollan acciones su entidad?

- ☐ 1. Voluntariado social: atención a personas (social, psicológica)
- ☐ 2. Voluntariado comunitario, mejora de la comunidad, sensibilización y denuncia de causas sociales y derechos humanos
- ☐ 3. Medio ambiente y protección animal
- ☐ 4. Ocio y tiempo libre
- ☐ 5. Promoción de la cultura
- ☐ 6. Voluntariado deportivo
- ☐ 7. Protección civil
- ☐ 8. Cooperación al desarrollo
- ☐ 9. Voluntariado sociosanitario
- ☐ 10. Voluntariado educativo

3. ¿Qué programas/proyectos de voluntariado hay en su entidad? *

.....

.....

.....

4. Y, díganos ¿A través de qué vía o vías capta su entidad a las personas voluntarias?

- ☐ 1. A través del las relaciones personales (boca a oreja)
- ☐ 2. Campañas de publicidad en la calle (folletos, carteles, pancartas,...)
- ☐ 3. Campañas publicitarias en prensa, radio o televisión
- ☐ 4. A través de charlas, conferencias o actividades similares
- ☐ 5. Internet (páginas Web, redes sociales)
- ☐ 6. Instituciones públicas, servicios sociales
- ☐ 7. Agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado
- ☐ 8. Centro educativo
- ☐ Otro: .....

5. Señale, por favor, de la siguiente lista, qué cosas hay y cuáles no hay en su entidad.

	SÍ	NO	NS/NC
Acuerdo de incorporación	○	○	○
Persona responsable de voluntariado	○	○	○
Código ético de voluntariado	○	○	○
Seguro para personas voluntarias	○	○	○
Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias	○	○	○
Plan de calidad en la organización	○	○	○
Plan de igualdad	○	○	○
Registro de personas voluntarias	○	○	○
Certificado de reconocimiento	○	○	○
Plan de acogida	○	○	○
Reuniones periódicas con las personas voluntarias	○	○	○
Certificado de reconocimiento	○	○	○

6. ¿Puede indicar, de la siguiente lista, el colectivo o colectivos con el que trabaja su entidad?

- ☐ 1. No trabaja directamente con personas
- ☐ 2. Infancia
- ☐ 3. Adolescencia-juventd
- ☐ 4. Personas con diversidad funcional (física, sensorial, intelectual)
- ☐ 5. Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos
- ☐ 6. Personas afectadas por VIH/SIDA
- ☐ 7. Personas con problemas de adicciones
- ☐ 8. Personas con enfermedad
- ☐ 9. Personas mayores
- ☐ 10. Personas migrantes, refugiadas o asiladas
- ☐ 11. Colectivo LGTBIQ+
- ☐ 12. Pueblo gitano
- ☐ 13. Personas reclusas o exreclusas
- ☐ 14. Personas sin hogar
- ☐ 15. Víctimas de violencia de género
- ☐ 16. Personas que ejercen la prostitución

7. **¿Puede decirnos, de manera aproximada, la frecuencia con la que las personas voluntarias colaboran con su entidad?** .....

8. **También de manera aproximada ¿Cuánto tiempo dedican cada día, como promedio, las personas voluntarias a colaborar con la entidad?** .....

9. **¿Qué tipo de tarea o tareas realizan las personas voluntarias en su entidad?**

- ☐ Acompañamiento a personas
- ☐ Actividades de ocio
- ☐ Talleres culturales
- ☐ Tareas administrativas
- ☐ Tareas logísticas
- ☐ Visitas culturales
- ☐ Actividades deportivas
- ☐ Otro: .....

10. **¿Podría indicar los requisitos para ser voluntario o voluntaria en su entidad?**

.....

11. **¿Puede decirnos el número de personas voluntarias de su entidad?** .....

12. **¿En qué años se constituyó la entidad?** .....

13. **Su entidad es...**

- ☐ Una asociación o fundación única
- ☐ Una asociación o fundación con delegaciones
- ☐ Una federación
- ☐ Una plataforma
- ☐ Una entidad singular
- ☐ Otro: .....

14. **¿En qué provincia tiene su entidad la sede social?**

.....

EDITA
Plataforma del Voluntariado de España (PVE)
C/ Tribulete, 18 - 1º
28012 Madrid
observatorio@plataformavoluntariado.org

DEPÓSITO LEGAL
M-14271-2019

ISBN
ISBN 978-84-09-10861-9

Esta obra está bajo una **Licencia Creative Commons**
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional

DISEÑO Y MAQUETACIÓN
Carmen Aramburu
bybu.es

DISEÑO DE PORTADA
José Aguilar

IMPRIME
Din Impresores
www.dinimpresores.com

Subvencionado por

PLATAFORMAVOLUNTARIADO.ORG

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL