

# Estudio sobre voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización 2012



**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

ENPLEGU ETA GIZARTE  
GAETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y ASUNTOS SOCIALES

ISBN 978-84-457-3259-5



9 788445 732595

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

# Estudio sobre voluntariado en la CAPV: cuantificación y caracterización 2012

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

**ENPLEGU ETA GIZARTE  
GAIETAKO SAILA**  
Gizarte Gaietako Sailburuordetza  
*Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza*

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y ASUNTOS SOCIALES**  
Viceconsejería de Asuntos Sociales  
*Dirección de Política Familiar y Comunitaria*

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2012

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la Biblioteca General del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.net/WebOpac>

Edición: 1ª septiembre 2012

Tirada: 1.000 ejemplares

© Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco  
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

Edita: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia  
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco  
Donostia-San Sebastián, 1 – 01010 Vitoria-Gasteiz

Autor: Fundación EDE

Fotocomposición: Composiciones RALI, S.A.  
Costa, 12-14 – 48010 Bilbao

Impresión: Ona Industrias Gráficas

ISBN: 978-84-457-3259-5

D.L.: VI 666-2012

## Prólogo

Con la realización y publicación del *Estudio del Voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco* el Gobierno Vasco lleva a cabo uno de los compromisos que adquirió y que se halla recogido en la Prórroga del II Plan Vasco del Voluntariado. Es la primera vez que se realiza un estudio que abarca a la Comunidad Autónoma Vasca, por lo que la información que ofrece este estudio nos acerca a la realidad del voluntariado vasco.

Este estudio es un paso más en el reconocimiento que el Gobierno Vasco hace a la labor del voluntariado en sus diferentes modalidades del servicio social que desarrolla; una dedicación altruista y desinteresada que se lleva a cabo dentro de una organización, por lo que es también un reconocimiento a la labor de las entidades del Tercer Sector.

En este estudio se les ha dado voz a los voluntarios y voluntarias que trabajan día a día en la transformación de la sociedad y se recoge su valoración sobre la gestión del voluntariado en las organizaciones y el reconocimiento de la labor voluntaria.

Es nuestro deseo que este estudio, aparte de ofrecer datos de la realidad del voluntariado en Euskadi, sirva para mejorar la gestión del voluntariado en sus diferentes facetas.

Finalmente, mostramos nuestro agradecimiento a todas las personas y organizaciones que han participado activamente en la elaboración de este estudio, ofreciendo su información y opinión acerca de la labor voluntaria.

*Gemma Zabaleta Areta*  
Consejera de Empleo y Asuntos Sociales



# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	9
<b>2. Objetivos</b> .....	13
<b>3. Marco de referencia</b> .....	17
<b>4. Objeto de estudio</b> .....	31
<b>5. Metodología</b> .....	35
<b>6. Resultados</b> .....	43
6.1. Cuantificación del voluntariado actual, perdido y potencial. ....	46
6.2. Población que nunca ha sido voluntaria. ....	58
6.3. Perfil del voluntariado actual. ....	63
6.4. Características de la acción voluntaria actual .....	82
6.5. Acercamiento al voluntariado y motivaciones iniciales. ....	113
6.6. El significado del voluntariado .....	123
6.7. Valoración de la gestión del voluntariado en las organizaciones ..	128
6.8. El reconocimiento social de la labor voluntaria .....	157
6.9. Valoración general de la experiencia voluntaria. ....	165
6.10. El voluntariado perdido .....	181
6.11. Voluntariado potencial. ....	192
<b>7. Síntesis y conclusiones</b> .....	207
<b>8. Bibliografía</b> .....	231
<b>9. Anexo</b> .....	239
9.1. Cuestionario .....	241
9.2. Guión_Grupos de Discusión .....	247

9.3. Participación_Grupos de Discusión.....	257
9.4. Universo y muestra_TABLAS.....	262
9.5. Anexo_Factores de elevación y estimaciones.....	264
9.6. Anexo_TABLAS.....	266
9.7. Índice de tablas y gráficos.....	274

# 1.

## Introducción



Con motivo de la decisión de la Comisión Europea de declarar 2011 como el «Año europeo de las actividades voluntarias que promueven la ciudadanía activa», más conocido como Año Europeo del Voluntariado han sido múltiples las iniciativas que se han marcado como objetivo mejorar el conocimiento sobre el voluntariado.

*La Dirección de Política Familiar y Comunitaria del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco puso en marcha ese mismo año un proyecto de investigación con la intención de cuantificar el número de personas que en la Comunidad Autónoma del País Vasco trabajan como voluntarias, además de caracterizar al colectivo, así como conocer sus motivaciones y necesidades. Además, se ha querido recabar información orientativa en relación a los motivos que aducen las personas que no realizan una actividad de este tipo.*

Un proyecto ambicioso con el que se viene a cubrir un vacío de información en este campo que hasta el momento en la CAPV había sido abordado de forma orientativa y parcial. El presente documento se corresponde con el informe final de dicho proyecto de cuyo desarrollo técnico se ha encargado el Servicio de Investigación Social de Fundación EDE.

Respecto a su estructuración, en el segundo apartado se exponen los objetivos que enmarcan el alcance del proyecto, en el tercero, se realizan unos breves apuntes sobre el marco de referencia del estudio y en el cuarto, se delimita operativamente el objeto de estudio. El quinto apartado se dedica a la descripción de la metodología.

En los siguientes apartados se presentan los principales resultados de la investigación agrupados en torno a diferentes subapartados: en el primero de ellos se ofrecen las tasas de voluntariado actual, pasado y potencial; en el segundo se aborda la percepción de la población que no ha sido nunca voluntaria en relación al voluntariado; en los siguientes siete apartados se describe el perfil y características del voluntariado actual y se profundiza en la valoración que éste realiza de su experiencia; a continuación se ofrece

información sobre el voluntariado perdido; y el último apartado de resultados se dedica a describir el voluntariado potencial.

Por último, se incluye un apartado con una síntesis de los principales resultados y conclusiones y otro de referencias bibliográficas.

En los anexos se presentan el índice de tablas y gráficos, un resumen de los principales datos sobre el universo y la muestra, el cuestionario utilizado para la consulta y algunas tablas comentadas pero no incluidas en los apartados donde se exponen los resultados.

Por último, cabe destacar que el análisis que se realiza en el presente informe incorpora la perspectiva de género; se ofrecen datos desagregados por sexo pero también, se asume una interpretación que tiene en cuenta los distintos impactos y efectos que algunas variables tienen en hombres y mujeres.

# 2.

## Objetivos



La finalidad última de la presente investigación consiste en ampliar el conocimiento sistemático existente actualmente en relación al voluntariado en la CAPV: percepción de la sociedad en relación al voluntariado; número y perfil de personas voluntarias que desarrollan su labor en alguna organización de la CAPV; motivaciones y necesidades del voluntariado; retos futuros...

Los objetivos específicos son los siguientes:

<b>CUANTIFICAR</b>	1. Estimar cuantitativamente las personas que fueron voluntarias aunque ya no lo son, las personas voluntarias actuales y las personas que no descartan ser voluntarias en un futuro próximo.
<b>VISIÓN DE LA POBLACIÓN QUE NUNCA HA SIDO VOLUNTARIA</b>	2. Conocer la percepción de la población que nunca ha sido voluntaria en relación al voluntariado e identificar las variables específicas más significativas de cara a gestionar la imagen del voluntariado y/o establecer estrategias de sensibilización. 3. Conocer los principales motivos que argumentan las personas que no son voluntarias e identificar los principales inhibidores (en función de algunas variables sociodemográficas).
<b>VISIÓN DEL VOLUNTARIADO PASADO</b>	4. Acercarse a la visión de aquellas personas que fueron voluntarias en el pasado e identificar factores que inciden en el abandono. 5. Conocer las características del voluntariado pasado en base a determinadas variables relacionadas con el tipo de acción voluntaria (ámbito de actuación de la organización, horas de dedicación, definición de voluntariado...).
<b>VISIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL</b>	6. Conocer el perfil y motivaciones del voluntariado potencial identificando pistas para adecuar las estrategias de captación.

---

**VISIÓN DEL  
VOLUNTARIADO  
ACTUAL**

7. Conocer el perfil sociodemográfico del voluntariado actual.
  8. Conocer las características del voluntariado actual en base a determinadas variables relacionadas con el tipo de acción voluntaria (ámbito de actuación de la organización, horas de dedicación, antigüedad...) y las posibles relaciones con el perfil sociodemográfico.
  9. Conocer las principales motivaciones y factores que inciden positivamente en la opción de ser voluntario o voluntaria.
  10. Conocer el grado de satisfacción de las personas voluntarias con la labor que desarrollan e identificar los principales factores que inciden en la misma.
  11. Conocer la valoración de las personas voluntarias sobre su experiencia de voluntariado (acogida, formación, seguro, implicación, reconocimiento...) e identificar posibles dificultades y medidas correctoras.
  12. Reflexionar sobre el reconocimiento social de la labor voluntaria por parte de diferentes agentes sociales (medios de comunicación, administración pública...).
-

# 3.

Marco de referencia



## Definición de voluntariado

La primera cuestión que se nos plantea a la hora de abordar una investigación sobre el voluntariado es aclarar a qué nos referimos cuando hablamos de voluntariado. En este sentido, los diferentes trabajos que han abordado esta cuestión dan fe de la complejidad de acertar con una única definición.

Son numerosos los organismos internacionales e investigaciones a diferentes escalas que han definido en sus trabajos el voluntariado. Generalmente, estas definiciones presentan ciertos elementos comunes, haciendo hincapié en que el trabajo voluntario se refiere a *servicios o actividades realizadas sin remuneración en beneficio de la comunidad, el medio ambiente y otras personas que no son los y las familiares cercanos o aquellos que viven en el mismo hogar.*

No obstante, las definiciones difieren sobre el alcance del concepto de voluntariado, es decir, hay enfoques que engloban todas las formas de participación social incluyendo la participación voluntaria y altruista en movimientos sociales, el asociacionismo, etc. Otros enfoques dejan de lado las actividades que no se orientan a aportar un valor a terceras personas e in-



cluyen la ayuda solidaria directa que se realiza a hogares distintos al propio. Así mismo, también hay enfoques a partir de los cuales se considera únicamente el voluntariado organizado y en algunos casos queda fuera todo aquel que no se desarrolla a través de organizaciones sin fines de lucro y en otros casos se considera también el que se desarrolla en otras organizaciones fuera del ámbito del Tercer Sector.

Cabe considerar además, que la forma de concebir el fenómeno del voluntariado guarda una estrecha relación con las distintas tradiciones y realidades socioculturales de cada país y región; el voluntariado es entendido y ejercido de forma distinta en los distintos países. Esto explica que ni siquiera la legislación actual refleje un cierto acuerdo en este sentido; tanto las normativas de los distintos países como incluso las referencias autonómicas han adoptado definiciones de voluntariado distintas.

Dada la preocupación por las mencionadas dificultades a la hora de definir y en consecuencia, por cuantificar el voluntariado desde parámetros que permitan establecer comparaciones entre ámbitos territoriales distintos, recientemente se ha puesto en marcha un *Proyecto de Medición del Voluntariado Europeo*<sup>1</sup> liderado por el centro de estudios Johns Hopkins del cual derivan algunas reflexiones interesantes en este sentido. En el marco de este proyecto se han recogido distintas tentativas que se han llevado a cabo hasta la fecha en relación a la definición de voluntariado con el fin de esclarecer las posibilidades de acuñar una definición asumible y útil para los distintos países:

*Toda actividad que implique pasar tiempo, no remunerado haciendo algo que tenga como objetivo beneficiar a alguien (personas o grupos) que sean otros que la familia inmediata o además de los familiares cercanos, o para beneficiar el medio ambiente.* (National Centre for Social Research and the Institute for Volunteering Research, 2007).

*Una amplia gama de actividades, especialmente las formas tradicionales de ayuda mutua y de iniciativa personal, de prestación de servicios y otras formas de participación cívica, efectuadas libremente para el bien del público y para las cuales la remuneración monetaria no constituye la principal motivación.* [Asamblea General de las Naciones Unidas, 2001].

---

<sup>1</sup> EUROPEAN VOLUNTEER CENTER (CEV), *CENTRO DI SERVIZIO PER IL VOLUNTARIO DEL LAZIO (SPES)*, *JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES (CCSS)*. *European Volunteer Measurement Project*. [en línea]. [Bruselas, Bélgica]: EVMP, 2011. [ref. de 25 de marzo de 2011]. Disponible en Web: <[www.evmp.eu](http://www.evmp.eu)>.

*Trabajo voluntario es el trabajo que realiza una persona voluntariamente que consiste en invertir tiempo al servicio de otras personas o de una causa que no busca beneficios y para el cual no hay remuneración ni pago en especie.* [Butcher, 2010].

A partir de esta recopilación, la OIT<sup>2</sup> en su *Manual de medición del trabajo voluntario* acuña el término «trabajo voluntario» y lo define como sigue: «Trabajo no remunerado y no obligatorio, es decir, tiempo sin remuneración que las personas dedican a actividades, ya sea a través de una organización o directamente para otras personas que no pertenecen al hogar del voluntario».

En este trabajo se apuesta por el empleo del concepto «trabajo no remunerado y no obligatorio» porque se considera que es menos ambiguo que el de voluntariado o trabajo voluntario. La fortaleza de la definición radica en el hecho de que ha sido consensuada por distintos países que han participado en el proyecto y aspira a ser considerada por los organismos estadísticos de cara a sistematizar la recogida de información. No obstante, es preciso tener en cuenta que se inspira en un enfoque amplio que contempla no sólo el voluntariado que se realiza desde las organizaciones de voluntariado sino también, otras actividades altruistas de ayuda directa a terceras personas.

En España y también en la CAPV el concepto de voluntariado que tratan de preservar las organizaciones de voluntariado se diferencia de los adoptados desde perspectivas como la anglosajona –en las cuales el trabajo no remunerado de ayuda a otros hogares tiene un peso preponderante en relación con el ejercido a través de organizaciones–. Mayoritariamente el voluntariado se concibe como una forma de participación social de carácter altruista a través de la sociedad civil organizada que representan las entidades del Tercer Sector (no lucrativas) con características diferenciadas con respecto a otras respuestas sociales que también pueden implicar un compromiso y participación social.

No obstante, lo que sí parece claro es que la mayor parte de las actividades y servicios voluntarios fomentan la cohesión social, la inclusión social y la integración. Las actividades voluntarias mejoran la calidad de vida de la sociedad, creando enlaces de solidaridad entre personas y añadiendo capital social a la vida diaria. Ahora bien, la dimensión social del voluntariado es difícil de medir o valorar, no solo porque no hay herramientas adaptadas

---

<sup>2</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA. *Manual de medición del trabajo voluntario*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2011.

para hacerlo eficientemente, sino porque el sector del voluntariado carece de visibilidad y se da por supuesto sin la consideración que merece. Solo cuando imaginamos cómo sería la vida sin los voluntarios y las voluntarias y su trabajo, nos damos cuenta de su valor.

Redundando en lo anterior, Bolunta, la Agencia para el Voluntariado y la Participación Social de Bizkaia ofrece la siguiente formulación<sup>3</sup>: *«Persona voluntaria es aquella que se compromete, por iniciativa propia y de manera desinteresada, en una acción organizada al servicio de la comunidad»*. Además, el voluntariado se entiende como *«aquella forma surgida de la propia iniciativa social, mínimamente organizada, con carácter solidario y desarrollada libremente por todo tipo de colectivos ciudadanos. Vendría a ser una expresión concreta de la participación social, una forma específica pero no la única»*.

La Ley Vasca del Voluntariado<sup>4</sup> acuña una definición formal de voluntariado que coincide con la que se ha asumido en el presente trabajo. Entiende por voluntariado *«el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen en las siguientes condiciones (artículo 2):*

- *De manera desinteresada y con carácter solidario.*
- *Voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcionarial o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico.*
- *A través de organizaciones<sup>5</sup> sin ánimo de lucro, y con arreglo a programas o proyectos concretos.*
- *Sin retribución económica.*
- *Sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados.*

Además, dicha Ley define como organizaciones de voluntariado (artículo 8) a aquellas *entidades legalmente constituidas que carecen de ánimo de lucro, desarrollan su actividad en el marco de las actividades de interés general<sup>6</sup> y están integradas mayoritariamente por personas voluntarias y desarro-*

<sup>3</sup> BOLUNTA. *Ser voluntario... o voluntaria*. Bilbao: Bolunta, Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia y Obra social de BBK, 2002 y *Ser una organización de voluntariado*. Bilbao: Bolunta, Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia y Obra social de BBK, 2005.

<sup>4</sup> EUSKADI. *Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado*. Boletín Oficial del País Vasco, 13 de julio de 1998, núm. 130, p. 12943.

<sup>5</sup> Es importante en este punto precisar que dicha definición excluye al voluntariado que no se realiza bajo el paraguas de una organización, es decir, queda fuera el voluntariado *no organizado*.

<sup>6</sup> Entendiendo por actividades de interés general aquellas que comporten un compromiso a favor de la sociedad o de la persona, que se desenvuelvan en el ámbito social, comuni-

*Ilan la mayoría de sus programas o proyectos de acción fundamentalmente a través de tal voluntariado.*

## Legislación en materia de voluntariado

Existe un interés cada vez mayor por establecer el voluntariado en un marco político europeo mediante la armonización de las disposiciones legales, pero lo cierto es que actualmente, el marco institucional de las actividades voluntarias es muy irregular en Europa.

De hecho, el voluntariado como tal no tiene una base legal en los tratados europeos, a diferencia de la noción de ciudadanía activa. El voluntariado se menciona dos veces en el Tratado de Lisboa: El artículo 165 se refiere a la estructura específica del sector del deporte, basado en la actividad voluntaria y el artículo 214 trata del establecimiento de una corporación de ayuda humanitaria voluntaria en Europa, insuficiente para dar al voluntariado una base legal legítima<sup>7</sup>.

En términos generales, la política del voluntariado es competencia de un solo ministerio gubernamental o de diferentes departamentos en varios ministerios, y pocos países han desarrollado estrategias de voluntariado nacionales. Existe también una gran diversidad en cuanto al marco legal del voluntariado, reflejo de las diferentes tradiciones y las diferentes formas en que se organiza este sector.

Desde 1996, año en que se aprueba la Ley del Voluntariado de ámbito estatal en España<sup>8</sup>, prácticamente todas las Comunidades Autónomas han producido normas legales sobre el Voluntariado, en algunos casos leyes aprobadas por sus parlamentos respectivos, en otros casos decretos administrativos, dentro de su ámbito territorial y de competencias.

El proceso de configuración legal del voluntariado se ha ido completando, además, con la elaboración de los Planes de Voluntariado. Desde que en

---

tario, cívico, cultural, de cooperación al desarrollo, de protección al medio ambiente o cualquier otro de naturaleza análoga.

<sup>7</sup> *Revista Española del Tercer Sector* [en línea]. Barcelona: Fundación Luis Vives, 2011 [consulta: 21 de marzo de 2012]. ISSN Versión digital: 1886/0419. Disponible en Web <<http://www.fundacionluisvives.org/rets/18/articulos/76983/index>>.

<sup>8</sup> ESPAÑA. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. *Boletín Oficial Del Estado*, 17 de enero de 1996, núm. 15, p. 1239.

1997 se aprobase el I Plan Estatal de Voluntariado, se han sucedido otros dos –el de 2001-2004 y el de 2005-2009– que tienen su continuidad en la Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014<sup>9</sup>.

En la Comunidad Autónoma del País Vasco, el proceso de consolidación normativa del voluntariado se inicia en el año 1998 con la Ley Vasca del Voluntariado<sup>10</sup>.

En aplicación de la Ley, a finales de 2001 se constituyó el Consejo Vasco del Voluntariado<sup>11</sup>, como órgano de encuentro, asesoramiento y consulta en materia de voluntariado. El Consejo, integrado por representantes de la administración pública (Gobierno Vasco, Diputaciones forales y Ayuntamientos) y por representantes de organizaciones de voluntariado (por elección entre las que están inscritas en el Censo General de Organizaciones del voluntariado<sup>12</sup>), ha sido el impulsor de los dos planes de voluntariado con los que hasta la fecha cuenta la CAPV. En la actualidad está en vigor el II Plan Vasco de Voluntariado. Prórroga 2011-2012<sup>13</sup>.

En la prórroga del II Plan Vasco de Voluntariado (avalado por el Consejo) se señala que, pese a haberse producido avances en cuanto al conocimiento del voluntariado, se requiere aún de un mayor esfuerzo a nivel de investigación sobre todos los temas que afectan al sector<sup>14</sup>. Así mismo, se incide en que el Censo General de Organizaciones de Voluntariado aún no es representativo del conjunto de las organizaciones de voluntariado, de ahí la necesidad de realizar investigaciones a otra escala.

<sup>9</sup> MINISTERIO DE SANIDAD POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD (MSPSI). *Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014*. Madrid: Consejo de Ministros de 23 de Diciembre de 2010, 2011, 35.

<sup>10</sup> EUSKADI. *Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado*. *Boletín Oficial del País Vasco*, 13 de julio de 1998, núm. 130, p. 12943.

<sup>11</sup> EUSKADI. Decreto 30/2003, de 18 de febrero, de funcionamiento del Consejo Vasco del Voluntariado. *Boletín Oficial del País Vasco*, 27 de febrero de 2003, núm. 188, p. 2965.

<sup>12</sup> EUSKADI. Decreto 169/2000, de 1 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Censo General de Organizaciones de Voluntariado y se regulan determinados aspectos relativos al Voluntariado. *Boletín Oficial del País Vasco*, 29 de septiembre de 2000, núm. 188, p. 17198.

<sup>13</sup> GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES. *II Plan Vasco del Voluntariado. Prórroga 2011-2012*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jauriaritza-Gobierno Vasco, 2012.

<sup>14</sup> La prórroga del II Plan Vasco del Voluntariado establece como uno de los objetivos de su Línea Estratégica 1 (construir una ciudadanía sensible y activa con la acción voluntaria) *fomentar la investigación y el conocimiento real de la situación del voluntariado en la CAPV*.

## El estudio de la magnitud del voluntariado

Aunque, como se ha señalado anteriormente, es cierto que la mayoría de definiciones destacan los tres elementos clave del voluntariado: acción altruista, desarrollada por libre elección y sin remuneración, estos conceptos cubren diferentes realidades en los diferentes países europeos<sup>15</sup>. De hecho, dado que aun no existe una definición común y consensuada de voluntariado en Europa y que hasta el momento los datos europeos se basan en encuestas e informes nacionales cuyos parámetros de medición varían enormemente de un país a otro, resulta muy complicado garantizar que en todos los casos se está hablando de lo mismo.

En este sentido, el estudio sobre *El Voluntariado en la Unión Europea 2010*<sup>16</sup> pone de manifiesto que en general, en Europa se da una falta de sistematización, y un enfoque poco estructurado, hacia el voluntariado desde las instituciones. Cuando el informe se refiere a la realidad del voluntariado en España<sup>17</sup>, alude a cifras y datos contradictorios y metodologías de estudio muy dispares.

Sin embargo, la importancia de medir este fenómeno y de poder hacerlo con la posibilidad de observar las similitudes que también existen entre unos países y otros, radica en la oportunidad que supone de visibilizar la labor voluntaria y de traducir a parámetros objetivables su contribución social, del mismo modo que se han venido abordando otras operaciones estadísticas como las cuentas satélite del trabajo doméstico.

A pesar de las limitaciones, este estudio desvela que en la Unión hay entre 92 y 94 millones de personas adultas realizando labores de voluntariado, lo que significa que del 22 al 23 % de los europeos y europeas mayores de 15 años están implicadas en el trabajo voluntario. Además, apunta que en la última década, el nivel de voluntariado europeo muestra en general una tendencia alcista.

---

<sup>15</sup> *Revista Española del Tercer Sector* [en línea]. Barcelona: Fundación Luis Vives, 2011 [consulta: 21 de marzo de 2012]. ISSN Versión digital: 1886/0419. Disponible en Web <<http://www.fundacionluisvives.org/rets/18/articulos/76983/index>>.

<sup>16</sup> COMISIÓN EUROPEA, GHK CONSULTING. *Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea (Study on Volunteering in the European Union)*. Bruselas: Comisión Europea, 2010.

<sup>17</sup> No sólo la delimitación del concepto de voluntariado es diferente en los distintos trabajos sino que además, no todos coinciden en considerar el mismo periodo de referencia y en algunos casos la consulta es directa a la población voluntaria mientras que en otros median las organizaciones de voluntariado en la recogida de información.

El *Eurobarómetro especial*<sup>18</sup> de 2007, dio una idea sobre las tendencias nacionales y cifró en un 18 % la población adulta voluntaria en España, mientras el dato fue del 34 % para la Europa de los 25.

En España, los informes de carácter estatal han sido escasos hasta la publicación del *Anuario del Tercer Sector de Acción Social 2010*<sup>19</sup> y del *Diagnóstico de la situación del Voluntariado de Acción Social en España 2011*<sup>20</sup>. Además, los informes publicados en las diferentes Comunidades Autónomas<sup>21</sup> en los últimos años, si bien interesantes, no responden a criterios de medición comunes ni a metodologías consensuadas.

El último *Informe de situación del voluntariado en España 2011*<sup>22</sup>, que basa sus datos en el Anuario del Tercer Sector de Acción Social, estima en unas 4.170.043 personas la población española que desarrolla acciones voluntarias. De ellas, 873.200 estarían dedicadas al ámbito de la acción social, lo que supondría que un 9,5 % de la población española podría realizar actividades de voluntariado en general.

Por primera vez en marzo de 2011 el *Barómetro del CIS*<sup>23</sup> intenta aportar conocimiento en la materia e indaga sobre el tema del voluntariado, recogiendo información a gran escala en España. El informe concluye que casi un 31 % de la población española encuestada ha realizado trabajo voluntario en alguna ocasión, y que de ella un 17 % lo ha realizado en el último año.

Cabe destacar que recientemente en el marco de la *Cumbre Mundial de Innovación en el Voluntariado*<sup>24</sup> los agentes impulsores del ya citado *Proyecto de Medición del Voluntariado Europeo*<sup>25</sup>, en el cual está colaborando la

<sup>18</sup> COMISIÓN EUROPEA. *Eurobarómetro Especial*. Bruselas: Dirección General de Comunicación, 2007.

<sup>19</sup> FUNDACIÓN LUIS VIVES, EDIS, S.A. *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2010*. Madrid: Fundación Luis Vives, 2010.

<sup>20</sup> PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (PVE), FOLIA CONSULTORES. *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España 2011*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

<sup>21</sup> Se puede consultar en Bibliografía la referencia de algunos de ellos.

<sup>22</sup> PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (PVE)-FOLIA CONSULTORES. *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España 2011*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011.

<sup>23</sup> CIS. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS. *Barómetro de marzo de 2011. Estudio 2864. Estudio de opinión sobre el voluntariado: la imagen social del voluntariado*. Madrid: CIS, 2011.

<sup>24</sup> La cumbre, organizada por el Centro Internacional Meridian, la Embajada de EE.UU. en España y la Fundación Rafael del Pino, se celebrará los días 28, 29 y 30 de Marzo de 2012 en Madrid.

<sup>25</sup> Op. cit.

Plataforma del Voluntariado de España, han invitado a responsables de los organismos oficiales de estadística y de organizaciones civiles de voluntariado a reflexionar sobre la necesidad de recopilar información básica sobre el voluntariado en España y la manera adecuada de iniciar esta recopilación.

Una revisión por el panorama específico de la CAPV nos lleva a hablar en primer lugar de un estudio que se publicó en el año 2004<sup>26</sup> y que tenía por objetivo profundizar en la realidad del asociacionismo vasco –tomaba como referencia una investigación previa llevada a cabo en el marco de un estudio a nivel estatal<sup>27</sup> que a su vez formó parte de otro más amplio de carácter internacional<sup>28</sup>–. El trabajo arrojó algunas pistas sobre las dimensiones clave del sector no lucrativo (número de organizaciones, volumen económico gestionado...) y más concretamente realizó una estimación orientativa del número de personas voluntarias en la CAPV a partir de la información recogida por fuentes secundarias. En aquella fecha se estimó que podrían rondar las 220.000 personas.

Por otro lado, a partir de ese mismo año y hasta 2009 se ha venido publicando el *Informe Anual sobre la Situación de las Organizaciones de Voluntariado*<sup>29</sup>, un trabajo que ha ofrecido una aproximación sistemática a la realidad del voluntariado en la CAPV y ha facilitado la reflexión sobre el mismo en el seno del Consejo Vasco del Voluntariado. Si bien se trata de una aproximación parcial por cuanto su objeto de estudio se ha limitado principalmente a las organizaciones del voluntariado que como tales se han autoidentificado al inscribirse en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado.

En 2004 Bolunta, la Agencia para el Voluntariado y las Asociaciones de Bizkaia, impulsó un estudio<sup>30</sup> (cofinanciado por Gobierno Vasco) que por

---

<sup>26</sup> EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS. *El sector no lucrativo de Acción Social: datos generales y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, 2004.

<sup>27</sup> RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. (DIR). *El Sector No Lucrativo en España. Una visión reciente*. Bilbao: Fundación BBVA, 2006.

<sup>28</sup> DOBKIN HALL, P. *Inventing the Nonprofit Sector: And Other Essays on Philanthropy, Voluntarism and Nonprofit Organizations*, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1992.

<sup>29</sup> GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, FUNDACIÓN EDE. *Informe anual de la situación de las organizaciones de voluntariado en la CAPV 2009*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jauriaritza-Gobierno Vasco, 2010.

<sup>30</sup> GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y ASUNTOS SOCIALES, FUNDACIÓN EDE. *Voluntariado vasco 2005: análisis de un compromiso*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jauriaritza-Gobierno Vasco, 2006.

primera vez se propuso cuantificar la presencia de voluntariado entre la población a través de una encuestación directa, si bien se circunscribió al Territorio Histórico de Bizkaia<sup>31</sup>. Cuatro años después, en 2008, la Diputación Foral de Bizkaia decidió poner en marcha de nuevo el estudio para disponer de información más actualizada sobre las características del colectivo. El último trabajo puso de manifiesto que en torno al 11 % de la población vizcaína mayor de 18 años (unas 107.400 personas) decía ser voluntaria.

Los estudios recientes sobre el Tercer Sector describen un panorama de crecimiento de organizaciones no lucrativas y también aluden a una creciente profesionalización de las mismas. Estos factores han incidido en el voluntariado y ponen de manifiesto la necesidad de realizar aproximaciones que permitan conocer la evolución de sus características.

Aunque los anteriores constituyen la referencia más cercana al estudio que aquí se presenta (ya que emplean una metodología muy similar, parten de un mismo concepto de voluntariado, etc.), cabe señalar que recientemente el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia también ha publicado algunas cifras estimadas sobre el personal voluntario. Concretamente de acuerdo con la información recogida en el Anuario del Tercer Sector de Bizkaia de 2010<sup>32</sup> (basado en el trabajo previo realizado en el Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia<sup>33</sup>) actualmente casi seis de cada diez organizaciones del Tercer Sector se componen exclusivamente de voluntariado y en un 89,8 % las personas voluntarias superan en número a las remuneradas –de término medio las entidades de voluntariado cuentan con 28 personas voluntarias–.

Este trabajo realiza una estimación que indica que el volumen de personas voluntarias que actualmente desarrollan su labor en alguna organización de este sector en el Territorio Histórico de Bizkaia podría superar las 160.000 personas.

---

<sup>31</sup> BIZKAIKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA, FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre voluntariado en Bizkaia 2008*. Bilbao: Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia, 2009 y BOLUNTA, FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre voluntariado en Bizkaia 2004*. Bilbao: Bolunta, Bilbao Bizkaia Kutxa y Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia, 2004.

<sup>32</sup> OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA. *Anuario del Tercer Sector de Bizkaia 2010*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2011.

<sup>33</sup> OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA. *Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2010.

## Alcance y limitaciones de la presente investigación

El voluntariado es un fenómeno arraigado en nuestra comunidad, un movimiento plural y vivo. Con el paso del tiempo ha ido adquiriendo un mayor protagonismo social pero al ser un fenómeno amplio, heterogéneo y complejo, no resulta sencillo realizar una aproximación cuantitativa del mismo. Por eso el presente trabajo de investigación representa un reto importante que contribuirá a mejorar el conocimiento social de una realidad que en última instancia, favorezca también que el Tercer Sector en su conjunto disponga de información fiable para afrontar sus retos en la línea de preservar y ampliar su base social.

A diferencia de los trabajos realizados hasta la fecha, la investigación que aquí se presenta constituye el primer trabajo de investigación que abarca el ámbito territorial de la CAPV en su conjunto trascendiendo el limitado análisis de las fuentes secundarias y de las organizaciones registradas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado.

Más concretamente, el valor añadido de este trabajo radica en que:

- acota el objeto de estudio asumiendo una definición de voluntariado organizado que deja fuera otras formas de participación social pero permite centrar el análisis y por consiguiente, que las conclusiones sean precisas y ceñidas a un ámbito concreto;
- contempla la consulta directa a la población voluntaria lo que representa un acercamiento menos mediado del que se suele realizar cuando la información es recogida a través de las organizaciones de voluntariado;
- aborda al mismo tiempo la recogida de información cuantitativa y cualitativa, lo que permite dotar al análisis de una mayor profundidad interpretativa;
- no solo da cuenta de la realidad del voluntariado actual sino que se hace eco de las aportaciones realizadas en relación al tema por parte de la población que nunca ha sido voluntaria, la población que fue voluntaria en el pasado y dejó de serlo así como de la población que no descarta ser voluntaria y a la que se ha denominado voluntariado potencial.





4.

Objeto de estudio



La unidad básica de análisis de toda investigación es un grupo identificado para lo cual es preciso definirlo y acotarlo lo más precisa y operativamente posible. Teniendo en cuenta los objetivos planteados, se identifica como población objeto de este estudio por un lado, el conjunto de la *población de 18 y más años residente en la CAPV* y por otro lado, *las personas voluntarias de 18 y más años residentes en la CAPV*<sup>34</sup>.

En el apartado del marco se han expuesto las dificultades que ello entraña pero se ha optado por considerar el concepto de voluntariado más arraigado en la CAPV y reconocido por la legislación vigente. A efectos del presente trabajo se adoptará la *definición* que de *voluntariado* se recoge en la Ley de Voluntariado del 25 de Junio de 1998<sup>35</sup>, por lo que se desestimarán otras formas de participación social: «Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen en las siguientes condiciones:

- De manera desinteresada y con carácter solidario.
- Voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcional o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico.
- A través de organizaciones sin ánimo de lucro, y con arreglo a programas o proyectos concretos.
- Sin retribución económica.
- Sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados».

---

<sup>34</sup> El hecho de considerar de forma específica al colectivo de personas voluntarias tiene su reflejo en el diseño muestral (ver apartado de metodología) y en última instancia garantiza que más allá del primer objetivo (cuantificar la población voluntaria) pueda realizarse un análisis exhaustivo en consonancia con el resto de los objetivos planteados.

<sup>35</sup> Ley 17/1998, de 25 de junio, de voluntariado (B.O.P.V. de 13/07/1998).



# 5.

## Metodología



Para la consecución de la mayor parte de los objetivos del estudio a desarrollar se ha optado por la metodología cuantitativa, un método que busca describir y explicar los fenómenos del mundo social de forma que se pueda llegar a formular generalizaciones que existen objetivamente y que se vincula al conocimiento sistemático comprobable y comparable, medible y replicable. Si bien, el estudio cuenta también con una parte de corte cualitativo cuya finalidad ha sido complementar y profundizar en algunos de los aspectos.



## Encuesta telefónica

Se ha aplicado una encuesta telefónica a la población de 18 y más años residente en la CAPV de manera que se ha recogido información que permite describir la realidad actual en relación a la mayor parte de los objetivos específicos anteriormente mencionados (objetivos 1-10). El cuestionario empleado para la encuestación puede consultarse en el Anexo.

En la medida en que se querían alcanzar dos objetivos distintos en relación a la muestra el planteamiento de recogida de información comprende dos fases.

Por un lado, se ha pretendido obtener una muestra representativa del total de la población mayor de 18 años de la CAPV que guardara una relación proporcional a la distribución del universo en base al sexo, edad, territorio histórico y tamaño del municipio de residencia<sup>36</sup>. Por otro lado, se ha queri-

---

<sup>36</sup> Además, se ha tratado de mantener la representatividad proporcional a la estructura de edades de la población tanto para las mujeres como para los hombres y también la estructura de la población por sexos en cada territorio histórico. En el Anexo pueden consultarse las tablas en las que se detalla la distribución del universo y la muestra por estratos.

do encuestar a una muestra suficientemente representativa de personas voluntarias<sup>37</sup>.

Para ello, en una primera fase se ha realizado un muestreo polietápico con selección aleatoria de las unidades secundarias (municipios) en cada uno de los territorios históricos y de las unidades últimas (personas), hasta conseguir alcanzar la primera muestra compuesta por 2.600 personas. En este momento se pudo calcular la tasa de personas voluntarias sobre el total de la población que el presente estudio ha cifrado en el 8,6 % y a partir de ahí se calculó definitivamente el tamaño de la segunda muestra.

En la segunda fase se encuestaron únicamente las personas voluntarias que se iban localizando, siguiendo el mismo tipo de selección aleatoria de domicilios anterior, hasta completar la segunda muestra compuesta por 383 personas voluntarias<sup>38</sup>.

#### Universo y muestra

- La primera muestra se compone de 2600 personas, puede considerarse estadísticamente significativa y los datos pueden extrapolarse al conjunto de la población de la CAPV con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error de +/-1,9 %.
- La segunda se compone de 383 personas voluntarias y también puede considerarse estadísticamente significativa para extrapolar los datos al colectivo con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del +/-5 %.

<sup>37</sup> Para poder calcular el tamaño de la muestra mínima necesaria orientativamente en un primer momento se tuvieron en cuenta las tasas de voluntariado estimadas por los estudios precedentes.

<sup>38</sup> En suma se han encuestado 2762 personas. En la primera fase se encuestaron 221 personas voluntarias y en la segunda 162.

### Trabajo de campo cuantitativo

- El trabajo de campo se ha llevado a cabo entre mediados de noviembre de 2011 y mediados de enero de 2012. Teniendo en cuenta que la localización de las personas era en sus domicilios la distribución de llamadas se ha realizado a lo largo de distintas franjas horarias todos los días de la semana excepto los domingos y festivos. De esta manera se ha podido localizar a una importante diversidad de personas en función de su edad y no únicamente a aquellas personas que se encuentran con más asiduidad en los domicilios, cumpliendo con las cuotas preestablecidas.
- Algunas de las principales dificultades ha sido la de encontrar personas jóvenes (menores de 30 años) en sus domicilios. Especialmente dificultoso ha sido localizar hombres jóvenes. Los horarios de encuestación no parecían favorecer demasiado en la búsqueda de este colectivo por lo que se optó por ampliar los horarios de encuestación por la tarde-noche así como realizar llamadas los sábados por las mañanas. Ambos horarios parecen haber sido más oportunos para la captación de este colectivo.
- Todas las personas encuestadoras han recibido una formación previa al comienzo del trabajo de campo que asegurase la adecuada recogida de información y la homogeneidad de criterios.



### Recopilación y análisis de fuentes secundarias

El objetivo de esta técnica ha sido el de facilitar el conocimiento del estado de la cuestión y la obtención de información para poder establecer un marco de referencia. El conjunto de referencias bibliográficas consideradas puede consultarse en el último capítulo.

La identificación y revisión de documentación no sólo ha permitido situar el contexto de la investigación en base a información pertinente y actualizada sino que también, ha permitido identificar los contenidos del cuestionario. Así mismo, aquellos datos de las investigaciones de referencia precedentes han servido para enriquecer el análisis.



## Grupos de discusión

Con el fin de complementar la información que sobre la experiencia de voluntariado se incluye en el cuestionario, se han llevado a cabo tres grupos de discusión con personas voluntarias, uno en cada territorio histórico.

La técnica del grupo de discusión o grupos focales, que consiste en reunir a un número de personas para que expresen sus opiniones, procurará el análisis de parte de la información con mayor profundidad.

Se trata de una dinámica que se mueve entre dos niveles de realidad e influjos mutuos, donde lo que se expresa no es ni reflejo de la opinión de cada individuo por separado, ni tampoco reflejo de lo que el grupo expresa o valora únicamente. Las opiniones, aunque sólo sea en cierta medida, no pueden escapar de la influencia del grupo y están condicionadas por éste. La tarea del grupo es potenciar y facilitar la reflexión, dando pie a un intercambio de ideas.

Para esta parte cualitativa se ha optado por una muestra no probabilística, de tipo opinático denominada muestra razonada. En los muestreos de tipo opinático el equipo investigador selecciona aquellas personas que por su mayor conocimiento o significatividad en el problema a investigar sean consideradas las más idóneas, aquellas que se identifiquen como mejores informantes.

En la selección de personas participantes se ha priorizado el conseguir un grupo lo más heterogéneo posible en cuanto a edad, sexo, ámbito de actuación de la organización a la que pertenecen, etc. Para identificar organizaciones que pudieran establecer el puente con las personas voluntarias, se ha contado con la colaboración de las tres Agencias Vascas de Voluntariado.

Los grupos han sido dinamizados mediante un guión semiestructurado<sup>39</sup> que incorporaba aquellos contenidos en los que se deseaba profundizar y han tenido una duración de dos horas y media.

---

<sup>39</sup> Puede consultarse en el Anexo.

### Trabajo de campo cualitativo

- El grupo de Bizkaia se llevó a cabo el día 1 de marzo de 2012 y en él participaron 20 personas de 11 organizaciones diferentes.
- El grupo de Gipuzkoa se llevó a cabo el día 7 de marzo de 2012 y en él participaron 18 personas de 11 organizaciones diferentes.
- El grupo de Álava se llevó a cabo el día 12 de marzo y en él participaron 11 personas de 5 organizaciones diferentes.
- En el apartado 9.3. del Anexo puede consultarse el listado de entidades concretas que participaron.





6.

Resultados



El presente capítulo se estructura, como se ha dicho, en seis subapartados que recogen el conjunto de información recogida en el estudio y su análisis. A lo largo del mismo se han incluido múltiples referencias a proyectos de investigación similares tratando de establecer comparaciones que contextualizan los resultados.

- 6.1. Cuantificación del voluntariado actual, perdido y potencial
- 6.2. Percepción de la población que no ha sido nunca voluntaria en relación al voluntariado
- 6.3. El perfil del voluntariado actual
- 6.4. Características de la acción voluntaria
- 6.5. Acercamiento al voluntariado y motivaciones iniciales
- 6.6. El significado del voluntariado
- 6.7. Valoración de la gestión del voluntariado en las organizaciones
- 6.8. El reconocimiento social de la labor voluntaria
- 6.9. Valoración general de la experiencia de voluntariado
- 6.10. El voluntariado perdido
- 6.11. El voluntariado potencial

## 6.1. Cuantificación del voluntariado actual, perdido y potencial

**¿Cuántas personas son, han sido o estarían dispuestas a ser voluntarias?**

Uno de los objetivos centrales de la investigación pasa por cuantificar el volumen de personas que actualmente desarrollan labores de voluntariado en alguna organización de la CAPV. Los datos desprendidos de este estudio indican que *hoy el voluntariado representa en torno a un 8,6 % de la población vasca, lo que podría suponer una cifra estimada<sup>40</sup> de unas 157.493 personas voluntarias.*

Además, se ha querido identificar el volumen de personas que aunque actualmente no desempeñan esta labor sí estuvieron vinculadas a ella en el pasado. Concretamente *otro 9,8 % de la población vasca consultada ha manifestado haber sido voluntaria anteriormente aunque ya no lo es, lo que se traduce en que en cierta medida el voluntariado «perdido» podría rondar las 178.965 personas.*

Por otro lado, se ha considerado de sumo interés cuantificar el volumen de personas que consideran bastante o muy probable la posibilidad de comenzar a desarrollar una labor voluntaria en un futuro próximo. *Un 11 % de la población vasca, que en valores estimados son unas 202.325 personas, constituiría actualmente el colectivo de voluntariado «potencial».*

Ahora bien, cabe diferenciar dos realidades dentro del colectivo de voluntariado potencial ya que parece lógico pensar que entre aquellas personas que no descartan iniciar esta labor las que tienen experiencia previa en este tipo de tareas tienen mayores probabilidades de acabar realizándolas que

<sup>40</sup> Para realizar una estimación de valores absolutos se ha llevado a cabo una extrapolación de los datos de la muestra al conjunto de población. Para inferir los valores de la manera más precisa posible se han utilizado elevadores que indican el número de personas de la población a las que representa cada persona de la muestra. Así por ejemplo: *nº personas voluntarias actuales en la población = nº personas voluntarias actuales en la muestra x (población total/población muestra)*. Para calcular los elevadores se han tenido en cuenta los estratos que derivan de las variables sexo, edad y Territorio Histórico. La estimación de las cifras globales deriva de la agregación de estimaciones parciales teniendo en cuenta dichos estratos. En el apartado 9.5 del anexo pueden consultarse los datos de los elevadores concretos y también las tablas detalladas de las estimaciones para cada estrato.

quienes nunca antes han colaborado en este tipo de iniciativas. En base a esta clasificación puede decirse que un 3,4 % de la población vasca no sólo se muestra dispuesta a ser voluntaria sino que tiene mayores probabilidades de llegar a serlo.

En suma, los datos recogidos ponen de relieve que la gran mayoría de las personas consultadas (81,6 %) nunca ha tenido relación con el voluntariado mientras que el 18,4 % de la población vasca de 18 ó más años sí ha estado en algún momento de su vida vinculada al movimiento (bien porque actualmente realiza alguna labor voluntaria –8,6 %– bien porque la realizó en el pasado –9,8 %–).

**Proporción de voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados generales.** TABLA 1  
% y estimación de absolutos

	Población general	
	%	Estimación absolutos
Voluntariado perdido	9,8	178.965
Voluntariado actual	8,6	157.493
Voluntariado potencial	11,0	202.325
Voluntariado potencial probabilidad alta	3,4	62.137
Voluntariado potencial probabilidad baja	7,6	140.188

Estos datos para la CAPV indican tasas de voluntariado actual ligeramente por debajo de las registradas a nivel estatal por el *Barómetro de marzo de 2011*<sup>41</sup> publicado recientemente por el CIS. Este trabajo cifra en un 17 % la población española de 18 o más años que ha realizado voluntariado en el último año.

No obstante, cabe señalar que las diferencias podrían explicarse, al menos en parte, por la manera en que se recogen los datos ya que el periodo de referencia considerado por uno y otro estudio es diferente. El citado trabajo registra a todas las personas que a lo largo del último año han sido voluntarias, mientras que el presente estudio hace referencia a las personas que se encontraban desarrollando labores de voluntariado en el momento de la encuestación.

<sup>41</sup> Op. cit.

Por ello, una referencia próxima más comparable puede ser la aportada en el *Estudio sobre el voluntariado en Bizkaia de 2008*<sup>42</sup> ya que empleó el mismo periodo de referencia que el presente trabajo. De este estudio se desprende una cifra mucho más cercana a la aquí expuesta y cuantificó en un 11 % la población vizcaína voluntaria en dicho año.

El análisis de los datos recogidos en función del territorio histórico de residencia de las personas encuestadas pone de relieve que *Álava es el territorio con el índice de personas voluntarias más elevado (10,4 %) mientras que Gipuzkoa es el territorio con la tasa más baja (8,2 %)*. No obstante, en términos absolutos es el Territorio Histórico de Bizkaia el que mayor número de voluntarios y voluntarias aporta al total.

La proporción de voluntariado perdido con respecto al total de la población así como la de voluntariado potencial son algo más elevadas que la del voluntariado actual pero siguen la misma tendencia en cuanto a diferencias entre territorios.

Por tanto, se puede decir que Álava es el territorio con mayor proporción de voluntariado actual, perdido y potencial, mientras que Gipuzkoa es el territorio en el cual se ha detectado una menor proporción de personas vinculadas al voluntariado.

**Proporción de voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por territorio histórico. %** TABLA 2

	Álava		Bizkaia		Gipuzkoa	
	%	Estimación absolutos	%	Estimación absolutos	%	Estimación absolutos
Voluntariado perdido	11,8	31.607	10,2	99.488	8,2	47.871
Voluntariado actual	10,4	27.660	8,4	81.837	8,2	47.996
Voluntariado potencial	14,3	38.112	11,6	113.219	8,7	50.993
Voluntariado potencial probabilidad alta	5,7	15.118	3,5	34.133	2,2	12.887
Voluntariado potencial probabilidad baja	8,6	22.995	8,1	79.087	6,5	38.106

<sup>42</sup> Op. cit.

## ¿Hay variables que predisponen al voluntariado?

Los datos desagregados por sexo indican que *las tasas de voluntariado femenino son superiores al masculino*. El voluntariado actual femenino es algo más de dos puntos superior al masculino; el 9,7 % de las mujeres y el 7,4 % de los hombres son voluntarios. Teniendo en cuenta la población actual, las cifras estimadas son de 91.689 voluntarias y 65.804 voluntarios.

Por otro lado, el 10,1 % de las mujeres vascas y el 9,5 % de los hombres han sido voluntarias y voluntarios alguna vez aunque actualmente ya no lo son, lo que supone medio punto porcentual más de voluntarias «perdidas» que de voluntarios.

En cuanto al voluntariado potencial, la diferencia entre sexos es especialmente acusada siendo de nuevo el femenino superior al masculino (13,1 % y 8,9 % respectivamente). No obstante, los porcentajes resultan más similares cuando se consideran únicamente las tasas de voluntariado potencial con probabilidad alta (personas que no descartan serlo en un futuro y ya lo han sido en el pasado) situándose en un 3,5 % para las mujeres y 3,3 % para los hombres.

**Proporción de voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por sexo. %** TABLA 3

	Hombre		Mujer	
	%	Estimación absolutos	%	Estimación absolutos
Voluntariado perdido	9,5	83.796	10,1	95.169
Voluntariado actual	7,4	65.804	9,7	91.689
Voluntariado potencial	8,9	78.439	13,1	123.886
Voluntariado potencial probabilidad alta	3,3	28.868	3,5	33.269
Voluntariado potencial probabilidad baja	5,6	49.571	9,6	90.617

Desagregar los datos según la edad de las personas encuestadas también ha permitido observar algunas diferencias en las tasas:

*El grupo de edad que presenta mayores tasas de voluntariado actual es el de jóvenes de entre 18 y 29 años, en concreto el 17,2 % de las personas de esta edad encuestadas son voluntarias actualmente en alguna organización.*

Cabe destacar que el siguiente tramo de edad presenta una tasa mucho menor que se sitúa incluso por debajo de la media, concretamente entre la población de 30 a 39 años la proporción de personas voluntarias es del 7 %. Una tasa similar a la registrada entre las personas de 40 a 49 años (6,8 %).

*El segundo grupo de edad con mayor tasa de voluntariado actual es el formado por personas de entre 50 y 64 años, siendo el 8,9 % de las mismas voluntarias. Esto supone que, dejando a un lado el caso de las personas mayores de 65 años, los dos grupos de edad más extremos son los que presentan mayores tasas.*

A la hora de interpretar adecuadamente las tasas de voluntariado del colectivo de población mayor de 65 años, cabe considerar que se calculan en base al total de la población de dicho rango de edad el cual incluye a personas de edad muy avanzada y, en consecuencia, una proporción más elevada de personas dependientes que otros rangos de edad. Aunque aparentemente las tasas de voluntariado de la población de más de 65 años son las más reducidas no puede establecerse una comparación directa con las de otros grupos de edad, ya que la base de población considerada para calcularlas entraña las especiales características que se han mencionado. De hecho, el peso de este colectivo es significativamente mayor al que presentan otros en el conjunto de la población voluntaria actual (esta información se expone detenidamente en el apartado 6.3).

Las tasas de voluntariado perdido dan cuenta de la proporción de personas que aunque han vivido la experiencia del voluntariado alguna vez la han acabado abandonando. Una de las tasas más altas se registra en el grupo de entre 30 y 39 años (12,3 %) lo que refuerza la idea que también se observa con las tasas de voluntariado actual: se produce una pérdida importante del voluntariado más joven a partir de los 30 años.

Las tasas también indican que el grupo de entre 50 y 64 años es el único en el que la tasa de voluntariado actual registrada es mayor que la tasa de voluntariado perdido, es decir que en este tramo de edad se incorporan al voluntariado personas que nunca antes habían colaborado.

Es entre los y las más jóvenes (18-29 años) entre quienes hay una mayor proporción de personas que no descartan ser voluntarias en el futuro próximo, en concreto un 21,4 % del colectivo podría considerarse voluntariado

potencial. Le sigue el segmento de población de entre 40 y 49 años que, si bien registra la tasa de voluntariado actual más baja, aglutina un 14,1 % de personas que podrían estar dispuestas a incorporarse a este tipo de labor.

**Proporción de voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad. %** TABLA 4

	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 o más años	
	%	Estimación absolutos	%	Estimación absolutos						
Voluntariado perdido	14,2	39.593	12,3	44.420	11,4	39.493	7,5	32.278	5,6	23.181
Voluntariado actual	17,2	47.755	7,0	25.220	6,8	23.611	8,9	38.191	5,5	22.715
Voluntariado potencial	21,4	59.474	10,7	38.624	14,1	49.031	9,2	39.578	3,8	15.618
Voluntariado potencial probabilidad alta	7,3	20.235	4,4	15.896	5,4	18.700	1,3	5.486	0,44	1.821
Voluntariado potencial probabilidad baja	14,1	39.239	6,3	22.728	8,7	30.331	7,9	34.092	3,3	13.797

Ahora bien, considerar la desagregación por edad al mismo tiempo que la del sexo posibilita realizar un análisis de la realidad de mayor profundidad.

Antes de los 30 años la tasa de voluntariado actual femenina triplica la masculina (26,2 % frente a 8,5 %). Teniendo en cuenta la elevada tasa de partida, la pérdida de voluntariado femenino entre el primer y el segundo tramo de edad es mucho más espectacular que la que se da en el caso de los hombres pero aun así, en los intervalos de edad centrales (30-39 años y 40-49 años), cuando las tasas de ambos sexos se reducen considerablemente, ellas presentan también mayores tasas que ellos. Sin embargo, la tendencia se invierte a partir de los 50 años cuando la proporción de hombres voluntarios supera la de ellas.

Una lectura longitudinal de los datos de cada uno de los sexos permite observar también que la tasa de voluntariado femenino a las edades más tempranas es muy alta, disminuye sobre todo al pasar de los 30 años y vuelve a disminuir

en el tramo que comienza con los 40 años para pasar después a recuperarse ligeramente a partir de los 50 años. En el caso de los hombres la tasa inicial es mucho más modesta, se reduce también considerablemente al pasar a los 30 años pero se recupera antes que en el caso de las mujeres, a partir de los 40 años la tasa se eleva y a partir de los 50 alcanza sus mayores cotas.

**Proporción de voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad y por sexo. %** TABLA 5

	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 años o más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Voluntariado perdido	12,9	15,6	8,8	16,1	11,1	11,0	8,8	6,3	5,8	5,4
Voluntariado actual	8,5	26,2	5,6	8,5	6,2	7,4	9,9	7,9	6,6	4,6
Voluntariado potencial	20,5	22,3	6,0	15,7	10,7	17,6	7,4	10,9	2,3	4,8
Voluntariado potencial probabilidad alta	6,7	7,90	2,6	6,35	5,4	5,41	1,6	0,94	1,1	0,00
Voluntariado potencial probabilidad baja	13,8	14,43	3,4	9,38	5,4	12,16	5,7	9,96	1,2	4,82

Aunque los motivos que llevan a una persona a ejercer el voluntariado son muy variados, la disponibilidad de tiempo libre representa uno de los factores fundamentales tanto para iniciarse como para no abandonarlo. Desde este punto de vista, *la variación de las tasas por edad guarda una estrecha relación con los ciclos vitales de la población*. Ha podido constatarse una asociación entre el hecho de que una persona sea voluntaria y la relación que ésta mantiene con la actividad, así como también entre ser voluntaria y tener o no descendencia a cargo. Ahora bien, cabe tener muy presente que estas variables no influyen de igual modo en hombres y mujeres.

El análisis general de datos apunta a que *es entre los y las estudiantes entre quienes hay una mayor proporción de personas que se dedican al voluntariado (17,6 %)*, seguido de la población desempleada y la ocupada. Aunque la tasa para el resto de personas inactivas es menor que la media es importante destacar que no refleja adecuadamente la realidad debido a las mismas limitaciones que anteriormente se han citado en el caso de la tasa de la población

de más de 65 años (la base tomada en cuenta para su cálculo presenta unos condicionantes que no se dan en el resto de categorías y por tanto no es comparable). En el apartado 6.3. cuando se describe el perfil del voluntariado actual se ofrece una visión más certera sobre este aspecto.

No obstante, hombres y mujeres presentan importantes diferencias en este sentido. Así, entre los hombres son los desempleados los que presentan la tasa de voluntariado actual más elevada (10,1 %) seguido de los estudiantes (8,5 %). Mientras que en el caso de las mujeres es el grupo de estudiantes el que mayores tasas de voluntariado alcanza (27,3 %), seguido del de las mujeres ocupadas (11 %). Si bien los estudios precedentes no mostraban una tasa de voluntariado tan elevada entre los desempleados, pudiera ser que la actual coyuntura económica estuviera influyendo en el incremento de la tasa de voluntariado masculino desempleado en detrimento de la tasa de voluntariado entre los ocupados.

Con independencia de que los valores de las tasas correspondientes a «otros inactivos» deban ser tomados con cautela, sí reflejan una menor predisposición de las mujeres de dicho colectivo a formar parte del voluntariado. Algo que podría estar vinculado con el distinto perfil que bajo dicha categoría presentan ellos y ellas; parece que el paso del trabajo remunerado a la jubilación fomenta el voluntariado entre los hombres, mientras que una parte importante de las inactivas de hoy se han venido dedicando al trabajo doméstico no remunerado y no ha vivido ese proceso.

**Proporción de voluntariado actual según relación con la actividad. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 6

	Total	Ocupado/a	Desempleado/a	Estudiante	Otro/a inactivo/a
General (*)	8,6	8,3	9,7	17,6	6,6
Hombre (*)	7,4	6,0	10,1	8,5	8,0
Mujer (*)	9,7	11,0	9,3	27,3	5,6

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 2: El número de casos en algunos grupos es reducido por lo que los índices que se muestran deben ser interpretados con cautela.

El hecho de tener hijos o hijas dependientes a cargo también marca diferencias significativas a la hora de realizar una actividad voluntaria. En líneas

generales, el porcentaje de personas voluntarias entre aquellas que no tienen hijos o hijas es notablemente superior al de aquellas que sí tienen (9,6 % frente a 5,8 %). Sin embargo, cabe destacar que esta asociación entre variables se confirma en el caso de las mujeres y sin embargo, las diferencias no resultan estadísticamente significativas en el caso de los hombres, de modo que parece que en ellos no afecta del mismo modo.

**Proporción de voluntariado actual según tenencia de hijos o hijas. Resultados generales y según sexo. %**

TABLA 7

	Total	Sí tiene hijos o hijas	No tiene hijos o hijas
General (*)	8,6	5,8	9,6
Hombre	7,4	4,6	8,3
Mujer (*)	9,7	6,8	10,8

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

A modo de síntesis puede decirse que entre los 18 y los 30 años cuando la población suele dedicarse mayoritariamente a estudiar, no cuenta con personas dependientes a cargo y por lo general, dispone de mayor tiempo libre las tasas de voluntariado son más elevadas, pero sobre todo lo son entre las chicas. Entre los 30 y los 49 años las responsabilidades laborales y familiares suelen requerir de una mayor dedicación, lo que podría explicar el descenso general de las tasas de voluntariado, si bien cabe destacar que ellas siguen manteniendo en dicho rango de edad una tasa de voluntariado por encima de la de ellos. A partir de los 50 años los procesos de pre-jubilación y jubilación así como la emancipación de hijos e hijas permiten que la población disponga de nuevo de más tiempo libre y la tasa se recupera, si bien en este caso la proporción de voluntariado es mayor entre los hombres.

Tratando de responder a algunas de las hipótesis de trabajo se han realizado también, otros cruces entre variables para analizar la posible asociación entre las mismas y el hecho de ser voluntario o voluntaria:

Por un lado, se advierte una relación entre el nivel de instrucción y la probabilidad de desarrollar una labor voluntaria, de tal modo que *la proporción de voluntarios y voluntarias entre quienes cuentan con niveles de instrucción más elevados (estudios secundarios, FP o estudios universitarios) es significativamente mayor* que entre quienes no tienen estudios o bien cuentan con estudios primarios.

No obstante, es importante señalar que esta asociación identificada para el conjunto de la población no afecta de igual modo a hombres y mujeres ya que las diferencias sólo resultan estadísticamente significativas en el caso de las mujeres.

**Proporción de voluntariado actual sobre el total según nivel de instrucción. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 8

	Total	Sin estudios	Estudios primarios	Estudios Secundarios	Formación Profesional	Universitarios medios o superiores
General (*)	8,6	2,0	4,1	11,4	7,5	13,0
Hombre	7,4	2,9	5,0	9,1	5,8	10,3

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 2: El número de casos en algunos grupos es reducido por lo que los índices que se muestran deben ser interpretados con cautela.

Además, se aprecia una relación significativa entre la profesión y la probabilidad de desarrollar una labor voluntaria, de tal modo que *la proporción de voluntarios y voluntarias entre quienes tienen profesiones relacionadas con lo social* (profesiones ligadas al campo de las humanidades, las ciencias sociales y la educación, los servicios sociales y la política, el tercer sector o los movimientos sociales) *es significativamente mayor* que entre quienes no tienen una profesión relacionada con lo social.

No obstante, tal y como ocurría en el nivel de instrucción, esta asociación identificada para el conjunto de la población no afecta de igual modo a hombres y mujeres ya que las diferencias sólo resultan estadísticamente significativas en el caso de las mujeres.

**Proporción de voluntariado actual ocupado sobre el total según profesión. Resultados generales y por sexo** TABLA 9

	Total ocupadas	Profesión relacionada con lo social	Profesión no relacionada con lo social
General (*)	8,4	19,0	6,7
Hombre	6,2	11,9	5,7
Mujer (*)	11,1	22,0	8,2

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

No ha sido posible constatar que el nivel socioeconómico de las personas consultadas guarde una relación clara con las probabilidades de desarrollar una labor voluntaria ya que tanto cuando se considera el nivel de ingresos propios<sup>43</sup> como el nivel de ingresos del hogar (independientemente de que la persona voluntaria sea quien los aporte o no) las diferencias entre las tasas registradas para cada una de las categorías no resultan estadísticamente significativas<sup>44</sup>. Ahora bien, cabe decir que *la proporción de mujeres voluntarias es mayor entre las que viven en hogares cuyos ingresos superan los 3.000€ mensuales algo que sin embargo no sucede en el caso de los hombres.*

### Proporción de voluntariado actual según nivel de ingresos mensuales del hogar. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 10

	Total	No tuvo ningún ingreso	Menos de 1.000€ mensuales	Entre 1.001 y 2.000€ mensuales	Entre 2.001 y 3.000€ mensuales	Entre 3.001€ y 5.000€ mensuales	Más de 5.000€ mensuales
General	8,6	8,7	4,6	9,7	8,5	10,6	10,7
Hombre	7,4	7,7	5,6	7,9	7,1	6,5	5,0
Mujer	9,7	10,0	4,0	11,6	10,3	15,9	25,0

Nota: en esta pregunta se ha registrado un 31,3 % de no respuesta por lo que los índices que se muestran deben ser interpretados con cautela.

Por otro lado, aunque la pretensión de este estudio no es abordar con detalle el extenso campo de la participación social, se ha optado por medir de forma orientativa la participación social de las personas encuestadas a partir de su vinculación con determinadas organizaciones o movimientos sociales independientemente de que ejerzan o no voluntariado en ellas. Así, se ha podido diferenciar entre aquellas personas que pertenecen a asociaciones, forman parte activamente en partidos políticos o sindicatos o participan de movimientos sociales y aquellas otras que no lo hacen.

Al comparar las tasas de voluntariado actual en función de la participación social de las personas encuestadas, entendida en los términos anteriormen-

<sup>43</sup> Los datos correspondientes a este cruce pueden consultarse en el Anexo.

<sup>44</sup> Debe considerarse que la fiabilidad de la prueba estadística que mide la posible relación entre estas variables está condicionada por la disponibilidad de una muestra suficiente y en este caso el índice de no respuesta es alto por lo que las interpretaciones en deben ser realizadas con cautela.

te expuestos, se detecta una mayor prevalencia entre quienes presentan un perfil de participación social más activo (15,1 % frente a 1,4 %). Es decir, se percibe una asociación entre el hecho de tener una participación social activa y las probabilidades de desarrollar una labor voluntaria. Una tendencia que se constata tanto en hombres como en mujeres.

### Proporción de voluntariado actual según su participación social. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 11

	Total	Sí participa en alguna organización o movimiento social	No participa en ninguna organización o movimiento social
General (*)	8,6	15,1	1,4
Hombre (*)	7,4	12,6	0,9
Mujer (*)	9,7	17,7	1,8

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Al observar los datos de forma más pormenorizada cabe señalar que aunque la proporción de personas voluntarias es en todos los casos mayor entre las personas que participan, las diferencias con respecto a las que no lo hacen son especialmente notables en el caso de las personas vinculadas a movimientos sociales y parroquias o entidades religiosas.

### Proporción de voluntariado actual según su y tipo de participación. Resultados generales. %

TABLA 12

	Si participa	No participa
Partido Político	12,6	8,4
Sindicato	9,3	8,4
Parroquia o entidad religiosa (*)	24,6	7,3
Asociación de carácter cultural (*)	18,1	5,6
Asociación de carácter solidario (*)	19,2	5,6
Movimiento sociales (*)	32,0	7,4

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

## 6.2. Población que nunca ha sido voluntaria

Como se ha dicho en el apartado anterior, *hay una parte importante de la población vasca (81,6 %) que nunca ha sido voluntaria* –ni en el pasado ni en la actualidad–. Con la intención de acercarnos a conocer también la visión que dicha parte de la población tiene sobre el fenómeno, a las personas que nunca han sido voluntarias se les han formulado dos preguntas: la primera, relativa a los principales motivos por los que nunca han sido voluntarias y la segunda, sobre la opinión que tienen del voluntariado y las personas voluntarias.

### ¿Cuáles son los principales motivos para que la población no se acerque al voluntariado?

*La razón por la que las personas nunca han sido voluntarias que más se ha mencionado es «la falta de tiempo para dedicarme a ello, debido a mis responsabilidades», cuestión que señala el 57,3 % de las personas consultadas. La segunda razón, mencionada por el 35,5 %, es «nunca me lo he planteado» y la tercera «no tengo ningún interés en ser voluntario/a o las actividades no me interesan» (8,8 %).*

Por tanto, la principal razón para no ejercer el voluntariado no está relacionada con el voluntariado en sí, sino que alude a una cuestión de carácter más personal como la disponibilidad de tiempo. La segunda lleva a pensar que si una parte importante de la población ni siquiera ha considerado la opción del voluntariado éste puede estar insuficientemente visibilizado en la sociedad. Por su parte, el tercer motivo se vincula con una visión de apatía, desinterés que pone de manifiesto una mayor lejanía con respecto a lo que el voluntariado representa.

Tal y como se refleja en la tabla, los motivos identificados son muy variados y esto supone que buena parte de ellos no obtengan un porcentaje de menciones alto, pero no por ello hay que obviar algunos indicadores. Así cabe considerar que:

- Los problemas de salud o edad son mencionados por un 6,5 % de la población que nunca ha sido voluntaria;
- Un 5,1 % hace referencia a la insuficiente información disponible (un 3,1 % de las personas consultadas dice que la información de la que dispone sobre cómo y dónde desempeñar labores de voluntariado no es suficien-

- te, un 0,8 % dice no conocer a nadie que sea voluntario o voluntaria y un 1,2 % manifiesta que no hay opciones para desempeñar voluntariado en su entorno cercano);
- Un 5 % alude a la pereza o falta de iniciativa entre las razones para no haberse iniciado en el voluntariado;
  - Un 3,2 % de la población parece desconfiar en cierto modo de las organizaciones no lucrativas (el 2,1 % desconfía abiertamente y otro 1,1 % dice que no saber quién está detrás de las organizaciones le genera inseguridad);
  - Un 1,3 % de la población consultada que nunca ha sido voluntaria tiene una visión negativa del voluntariado y no está de acuerdo con lo que representa (concretamente un 0,9 % considera que la mejora de la sociedad le corresponde a las instituciones públicas y no a la ciudadanía, un 0,3 % cree que el voluntariado quita puestos de trabajo y un 0,1 % cree que no sirve para nada);

**Principales motivos por los que nunca ha sido voluntario/a.** TABLA 13  
**Resultados generales y por sexo. %**

Principales motivos	Total	Hombres	Mujeres
La falta de tiempo para dedicarme a ello, debido a mis responsabilidades (trabajo, familia, ...) (*)	57,3	50,3	64,1
Nunca me lo he planteado (*)	35,5	42,7	28,5
No tengo ningún interés en ser voluntario/a (*)	8,8	11,9	5,8
La edad que tengo o mi salud me lo impiden (*)	6,5	4,6	8,4
Insuficiente información	5,1	4,6	5,6
Me falta información, o no sé por dónde buscarla	3,1	2,7	3,5
No hay opciones para ser voluntario/a cerca de donde yo vivo	1,2	1,1	1,3
No conozco a nadie que sea voluntario/a en lo que a mí me interesa	0,8	0,8	0,8
La pereza o falta de iniciativa	5,0	5,0	5,0
Cierta desconfianza en las organizaciones no lucrativas	3,2	3,9	2,5
Desconfío de las entidades sin ánimo de lucro (asociaciones, ONGs, ...)	2,1	2,7	1,6

(...)

(...)

Principales motivos	Total	Hombres	Mujeres
No saber quién está detrás de la organización me produce inseguridad o falta de confianza	1,1	1,2	0,9
Visión negativa del voluntariado	1,3	1,4	1,3
La mejora de la sociedad le corresponde a las instituciones públicas, no a la ciudadanía	0,9	0,9	0,9
Creo que el voluntariado quita puestos de trabajo	0,3	0,4	0,3
No sirve para nada	0,1	0,1	0,1
Prefiero emplear mi tiempo libre en otras actividades (de ocio, ...)	0,5	0,6	0,5
Creo que no tengo la suficiente formación	0,3	0,3	0,4
Las actividades en las que yo pudiera participar no me interesan	0,3	0,2	0,4
Otros motivos	5,5	5,6	5,4

Nota: se trata de una pregunta de respuesta múltiple (hasta un máximo de tres motivos por persona encuestada) por lo que los porcentajes no suman 100 %

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

*En las mujeres cobran más peso los motivos relacionados con la falta de tiempo y la edad o la salud, apreciándose una diferencia significativa con respecto a los hombres. En cambio, ellos aluden con mucha mayor contundencia al hecho de no habérselo planteado nunca o a la falta de interés en desarrollar esta labor.*

Estos datos se acercan bastante a los recogidos en otros estudios anteriores. Según el estudio realizado en 2008 por la Diputación Foral de Bizkaia<sup>45</sup> el principal motivo por el que las y los vizcaínos interesados no desarrollan alguna labor voluntaria es la falta de tiempo derivada de otras responsabilidades (las personas encuestadas puntúan este factor con una media de 7,9 puntos en una escala del 0 al 10).

Los datos recabados para el conjunto del Estado publicados por el CIS en 2011<sup>46</sup> ahondan en lo anterior y ponen de manifiesto que el 35,6 % de las personas encuestadas explican la ausencia de un mayor número de personas voluntarias por la falta de tiempo.

<sup>45</sup> Op. cit.

<sup>46</sup> Op. cit.

## ¿Qué opinión tiene la población con respecto al voluntariado?

Las respuestas de la población que nunca ha sido voluntaria respecto a su opinión sobre el voluntariado y las personas voluntarias, se han agrupado en tres grandes grupos: el de las personas que tienen una visión del voluntariado positiva; el de quienes mantienen una opinión tibia o indiferente; y el de quienes valoran el voluntariado negativamente.

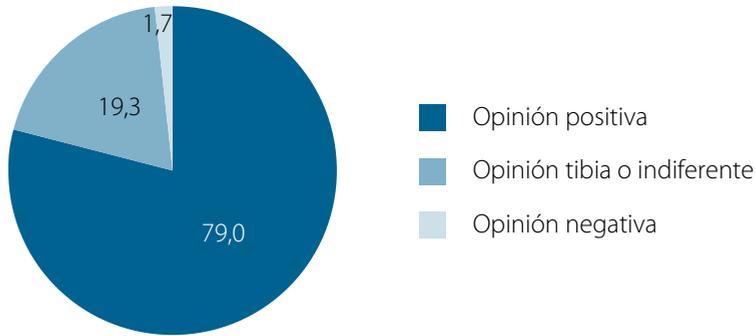
- *Opinión positiva del voluntariado*: se trata de personas que ensalzan sus valores (*es desinteresado, altruista, expresión de solidaridad y generosidad...*), le reconocen mérito (*son dignos de elogio, de alabanza, es una labor encomiable, de valor incalculable, extraordinaria, fabulosa, estupenda...*) y resultados (*es necesario, es útil, aporta beneficios a la sociedad, muy importante, es el motor...*).
- *Opinión tibia o indiferente*: este grupo lo componen aquellas personas a las que en principio el voluntariado les parece que no está mal (*respeto a todo el mundo, cada uno que haga lo que quiera*) pero no ensalzan sus bondades (*si tienen tiempo, si les gusta...*) junto con las personas que no tienen opinión al respecto (*no me interesa, desconozco el tema, no tengo una opinión, etc.*).
- *Opinión negativa del voluntariado*: son las personas que rechazan el voluntariado porque no le reconocen resultados, ni mérito, que tienen una visión crítica de las organizaciones o de las personas que en ellas colaboran (*siempre hay algún interés detrás, hay mucho fraude, hay quien se aprovecha, es un negocio, desconfío...*) o que creen que las administraciones les utilizan (*tienen que arreglar lo que ellos estropean primero, deberían ser las instituciones las que lo hicieran, quita empleo...*).

El 79% de las personas que nunca han sido voluntarias tiene una visión positiva del voluntariado, el 19,3% tibia o indiferente y el restante 1,7% negativa.

Aunque no se han detectado grandes diferencias en relación al sexo, las mujeres parecen tener una visión algo más positiva que los hombres: el 81,8% de ellas y el 76,1% de ellos.

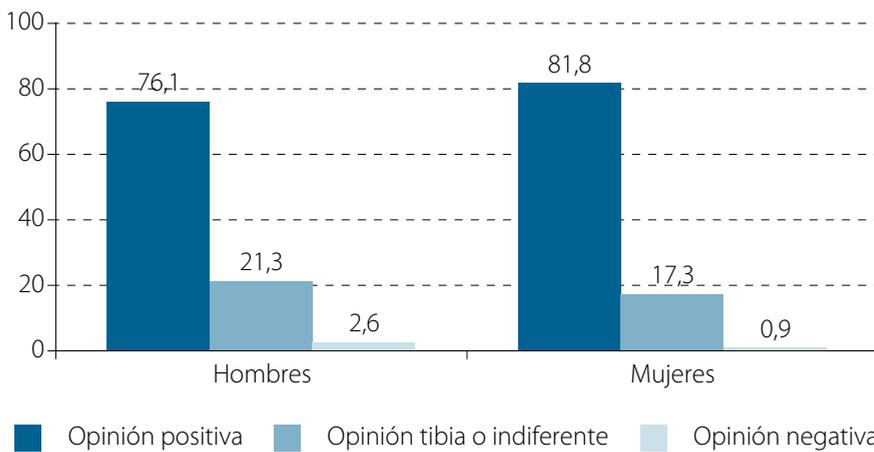
**Distribución de la población que nunca ha sido voluntaria según opinión sobre el voluntariado y las personas voluntarias. Resultados generales. %**

GRÁFICO 1



**Distribución de la población que nunca ha sido voluntaria según opinión sobre el voluntariado y las personas voluntarias. Resultados generales y por sexo. %**

GRÁFICO 2



Algo más de tres cuartas partes (76,1 %) de los hombres que nunca han sido voluntarios tiene una opinión positiva del voluntariado y las personas voluntarias. A medida que aumenta la edad descende ligeramente este porcentaje y en general aumenta el de quienes tienen una opinión más tibia o indiferente, a excepción del grupo de más de 65 años que se ha configurado una opinión más positiva que la de los dos grupos de edad inmediatamente anteriores.

Prácticamente el 82 % de las mujeres que nunca han sido voluntarias tiene una opinión positiva del voluntariado y las personas voluntarias, opinión que no varía significativamente según sus edades.

**Distribución de la población que nunca ha sido voluntaria según opinión sobre el voluntariado y las personas voluntarias. Resultados generales y por edad y sexo. %** TABLA 14

Edad	Hombres nunca voluntarios			Mujeres nunca voluntarias		
	Positiva	Indiferente	Negativa	Positiva	Indiferente	Negativa
Entre 18 y 29	82,3	17,0	0,7	80,9	18,1	1,1
Entre 30 y 39	78,6	17,1	4,3	82,2	17,2	0,6
Entre 40 y 49	73,8	23,8	2,4	81,1	18,9	0,0
Entre 50 y 64	70,3	26,2	3,6	80,6	17,1	2,3
65 o más	77,3	21,5	1,2	83,3	16,3	0,4
<b>Total</b>	<b>76,1</b>	<b>21,3</b>	<b>2,6</b>	<b>81,8</b>	<b>17,3</b>	<b>0,9</b>

### 6.3. Perfil del voluntariado actual

Uno de los objetivos prioritarios de la presente investigación pasa por ampliar el conocimiento sobre las características del voluntariado actual. Cabe recordar que en esta investigación se asume la definición de voluntariado organizado y que por tanto, el análisis se limita a las personas de 18 años o más que actualmente participan en alguna organización no lucrativa como voluntarias, que concretamente representan el 8,6 % de la población vasca mayor de edad.

**¿Qué características tiene el voluntariado actual?  
¿Qué colectivos lo componen mayoritariamente?**

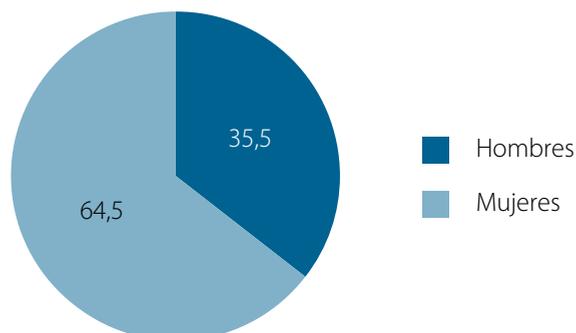
#### Sexo

Con la consulta se ha identificado *que el voluntariado actual de la CAPV está compuesto mayoritariamente por mujeres*: el 64,5 % son voluntarias y el 35,5 % son voluntarios.

Teniendo en cuenta que en la muestra consultada, reflejo de la distribución de la población en general, la proporción por sexos es bastante equilibrada, los datos señalados evidencian que existe una mayor predisposición de las mujeres hacia el voluntariado. Algo que también ha quedado reflejado en las tasas mostradas en el primer apartado (un 7,4 % de los hombres de la CAPV son voluntarios frente a un 9,6 % de las mujeres).

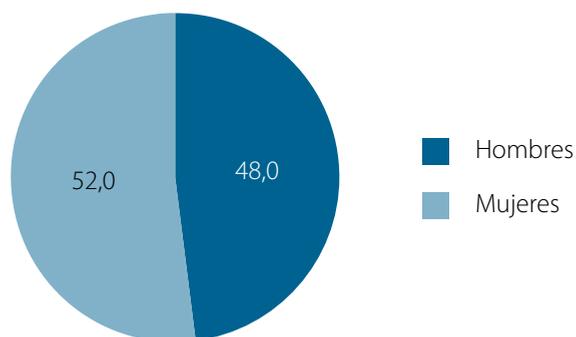
**Distribución del voluntariado actual según sexo. %**

GRÁFICO 3



**Distribución del total de la población consultada según sexo. %**

GRÁFICO 4



También el Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España realizado en 2010<sup>47</sup> habla de un voluntariado predominantemente femenino (63,1 %).

<sup>47</sup> Op. cit.

## Edad

La edad media del total de las personas voluntarias consultadas es de 49,89 años y coincide prácticamente con la del total de las personas consultadas (sean o no voluntarias), si bien es preciso considerar que la alta desviación típica da cuenta de la amplia dispersión de edades, que van desde los 18 a los 90 años, y obliga a tomar el dato general con cierta cautela.

La edad media de las voluntarias (49,20) tiende a ser más baja que la de los voluntarios (51,14) aunque el resto de estadísticos no indican grandes diferencias.

### Edad del voluntariado actual. Estadísticos básicos

TABLA 15

	Población consultada	Personas voluntarias		
	Total	Total	Hombres	Mujeres
Media	49,34	49,89	51,14	49,20
Moda <sup>48</sup>	39	68	53 <sup>49</sup>	50
Mediana <sup>50</sup>	48	51,00	53	50
Desviación típica <sup>51</sup>	17,87	18,04	17,65	18,25
Edad mínima	18	18	18	18
Edad máxima	92	90	80	90

Observar las frecuencias permite confirmar que *el voluntariado es bastante heterogéneo en cuanto a edad, si bien las dos últimas cohortes (de 50 años en adelante) aglutinan el 53,6 % del voluntariado.*

Estos datos no se alejan mucho de los reflejados en el trabajo citado para el Territorio Histórico de Bizkaia en 2008<sup>52</sup>, cuando se registró un porcentaje

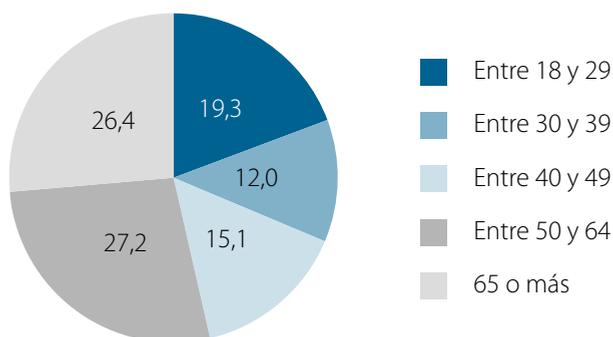
<sup>48</sup> La *moda* indica la edad más repetida.

<sup>49</sup> En este caso existen varias edades que se repiten el mismo número de veces. De todas ellas se muestra el valor más pequeño.

<sup>50</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>51</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

<sup>52</sup> Op. cit.



de voluntariado menor de 30 años del 19 % y se calculó que el 48 % del voluntariado tenía 50 ó más años.

Este último dato podría indicar un ligero envejecimiento del voluntariado ya que en los tres años que han pasado desde dicho trabajo el porcentaje de personas voluntarias de más de 50 años ha crecido en 5,6 puntos porcentuales.

Si se compara estos datos con la distribución por edad del conjunto de la muestra consultada, se observa que tanto *los dos intervalos que agrupan a las personas de mayor edad como el de personas de menos de 30 años están ligeramente sobrerrepresentados entre el voluntariado*. El peso de los distintos grupos de edad en el colectivo de personas voluntarias guarda relación con los diferentes índices observados para cada uno de ellos en el primer apartado, donde se indicaba la existencia de una menor proporción de personas voluntarias entre la población entre los 30 y los 49 años.

Esta tendencia se observa en ambos sexos pero cabe destacar algunas diferencias entre ellos. Concretamente, *es casi 5 puntos mayor el porcentaje de voluntarios de más de 50 años que el de voluntarias con dicha edad (56,6 % y 51,8 %, respectivamente) y por el contrario, es superior (6 puntos) el porcentaje de voluntarias menores de 30 años que el de voluntarios*.

**Distribución del voluntariado actual según edad.**  
**Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 16

Edad	Población consultada	Personas voluntarias		
	Total	Total	Hombres	Mujeres
Entre 18 y 29	15,2	19,3	15,4	21,5
Entre 30 y 39	19,7	12,0	13,2	11,3
Entre 40 y 49	18,8	15,1	14,7	15,4
Entre 50 y 64	23,6	27,2	28,7	26,3
65 o más	22,7	26,4	27,9	25,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Lugar de residencia**

Aunque las tasas presentadas en el primer apartado muestran que la probabilidad de ser voluntario en Álava es mayor que en el resto de territorios, debido a las diferencias poblacionales *el voluntariado de la CAPV se compone por una mayoría de personas que residen en Bizkaia (58,7 %)*, aproximadamente una cuarta parte reside en Gipuzkoa (26,1 %) y el resto es voluntariado alavés (15,1 %).

La distribución del voluntariado por territorio histórico es muy similar a la distribución de la población consultada, pero se aprecia una ligera sobrerrepresentación del voluntariado vizcaíno mientras que entre el voluntariado guipuzcoano está infrarrepresentado.

También cabe hablar de una mayor representación entre el voluntariado de aquellas personas que residen en alguna de las tres *capitales* vascas, donde de acuerdo con los datos de algunos estudios recientes se concentra buena parte de las organizaciones de voluntariado. En este sentido, y según datos publicados en el Anuario del Tercer Sector de Bizkaia de 2010<sup>53</sup> se advierte que actualmente el tejido asociativo fuera de los grandes núcleos de población es débil. Concretamente un 75 % de las organizaciones del Tercer Sector de Bizkaia se localizan en el Gran Bilbao y un 42 % en la ciudad de Bilbao.

<sup>53</sup> Op. cit.

**Distribución del voluntariado actual según territorio histórico de residencia y tamaño del municipio. Resultados generales. %** TABLA 17

	Población consultada	Personas voluntarias
<b>Territorio Histórico de residencia</b>		
Álava	14,6	15,1
Bizkaia	53,5	58,7
Gipuzkoa	32,0	26,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tamaño del municipio de residencia</b>		
Hasta 10.000 habitantes	22,6	24,3
De 10.000 a 120.000 habitantes	37,9	30,5
Capital	39,5	45,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Lugar de nacimiento

Algo más de tres cuartas partes del voluntariado vasco ha nacido en la CAPV (77 %), el 19,1 % ha nacido en el resto del estado y el 3,9 % en el extranjero. Los datos indican que el peso de la población nacida en la CAPV entre el voluntariado es algo mayor del que cabría esperar a tenor de su peso en la muestra consultada.

**Distribución del voluntariado actual según lugar de nacimiento. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 18

Lugar de nacimiento	Población consultada		Personas voluntarias	
	Total	Total	Hombres	Mujeres
CAPV	74,6	77,0	79,4	75,7
Resto del estado	21,2	19,1	17,6	19,8
Extranjero	4,2	3,9	2,9	4,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Por sexos no se aprecian diferencias significativas, si bien entre las mujeres voluntarias la proporción de extranjeras es mayor a la registrada en el colectivo de voluntarios.

## Estado civil

Poco más de la mitad del voluntariado vasco (55,3 %) está casado y un tercio soltero (30,7 %). No se aprecian grandes diferencias entre el peso que los distintos perfiles tienen en el colectivo voluntario y el peso que presentan en la población total consultada.

En función del sexo sí se advierten algunas diferencias destacables, como el hecho de que la totalidad de personas voluntarias sean mujeres o que haya una menor proporción de casadas que de casados.

**Distribución del voluntariado actual según estado civil.**  
**Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 19

Estado civil	Población consultada	Personas voluntarias		
	Total	Total	Hombres	Mujeres
Casado o casada	55,3	55,1	64,0	50,2
Divorciado o divorciada/ Separado o separada (de hecho, legal o en trámite)	3,8	2,6	2,2	2,8
Soltero o soltera	30,7	33,2	31,6	34,0
Unión consensuada con o sin registro (parejas de hecho...)	2,3	3,1	2,2	3,6
Viudo o viuda	7,9	6,0	0	9,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Tipo de hogar

Algo más de la mitad (55,9 %) del voluntariado vasco vive en pareja, bien sea sin descendientes (28,3 %) o con descendientes (27,6 %). El 19,4 % vive, al menos, con uno de sus progenitores y el 10,2 % vive solo o sola.

En el 82,5 % de los hogares en los que habita una persona voluntaria conviven entre dos y cuatro personas. Además, el 22 % de los y las voluntarias tienen hijos o hijas dependientes a su cargo, un 10 % tiene personas mayores a su cargo y un 5 % personas con discapacidad.

Los datos permiten observar que entre el voluntariado hay una infrarrepresentación de personas que viven en un hogar nuclear con hijos e hijas (en los cuales ellas son alguno de los miembros de la pareja) ya que son el 27,6 % del total del voluntariado mientras que en la población general representan el 34,2 %. En cambio, están sobrerrepresentadas las personas que viven en pareja pero no tienen hijos o hijas; este grupo supone el 28,3 % del total del voluntariado mientras que es del 22,7 % en el conjunto de la población consultada.

Estos datos van en sintonía con lo comentado en el primer apartado donde las tasas han dado cuenta de la mayor prevalencia de voluntariado entre la población joven, especialmente entre la población femenina, que no tiene descendencia dependiente a su cargo (el 9,6 % de las personas con hijos e hijas a cargo son voluntarias mientras que el porcentaje desciende hasta el 5,8 % entre las que no tienen).

Cabe destacar que entre el voluntariado se haya identificado una mayor proporción de población con personas con discapacidad a cargo que la registrada a nivel general (5 % y 3,2 % respectivamente). Un dato que podría estar especialmente relacionado con aquellas personas cuya labor voluntaria se desarrolla en organizaciones de personas afectadas.

**Distribución del voluntariado actual según tipo de hogar, tamaño del hogar y personas dependientes a cargo.** TABLA 20  
**Resultados generales. %**

	Población consultada	Personas voluntarias
<b>Tipo de hogar en el que reside</b>		
Vivo solo/a	10,3	10,2
Vivo con otras personas pero no formamos un núcleo familiar	3,0	2,9
Vivo con mi pareja, sin hijos/as	22,7	28,3
Vivo con mis padres	13,2	14,7
Vivo con mi pareja y mis hijos	34,2	27,6

(...)

(...)

	Población consultada	Personas voluntarias
Vivo con mi padre o mi madre (sólo con uno de ellos)	4,9	4,7
Vivo sólo/a con mis hijos/as	3,5	3,7
Un núcleo familiar extenso (otros parientes viviendo con el núcleo familiar)	8,2	7,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tamaño del hogar</b>		
Uno	10,2	10,2
Dos	31,4	36,0
Tres	26,3	24,8
Cuatro	24,8	21,7
Cinco o más	7,3	6,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Personas dependientes a cargo (nota)</b>		
Personas mayores	10,8	10,0
Hijos o hijas	28,0	22,0
Personas con discapacidad	3,2	5,0
Otras personas dependientes	0,3	0,5

Nota: Los datos no suman 100 % porque la información que se ofrece corresponde a preguntas diferentes (una para cada uno de los diferentes grupos de personas dependientes).

## Nivel de instrucción

El 42 % del voluntariado actual cuenta con estudios universitarios medios o superiores, lo que supone una diferencia considerable con respecto al peso de este grupo en la población consultada (27,4 %) y significa por tanto, que una de las características del voluntariado actual es su nivel alto de instrucción. Estos datos están en sintonía con los presentados en el primer apartado que cifraban en un 13 % la población con estudios superiores que desarrolla labores de voluntariado actualmente, una tasa casi cinco puntos por encima de la media.

Este grupo es el de mayor peso tanto entre voluntarios como entre voluntarias, si se observa que el voluntariado femenino se caracteriza por contar con una mayor proporción de personas con estudios primarios y también, porque las que tienen cursados estudios de formación profesional tienen menos representatividad.

Estos datos coinciden con los registrados en el estudio sobre el voluntariado en Bizkaia de 2008<sup>54</sup>, que hablan de un 42 % de voluntariado vizcaíno con estudios medios-superiores y superiores.

### Distribución del voluntariado actual según nivel de instrucción. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 21

Nivel de instrucción	Población consultada	Personas voluntarias (*)		
	Total	Total	Hombres	Mujeres
Sin estudios	3,8	1,6	0,7	2,0
Estudios Primarios (EGB, Bachiller elemental, E. Primaria)	28,9	19,8	14,7	22,7
Estudios Secundarios (E.S.O, Bachiller superior, REM, BUP, COU)	19,2	19,8	19,9	19,8
Formación Profesional de Grado Medio o Superior	20,7	16,7	22,1	13,8
Medios superiores y Superiores (diplomatura, licenciatura, etc.)	27,4	42,0	42,6	41,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

El nivel de instrucción y la edad son dos variables que presenta una asociación clara, así el grupo de las personas mayores de 65 años está compuesto por una mayor proporción de población con un nivel de estudios bajo y el colectivo de personas más jóvenes se caracteriza por presentar niveles de instrucción más altos que la media.

Por este motivo se ha querido observar los datos del nivel de instrucción de la población voluntaria desagregados en función de la edad de la misma.

<sup>54</sup> Op. cit.

Entre el colectivo de personas voluntarias de más edad el porcentaje de personas con estudios superiores queda por debajo de la media del conjunto de voluntariado (contribuyen a elevar esta media sobre todo las personas más jóvenes). Sin embargo, al observar los datos del grupo de mayor edad específicamente se detecta que en el mismo las personas voluntarias con estudios superiores (aun formando un más reducido que la media) tienen un peso específico muy por encima del que se registra en la población en general. El 27,7 % de las personas mayores voluntarias han pasado por la universidad y en cambio en el conjunto de la población de esta misma edad consultada el porcentaje es del 12,2 %.

*Con todo, puede decirse que el voluntariado mayor se caracteriza por tener un nivel de instrucción por encima de la media de su grupo de edad.*

### Distribución del voluntariado actual según nivel de instrucción. Resultados generales y por edad. %

TABLA 22

Nivel de instrucción	Población consultada		Personas voluntarias (*)					Población consultada	
	Total	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más	65 o más	
Sin estudios	3,8	1,6	0	0	0	1,9	4,0	13,8	
Estudios Primarios (EGB, Bachiller elemental, E. Primaria)	28,9	19,8	1,4	2,2	8,6	22,1	45,5	56,6	
Estudios Secundarios (E.S.O, Bachiller superior, REM, BUP, COU)	19,2	19,8	41,9	8,7	13,8	21,2	10,9	8,2	
Formación Profesional de Grado Medio o Superior	20,7	16,7	9,5	28,3	19,0	20,2	11,9	9,2	
Medios superiores y Superiores (diplomatura, licenciatura, etc.)	27,4	42,0	47,3	60,9	58,6	34,6	27,7	12,2	
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

### Relación con la actividad

*Prácticamente un tercio del voluntariado vasco está ocupado por cuenta ajena y un 40,4 % está inactivo (entendiendo por tal las situaciones de incapacidad*

para trabajar, jubilación o prejubilación, personas dedicadas a las tareas domésticas y las que no buscan empleo excluyendo los y las estudiantes). Las personas desempleadas representan el 12,1 %, los y las estudiantes el 9,2 % y las personas ocupadas por cuenta propia el 5,8 %. Los dos grupos mayoritarios en el conjunto también lo son en ambos sexos, no apreciándose diferencias significativas.

Estos datos difieren sensiblemente de los registrados en el estudio sobre el voluntariado en Bizkaia de 2008<sup>55</sup> cuando se registró que el peso de las personas asalariadas por cuenta ajena era mayor (un 44 %) y el de las inactivas menor (un 36 %). Además, en un 7 % se trataba de personas asalariadas por cuenta propia, en un 7 % de estudiantes y en un 4 % de personas en situación de desempleo. Las referencias estadísticas a nivel estatal de 2008<sup>56</sup> también reflejaban una mayor proporción de voluntariado entre la población ocupada, por lo que se podría considerar seriamente que la actual situación económica está incidiendo en el trasvase de voluntariado. Es decir, no es tanto que el voluntariado cambie, sino que cambian las circunstancias personales del voluntariado (pérdida de empleo).

La variación en los últimos tres años pasa por un aumento del peso de las personas en desempleo y la disminución de la proporción de las personas ocupadas entre el voluntariado, lo cual podría explicarse en parte por la coyuntura económica de crisis. Pero además, el voluntariado clasificado en *la categoría de «inactivos/as», más allá de los y las estudiantes, ha crecido* hasta convertirse en el grupo con mayor representación entre el voluntariado, lo que concuerda también con el aumento de la proporción de personas mayores.

Como se ha dicho en el primer apartado, la distorsión en la tasa de voluntariado de las personas inactivas no permitía visualizar esta realidad pero los datos de la siguiente tabla muestran que la proporción de este colectivo es mayor entre el voluntariado que en la población en general, lo que se relaciona con el hecho de que se trata de colectivos que, en principio, pueden tener una mayor disponibilidad de tiempo libre (estudiantes, personas jubiladas...).

Los datos sobre el tipo de contrato de la población voluntaria asalariada no parecen guardar relación con la posibilidad de ejercer el voluntariado. Tres cuartas partes del voluntariado vasco ocupado por cuenta ajena tiene contrato indefinido y el resto de duración determinada, un reparto muy parecido al que se observa en la población consultada.

---

<sup>55</sup> Op. cit.

<sup>56</sup> Op. cit.

El tipo de jornada laboral en cambio sí permite observar que aunque la mayoría del voluntariado actual ocupado trabaja a tiempo completo (70,6 %), la proporción de personas que tienen una *jornada parcial* es de diez puntos porcentuales superior a lo que suponen en el conjunto de la población consultada. En este caso las diferencias por sexo sí son significativas, así el voluntariado femenino presenta mayor proporción de personas con jornada parcial que el masculino, ahora bien en buena medida es reflejo de la distancia entre sexos que también existe a este respecto a nivel de la población en general.

**Distribución del voluntariado actual según relación con la actividad, tipo de contrato laboral y tipo de jornada laboral. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 23

	Población consultada		Personas voluntarias	
	Total	Total	Hombres	Mujeres
<b>Relación con la actividad</b>				
Ocupado/a por cuenta ajena	35,7	32,5	31,9	32,9
Ocupado/a por cuenta propia (autónomo)	7,4	5,8	5,2	6,1
Personas desempleadas	14,4	12,1	14,8	10,6
Estudiantes	7,0	9,2	7,4	10,2
Otros/as inactivos/as	35,4	40,4	40,7	40,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de contrato laboral (personas asalariadas)</b>				
Indefinido	79,1	76,0	81,0	73,4
Duración determinada	20,9	24,0	19,0	26,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Tipo de jornada laboral (personas ocupadas)</b>				
A tiempo completo	80,3	70,6	83,7	63,8
A tiempo parcial	16,8	26,6	14,3	33,0
Reducción de jornada	2,9	2,8	2,0	3,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

En la medida en que la relación con la actividad está vinculada en buena medida con la edad, en la siguiente tabla puede observarse que el peso de cada grupo en cada uno de los intervalos de edad es diferente de manera significativa.

### Distribución del voluntariado actual según relación con la actividad. Resultados generales y por edad. %

TABLA 24

Relación con la actividad	Población consultada		Personas voluntarias (*)				
	Total	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Ocupado/a por cuenta ajena	35,7	32,5	35,1	63,0	57,9	34,0	1,0
Ocupado/a por cuenta propia (autónomo)	7,4	5,8	4,1	6,5	14,0	7,8	0
Personas desempleadas	14,4	12,1	16,2	23,9	22,8	7,8	2,0
Estudiantes	7,0	9,2	43,2	2,2	0	1,9	
Otros/as inactivos/as	35,4	40,4	1,4	4,3	5,3	48,5	97,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

### Profesión

Otra cuestión de interés es la relacionada con la profesión de las personas voluntarias. Las respuestas se han agrupado en dos grandes grupos: el de las personas cuyas profesiones están relacionadas con lo social y el de quienes no.

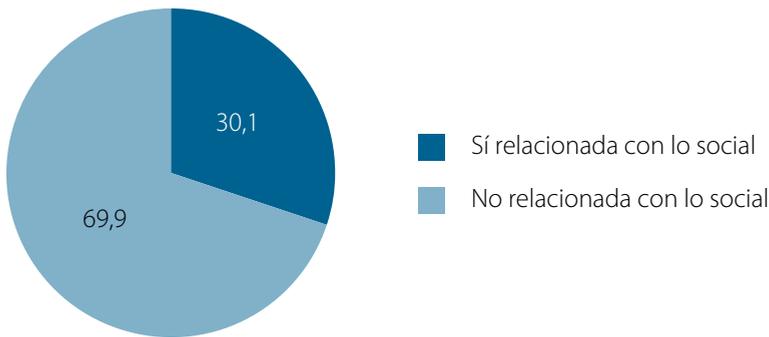
- *Profesiones relacionadas con lo social*: se trata de profesiones ligadas al campo de las humanidades (historiadores, filósofos, abogadas...), las ciencias sociales y la educación (psicólogas, educadores sociales, maestros, sociólogas, pedagogos, psicopedagogas, etc.), los servicios sociales (trabajadoras sociales, monitores, cuidadoras...) y la política, el Tercer Sector o los movimientos sociales (sindicalistas, políticos y políticas, cooperantes...). De este epígrafe se han excluido conscientemente las profesiones relacionadas con el ámbito sanitario.
- *Profesiones no relacionadas con lo social*: se agrupa bajo este epígrafe a todas las profesiones que no se enmarcan en el grupo anterior. Entre ellas se incluyen las distintas ingenierías (técnicas, informáticas, etc.), las vincu-

ladas al ámbito sanitario (medicina, enfermería, auxiliares, equipo técnico, etc.), los operarios y operarias, equipo técnico, el funcionariado, y en definitiva todo lo que no está en el primer grupo.

A pesar de que el índice de no respuesta a esta pregunta ha sido elevado, se puede decir que gran parte del voluntariado vasco (69,9 %) no tiene una profesión relacionada con lo social.

### Distribución de la población voluntaria actual según profesión. Resultados generales. %

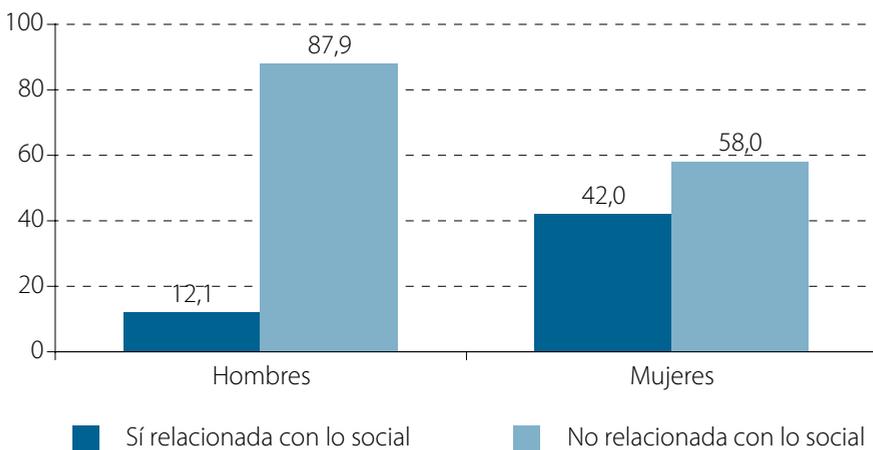
GRÁFICO 6



Ahora bien, los datos desagregados por sexo indican que entre el voluntariado actual femenino la proporción de profesionales cuya actividad remunerada se relaciona con el ámbito social es considerablemente más elevada que entre el voluntariado masculino.

### Distribución de la población voluntaria actual según profesión. Resultados generales y por sexo. %

GRÁFICO 7



Las profesiones no vinculadas a lo social son mayoría en todos los grupos de edad analizados, y son especialmente acusados entre los 50 y los 64 años.

### Distribución de la población voluntaria según profesión. Resultados generales y por edad y sexo. %

TABLA 25

Edad	Voluntarios		Voluntarias	
	No relacionada con lo social	Sí relacionada con lo social	No relacionada con lo social	Sí relacionada con lo social
Entre 18 y 29	75,0	25,0	52,9	47,1
Entre 30 y 39	88,9	11,1	61,5	38,5
Entre 40 y 49	85,7	14,3	54,5	45,5
Entre 50 y 64	92,3	7,7	66,7	33,3
65 o más	–	–	–	–
<b>Total</b>	<b>87,9</b>	<b>12,1</b>	<b>58,0</b>	<b>42,0</b>

Nota: El índice de no respuesta a esta pregunta es elevado y asciende al 62,6 % del total por lo que los resultados deben ser interpretados con cautela.

### Nivel socioeconómico

En general, los datos no parecen constatar que el colectivo voluntario se caracterice por contar con una mayor presencia de personas con un nivel de ingresos personal alto o bajo ya que su distribución en cuanto a nivel de ingresos mensuales es muy similar a la registrada para el conjunto de la población consultada. Si bien, al considerar los ingresos del hogar como mejor referencia del nivel socioeconómico sí puede apreciarse que la proporción de personas que viven en hogares sin ingresos o con ingresos inferiores a 1.000€ mensuales es bastante más reducida entre el voluntariado en comparación con el total de la población consultada.

Ahora bien la desagregación de los datos relativos a ingresos propios por sexo sí desvela diferencias en el perfil del voluntariado masculino con respecto al femenino. Entre las voluntarias la proporción de personas sin ingresos o con ingresos inferiores a los 1.000 euros es considerablemente mayor, mientras que el peso de las que cuentan con unos ingresos perso-

nales superiores a los 3.000€ es mucho más reducido que el registrado en el caso del voluntariado masculino. No obstante, es importante tener presente que los datos que consideran el total de ingresos del hogar son muy similares entre hombres y mujeres de modo que las diferencias señaladas podrían ser reflejo de la dependencia económica que aun algunas mujeres tienen.

**Distribución del voluntariado actual según nivel de ingresos personal y del hogar del voluntariado actual por sexo. %**

TABLA 26

	Población consultada		Personas voluntarias	
	Total	Total (*)	Hombres	Mujeres
<b>Ingresos mensuales propios (nota 1)</b>				
Menos de 1.000€ mensuales	32,5	28,9	19,5	34,1
Entre 1.000 y 2.000€ mensuales	35,3	37,7	47,5	32,2
Entre 2.000 y 3.000€ mensuales	8,9	9,3	16,1	5,6
Entre 3.000€ y 5.000€ mensuales	1,4	0,9	1,7	0,5
Más de 5.000€	0,04	0,0	0,0	0,0
No tuvo ningún ingreso	21,8	23,2	15,3	27,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Ingresos mensuales del hogar (nota 2)</b>				
Menos de 1.000€ mensuales	21,5	13,3	10,5	14,9
Entre 1.000 y 2.000€ mensuales	40,9	46,0	47,4	45,2
Entre 2.000 y 3.000€ mensuales	23,8	24,7	28,4	22,6
Entre 3.000€ y 5.000€ mensuales	10,9	13,7	11,6	14,9
Más de 5.000€	1,6	1,1	1,1	1,1
No tuvo ningún ingreso	21,5	1,1	1,1	1,2
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 1 y 2: En este caso es preciso tener presente el elevado número de personas que no contestan a las preguntas relacionadas con cuestiones económicas que asciende al 13,3 % de los casos en el caso de ingresos mensuales propios y a 31,3 % en el caso de ingresos mensuales del hogar. Por ello, los resultados que se ofrezcan en función de ambas variables deberán ser interpretados con cautela.

## Participación social

De forma complementaria a lo que ya se ha comentado en el primer apartado, se ha querido observar la presencia de personas que tienen una participación social activa entre el colectivo voluntario.

Sobre todo cabe destacar que un 49,3 % de las personas voluntarias pertenecen, más allá de su labor como voluntarios y voluntarias, a alguna asociación de carácter cultural, deportivo, educativa, de ocio, etc. El porcentaje desciende hasta el 24 % si se considera al conjunto de población consultada. Por otro lado, un 16,8 % del voluntariado vasco participa en movimientos sociales de distinto carácter, mientras que en la población general el porcentaje podría rondar el 4,8 %.

Entre el voluntariado se aprecian algunas diferencias por sexo que no dejan de ser reflejo de las diferencias que también existen en la población general; mientras que el 8,9 % de los voluntarios participan en algún partido político sólo lo hace un 3,2 % de las voluntarias.

### Distribución del voluntariado actual según participación social. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 27

Participación social (nota 2)	Población consultada		Personas voluntarias	
	Total	Total	Hombres	Mujeres
Partido político	3,7	5,2 (*)	8,9	3,2
Sindicatos, asociaciones/colegios profesionales, asociaciones empresariales	16,3	16,2	15,6	16,6
Parroquia u otro tipo de organización religiosa	7,4	28,8	23,7	31,6
Asociación de carácter cultural, deportivo, educativo o de ocio	24,0	49,3 (*)	57,4	44,9
Asociación de carácter solidario (ayuda o promoción de colectivos, ONG, DDHH, etc.)	21,8	57,7	54,4	59,5
Movimientos sociales (pacifismo, feminismo, antiglobalización, ecologismo, vecinal, medioambiente, etc.)	4,8	16,8	17,8	16,2

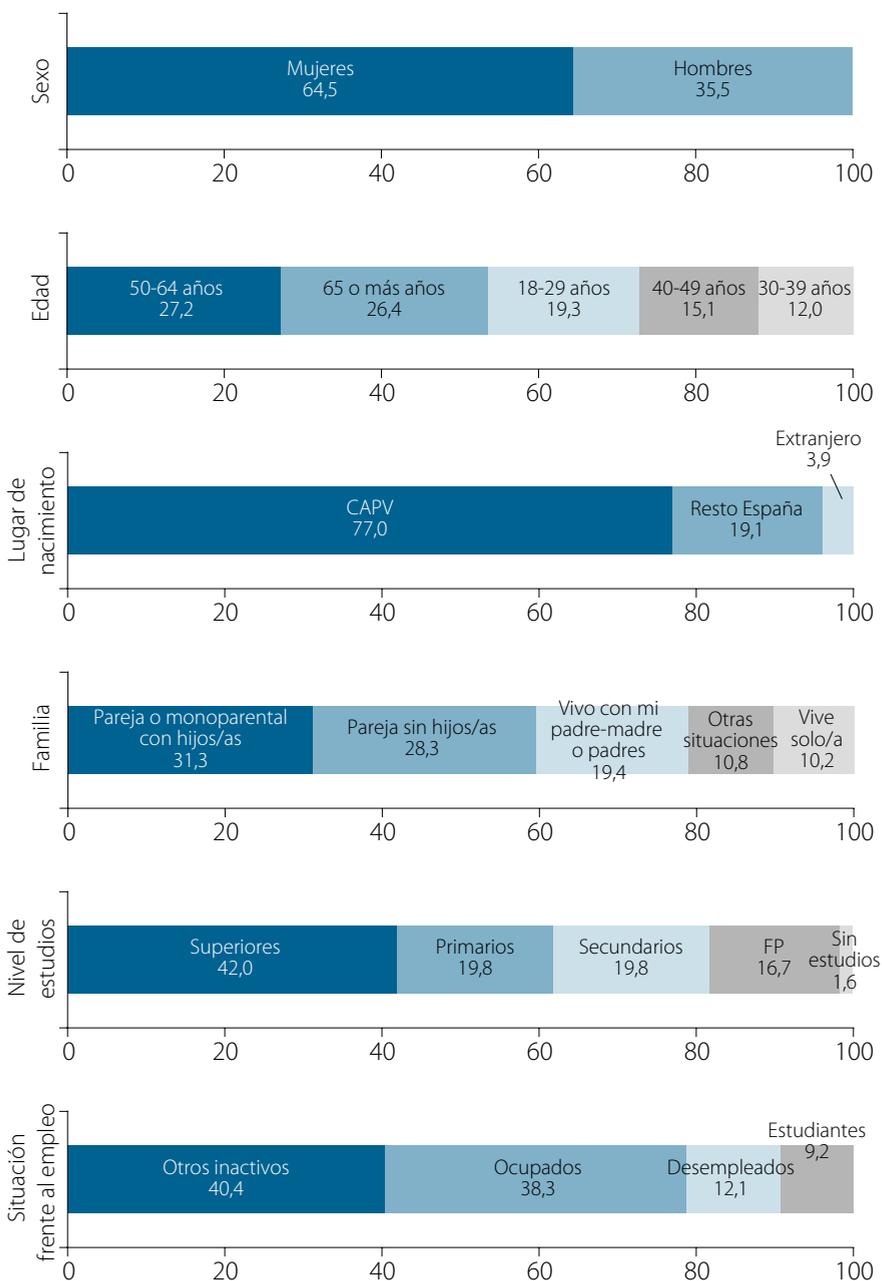
Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 2: Los datos no suman 100 por que la información que se ofrece corresponde a preguntas diferentes (una para cada uno de los diferentes grupos de personas dependientes)

A continuación se expone una síntesis de los principales elementos que definen el perfil del voluntariado actual:

### Principales elementos que definen el perfil del voluntariado actual. %

GRÁFICO 8



## 6.4. Características de la acción voluntaria actual

El presente apartado trata de ir dando respuesta a una serie de preguntas vinculadas tanto con el momento en el que las personas que actualmente son voluntarias en la CAPV iniciaron su andadura en el voluntariado, como con las características de la organización u organizaciones en las que desempeñan su labor. Así mismo, este apartado se ha dedicado a describir la actividad que los y las voluntarias actuales desempeñan en términos de tipo, frecuencia e intensidad de su dedicación.

**¿A qué edad comienza la experiencia de voluntariado?  
¿Cuánto dura la experiencia de voluntariado?  
¿En qué medida se interrumpe?**

De acuerdo con los datos recogidos no parece haber una edad concreta para comenzar a ser voluntario o voluntaria, hay quien comenzó a los 12 años y quien tuvo su primera experiencia en voluntariado a los 78 años. *La edad media en el momento de iniciarse en este tipo de labor ronda los 35 años, tanto en hombres como en mujeres, pero la desviación típica advierte de la heterogeneidad de los datos y obliga a considerar otros parámetros.*

**Edad de inicio del voluntariado actual. Estadísticos básicos**

TABLA 28

Edad de inicio	Total	Hombres	Mujeres
Media	34,92	34,75	35,01
Mediana <sup>57</sup>	30	30	30
Moda <sup>58</sup>	18	17	18
Desviación típica <sup>59</sup>	17,64	17,67	17,66
Mínimo	12	13	12
Máximo	78	72	78

<sup>57</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>58</sup> La *moda* indica la edad más repetida.

<sup>59</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

La realidad más frecuente (moda) es que el inicio sea a los 18 años aproximadamente, además la mitad de la población consultada comenzó su andadura en el voluntariado con menos de 30 años, mientras que la otra mitad comenzó a partir de dicha edad. En este sentido tampoco se han advertido diferencias significativas entre hombres y mujeres.

**Distribución del voluntariado actual según edad de inicio.  
Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 29

Edad de inicio	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 18	17,5	21,1	15,6
Entre 18 y 30	33,2	30,8	34,4
Entre 31 y 45	20,4	20,3	20,5
Entre 46 y 65	24,7	24,1	25,0
Más de 65	4,2	3,8	4,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

En el estudio de Bizkaia de 2008<sup>60</sup> la edad media de iniciación en las actividades voluntarias era de 32,4 años (si bien la desviación típica registrada también en ese trabajo daba cuenta de la alta dispersión), muy similar a la aportada en este trabajo.

Considerando el total de su recorrido voluntario las personas que actualmente son voluntarias en la CAPV *cuentan con una experiencia media de 15 años*, algo más si se trata de voluntariado masculino. Si bien cabe considerar otros estadísticos que indican que el valor más frecuente se corresponde con una experiencia de 2 años (moda) y que la mitad del voluntariado actual lleva menos de 10 años desarrollando su labor mientras que la otra mitad ha superado dicho tiempo (mediana).

<sup>60</sup> Op. cit.

**Tiempo que el voluntariado actual lleva ejerciendo voluntariado (a lo largo de su vida). Resultados generales y por sexo. Estadísticos básicos**

TABLA 30

Tiempo como voluntario/a a lo largo de su vida	Total	Hombres	Mujeres
Media	15,52	17,15	14,62
Mediana <sup>61</sup>	10	11	9
Moda <sup>62</sup>	2	5	2
Desviación típica <sup>63</sup>	14,7	15,76	14,04
Mínimo	0	0	0
Máximo	76	76	60

Concretamente el 51,9 % lleva más de 10 años ejerciendo el voluntariado (tres de cada diez personas llevan 20 años o más), mientras que un 24,3 % tiene una experiencia de menos de 5 años. No se advierten diferencias significativas en función del sexo aunque los hombres registran un mayor porcentaje de voluntariado veterano que las mujeres.

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que lleva ejerciendo el voluntariado (a lo largo de su vida). Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 31

Tiempo como voluntario/a a lo largo de su vida	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 5 años	24,3	20,6	26,3
Entre 5 y 9 años	23,8	22,1	24,7
Entre 10 y 19 años	21,1	22,8	20,2
20 o más años	30,8	34,6	28,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

<sup>61</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>62</sup> La *moda* indica el valor más repetido.

<sup>63</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

Los datos del citado estudio sobre voluntariado en Bizkaia de 2008<sup>64</sup> hablan de un voluntariado algo menos veterano ya que el 45,5 % del voluntariado vizcaíno llevaba más de 10 años de dedicación. Los datos del Anuario del Tercer Sector de Bizkaia de 2010<sup>65</sup> en cambio registran una cifra más similar: el 49 % del voluntariado tiene más de 10 años de experiencia.

Aunque la mayor parte del voluntariado desarrolla una labor continuada en el tiempo *un 15,9 % del voluntariado reconoce haber interrumpido su actividad voluntaria en alguna ocasión*. En función del sexo no se advierten diferencias significativas aunque el porcentaje de hombres que ha interrumpido en alguna ocasión su labor voluntaria es levemente superior al de las mujeres (18,4 % en el caso de ellos y 14,6 % en el de ellas).

**Distribución del voluntariado actual según interrupción de la actividad voluntaria. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 32

Interrupción de la actividad voluntaria	Total	Hombres	Mujeres
Continuada a lo largo del tiempo	84,1	81,6	85,4
Interrumpida en alguna ocasión	15,9	18,4	14,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado actual según interrupción de la actividad voluntaria. Resultados generales y por edad. %** TABLA 33

Interrupción de la actividad voluntaria (*)	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Continuada a lo largo del tiempo	84,1	83,8	78,3	70,7	85,6	93,1
Interrumpida en alguna ocasión	15,9	16,2	21,7	29,3	14,4	6,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

<sup>64</sup> Op. cit.

<sup>65</sup> Op. cit.

Atendiendo a la edad encontramos diferencias estadísticamente significativas. Las personas de 65 años o más son las más estables en términos de continuidad (el 6,9 % ha interrumpido alguna vez esta labor) mientras que entre los 30 y los 49 años los porcentajes de interrupción incrementan.

En sintonía con lo anteriormente mencionado, los datos muestran también que las personas inactivas (excepto estudiantes) son quienes menos han interrumpido su actividad voluntaria (9,7 %), mientras que casi tres de cada diez personas en situación de desempleo señala haber visto interrumpida su actividad.

**Distribución del voluntariado actual según interrupción de la actividad voluntaria. Resultados generales y por relación con la actividad. %**

TABLA 34

Interrupción de la actividad voluntaria (*)	Total	Ocupados/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
Continuada a lo largo del tiempo	84,1	82,2	71,7	82,9	90,3
Interrumpida en alguna ocasión	15,9	17,8	28,3	17,1	9,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

El principal motivo por el que las personas que actualmente son voluntarias han interrumpido esta actividad en algún momento de su vida parece deriva de los cambios en las circunstancias personales (cambios de residencia, de salud, incompatibilidad con el horario laboral, etc.) y en ningún caso parecen ser cuestiones tales como las diferencias ideológicas con la organización o su inadecuada gestión del voluntariado.

Un 15,9 % del voluntariado que ha abandonado en algún momento su actividad alude a las circunstancias personales, porcentaje algo superior entre los hombres que entre las mujeres (18,4 % ellos y 14,6 % ellas) y con una mayor presencia entre las personas que actualmente tienen entre 40 y 49 años (29,3 %). También la desmotivación y el cansancio parecen incidir en mayor medida en este grupo de edad (3,4 %) siendo éste el único grupo que alude a la insatisfacción con el funcionamiento de la organización.

**Motivos de interrupción de la actividad voluntaria.  
Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 35

Motivos de interrupción de la actividad	Total	Hombres	Mujeres
Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de un trabajo con un horario incompatible con el del voluntariado	15,9	18,4	14,6
Desmotivación, cansancio, sentirse «quemado/a», etc.	1,3	1,5	1,2
Finalización del proyecto o actividad	0,8	0,7	0,8
Insatisfacción con el funcionamiento de la organización	0,5	0,0	0,8
No sentirse útil	0,3	0,0	0,4
Disolución de la organización	0,3	0	0,4
Sensación de que se había terminado la etapa en la organización	0,3	0,7	0
Inadecuada gestión del voluntariado: demasiada responsabilidad, no ser valorado/a, falta de apoyo, indiferencia por parte de las personas que gestionan, limitada orientación y formación, etc.	0	0	0
Problemas relativos a la actividad desempeñada	0	0	0
Diferencias ideológicas con la organización	0	0	0
Marcha a otra organización porque va a desarrollar una actividad que le gusta más o que le conviene más por motivos de horario, por ejemplo	0	0	0
Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando	0	0	0
Contratación en la organización: tras un periodo como voluntario	0	0	0
Percepción de que el tiempo empleado está siendo malgastado	0	0	0

Nota: se trata de una pregunta de respuesta múltiple por lo que los porcentajes no suman 100 %.

Si se tiene en cuenta únicamente la experiencia en aquella organización en la que la persona voluntaria consultada dedica actualmente más tiempo, se observa que *algo más de cuatro de cada diez personas voluntarias pueden considerarse veteranas en la organización en la que están, ya que llevan más de 10 años trabajando en ella.*

**Motivos de interrupción de la actividad voluntaria.  
Resultados generales y por edad. %**

TABLA 36

Motivos de interrupción de la actividad	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de un trabajo con un horario incompatible con el del voluntariado	15,9	16,2	21,7	29,3	14,4	6,9
Desmotivación, cansancio, sentirse «quemado/a», etc.	1,3	1,4	2,2	3,4	1,0	0
Finalización del proyecto o actividad	0,8	1,4	0	3,4	0	0
Insatisfacción con el funcionamiento de la organización	0,5	0	0	3,4	0	0
No sentirse útil	0,3	0	0	1,7	0	0
Disolución de la organización	0,3	0	0	0	0	1,0
Sensación de que se había terminado la etapa en la organización	0,3	0	0	0	0	1,0
Inadecuada gestión del voluntariado: demasiada responsabilidad, no ser valorado/a, falta de apoyo, indiferencia por parte de las personas que gestionan, limitada orientación y formación, etc.	0	0	0	0	0	0
Problemas relativos a la actividad desempeñada	0	0	0	0	0	0
Diferencias ideológicas con la organización	0	0	0	0	0	0
Marcha a otra organización porque va a desarrollar una actividad que le gusta más o que le conviene más por motivos de horario, por ejemplo	0	0	0	0	0	0
Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando	0	0	0	0	0	0
Contratación en la organización: tras un periodo como voluntario	0	0	0	0	0	0
Percepción de que el tiempo empleado está siendo malgastado	0	0	0	0	0	0

Nota: se trata de una pregunta de respuesta múltiple por lo que los porcentajes no suman 100 %.

El voluntariado recién llegado representa el 4,5 % (voluntariado que lleva menos de 1 año en la organización), si bien puede considerarse relativamente reciente también otro 30,4 % del voluntariado que lleva vinculado a su organización menos de 5 años. No se aprecian diferencias significativas entre hombres y mujeres en este sentido.

La edad y el tiempo de vinculación con la organización guardan una asociación estadísticamente significativa. En el grupo de personas de mayor edad hay una mayor proporción de voluntariado veterano.

En la medida en que la edad y la relación con la actividad son dos variables que están relacionadas, se han detectado también que los porcentajes del colectivo de personas inactivas, personas ocupadas, etc. presentan diferencias significativas que coinciden con la tendencia señalada anteriormente<sup>66</sup>.

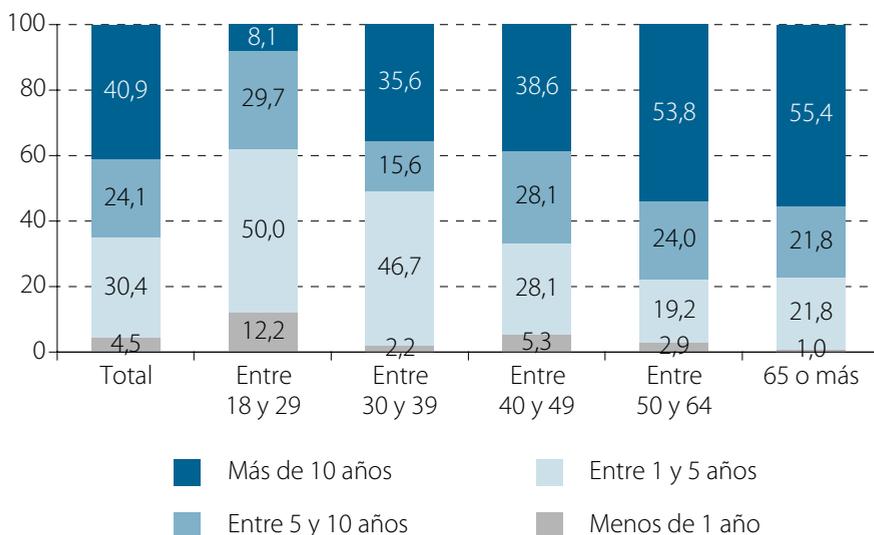
### Distribución del voluntariado actual según antigüedad en la organización. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 37

Antigüedad en la organización	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 1 año	4,5	3,7	4,9
Entre 1 y 5 años	30,4	29,4	31,0
Entre 5 y 10 años	24,1	22,1	25,3
Más de 10 años	40,9	44,9	38,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

### Distribución del voluntariado actual según antigüedad en la organización. Resultados generales y por edad. %

GRÁFICO 9



<sup>66</sup> Los datos desagregados para estas variables pueden consultarse en el Anexo.

## ¿Qué factores inciden a la hora de elegir la organización con la que colaborar? ¿Cómo son las organizaciones de las que forma parte el voluntariado?

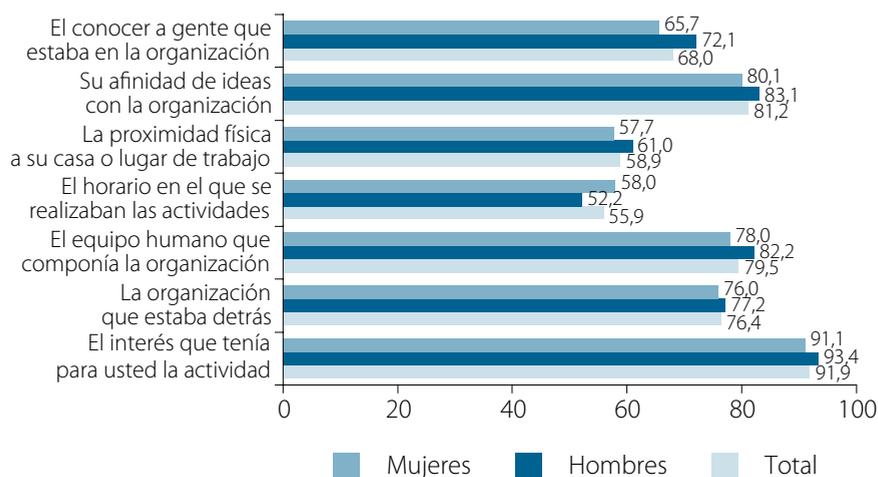
Pueden ser diversos los factores que inciden a la hora de elegir la organización con la que colaborar: *el 91 % del voluntariado señala el interés que para él tenía la actividad, el 81,2 % su afinidad con la organización, el 79,5 % el equipo humano que componía la organización y el 76,4 % la organización que estaba detrás.*

En menor medida, aunque también han sido mencionados por más de la mitad de las personas voluntarias, se encuentran cuestiones como el conocer a gente que estaba en la organización, la proximidad física de la organización o el horario en el que se desarrollaban las actividades.

### Factores que incidieron (mucho o bastante) en el voluntariado actual a la hora de elegir la organización.

GRÁFICO 10

#### Resultados generales y por sexo. %



Estos resultados no distan demasiado de la consulta realizada en 2008 a la población de Bizkaia<sup>67</sup>, donde se apunta como la principal razón por la que se elige una organización el interés por la actividad, seguido del equipo humano que integra la organización, y la afinidad con las ideas de la organización.

<sup>67</sup> Op. cit.

El análisis de datos desagregados en función de la edad indica que las diferencias sólo resultan estadísticamente significativas en uno de los factores planteados: parece que a medida que aumenta la edad más importancia adquiere la organización que está detrás de la acción voluntaria que se realiza.

**Factores que incidieron (mucho o bastante) en el voluntariado actual a la hora de elegir la organización. Resultados generales y por edad de inicio de la acción voluntaria. %**

TABLA 38

Factores incidentes a la hora de elegir organización (nota 2)	Total	Menos de 18	Entre 18 y 30	Entre 31 y 45	Entre 46 y 65	Más de 65
El interés que tenía para usted la actividad	91,9	92,4	94,4	92,2	89,1	81,3
La organización que estaba detrás (*)	76,4	72,7	75,2	79,2	78,3	81,3
El equipo humano que componía la organización	79,5	83,3	79,2	75,0	82,6	75,0
El horario en el que se realizaban las actividades	55,9	45,5	48,8	57,1	69,2	56,3
La proximidad física a su casa o lugar de trabajo	58,9	50,0	59,2	57,1	66,3	43,8
Su afinidad de ideas con la organización	81,2	81,8	80,0	85,7	79,3	81,3
El conocer a gente que estaba en la organización	68,0	68,2	69,4	58,4	71,7	75,0

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 2: los porcentajes no suman 100 porque las opciones de respuesta no son excluyentes.

Casi la mitad de las personas que son voluntarias actualmente ha colaborado en *más de una organización a lo largo de su vida*.

Aunque no se advierten diferencias significativas, parece que es algo más frecuente que las mujeres no hayan variado de organización a lo largo de su trayectoria como voluntarias.

Tampoco se han podido constatar diferencias a este respecto en función de otras variables como la edad, el territorio histórico de residencia de la persona encuestada o el tamaño del municipio de residencia<sup>68</sup>.

<sup>68</sup> Los datos desagregados para estas variables pueden consultarse en el Anexo.

**Distribución del voluntariado actual según ha sido voluntario/a o no en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 39

Colaboración en más de una organización a lo largo de su vida	Total	Hombres	Mujeres
Sí ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	47,5	49,3	46,6
No ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	52,5	50,7	53,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Número de organizaciones distintas en las que ha sido voluntario/a a lo largo de su vida el voluntariado actual. Resultados generales y por sexo. Estadísticos básicos**

TABLA 40

Colaboración en más de una organización a lo largo de toda su vida	Total	Hombres	Mujeres
Media	3,08	3,29	2,96
Mediana <sup>69</sup>	3	3	3
Moda <sup>70</sup>	2	2	2
Desviación típica <sup>71</sup>	1,4	1,7	1,2
Mínimo	2	2	2
Máximo	10	10	10

Las personas que han colaborado en más de una organización han participado de media en tres organizaciones, si bien el caso más repetido coincide con el de aquellas personas que han sido voluntarias en dos organizaciones diferentes desde que comenzaron hasta la actualidad.

El sexo o la edad de las personas voluntarias no parecen guardar relación con el número de organizaciones distintas en las que se ha colaborado.

<sup>69</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>70</sup> La *moda* indica el valor más repetido.

<sup>71</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

**Número de organizaciones distintas en las que ha colaborado a lo largo de su vida el voluntariado actual que ha sido voluntario/a en más de una organización. Resultados generales y por edad. Estadísticos básicos**

TABLA 41

Colaboración en más de una organización a lo largo de toda su vida	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Media	3,08	2,45	3,12	3,79	2,90	2,60
Mediana	3	2	3	3	2	2
Moda	2	2	3	3	2	2
Desviación típica	1,4	0,71	1,61	2,07	1,54	1,10
Mínimo	2	1	1	1	1	1
Máximo	10	4	7	10	10	6

**Número de organizaciones distintas en las que ha colaborado a lo largo de su vida el voluntariado actual que ha sido voluntario/a en más de una organización. Resultados generales y por antigüedad como voluntario/a (a lo largo de su vida). Estadísticos básicos**

TABLA 42

Número de organizaciones a lo largo de toda su vida (*)	Total	Menos de 5 años	Entre 5 y 9 años	Entre 10 y 19 años	20 o más años
Media	3,08	2,35	2,60	2,97	3,60
Mediana <sup>72</sup>	3	2	2	3	3
Moda <sup>73</sup>	2	2	2	2	2
Desviación típica <sup>74</sup>	1,4	0,60	0,76	1,32	1,83
Mínimo	2	2	2	2	2
Máximo	10	4	5	7	10

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $F < 0,05$ ).

<sup>72</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>73</sup> La *moda* indica el valor más repetido.

<sup>74</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

Sin embargo, se advierten diferencias significativas en función del tiempo que se lleva colaborando como voluntario o voluntaria a lo largo de la vida, siendo las personas que más tiempo llevan ejerciendo el voluntariado las que han colaborado en más organizaciones.

Además, el 46,4 % de las personas voluntarias consultadas ha reconocido que *actualmente compagina* su labor como voluntaria en más de una organización. Aunque nuevamente las diferencias entre hombres y mujeres no son estadísticamente significativas, parece que en este caso son ellas las que en mayor medida simultanean esta labor.

**Distribución del voluntariado actual según ha sido voluntario/a o no en más de una organización en la actualidad. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 43

Colaboración en más de una organización actualmente	Total	Hombres	Mujeres
Sí colabora en más de una organización en la actualidad	46,4	41,8	49,1
No colabora en más de una organización en la actualidad	53,6	58,2	50,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Los datos disponibles no han permitido confirmar estadísticamente la asociación entre la variable edad y el hecho de colaborar en más de una organización al mismo tiempo pero cabe señalar que es entre las personas voluntarias de 50 a 64 años entre quienes es más frecuente que esto suceda.

**Distribución del voluntariado actual según colabora o no en más de una organización en la actualidad. Resultados generales y por edad. %** TABLA 44

Colaboración en más de una organización actualmente	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Sí colabora en más de una organización en la actualidad	46,4	39,4	36,0	43,8	62,7	40,0
No colabora en más de una organización en la actualidad	53,6	60,6	64,0	56,3	37,3	60,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Tampoco las diferencias entre territorios históricos son notables, si bien Gipuzkoa se sitúa por encima de la media mientras que Álava registra la tasa más baja de personas voluntarias que colaboran en más de una organización actualmente. Así mismo, los datos desagregados a partir del tamaño del municipio de residencia del voluntariado no permiten observar una tendencia clara<sup>75</sup>.

**Número de organizaciones en las que colabora actualmente el voluntariado actual. Resultados generales y por sexo. Estadísticos básicos** TABLA 45

Organizaciones en las que se colabora actualmente	Total	Hombres	Mujeres
Media	1,67	1,60	1,71
Mediana <sup>76</sup>	1	1	1
Moda <sup>77</sup>	1	1	1
Desviación típica <sup>78</sup>	0,93	0,94	0,93
Mínimo	1	1	1
Máximo	6	6	6

**Número de organizaciones en las que colabora actualmente el voluntariado actual que ha colaborado en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y por edad. Estadísticos básicos** TABLA 46

Colaboración en más de una organización actualmente	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Media	1,67	1,45	1,68	1,69	1,94	1,48
Mediana	1	1	1	1	2	1
Moda	1	1	1	1	2	1
Desviación típica	0,93	0,67	1,21	1,09	0,95	0,68
Mínimo	1	1	1	1	1	1
Máximo	6	4	6	6	5	4

<sup>75</sup> Los datos desagregados para estas variables pueden consultarse en el anexo.

<sup>76</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>77</sup> La *moda* indica el valor más repetido.

<sup>78</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

En la actualidad las personas voluntarias colaboran de media en 1,67 organizaciones, si bien el caso más repetido coincide con el de aquellas personas que son voluntarias en una organización.

Ni el sexo ni la edad parecen marcar grandes diferencias a este respecto, si bien en consonancia con lo dicho anteriormente, es el grupo de entre 50 y 64 años el que parece aglutinar a las personas voluntarias que pertenecen a un mayor número de organizaciones.

Centrando la atención en aquella organización en la que la persona voluntaria consultada dedica actualmente más tiempo, se ha llegado a conocer la distribución del voluntariado actual en función del ámbito de actuación en el que se enmarca su labor altruista.

*El ámbito<sup>79</sup> que más voluntariado aglutina es el de acción social, el 35,2 % del voluntariado participa en organizaciones de este ámbito que agrupa a aquellas entidades cuya labor se orienta a la integración de colectivos en situación de desprotección o especial vulnerabilidad. Le siguen el ámbito de las organizaciones cívicas donde se clasifican las asociaciones vecinales, asociaciones de personas jubiladas, mujeres, etc. (17,2 %) y el ámbito de cultura (13,8 %).*

**Distribución del voluntariado actual según ámbito de actuación de la organización en la que colabora. %**

GRÁFICO 11



Los tres territorios históricos presentan un panorama similar en cuanto a ámbitos y tampoco se aprecian diferencias al comparar los datos de que-

<sup>79</sup> En el apartado 9.6. del Anexo pueden consultarse los criterios que se han utilizado para clasificar las organizaciones en cada uno de los ámbitos.

nes viven en municipios de menor y mayor tamaño en base al número de habitantes<sup>80</sup>.

La diferente distribución de los datos de voluntarios y voluntarias indica una asociación entre el sexo y el ámbito de actuación de la organización que la persona elige para desarrollar labores de voluntariado. *Ellas eligen en mayor medida que ellos el ámbito de acción social y sin embargo, el peso del voluntariado masculino que se vincula a ámbitos como la cultura, la salud y especialmente el deporte se sitúa por encima de la media.*

Estos datos casan perfectamente con los aportados de carácter estatal ofrecidos por el CIS<sup>81</sup>, que manifiestan que hay una mayoría masculina en áreas como el deporte, ocio y tiempo libre, el medio ambiente, la protección de animales o la protección civil. Las áreas más feminizadas son discapacidad y dependencia, educación y cultura y salud.

**Distribución del voluntariado actual según ámbito de actuación de la organización en la que colabora. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 47

Ámbito de actuación de la organización (*)	Total	Hombres	Mujeres
Cooperación al desarrollo	8,4	7,4	8,9
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, personas jubiladas...)	17,2	14,7	18,6
Cultura (incluye euskera...)	13,8	16,9	12,1
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...)	35,2	26,5	40,1
Medioambiente	2,1	2,2	2,0
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	8,4	8,8	8,1
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras)	9,9	12,5	8,5
Derechos Humanos	1,6	2,9	,8
Deporte	3,4	8,1	,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

<sup>80</sup> Los datos desagregados para estas variables pueden consultarse en el Anexo.

<sup>81</sup> Op. cit.

La edad también establece diferencias significativas a la hora de elegir el ámbito de la organización. *Algunos ámbitos se vinculan especialmente con personas de mayor edad, como el de acción social o el cívico (en ambos casos el grupo de más de 65 años presenta porcentajes por encima de la media general), mientras que entre las personas de menos de 30 años es más habitual que se opte por el ocio y tiempo libre (registra un porcentaje 13 puntos por encima de la media) y la cultura.*

**Distribución del voluntariado actual según ámbito de actuación de la organización en la que colabora. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 48

Ámbito de actuación de la organización (*)	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Cooperación al desarrollo	8,4	8,1	17,4	6,9	10,6	3,0
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...)	17,2	10,8	10,9	19,0	16,3	24,8
Cultura (incluye euskera...)	13,8	18,9	23,9	10,3	15,4	5,9
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...)	35,2	29,7	17,4	29,3	31,7	54,5
Medioambiente	2,1	–	4,3	3,4	1,9	2,0
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	8,4	21,6	8,7	10,3	4,8	1,0
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras)	9,9	8,1	13,0	15,5	9,6	6,9
Derechos Humanos	1,6	–	2,2	5,2	1,0	1,0
Deporte	3,4	2,7	2,2	–	8,7	1,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

## ¿Qué tareas implica la acción voluntaria?

¿Cuánto se dedica?

¿Cuándo se ejerce?

Una amplia mayoría del voluntariado actual, casi *siete de cada diez personas voluntarias, realiza tareas de intervención directa* de diversa índole (acompañamiento, actividades de ocio, etc.), *el resto asumen tareas de gestión y administración o bien compagina ambas* y con frecuencia se corresponden con miembros de las juntas directivas de asociaciones compuestas exclusiva o mayoritariamente por voluntariado.

Estos datos coinciden prácticamente con los aportados en el estudio de Bizkaia del año 2008<sup>82</sup>, que cifra en el 77 % el voluntariado vizcaíno que se dedica a tareas de intervención directa con personas (acompañamiento). Este estudio pone de relevancia que el voluntariado suele ser multitarea, es decir, que se implica en tareas de diversa índole: el 57 % realiza tareas de animación, el 45 % realiza tareas de coordinación-dirección y el 19 % administrativas, de contabilidad o finanzas. En el mismo sentido apuntan los datos del Anuario Tercer Sector de España<sup>83</sup>: las principales ocupaciones del voluntariado son la atención directa (85,6 %) y la sensibilización (78,8 %). Además, el 60,9 % se ocupa de la administración y gestión<sup>84</sup>.

Cabe destacar que existen diferencias significativas en función del sexo: *tres de cada cuatro mujeres realiza tareas de intervención mientras que las realiza un 57,4 % de los hombres*. Lo que significa que ellos tienden a asumir en mayor medida labores de voluntariado relacionadas con la gestión y dirección de las organizaciones.

El Anuario del Tercer Sector de Bizkaia de 2010<sup>85</sup> también alerta sobre la infrarrepresentación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones del sector. Ellas son mayoría sólo en el 38,1 % de las juntas directivas aunque el voluntariado femenino es mayoritario en el 51,3 % de las organizaciones del sector.

<sup>82</sup> Op. cit.

<sup>83</sup> Op. cit.

<sup>84</sup> En este estudio el abanico de respuestas a esta pregunta era amplio y no excluyente, motivo por el cual los porcentajes de respuesta no suman 100 %.

<sup>85</sup> Op. cit.

**Distribución del voluntariado actual según tipo de actividad que ejerce. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 49

Tipo de actividad (*)	Total	Hombres	Mujeres
Tareas de gestión y administración	21,7	30,1	17,1
Tareas de intervención directa con colectivos	68,8	57,4	75,2
Ambas	9,4	12,5	7,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

La edad y la relación con la actividad también marca diferencias reseñables; *las tareas de administración y gestión son asumidas en mayor medida por personas de entre 30 y 39 años y por personas que están ocupadas.*

**Distribución del voluntariado actual según tipo de actividad que ejerce. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 50

Tipo de actividad (*)	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Tareas de gestión y administración	21,7	10,8	30,4	25,9	22,3	22,8
Tareas de intervención directa con colectivos	68,8	82,4	56,5	62,1	64,1	73,3
Ambas	9,4	6,8	13,0	12,1	13,6	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

**Distribución del voluntariado actual según tipo de actividad que ejerce. Resultados generales y por relación con la actividad %**

TABLA 51

Tipo de actividad (*)	Total	Ocupados/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
Tareas de gestión y administración	21,7	29,7	13,0	5,7	20,8
Tareas de intervención directa con colectivos	68,8	55,2	73,9	88,6	75,3
Ambas	9,4	15,2	13,0	5,7	3,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

*El 83,3 % del voluntariado actual dice desarrollar su labor voluntaria de manera continuada en la organización en la que participa, mientras que el resto se corresponde con un tipo de voluntariado de carácter ocasional. No se aprecian grandes diferencias en función del sexo.*

**Distribución del voluntariado actual según frecuencia de dedicación. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 52

Frecuencia dedicación	Total	Hombres	Mujeres
Ocasional o esporádico	16,7	14,7	17,8
Continuado o estable	83,3	85,3	82,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

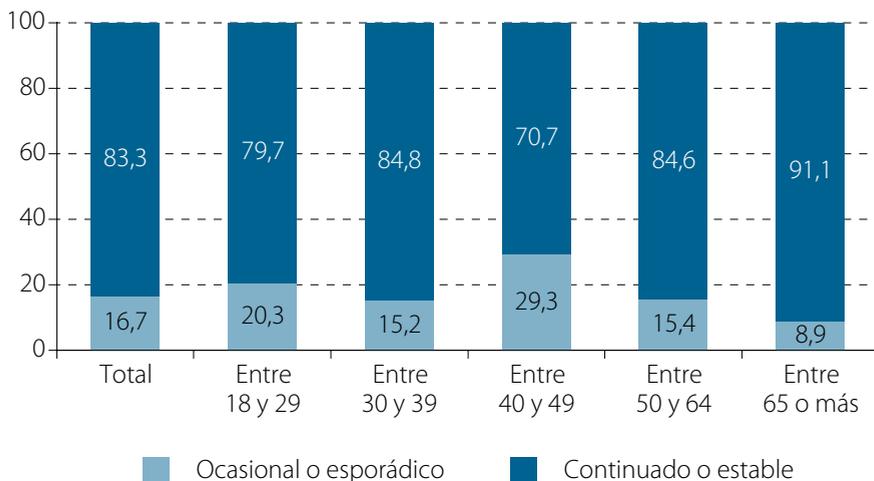
Los datos ofrecidos por el estudio del voluntariado para 2008 en Bizkaia<sup>86</sup> cifra en un 68 % el voluntariado que colabora de manera habitual o continuada en las actividades de la organización, mientras el resto lo hace de manera esporádica.

La edad en cambio, sí establece ciertas diferencias en este asunto. *Las mayores tasas de voluntariado ocasional se registran entre el voluntariado más joven (de 18 a 29 años) y el voluntariado de entre 40 y 49 años, mientras que*

<sup>86</sup> Op. cit.

## Distribución del voluntariado actual según frecuencia de dedicación. Resultados generales y por edad. %

GRÁFICO 12



el colectivo de personas voluntarias de más de 65 años se caracteriza por estar compuesto por una proporción especialmente elevada de voluntariado estable.

Del mismo modo se observan diferencias al comparar los datos de la población voluntaria en función de su relación con la actividad. *Son las personas inactivas (excepto las estudiantes), entre las cuales el peso de personas de más edad es especialmente importante, quienes presentan la mayor tasa de voluntariado estable.*

## Distribución del voluntariado actual según frecuencia de dedicación. Resultados generales y por relación con la actividad. %

TABLA 53

Frecuencia dedicación (*)	Total	Ocupados/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
Ocasional o esporádico	16,7	20,5	23,9	22,9	8,4
Continuo o estable	83,3	79,5	76,1	77,1	91,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Seis de cada diez personas voluntarias dedican entre 1 y 5 horas a la semana al voluntariado. Únicamente un 3 % dedica más de 15 horas a la semana y un 6,4 % dedica menos de una hora semanal.

Parece haber una mayor dedicación semanal entre los hombres que entre las mujeres. Entre ellas hay un mayor porcentaje que dedica menos de una hora a la semana (9 % de las mujeres frente al 1,8 % de los hombres) y es superior el porcentaje de hombres que dedica más de 10 horas (11,8 % frente a 6,4 %).

### Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente.

TABLA 54

#### Resultados generales y por sexo. %

Tiempo dedicado (Nota)	Total	Hombres	Mujeres
Menos de una hora a la semana	6,4	1,8	9,0
Entre 1 hora y 5 horas a la semana	61,7	56,4	64,9
Entre 6 horas y 10 horas a la semana	23,5	30,0	19,7
Entre 11 horas y 15 horas a la semana	5,4	8,2	3,7
Entre 16 horas y 20 horas a la semana	2,3	1,8	2,7
Más de 20 horas a la semana	0,7	1,8	0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: es importante tener en cuenta que el índice de no respuesta en esta pregunta es alto (el 22,2 % no ha contestado) por lo que los datos deben ser interpretados con cautela.

Con el fin de simplificar la lectura de los datos anteriores, se ha establecido una segunda clasificación que viene a diferenciar entre las personas voluntarias que dedican 5 horas o menos a la semana y aquellas otras cuya dedicación es mayor.

Casi el 32 % del voluntariado actual dedica más de 5 horas semanales a su trabajo voluntario mientras que la dedicación del resto es menor. En este caso las diferencias entre hombres y mujeres son más que reseñables ya que *la proporción de mujeres voluntarias cuya dedicación es superior a las 5 horas semanales (26,1 %) es casi seis puntos inferior a la media general y casi 16 puntos porcentuales menor que la de los hombres.*

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente. Resultados generales y según sexo. %**

TABLA 55

Tiempo dedicado (*) (Nota 2)	Total	Hombres	Mujeres
5 horas o menos a la semana	68,1	58,2	73,9
Más de 5 horas a la semana	31,9	41,8	26,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Nota 2: es importante tener en cuenta que el índice de no respuesta en esta pregunta es alto (el 22,2 % no ha contestado) por lo que los datos deben ser interpretados con cautela.

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente. Resultados generales y por tipo de actividad que ejerce. %**

TABLA 56

Tipo de actividad (*)	Total	5 horas o menos a la semana	Más de 5 horas a la semana
Tareas de gestión y administración	21,7	20,7	27,7
Tareas de intervención directa con colectivos	68,8	72,4	55,3
Ambas	9,4	6,9	17,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

El Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia de 2010<sup>87</sup> también contempla que el 27,5 % del voluntariado de las organizaciones del Tercer Sector en dicho territorio más de 5 horas a la semana al 27,5 %. En esta misma línea los datos del Anuario Tercer Sector de Acción Social en España<sup>88</sup> cifra en 32,5 % el voluntariado que dedica 5 ó más horas.

Se ha constatado una relación significativa entre el tiempo dedicado al voluntariado y el tipo de tareas que se realizan. *Las personas que menos tiempo dedican a la acción voluntaria realizan mayormente tareas de intervención directa (7 de cada 10) mientras que entre quienes dedican más tiempo al volun-*

<sup>87</sup> Op. cit.

<sup>88</sup> Op. cit.

tariado un 44,7% realiza tareas de gestión exclusivamente o combina la gestión con la intervención.

En este caso no ha sido posible confirmar diferencias estadísticamente significativas en función de la edad o de la relación con la actividad remunerada pero los porcentajes sí permiten identificar una cierta tendencia. *Parece que entre las personas de mayor edad y también entre las inactivas, incluyendo en este caso a las estudiantes, el peso del voluntariado que dedica más de 5 horas a la organización es algo mayor.*

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 57

	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
5 horas o menos a la semana	68,1	69,1	74,3	69,4	67,1	65,6
Más de 5 horas a la semana	31,9	30,9	25,7	30,6	32,9	34,4
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente. Resultados generales y por relación con la actividad. %**

TABLA 58

	Total	Ocupado/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
5 horas o menos a la semana	68,1	70,5	78,1	66,7	64,2
Más de 5 horas a la semana	31,9	29,5	21,9	33,3	35,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Aunque tener personas dependientes a cargo se relaciona negativamente con las probabilidades de ser voluntario o voluntaria, sin embargo no parece influir en el tiempo que se dedica al voluntariado.

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que dedica al voluntariado semanalmente. Resultados generales y por existencia de personas dependientes a cargo. %**

TABLA 59

	Total	Sí tiene personas dependientes	No tiene personas dependientes
5 horas o menos a la semana	68,1	67,7	68,1
Más de 5 horas a la semana	31,9	32,3	31,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según días de la semana en los que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 60

Días de la semana	Total	Hombres	Mujeres
Entre semana	52,9	47,1	56,2
Fines de semana	13,8	15,4	12,8
Entre semana y fines de semana	33,3	37,5	31,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

*Algo más de la mitad del voluntariado ejerce su actividad voluntaria entre semana y un tercio señala hacerlo tanto entre semana como los fines de semana. No se han identificado diferencias significativas en función del sexo, si bien el porcentaje de mujeres que se dedican al voluntariado sólo entre semana es superior al de los hombres (56,2 % ellas y 47,1 % ellos).*

El dato difiere ligeramente del aportado por el estudio de Bizkaia publicado en 2008<sup>89</sup> según el cual la mayoría del voluntariado vizcaíno (43 %) colaboraba indistintamente los días laborables o los fines de semana.

<sup>89</sup> Op. cit.

Sin embargo, la edad marca diferencias importantes en el momento de dedicación siendo *las personas de más edad quienes mayoritariamente ejercen voluntariado sólo entre semana* (casi 8 de cada 10 personas de 65 años o más realizan su actividad voluntaria entre semana) y *las personas más jóvenes quienes en mayor medida combinan su actividad entre semana con el fin de semana* (casi la mitad del voluntariado de menos de 30 años).

**Distribución del voluntariado actual según días de la semana en los que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 61

Días de la semana (*)	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Entre semana	52,9	31,1	32,6	47,3	56,9	77,2
Fines de semana	13,8	21,6	23,9	23,6	9,8	2,0
Entre semana y fines de semana	33,3	47,3	43,5	29,1	33,3	20,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

También la relación con la actividad de las personas establece diferencias significativas y en la medida en que esta variable y la edad están a su vez relacionadas, coincide que el porcentaje de personas inactivas (que no son estudiantes) que ejerce el voluntariado sólo entre semana es notoriamente superior al resto.

**Distribución del voluntariado actual según días de la semana en los que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por relación con la actividad. %**

TABLA 62

Días de la semana (*)	Ocupados/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
Entre semana	39,0	45,7	31,4	73,4
Fines de semana	19,1	17,4	28,6	3,9
Entre semana y fines de semana	41,8	37,0	40,0	22,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

La mitad de la población voluntaria ejerce su actividad por las tardes. No se advierten diferencias significativas en función del sexo aunque el porcentaje de mujeres que realiza su tarea voluntaria por las tardes es algo superior al de los hombres. Tampoco se han identificado diferencias significativas en función de la edad o la situación laboral de las personas<sup>90</sup>.

**Distribución del voluntariado actual según horario en el que ejerce su actividad voluntaria. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 63

Horarios	Total	Hombres	Mujeres
Mañanas	15,9	16,2	15,8
Tardes	51,7	44,9	55,6
Mañana y tarde	15,1	16,9	14,1
Noche	1,6	2,2	1,2
Mañana, tarde y noche	10,3	13,2	8,7
Otras combinaciones	5,3	6,6	4,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado actual según periodo en el que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 64

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	2,7	1,5	3,3
Durante el curso lectivo	44,3	44,1	44,4
En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	53,1	54,4	52,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Más de la mitad del voluntariado desarrolla su actividad a lo largo de todo el año (tanto en periodo lectivo como en periodos vacacionales). Es reducido

<sup>90</sup> Pueden consultarse datos desagregados para estas variables en el anexo.

el porcentaje de personas voluntarias que desarrollan su actividad sólo en periodos vacacionales (2,7 %).

No se advierten diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, la edad o la situación laboral aunque cabe hacer algunos matices.

A mayor edad mayor parece ser la implicación sólo durante el curso lectivo. Así, casi el 55 % de las personas de 65 años o más ejercen su actividad sólo durante el curso lectivo. Además, es el voluntariado más joven el que en mayor medida realiza la actividad voluntaria en periodo vacacional.

**Distribución del voluntariado actual según periodo en el que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 65

Periodo	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	2,7	6,8	4,3	3,7	0	1,0
Durante el curso lectivo	44,3	40,5	47,8	31,5	42,2	54,5
En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	53,1	52,7	47,8	64,8	57,8	44,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado actual según periodo en el que ejerce la actividad voluntaria. Resultados generales y por relación con la actividad. %**

TABLA 66

Periodo (*)	Total	Ocupados/as	Desempleados/as	Estudiantes	Otros/as inactivos/as
Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	2,7	2,1	4,3	11,4	0,6
Durante el curso lectivo	44,3	36,4	47,8	42,9	51,3
En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	53,1	61,4	47,8	45,7	48,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Esta misma tendencia es la que reflejan los datos relativos a la relación de la población con la actividad. Son los y las estudiantes quienes en mayor me-

dida ejercen la actividad voluntaria en periodos vacacionales de forma exclusiva (11,4 % de los y las estudiantes frente al 2,7 % del total). Además, la mitad de la población inactiva que no es estudiante (personas jubiladas, paradas, etc.) desarrolla su actividad durante el curso lectivo mientras que seis de cada diez personas ocupadas ejerce el voluntariado durante todo el año.

*El 41,5 % del voluntariado señala haber aumentado con el paso del tiempo su grado de implicación en la acción voluntaria* mientras que el 44,9 % cree que su implicación ha permanecido prácticamente igual a lo largo de los años. El porcentaje de quienes señalan haber disminuido con los años su implicación es de un 13,6 %.

Los datos son similares a los registrados en el estudio de Bizkaia de 2008<sup>91</sup>, donde se señala que el 42 % del voluntariado vizcaíno afirmaba que su compromiso había aumentado con el tiempo, mientras el 37 % aseguraba que había permanecido igual, siendo minoría quiénes afirmaban que su compromiso ha disminuido (21 %).

Hombres y mujeres parecen percibir de manera significativamente diferente su variación en el grado de implicación siendo las mujeres las que perciben en mayor medida un descenso de implicación con el paso del tiempo.

### **Distribución del voluntariado actual según variación en el grado de implicación. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 67

Variación en el grado de implicación (*)	Total	Hombres	Mujeres
Sí, con los años ha aumentado	41,5	44,9	39,7
Sí, con los años ha disminuido	13,6	6,6	17,4
No, ha permanecido prácticamente igual	44,9	48,5	42,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

También en función de la edad existen diferencias estadísticamente significativas. La mayor parte de las personas de más de 50 años considera que su implicación no ha variado y en caso de haber variado se ha visto incrementada. Entre los más jóvenes, menores de 30 años, la proporción de voluntariado que dice haber aumentado su implicación con el tiempo representa

<sup>91</sup> Op. cit.

la mitad pero se registra un 13,5 % que dice que su implicación ha disminuido. El grupo en el que la disminución de implicación registra un mayor valor es el de aquellas personas que tienen entre 30 y 39 años.

### Distribución del voluntariado actual según variación en el grado de implicación. Resultados generales y por edad. %

TABLA 68

Variación en el grado de implicación (*)	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Sí, con los años ha aumentado	41,5	50,0	39,1	43,1	42,3	34,7
Sí, con los años ha disminuido	13,6	13,5	26,1	17,2	6,7	12,9
No, ha permanecido prácticamente igual	44,9	36,5	34,8	39,7	51,0	52,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Los datos recogidos parecen indicar que a mayor antigüedad en la organización hay mayor proporción de personas que han aumentado su implicación, a excepción del grupo de veteranos que superan los 10 años de trayectoria quienes registran un índice algo menor que los tramos inmediatamente anteriores.

### Distribución del voluntariado actual según variación en el grado de implicación. Resultados generales y por antigüedad en la organización. %

TABLA 69

Variación en el grado de implicación (*)	Total	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 5 y 10 años	Más de 10 años
Sí, con los años ha aumentado	41,5	23,5	44,8	44,6	39,1
Sí, con los años ha disminuido	13,6	0	8,6	17,4	16,0
No, ha permanecido prácticamente igual	44,9	76,5	46,6	38,0	44,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Quienes en la actualidad dedican más de 5 horas semanales a la acción voluntaria han visto incrementar su implicación en mayor medida que quienes dedican 5 horas o menos (60 % frente a 37,4 %).

**Distribución del voluntariado actual según variación en el grado de implicación. Resultados generales y por tiempo dedicado al voluntariado. %**

TABLA 70

Variación en el grado de implicación (*)	Total	5 horas o menos semanales	Más de 5 horas semanales
Sí, con los años ha aumentado	41,5	37,4	60,0
Sí, con los años ha disminuido	13,6	13,3	8,4
No, ha permanecido prácticamente igual	44,9	49,3	31,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: El (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

Otra variable que incide a la hora de percibir las variaciones en el grado de implicación es el tipo de tareas que se realizan, siendo las personas que compaginan tareas de gestión y administración con tareas de intervención las que en mayor medida han visto incrementar su implicación.

**Distribución del voluntariado actual según variación en el grado de implicación. Resultados generales y por tipo de tareas que desempeña. %**

TABLA 71

Variación en el grado de implicación (*)	Total	Tareas de gestión y administración	Tareas de intervención directa con colectivos	Ambas
Sí, con los años ha aumentado	41,5	43,4	37,6	66,7
Sí, con los años ha disminuido	13,6	16,9	13,7	5,6
No, ha permanecido prácticamente igual	44,9	39,8	48,7	27,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

## 6.5. Acercamiento al voluntariado y motivaciones iniciales

En este apartado se ofrece información que ayuda a entender por qué una persona decide hacerse voluntaria y sobre todo, qué la mantiene en ello (motivaciones, cumplimiento de expectativas...). En primer lugar se ofrecen algunos datos cuantitativos a los que ha sido posible llegar a través de la encuesta para posteriormente pasar a interpretar los datos con las aportaciones de carácter cualitativo recabadas en los grupos de discusión.

Aunque las motivaciones sean distintas el voluntariado posibilita que personas de diferente índole compartan experiencias similares en las organizaciones en las que colaboran. No obstante cabe tener muy presente que la satisfacción del voluntariado guarda una relación con la cobertura de motivaciones iniciales y por eso, poner el foco en el cómo y el por qué cada persona, por iniciativa propia, se acerca a una organización resulta clave.

### ¿Qué motiva a la población a iniciarse en el voluntariado?

El 33,1 % de las personas voluntarias consultadas ha señalado la mejora de la calidad de vida de las personas como uno de los principales motivos, esto es, *el motivo más mencionado se refiere a ayudar a terceras personas*. En segundo lugar, un 27,2 % habla del fomento de la *transformación y la justicia social*, lo cual está estrechamente ligado a la idea anterior. Además, un 10,8 % alude al *enriquecimiento personal* y un 10,3 % menciona el querer *sentirse útil* o importante para otras personas. Por otro lado, se han señalado algunos factores que también favorecieron que se iniciaran en la labor voluntaria como el disponer de mucho tiempo libre (12,4 %) y conocer a alguna persona en la organización (10,3 %).

En función de la edad que tenían las personas voluntarias cuando iniciaron su acción voluntaria se observan algunas diferencias. Aunque los motivos principales siguen siendo contribuir a la mejora de la calidad de vida de las personas y fomentar la transformación social, en el caso de las personas que iniciaron el voluntariado con más de 65 años la contribución a la mejora de la calidad de vida de otras personas tiene un peso sustancial, siendo el motivo más mencionado por el 56,2 % de las personas de esta edad.

Además, el disponer de tiempo libre es un factor con mayor peso para las personas que comenzaron a ejercer el voluntariado a partir de los 45 años (el 24,2 % de las personas entre 46 y 65 años han señalado el tiempo libre y un 31,2 % en el caso de las personas de más de 65 años). Por otro lado, el disfrutar y pasarlo bien tiene mayor peso entre las personas que empezaron el voluntariado siendo muy jóvenes (menos de 18 años) o entre las que lo hicieron a partir de los 65 años (en torno al 12 % en ambos casos). También ser coherente con las ideas religiosas parece tener un mayor peso entre las personas que comenzaron siendo más mayores.

**Motivos principales que llevan a iniciarse en la labor voluntaria al voluntariado actual.**  
**Resultados generales y por edad de inicio. %**

TABLA 72

Motivos principales que llevaron a iniciar el voluntariado (nota)	Total	Menos de 18	Entre 18 y 30	Entre 31 y 45	Entre 46 y 65	Más de 65
Para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas	33,1	25,8	31,1	32,5	35,2	56,2
Para fomentar la transformación y la justicia social	27,2	27,3	34,4	18,2	25,3	31,2
Porque disponía de mucho tiempo libre	12,4	4,5	8,2	9,1	24,2	31,2
Enriquecimiento personal, satisfacción personal	10,8	13,6	9,0	10,4	12,1	0
Para sentirme útil, sentirme importante para otras personas	10,3	12,1	10,7	7,79	8,8	18,7
Porque conocía a alguna persona voluntaria en la organización	10,3	12,1	5,7	14,3	13,2	6,2
Para adquirir experiencia y formación con vistas a mi futuro	6,3	4,5	9,0	9,1	2,2	0
Para vivir nuevas experiencias	6,3	9,1	6,6	5,2	4,4	12,5
Disfrutar, pasarlo bien...	6,3	12,1	5,7	6,5	2,2	12,5
Por afición	6,3	10,6	7,4	5,2	3,3	0
Para involucrarme en el barrio/sociedad	4,8	7,6	6,6	3,9	2,2	0
Por ser afectado/a o tener algún familiar afectado/a	4,5	1,5	8,2	2,7	4,4	0

(...)

(...)

Motivos principales que llevaron a iniciar el voluntariado (nota)	Total	Menos de 18	Entre 18 y 30	Entre 31 y 45	Entre 46 y 65	Más de 65
Me sentía capacitado/a para realizar la actividad voluntaria	4,2	4,5	4,1	5,2	3,3	6,2
Por afinidad al colectivo	3,4	6,1	4,1	2,6	1,1	0
Ser coherente con mi ideas religiosas	3,2	3,0	4,1	0	4,4	6,2
Por influencia familiar	2,9	6,1	1,6	2,7	2,2	0
Por sensibilizar con la causa	2,9	1,5	4,9	5,2		0
Porque lo ha vivido toda la vida	2,9	6,1	4,1	1,3	1,1	0
Para conocer gente nueva, ampliar mi red social.	2,1	0	2,5	3,9	2,2	0
Para olvidar mis problemas	2,1	0	0,8	2,6	5,5	0
Para aportar algo a la sociedad	1,9	0	1,6	2,6	3,3	0
Se lo propusieron o recomendaron	1,9	3,0	1,6	1,3	2,2	0
Porque algún profesional de la medicina (psicólogo/a, etc.) me lo recomendó	1,1	1,5	0,8	0	2,2	0
Porque hacen falta personas voluntarias	1,1	0	1,6	1,3	0	6,2
Porque confío en la organización y su proyecto	1,1	1,5	0,8	2,6	1,1	0
Ofrecer la ayuda que le brindaron a él/ella	0,8	1,5	0	1,3	1,1	0
Conoció el voluntariado a través de charlas o formación	0,5	0	0,8	1,3	0	0

Nota: los porcentajes no suman 100 porque las opciones de respuesta no son excluyentes.

El informe del CIS referido a 2011<sup>92</sup> también señala como motivos principales aducidos por las personas que han realizado trabajo voluntario en los últimos 12 meses en primer y segundo lugar respectivamente, ayudar a los demás (39,5 %) y sentirse necesario o necesaria y útil (22,2 %), lo cual no dista mucho de los resultados ofrecidos en el presente estudio.

<sup>92</sup> Op. cit.

## Las motivaciones son individuales, pero múltiples y compartidas

Las motivaciones por las que las personas llegan a hacerse voluntarias están vinculadas a intereses, deseos o expectativas personales. *Cada persona parte de su propia motivación y son diversas las razones por las que se llega a formar parte del mundo voluntario.*

Podría decirse que hay *dos tipos de grandes motivaciones* que frecuentemente se combinan: motivación *altruista* (ayudar a otras personas, devolver lo que se ha recibido, promover el cambio social, etc.) y motivación *personal* (probar algo nuevo, conocer el mundo de lo social, adquirir experiencia para facilitar la incorporación laboral, satisfacción y desarrollo personal, etc.).

La motivación altruista –aquella ayuda que se ofrece de manera voluntaria y beneficia a otras personas sin que se esperen beneficios propios– es difícil de desligar de la personal cuando la acción voluntaria resulta tan gratificante para quien la realiza que dicen recibir «más de lo que dan», aunque a priori parezca un esfuerzo que no tiene ninguna recompensa. La propia acción altruista de dar y ayudar a los demás se define y caracteriza también por la satisfacción y gratificación personal que proporciona a quién la realiza.

En el marco de la motivación *personal* puede hablarse de elementos tales como hacer algo útil con el tiempo libre disponible, adquirir competencias y habilidades, adquirir experiencia laboral, conocer otras realidades y tener otras vivencias etc. En el marco de la motivación altruista es posible distinguir a su vez entre *elementos éticos, humanos y morales* –ser útil a la sociedad, ayudar a los demás, mejorar la situación de quien más lo necesita, devolver



a la sociedad lo que se ha recibido, etc.– y el deseo de *transformación o cambio social* (estas dos últimas con frecuencia se encuentran estrechamente ligadas).

Varias de estas motivaciones pueden estar presentes en más de una persona, y por lo general son motivos interconectados e interrelacionados que posibilitan que el voluntariado siga siendo una realidad.

«Tenía tiempo libre y quería emplearlo en algo que me ayudara interiormente. Quería también conocer otras realidades y otras vivencias. En el voluntariado he conocido mucha gente y me han aportado muchísimo».

#### **Motivaciones éticas, morales y humanas**

«La sensibilidad por lo humano, por la fragilidad humana, por estar al lado».

«Tenía tiempo libre. Quería dedicar mi tiempo a algo más que a mis propios deseos».

#### **Motivaciones de transformación social**

«Me motivó que las carencias que tienen las personas en exclusión son muchas y quería poner mi granito de arena».

#### **Motivaciones materiales y personales**

«Las ganas de servir. Ser útiles es una necesidad que tenemos todos los humanos. Que nos llamen inútiles es lo peor que nos puede pasar».

«Aunque de una manera secundaria está el ayudar a los demás principalmente entras por nutrir tus conocimientos y aprender más».

«Me acerqué a la organización con la intención de adquirir experiencia y poder incorporarme al mercado laboral».

Entre las personas extranjeras que han decidido formar parte del voluntariado se detecta, además de las principales motivaciones para ejercer esta

labor, una motivación que tiene que ver con la integración social y las posibilidades de conocer la cultura a través del voluntariado.

Entre el voluntariado más joven existe el deseo de adquirir experiencia y habilidades profesionales que faciliten su incorporación laboral, así como acercarse a organizaciones en las que poder ejercer en el futuro una actividad remunerada. No se trata de una motivación que esté presente en todas las personas jóvenes pero sí son motivos a los que alude exclusivamente este grupo de edad.

«Se valora mucho que combines el voluntariado o una actividad que tenga que ver con tus estudios».

«Entré por mi interés sobre la sanidad. Una vez que vas entrando ves el agradecimiento de la gente, lo que les aportas».

### Algunos factores que favorecen el acercamiento al voluntariado

Aunque las motivaciones con las que las personas se acercan al voluntariado están presentes de manera más o menos consciente, llama la atención las personas que señalan haberse acercado al voluntariado, a priori, sin ninguna motivación concreta, por un golpe de azar o derivado de una coyuntura concreta. Se trata de personas que expresan haberse acercado al voluntariado por amistades o familiares; por disponer de mucho tiempo libre tras la jubilación o baja por discapacidad, etc.

«Empecé un poco a ciegas. No tenía muy claro dónde me metía pero mis hermanos habían estado antes y como aquel verano no tenía nada que hacer pues me apunté».

Es destacable el volumen de personas que señala haberse acercado al voluntariado a través de *amistades o familiares* que les informaron o animaron a participar. Se trata, por lo general, de personas que a priori no mostraban un interés concreto por la acción voluntaria pero que tras recibir información sobre organizaciones o proyectos concretos en los que amistades o familiares participaban, optaron por acercarse a conocer la iniciativa y acabaron formando parte de ella.

La incidencia o el impacto directo que tienen amistades y familiares resulta relevante, ya que se conoce la acción voluntaria de manos de personas cercanas, por lo general implicadas en ella, que tienen una gran capacidad de motivación. Se trata de un claro ejemplo de la incidencia que el «boca a boca» y la información no formal y cercana tienen en la transmisión de la acción voluntaria, así como en la incorporación de nuevas personas.

«Me lo dijo una amiga que participaba en Proyecto Hombre porque había tenido allí a su hijo. Empecé a ir algunos días porque lo que me contó me ilusionó».

«Nunca me lo había planteado pero una amiga mía que había estado el verano anterior me motivó».

Otra clave realmente importante que lleva a las personas voluntarias a acercarse al voluntariado es *el tiempo libre disponible*, principalmente en el caso de personas inactivas, entre las que se encuentran las jubiladas o con algún tipo de discapacidad.

«Cuando me jubilé pensé en ceder algo de mi tiempo».

«Al jubilarme me sentía bien para hacer alguna cosa».

«Tengo una hija que es educadora social. Cuando me jubilé tenía tiempo libre y como quería trabajar con personas muy excluidas mi hija me habló de esta organización».

«Pensé que la jubilación era una oportunidad para seguir participando activamente en la sociedad».

Así mismo, el voluntariado engloba otro perfil vinculado a *las personas que tras haber sido usuarias o beneficiarias de alguna organización de afectados y afectadas (o familiares de aquellas)* pasan a convertirse en voluntarias con vistas a poder devolver parte de lo que han recibido directa o indirectamente de ellas. A este sentimiento de gratitud se une la intención de aportar la experiencia propia para mejorar la situación de los colectivos atendidos por estas organizaciones, ya que han vivido y conocen de primera mano sus dificultades y carencias. Este perfil suele ser el principal en el caso de las organizaciones vinculadas a alguna enfermedad o discapacidad.

«En su día hice Proyecto Hombre y quería devolver aquello, desde hace muchos años quería hacerlo».

«Desde joven siempre había tenido inquietudes. Cuando viví las consecuencias del Alzheimer primero en mi madre y luego en mi padre fui consciente de las necesidades de las familias».

La *asistencia a cursos, talleres o charlas* en las que intervenía alguna organización de voluntariado o que estaban vinculadas a la acción voluntaria (cursos de cooperación al desarrollo, etc.) ha sido también mencionada como vía de acercamiento al voluntariado. De manera ocasional también han sido identificados como factores que impulsaron la participación voluntaria la información proporcionada por los medios de comunicación o el haber tenido una relación laboral ajena a la acción voluntaria.

«Siempre me había llamado la cooperación. Hice un curso y a través de ello entré en la organización a la que pertenezco».

«En Radio Popular escuché que la asociación necesitaba personas y llamé».

En cualquier caso se advierte, a tenor de sus discursos, que en la mayoría de los casos existía un deseo o una predisposición a la solidaridad, por lo que estos factores pueden considerarse el detonante que acerca definitivamente a las personas al voluntariado, pero no su *leit motiv*. Por ello, hay quien cuando se refiere a las motivaciones habla de «*algo que ya existe en las personas*» desde antes, y no a algo concreto que las hace ser voluntarias, en clara alusión a ser solidario o solidaria, necesitar sentirse útil, querer transformar la sociedad, etc. En este sentido, el voluntariado puede entenderse como una forma de expresión de los valores personales.

«Me captó una vecina que había ido a misa, donde se había hablado de Proyecto Hombre (...). Estaba motivada para hacer cualquier voluntariado. Me motivó».

«Todos los que estamos en el voluntariado siempre hemos pensado en ello pero por falta de tiempo o porque nos hemos dedicado a trabajar, a los hijos, etc. En un momento dado te dices ahora lo voy a hacer. A todos nos ha movido el ayudar a los demás».

Por otro lado, cabe hablar *del voluntariado «que se aprende» desde la infancia*. Se trata de aquellas personas que desde su infancia han estado rodeadas

por personas de su entorno de referencia que eran voluntarias, o que han sido beneficiarias de asociaciones de voluntariado, principalmente de Tiempo Libre. En estos casos la actividad voluntaria está presente la mayor parte de su vida, el voluntariado suele entenderse como un *estilo de vida* y la implicación suele ser muy alta así como el vínculo de pertenencia o la identidad de voluntario o voluntaria.

«De joven había participado en el voluntariado y en asociaciones de tiempo libre. Tras jubilarme y ver la situación de los mayores me pareció un campo interesante y pensé que la jubilación era una oportunidad para seguir participando activamente en la sociedad. Es una aportación y una manera de estar al tanto de lo que pasa».

Además, entre las personas que desde la infancia o la juventud han sido voluntarias es más frecuente retomar la actividad cuando se ha interrumpido (por motivos laborales, familiares, etc.) puesto que la participación social está muy interiorizada.

Este perfil se caracteriza también por el deseo de devolver a la sociedad lo que se ha recibido mediante el voluntariado, además de querer aportar a otras personas lo que se ha aprendido y vivido mediante esta experiencia.

«En mi casa ya se hacía voluntariado, mi madre ya lo hacía así que es algo que ha venido rodado».

«Desde pequeña he estado implicada en actividades de tiempo libre así que ha sido una devolución natural».

«Desde pequeña había estado en un grupo de tiempo libre. Me aportó mucho y no quería dejarlo (...) quería aportar a otros lo que a mí me aportó».

*Algo más de la mitad del voluntariado vasco consultado (53,8 %) señala no haber cambiado las motivaciones con las que inició su acción voluntaria mientras que 2 de cada 10 considera que han variado totalmente y un 26,4 % que al menos en parte ha habido algún cambio motivacional.*

No se advierten diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, edad o antigüedad en la organización<sup>93</sup> aunque atendiendo a las res-

<sup>93</sup> Pueden consultarse los datos desagregados para estas variables en el Anexo.

**Distribución del voluntariado actual según cambio  
entre las motivaciones iniciales y las actuales.  
Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 73

Cambios en las motivaciones iniciales	Total	Hombres	Mujeres
No ha sentido ningún cambio	53,8	58,1	51,4
Sí, totalmente	19,8	16,9	21,5
Sí, al menos en parte	26,4	25,0	27,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

puestas de mujeres y hombres puede decirse que el porcentaje de mujeres que ha visto cambiar su motivación totalmente es algo superior al de los hombres.

Por lo general, las motivaciones iniciales suelen acompañar a las personas voluntarias a lo largo de todo su recorrido. Sin embargo, las relacionadas con las motivaciones personales parecen ir perdiendo peso mientras que el querer ayudar a los demás, el deseo de transformar y mejorar la sociedad o el querer sentirse útil prevalecen y permanecen como constantes.

Dicho de otro modo, los cambios suelen estar vinculados con una mayor implicación en el deseo de transformación social o mejora de ciertos colectivos frente al descenso de intereses más personales (adquirir experiencia, sentirse útil, ampliar la red social de relaciones, etc.) con los que podrían haberse acercado al voluntariado inicialmente.

Puede decirse también que las motivaciones aumentan una vez se ha adquirido cierta experiencia. Con el tiempo se estrecha el vínculo con la organización, se profundiza en las tareas que se realizan, se amplía la participación en la organización y con todo y se incrementa la satisfacción.

«En principio entramos para nutrirnos nosotros (...) Después cuando ves lo que recibes de esa gente, cómo evolucionan, etc. Eso es lo que te hace quedarte. Pero al entrar también hay algo personal, más allá de ayudar a la gente».

«Cuando entras es más egoísmo, estás pensando más en ti que en el otro. Qué me llena a mí, no si el otro necesita ayuda».

## 6.6. El significado del voluntariado

En el apartado de este informe dedicado a contextualizar la investigación se ha hecho referencia a las dificultades que aun hoy existen para definir el voluntariado y consensuar definiciones operativas que puedan ser asumidas en contextos y sociedades con tradiciones distintas. Efectivamente se trata de un fenómeno complejo y dependiendo de los aspectos en los que se ponga el acento se puede llegar a definiciones varias.

Precisamente por este motivo cobra especial relevancia acercarse a la definición desde otra perspectiva. Concretamente este estudio se ha propuesto conocer el significado que para las voluntarias y voluntarios vascos tiene este concepto.

Independientemente de la amplia amalgama de realidades que engloba el voluntariado, las personas que lo ejercen comparten una misma idea sobre su esencia en relación a: el apoyo y la transformación social que emana de su actividad, la satisfacción con la labor que se realiza y la aportación social que el voluntariado en su conjunto ofrece a la sociedad vasca.

### ¿Qué significa el voluntariado para las personas voluntarias?

Las respuestas al cuestionario ofrecidas por las personas voluntarias en relación a su opinión sobre qué es el voluntariado se han agrupado en tres grandes grupos<sup>94</sup>: el de las personas que en sus discursos ponen el acento en una visión trascendentalista del voluntariado; el de quienes tienen una visión más pragmática; y el de quienes visualizan el voluntariado de una manera personalista.

- *Visión trascendentalista*: se trata de personas que ensalzan los valores que impregnan el voluntariado, que lo convierten en un *estilo de vida, una actitud, una obligación o un compromiso*. Esta visión que podríamos llamar «de fondo», hace hincapié en la *justicia social*, en la *toma de conciencia*, en el *compromiso, militancia, activismo,...* y se visualiza como un ejercicio de *responsabilidad*.

<sup>94</sup> Esta clasificación guarda una estrecha relación con las principales motivaciones del voluntariado que se han descrito en el apartado dedicado al «acercamiento al voluntariado, motivaciones iniciales y cobertura de expectativas».

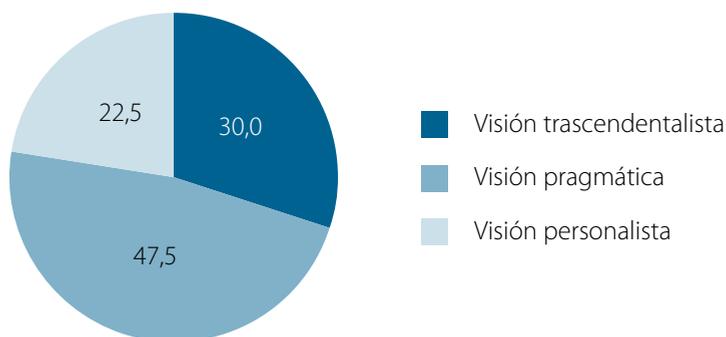
- *Visión pragmática:* bajo este epígrafe se aglutina a las personas para las cuales el voluntariado es una forma de participación solidaria y altruista. Esta visión pone el acento en la practicidad, en la funcionalidad, en la mejora, en *ayudar...* es decir, «en el resultado».
- *Visión personalista:* para estas personas el voluntariado es, huelga decirlo, desinteresado y gratuito, pero ponen el foco en la satisfacción y gratificación personal recibida, en la generosidad, en la realización personal. Se trata de una visión centrada en las personas que lo realizan, *en el efecto positivo para el voluntariado*, en la *reciprocidad*, en la retroalimentación y en las sinergias entre éste y quienes también se benefician de la actividad voluntaria.

*Prácticamente la mitad (47,5 %) de las personas voluntarias comparte una visión pragmática del voluntariado, el 30 % trascendentalista y el restante 22,5 % personalista.*

Aunque no demasiado pronunciadas, sí se observan diferencias entre la visión de hombres y mujeres. *Entre el voluntariado femenino la visión personalista tiene mayor peso y menor la visión trascendentalista.*

### **Distribución del voluntariado actual según definición dada al término voluntariado. Resultados generales. %**

GRÁFICO 13



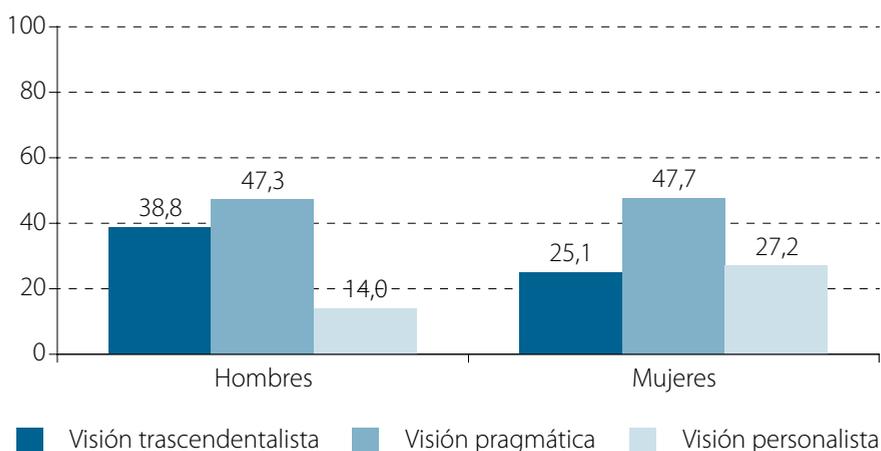
Prácticamente la mitad (47,3 %) de los voluntarios tiene una visión pragmática del voluntariado, si bien el peso de la visión trascendentalista es mayor entre los que tienen 40-49 años y a partir de los 65 años. La visión personalista es la minoritaria en todas las edades, pero algo por encima de la media entre la población más joven.

Prácticamente la mitad (47,7 %) de las voluntarias tiene una opinión pragmática del voluntariado, opinión mayoritaria en todas las edades salvo en la cohorte de los 30-39 años, en la que el 44,4 % comparte una visión trascendentalista. La visión personalista aumenta en detrimento de la visión trascendentalista a partir de los 50 años.

### Distribución del voluntariado actual según definición dada al término voluntariado.

GRÁFICO 14

#### Resultados generales y por sexo. %



### Distribución del voluntariado actual según definición dada al término voluntariado. Resultados generales y por edad y sexo. %

TABLA 74

	Hombres			Mujeres		
	Trascendentalista	Pragmática	Personalista	Trascendentalista	Pragmática	Personalista
Entre 18 y 29	33,3	47,6	19,0	30,0	46,0	24,0
Entre 30 y 39	31,3	50,0	18,8	44,4	40,7	14,8
Entre 40 y 49	52,6	42,1	5,3	27,0	51,4	21,6
Entre 50 y 64	21,6	59,5	18,9	26,7	43,3	30,0
65 o más	55,6	36,1	8,3	9,8	54,1	36,1
<b>Total</b>	<b>38,8</b>	<b>47,3</b>	<b>14,0</b>	<b>25,1</b>	<b>47,7</b>	<b>27,2</b>

Más allá de dónde pongan el acento a la hora de ofrecer su definición de voluntariado, el resultado de la encuesta confirma que el voluntariado actual es plenamente consciente de que su acción forma parte de un trabajo más amplio cuyo fin se tiene presente. Concretamente 9 de cada 10 personas voluntarias consultadas así lo considera.

**Distribución del voluntariado actual según concibe el voluntariado como parte de un trabajo más amplio cuyo fin se tiene presente. Resultados generales. %**

TABLA 75

El voluntariado como parte de un trabajo más amplio	Total
Mucho o bastante	90,3
Poco o nada	9,7
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

**El valor añadido de las personas voluntarias**

El voluntariado es el *sustento de buena parte de las organizaciones del Tercer Sector*. Las personas voluntarias conciben su acción como la clave que sostiene la mejora y transformación social que se promueve desde las organizaciones.

El voluntariado opina que su labor representa la propia *subsistencia de la organización* ya que gracias a su participación *se desarrollan e incluso amplían muchas de las actividades* que las organizaciones ponen en marcha y *es posible atender a un mayor número de personas*. Una pieza clave sin la cual muchas de las organizaciones desaparecerían.

A tenor de la información recogida en los grupos de discusión, puede hablarse de tres conexiones en las que el voluntariado es clave en el desarrollo de las organizaciones:

- *Eslabón entre organización y sociedad*: las personas voluntarias se perciben a sí mismas como una vía a través de la cual la sociedad tiene conocimiento de las organizaciones. Las tareas concretas que realizan, la labor de sensibilización en su entorno cercano, etc. posibilitan que la sociedad visibilice la acción concreta que deriva de las organizaciones.

- *Eslabón entre organización y voluntariado potencial*: el voluntariado, al ser una de las vías que socializa y visibiliza a las organizaciones, es también un canal de captación de nuevas personas voluntarias. La incidencia que tiene el boca a boca entre personas conocidas es fundamental en la captación de voluntariado. Pero sobre todo destaca esa labor de sensibilización que se realiza.
- *Eslabón entre organización y personas usuarias*: aunque cada organización es diferente en función del tipo de personas atendidas (personas en situación de exclusión, personas afectadas por alguna enfermedad, el colectivo infantil y adolescente, etc.) y de las necesidades de éstas (atención más o menos profesional) el voluntariado se percibe, en muchas ocasiones, como el principal nexo de unión entre las personas usuarias o afectadas y la organización.

El voluntariado no obvia sino que, en general, ensalza la labor que realizan los y las profesionales que trabajan en algunas de las organizaciones. Sin embargo, cuando la relación o el trato entre profesionales y personas atendidas es ocasional o cuando la atención se basa principalmente en el acompañamiento, el papel de las personas voluntarias resulta clave: está presente en el día a día de la persona usuaria, mantiene un trato cercano, puede establecer vínculos de mayor confianza, favorece su integración, puede tener un mayor efecto por cuanto transmite una mayor credibilidad debido a su labor desinteresada, etc.

Por ello, las personas voluntarias posibilitan conectar los objetivos de la organización con las necesidades de las personas usuarias y es, en definitiva, una vía directa y fidedigna para profesionales y responsables a la hora de conocer al colectivo al que atienden. Esto conlleva la mejora y el enriquecimiento de las acciones y proyectos de las organizaciones.

En suma, representan el *valor añadido* de las organizaciones, sobre todo en aquellas en las que existe una estructura de carácter más jerárquico y profesionalizado. Son quienes perpetúan la cercanía, la parte humana, la acción desinteresada y, en definitiva, *la parte más social* de la organización que quedaría dañada sin la presencia del voluntariado.

A su vez, este valor añadido está relacionado con el deseo y la implicación que tienen las personas voluntarias en la *transformación social* que va más allá de la propia organización: se informa y sensibiliza a las personas del entorno cercano, se ejerce la labor voluntaria en cualquier espacio, etc. Son, en definitiva, *trasmisores natos de la misión de la organización*. Esta es la prin-

cipal diferencia que el voluntariado identifica con respecto al personal remunerado, por cuanto *la tarea del voluntariado no tiene jornada, es continua y no acaba una vez se está fuera de la organización.*

Su tarea desinteresada y el compromiso son también algunas de las claves que se apuntan en torno a la aportación de las personas voluntarias. Se trata de una dedicación basada en la implicación y la motivación, cada cual desde sus posibilidades y deseos, y que pone al servicio de la organización conocimientos y habilidades personales así como experiencia de vida. A su vez, este grupo puede ser *generador de nuevas ideas e iniciativas* con lo cual la organización tiene la posibilidad de canalizar este tipo de aportaciones.

También comparten la idea de que las personas voluntarias posibilitan la existencia del Tercer Sector en su conjunto por cuanto  *cubren las carencias del propio sistema y las necesidades no cubiertas por las instituciones públicas.* El voluntariado se visualiza a sí mismo no sólo como un engranaje de la organización sino de todo el sistema de protección y, por tanto, son plenamente conscientes del ahorro que generan en los presupuestos públicos.

Muchas visiones apuntan a que si el voluntariado no existiera se perdería *la parte más humana* de las organizaciones y de la sociedad en su conjunto ya que se tendería a la profesionalización, lo cual supondría un mayor gasto y una reducción de las acciones que se ejercen gracias al Tercer Sector.

Pero más allá de lo que el voluntariado aporta a las organizaciones los y las voluntarias son plenamente conscientes de la aportación que realizan a la sociedad en su conjunto. El desarrollo de la acción voluntaria representa una forma de *participación social activa* y por tanto son *promotores del cambio en el entorno* y en última instancia *generadores de bienestar social.*

## **6.7. Valoración de la gestión del voluntariado en las organizaciones**

Con el objetivo de comprender mejor la acción voluntaria y profundizar en la visión del propio colectivo, la información recogida en el cuestionario se ha completado con la recogida a través de los grupos de discusión en los que se ha trabajado en torno a diversas cuestiones que se consideran rele-

vantes para entender en qué medida está formalizada la gestión del voluntariado en las organizaciones, cómo valoran esta gestión y qué retos identifican así como en qué medida el voluntariado participa en las organizaciones y recibe un reconocimiento por su labor.

Cabe tener presente el tipo de organización en la que las personas voluntarias ejercen su tarea (ámbitos de actuación, colectivo destinatario, tamaño o estructura de la organización, etc.); el tipo de actividades que realiza cada persona (acompañamiento, tareas de gestión o administración, campañas de sensibilización, etc.); el tiempo que se lleva ejerciendo el voluntariado o el nivel de implicación dentro de la organización ya que son variables que influyen en sus valoraciones respecto a las cuestiones que se han analizado, por lo que a lo largo del apartado se intenta atender a estas diversas realidades contextualizando las valoraciones.

### **¿Cuánto de formalizada está la gestión del voluntariado?**

Muchas organizaciones, especialmente aquellas que aglutinan a un número importante de voluntarios y voluntarias, canalizan la gestión de su voluntariado a través de la figura de responsable de voluntariado que suele tener un papel activo en la escucha, en la transmisión de información y en el reparto de las tareas entre las personas voluntarias. Ocho de cada diez voluntarios y voluntarias señala contar en su organización con esta figura y, sin duda, existe una satisfacción elevada con la misma, ya que el 95,6 % señala estar muy o bastante satisfecho con la relación que mantiene con él o la responsable de voluntariado.

Por otro lado, la Ley del Voluntariado de la CAPV establece que las organizaciones de voluntariado deben preservar la acción voluntaria entre otras formas asumiendo un código ético de voluntariado –una guía de orientación en la que se establecen los deberes y obligaciones que marcan las pautas de trabajo de las personas que configuran la organización– y asegurando a su personal voluntario.

A este respecto la encuestación ha permitido saber que un 65 % de las personas voluntarias consultadas no conoce dicha Ley. Un 35,1 % señala contar el seguro de responsabilidad civil obligatorio. Además, 7 de cada 10 personas consultadas señala la existencia de un código ético o estatuto de voluntariado en su organización.

**Conocimiento de la ley de voluntariado y existencia de figura de responsable de voluntariado, código ético y seguro de voluntariado. Resultados generales. %**

TABLA 76

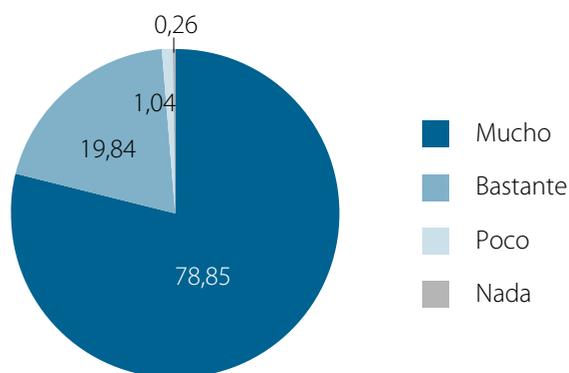
	Sí (%)
Conoce la Ley de voluntariado	34,9
Existe en su organización la figura de responsable de voluntariado	84,6
Existe en su organización un código ético de voluntariado	72,1
Cuenta con seguro de voluntario/a	35,1

**¿Cómo de satisfecho está el voluntariado con las tareas que realiza?**

Casi 8 de cada 10 personas voluntarias está satisfecha con las tareas concretas que realiza como voluntario o voluntaria. Los porcentajes de insatisfacción no superan el 1,3 % y no se advierten diferencias en función de variables como el sexo, la edad, el tipo de tareas que se realizan o el tiempo ejerciendo la actividad voluntaria.

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con las tareas que se realiza. Resultados generales. %**

GRÁFICO 15



El 94 % de las personas voluntarias considera que las tareas que realiza tienen los objetivos claramente definidos y el 93,2 % puede saber fácilmente si desarrolla correctamente sus tareas voluntarias mientras las desempeña. Por otro lado, sólo un 53,3 % señala poder elegir las tareas que más le gustan.

También cabe señalar que un 20,5 % del voluntariado considera que sus tareas son monótonas, factor a tener en cuenta por las organizaciones a la hora de asegurar la satisfacción y permanencia del voluntariado.

**Voluntariado actual satisfecho o muy satisfecho con algunos matices en relación a las tareas que realiza. Resultados generales. %** TABLA 77

Matices en relación a las tareas	Satisfecho + Muy Satisfecho
Las tareas que habitualmente realizo tienen los objetivos claramente definidos	94,0
Puedo saber fácilmente si estoy haciendo bien mis tareas voluntarias mientras las desempeño	93,2
Me gusta lo que hago como voluntario/a	98,7
Las tareas voluntarias que realizo son bastante monótonas	20,5
Puedo elegir las tareas que más me gustan	53,3

Nota: Los datos no suman 100 por que la información que se ofrece corresponde a preguntas diferentes.

**Elevada satisfacción con las tareas pero mayor desaliento cuando las tareas no ofrecen resultados directos**

El voluntariado muestra una gran satisfacción con las tareas que realiza y es en éstas donde encuentra gran parte de la motivación y el reconocimiento personal. El tipo de tareas que realiza cada persona es muy variado en función del tipo de organización, colectivos a los que se atiende, ámbito de actuación, etc. Se trata de tareas de acompañamiento, gestión o administración, campañas de sensibilización, etc.

Parece existir *una mayor satisfacción entre las personas que realizan tareas de acompañamiento y que por tanto, tienen relación directa con las personas atendidas*. El reconocimiento más importante para el voluntariado es el que proviene de las personas beneficiarias directas de su actividad. Quienes realizan tareas en las que resulta difícil visualizar los logros o cuando éstos se dan a medio o largo plazo, a pesar de mostrar satisfacción, parecen sentir cierto desaliento por ser un resultado intangible.

Se valora muy positivamente *la posibilidad que se brinda al voluntariado de elegir* el tipo de actividades que desearía realizar y, a su vez, se asume que la organización les oriente en función de las habilidades y conocimientos de

cada persona. En cualquier caso se sienten escuchados y escuchadas. Sobre todo, entre el voluntariado que forma parte de organizaciones grandes y más estructuradas (con responsable de voluntariado, con formación para las personas voluntarias, etc.) la satisfacción con esta gestión es elevada. El voluntariado tiene la posibilidad de elegir las tareas que desea realizar y en caso de no tener experiencia se ofrece formación.

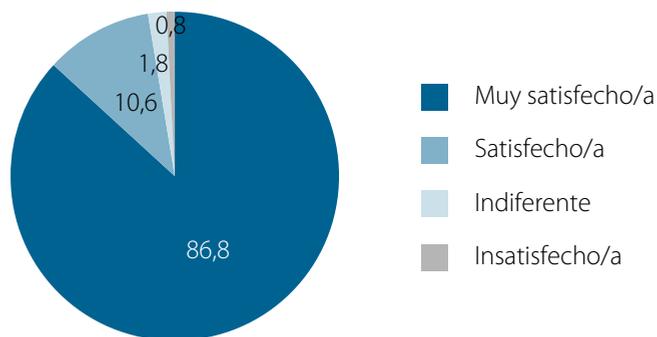
Por lo general, parece que la organización trata de canalizar al voluntariado hacia aquellas actividades que mejor puedan realizar con vistas a obtener el máximo rendimiento, lo cual puede explicar por qué el porcentaje de personas voluntarias que señala poder elegir su actividad ronda el 50 %. Sin embargo, el voluntariado parece asumir esta realidad y considera estar al tanto de las tareas existentes así como de poder elegir las actividades dentro de lo posible.

Sin embargo, parece existir un *insuficiente reconocimiento de algunas tareas voluntarias* más vinculadas con cuestiones administrativas, burocráticas o de oficina pero que tienen también importancia y no siempre son reconocidas.

### ¿Cómo de satisfecho está el voluntariado con la acogida, el seguimiento y acompañamiento?

El 97,4 % de las personas voluntarias se muestra bastante satisfecha o muy satisfecha con la acogida que le brindaron en la organización. Los datos recogidos indican que la satisfacción media con la acogida es de 8,89 puntos en una escala de 0 a 10, si bien ellas se muestran más satisfechas que ellos.

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con la acogida.** GRÁFICO 16  
Resultados generales. %



El resto de variables contempladas en la siguiente tabla no parecen influir en esta valoración, si bien parece que las personas dedicadas a la intervención directa y el voluntariado que menos tiempo lleva en la organización muestran una satisfacción media algo superior al resto.

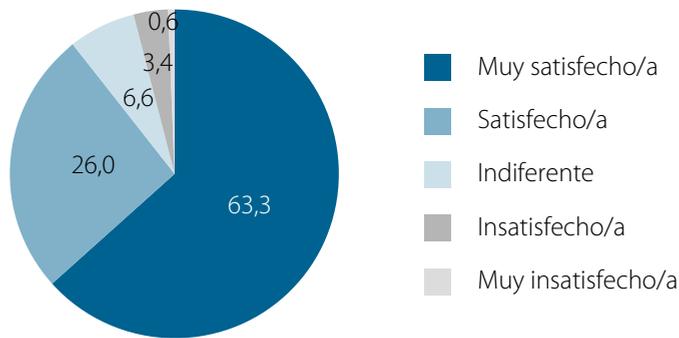
**Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto a la acogida. Resultados generales y por sexo, edad, antigüedad en la organización y tipo de tareas realizadas. Estadísticos básicos** TABLA 78

Satisfacción con respecto a la acogida	Media	Desviación típica <sup>95</sup>	Mínimo	Máximo
<b>General</b>				
General	8,89	1,36	3	10
<b>Sexo</b>				
Hombre	8,77	1,38	5	10
Mujer	8,96	1,35	3	10
<b>Edad</b>				
Entre 18 y 29	8,84	1,51	3	10
Entre 30 y 39	9,02	1,20	6	10
Entre 40 y 49	8,80	1,49	5	10
Entre 50 y 64	8,83	1,41	3	10
65 o más	8,98	1,19	5	10
<b>Antigüedad en la organización</b>				
Menos de 1 año	9,35	1,11	7	10
Entre 1 y 5 años	8,71	1,43	3	10
Entre 5 y 10 años	9,01	1,32	4	10
Más de 10 años	8,92	1,33	3	10
<b>Tipo de tareas que realiza</b>				
Tareas de gestión y administración	8,74	1,44	5	10
Tareas de intervención directa con colectivos	8,92	1,36	3	10
Ambas	9,03	1,21	5	10

<sup>95</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con el seguimiento y acompañamiento. Resultados generales. %**

GRÁFICO 17



**Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto al seguimiento y acompañamiento. Resultados generales y por sexo, edad, antigüedad en la organización y tipo de tareas realizadas. Estadísticos básicos**

TABLA 79

Satisfacción con respecto al seguimiento y acompañamiento	Media	Desviación típica <sup>96</sup>	Mínimo	Máximo
<b>General</b>				
General	7,77	1,77	0	10
<b>Sexo</b>				
Hombre	7,73	1,77	3	10
Mujer	7,80	1,77	0	10
<b>Edad</b>				
Entre 18 y 29	7,22	1,86	0	10
Entre 30 y 39	7,61	2,30	0	10
Entre 40 y 49	8,07	1,68	3	10
Entre 50 y 64	7,94	1,70	4	10
65 o más	7,93	1,48	4	10

(...)

<sup>96</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

(...)

Satisfacción con respecto al seguimiento y acompañamiento	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
<b>Antigüedad en la organización</b>				
Menos de 1 año	8,62	1,19	6	10
Entre 1 y 5 años	7,50	2,00	0	10
Entre 5 y 10 años	7,81	1,74	3	10
Más de 10 años	7,87	1,62	0	10
<b>Tipo de tareas que realiza</b>				
Tareas de gestión y administración	7,76	1,63	4	10
Tareas de intervención directa con colectivos	7,81	1,77	0	10
Ambas	7,40	2,10	0	10

*También el seguimiento y acompañamiento que realiza la organización es valorado satisfactoriamente por un 89,3 % de las personas voluntarias consultadas. Ahora bien esta cuestión recibe una puntuación media algo por debajo de las comentadas hasta el momento, concretamente es de 7,77 sobre 10.*

En este caso no se ha podido constatar diferencias significativas en función de variables como el sexo, la edad, el tipo de tareas o la antigüedad en la organización pero en este último caso, se advierte una satisfacción media algo más elevada en el caso de quienes menos tiempo llevan colaborando en la organización.

Se ha tratado de recoger información más detallada en relación a la valoración de la gestión del voluntariado y el porcentaje de personas bastante o muy satisfechas tanto con la escucha que reciben por parte de su organización, como con las reuniones, con la solución que se da a sus problemas, etc. En todas ellas se advierte una amplísima mayoría de personas satisfechas.

## Voluntariado actual satisfecho y muy satisfecho con algunos matices en relación al seguimiento y el acompañamiento. Resultados generales. %

TABLA 80

Matices en relación al seguimiento y el acompañamiento	Satisfecho + Muy satisfecho
Cómo se escuchan y se atienden las demandas de las personas voluntarias por parte de la organización	91,9
Los mecanismos existentes para solucionar los problemas con los que se encuentran las personas voluntarias	89,9
El acompañamiento y respaldo de la organización hacia el personal voluntario	93,8
El número de reuniones que realiza la organización	88,0
La dinámica y contenido de las reuniones que realiza la organización	92,7

Nota: Los datos no suman 100 por que la información que se ofrece corresponde a preguntas diferentes.

### Valoración positiva de la acogida pero necesidad de un mayor seguimiento y acompañamiento

El voluntariado *reconoce a la organización el trabajo que realizan para gestionar al voluntariado y las tareas que éstos deben realizar*. Gracias a esa labor interna previa pueden centrarse sin mayores problemas en las tareas asignadas. Cuando falta organización es cuando puede surgir la frustración que lleve al voluntariado a cesar su actividad.

«En mi caso agradezco la organización. A mí la organización me organiza todo cuando voy a los campamentos con los chavales, otra cosa es que luego yo como voluntaria o responsable de las actividades decido cómo lo voy a llevar. A mí me frustraría ver cómo un día los chavales no van, otro días sí, etc.»

Aunque no todas las organizaciones cuentan con *protocolos de acogida y seguimiento de sus voluntarios y voluntarias*, el voluntariado tiene una valoración muy positiva sobre los que sí existen.

La *acogida*, resulta clave porque permite conocer más de cerca la misión y los objetivos de la organización así como las acciones que se desarrollan y,

sobre todo, porque es un espacio en el que poder expresar las inquietudes y las habilidades que pueden ser de utilidad para el ejercicio de las tareas voluntarias.

El *seguimiento* es considerado fundamental por cuanto representa un nexo entre la organización y las vivencias, dificultades o necesidades que emergen en la actividad voluntaria. Además, posibilita poder derivar al voluntariado a tareas que se ajusten mejor a su perfil o a sus expectativas, y que con el tiempo pueden ir evolucionando. Es la manera de garantizar su adaptabilidad al cambio, tanto de la organización como de la persona voluntaria. Y además, es la forma en la que el voluntariado percibe el apoyo y la escucha de la organización y por ello tiene una importancia vital.

Además, se valora positivamente el reconocimiento de la *figura de responsable de voluntariado*, pues se considera un referente para las personas voluntarias, alguien a quien poder acudir cuando surgen problemas y que es quien se encarga de informar y se preocupa por el voluntariado. Se entiende, en general, como el nexo humano entre organización y voluntariado.

La importancia de una revisión continua de las tareas que desarrolla el voluntariado se vincula también al *estancamiento que pueden vivir algunas personas al caer en la rutina* diaria de su tarea y que puede llevar a la pérdida de implicación o ilusión. Esta revisión debiera de ser solicitada por el voluntariado mientras que la organización debiera poner los cauces para su viabilidad.

Con vistas a la incorporación de nuevo voluntariado, se han realizado propuestas que pasan por *la existencia de un periodo de prueba* para que el voluntariado conozca la actividad, sepa si le gusta y si se siente a gusto con las tareas que realiza. Aunque el voluntariado, como su propio nombre indica no es una actividad obligada, las personas inicialmente pueden sentir cierta incomodidad a decir lo que realmente opinan.

Al hilo de esta cuestión se hace también referencia a la posibilidad de *seleccionar al voluntariado* ya que no todas las personas pueden desempeñar correctamente algunas de las tareas que requieren las organizaciones. Esta selección debiera basarse en la actitud, el grado de compromiso, el perfil o las habilidades personales de cada persona. No existe gran acuerdo con esta propuesta ya que no hay muchas personas voluntarias y además no se conocen las habilidades y el nivel de compromiso que pueden tener las nuevas incorporaciones. Pero sin duda denota la necesidad de una *correcta asignación de las tareas*, más allá del interés de las

personas, así como la importancia de *que el voluntariado esté implicado* en la organización.

Se identifica también *un voluntariado potencial no canalizado adecuadamente*, concretamente aquellos perfiles profesionales que no se asocian «a priori» al voluntariado. La acción voluntaria se vincula y orienta mayormente a acciones de carácter social (acompañamiento de personas mayores, actividades de ocio para la infancia, etc.) de manera que las personas con perfiles profesionales de carácter social (educadores/as, psicólogos/as, etc.) o con actitudes y habilidades sociales concretas (cuidado, escucha, etc.) tienen un mayor acceso a las organizaciones en las que predomina este tipo de voluntariado. Por el contrario, personas con perfiles más técnicos como informáticos/as, ingenieros/as, etc. no parecen identificar el apoyo que pueden prestar a las organizaciones del entorno.

«Las actividades están muy relacionadas con lo social. Sobre todo en el caso de la atención directa donde muchas actividades están orientadas a asistir. A una persona que ha estudiado informática no se le ocurre que tiene actividades de informático que puede hacer pensar que lo que ellos hacen no aporta nada y creen que el voluntariado es de lo social».

### ¿Cuál es la satisfacción con la formación?

La formación es importante para las personas voluntarias. Es por ello que el 78,9 % considera importante realizar alguna acción formativa al iniciar la labor voluntaria y un 79,8 % cree importante ir recibiendo formación a lo largo del tiempo. A tenor de la información cualitativa recogida existe un amplio consenso en la importancia de que exista formación para el voluntariado.

#### **Voluntariado actual que considera bastante o muy importante la formación. Resultados generales. %** TABLA 81

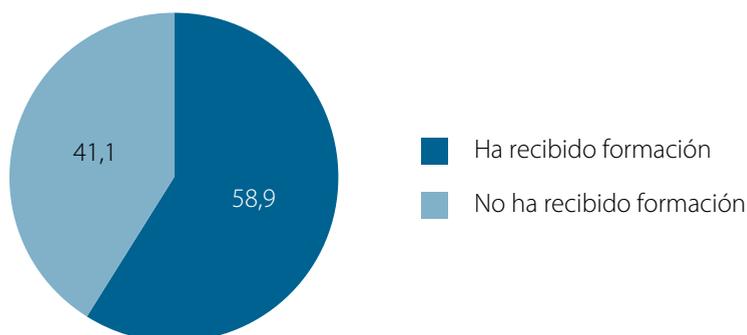
Importancia que tiene la formación	Bastante + Muy importante
Realizar alguna acción formativa al iniciar la actividad voluntaria	78,9
Ir recibiendo formación a lo largo del tiempo	79,8

Nota: Los datos no suman 100 por que la información que se ofrece corresponde a preguntas diferentes.

Sin embargo, *cuatro de cada diez personas voluntarias señalan no haber realizado ningún tipo de formación vinculada a las tareas que realiza*. El 95,1 % de quienes han realizado algún tipo de formación considera muy o bastante adecuada dicha formación.

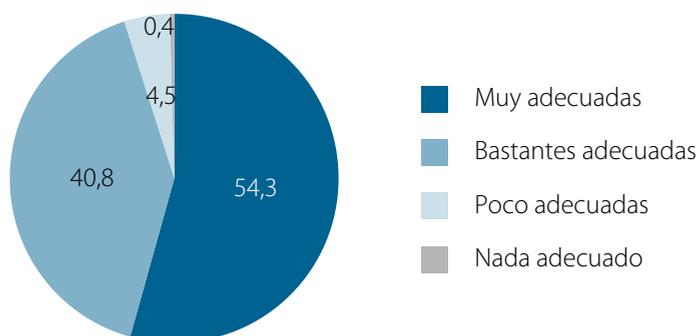
**Distribución del voluntariado actual según realización de formación vinculada a las tareas que realiza. Resultados generales. %**

GRÁFICO 18



**Grado de satisfacción del voluntariado actual con la formación recibida. Resultados generales. %**

GRÁFICO 19



El correcto desempeño de las tareas como voluntario o voluntaria es una dificultad no demasiado frecuente, pero en la que puede incidir el no recibir la formación necesaria para el desempeño práctico del trabajo, sobre todo en aquellos casos en los que se trabaja con colectivos muy específicos. Pero además de la importancia que tiene en el desarrollo de las funciones el voluntariado en los grupos de discusión se ha apuntado también lo relevante que resulta la formación para una *mayor implicación en la organización*.

## ¿Cómo es la satisfacción con la información y la participación?

El 88,6 % de las personas voluntarias dice que en la organización a la que pertenece existen vías de información y participación para las personas voluntarias y el 81,4 % señala contar con algún mecanismo formal de información a través del cual está informado de los logros de la organización. Concretamente un 92,3 % del voluntariado se muestra satisfecho o muy satisfecho con los canales de participación.

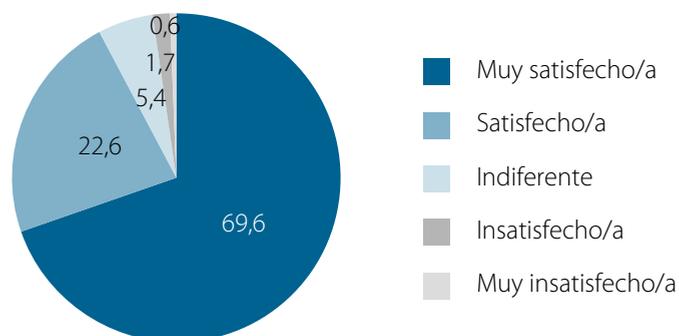
### Existencia de canales de información y participación según el voluntariado actual. Resultados generales. %

TABLA 82

Existencia de canales de información y participación	Sí (%)
Existencia de vías de información y participación para las personas voluntarias dentro de la organización	88,6
Existencia de algún mecanismo formal de información a través del cual el voluntariado está informado de los logros de la organización	81,4

### Grado de satisfacción del voluntariado actual con las vías y canales de participación que la entidad pone a su disposición. %

GRÁFICO 20



Las vías y canales de participación cuentan con una puntuación media de 7,98 sobre 10. No se aprecian diferencias significativas en función de variables como el sexo, la edad, el tipo de tareas o la antigüedad en la organización aunque se advierte una satisfacción media algo más elevada entre quienes llevan menos de un año en la organización (8,53).

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto a la participación. Resultados generales y por sexo, edad, antigüedad en la organización y tipo de tareas realizadas. Estadísticos básicos**

TABLA 83

Satisfacción con respecto a la participación	Media	Desviación típica <sup>97</sup>	Mínimo	Máximo
<b>General</b>				
General	7,98	1,60	0	10
<b>Sexo</b>				
Hombre	7,98	1,42	3	10
Mujer	7,99	1,70	0	10
<b>Edad</b>				
Entre 18 y 29	7,93	1,40	5	10
Entre 30 y 39	7,74	2,04	0	10
Entre 40 y 49	7,94	2,00	0	10
Entre 50 y 64	8,01	1,42	4	10
65 o más	8,14	1,40	3	10
<b>Antigüedad en la organización</b>				
Menos de 1 año	8,53	0,99	7	10
Entre 1 y 5 años	7,97	1,70	0	10
Entre 5 y 10 años	8,05	1,61	4	10
Más de 10 años	7,90	1,54	0	10
<b>Tipo de tareas que realiza</b>				
Tareas de gestión y administración	7,84	1,90	0	10
Tareas de intervención directa con colectivos	8,01	1,53	0	10
Ambas	8,09	1,35	5	10

<sup>97</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

## La participación del voluntariado en las organizaciones: límites y responsabilidades

A la hora de hablar de participación en las organizaciones es importante tener en cuenta el inmenso y variado abanico de organizaciones (organizaciones más grandes o más pequeñas, con mayor o menor grado de profesionalización, con unas u otras necesidades, etc.). Por ejemplo, las posibilidades de participación pueden no ser las mismas para una persona que realiza acompañamiento en una organización dirigida por familiares de las personas usuarias o para el voluntariado que ejerce tareas de monitor o monitora dentro de una organización de ocio y tiempo libre. En este sentido, no puede olvidarse tampoco el momento en el que se encuentra cada organización o el nivel de estructuración que tiene (organizaciones recién creadas, organizaciones que actualmente están trabajando en manuales de acogida, organizaciones que tienen o no responsable de voluntariado, etc.).

Igualmente interrelacionada está la actividad voluntaria que desempeña cada persona o el nivel de implicación que ésta tiene dentro de la organización cuando se trata de valorar la participación del voluntariado en las organizaciones. A la hora de hablar de participación, no es igual la visión o el enfoque de una persona que es miembro de una junta directiva que suele ser el núcleo central de la organización o la de una persona que desempeña tareas más concretas de intervención directa aunque también tenga un amplio compromiso e implicación (tanto en tiempo como en dedicación). También puede ser diferente la visión del voluntariado con menos implicación, que participa de manera ocasional en acciones puntuales.

En general, el voluntariado muestra una gran satisfacción con las posibilidades de participación que le brinda la organización. Cada organización cuenta con sus propias vías pero todas ellas parecen ser bien valoradas: reuniones periódicas con el voluntariado, actividades concretas, encuestas de satisfacción y mejora, reuniones con la persona responsable de voluntariado, reuniones entre personas voluntarias para compartir experiencias, etc.

Esta alta satisfacción está muy relacionada con el sentir que se les pregunta, se les escucha, se les pide opinión y que ésta es valorada, sobre todo en relación a las actividades concretas que realizan. Es algo que el voluntariado considera necesario, incluso indispensable, y que muchas veces la propia organización lo solicita porque requiere de nuevas ideas y «*aire fresco*». Sólo de manera ocasional se señala que no se tiene en cuenta al voluntariado

aludiendo, por ejemplo, lo difícil que resulta que en las organizaciones se establezcan cambios relevantes a propuesta del voluntariado.

Parece existir, además, un vínculo entre la información recibida y el grado de participación percibido. Cuanto más informado está el voluntariado más participe se siente y más posibilidades de participación percibe. Es por ello que se demanda y se consideran importantes los cauces de información que ayuden a conocer mejor los engranajes y los planteamientos de la organización.

Sin duda existen diferentes niveles de participación. El voluntariado identifica dos niveles de participación: la participación en aquellas cuestiones vinculadas a las actividades concretas que realizan y la participación en la toma de decisiones de la organización. Aunque ambas formas de participación son importantes, en la actualidad, la mayoría de las personas voluntarias inciden en la importancia de poder participar en aquello que atañe a su actividad directa.

La mayoría de las personas voluntarias concibe su participación en la organización muy vinculada a las acciones concretas que realizan. En muchos casos son voluntarios y voluntarias «a pie de calle», que trabajan directamente con las personas usuarias a las que se dirige la organización y que, por tanto, conocen sus necesidades. Es por ello que mayormente orientan su participación a dar cuenta de las necesidades ante las que se encuentran en el desarrollo de sus tareas (más autobuses para trasladar a las personas atendidas, etc.) y es a este tipo de participación a la que se le da una mayor importancia y en la que más participes se sienten.

Las personas voluntarias asumen que no es lo mismo opinar o que las opiniones sean tomadas en cuenta, pero independientemente de que se cubran o no las demandas realizadas, y aunque existe gran satisfacción al respecto, se demanda una mayor atención a las propuestas de mejora que el voluntariado realiza en el desarrollo de sus actividades por ser conocedor directo de ellas. En este sentido también se aboga por una mayor posibilidad de elegir la formación pertinente para el desarrollo de sus tareas.

Cuando las propuestas orientadas a la mejora requieren de una inversión de recursos económicos se advierte también una limitada capacidad de acción de las organizaciones ya que difícilmente pueden asumir dichos costes.

Cuando las actividades que realizan las personas voluntarias tienen ya una larga trayectoria las dinámicas de organización y gestión suelen estar más

claramente pautadas. En tal caso, las posibilidades de participación suelen ser más limitadas ya que la organización tiende a pensar que pueden ser pocas las cuestiones que deban ser revisadas para un correcto desarrollo de la acción.

«Yo como voluntaria me siento dócil con la organización. En mi caso yo no voy a cambiar una organización tan estructurada y organizada. Si se ha organizado de esa manera te adaptas a lo que hay».

Aunque las organizaciones más estructuradas parecen mostrarse ante el voluntariado algo rígidas en la posibilidad de incidir en la toma de decisiones o en la posibilidad de realizar propuestas que puedan ser tomadas en consideración, este tipo de organizaciones cuenta con canales de participación, encuestas de satisfacción, etc.

Por ello, desde los sectores más críticos del voluntariado de organizaciones estructuradas se demanda una mayor participación no sólo en los aspectos vinculados al voluntariado sino también en la toma de decisiones de la misma manera que las personas remuneradas de la organización.

Hay quien opina que la participación del voluntariado debiera limitarse a las actividades en las que está involucrado mientras que otras visiones, significativamente con menor peso, abogan por una mayor participación a otro nivel: la participación en la organización y gestión de la entidad (hacia dónde ir, definición de objetivos, etc.) y en la toma de decisiones relacionadas con la organización o con las actividades que el voluntariado lleva a cabo.

No existe un acuerdo unánime sobre el modelo de participación. Hay quien respalda una participación asamblearia, en la que el voluntariado tuviera el mismo peso que el resto de personas que conforman la organización, mientras que otras voces perciben en esta fórmula un posible caos y una ralentización del funcionamiento.

Se han identificado iniciativas de personas voluntarias que están trabajando en la posibilidad de formar parte de la junta directiva de su organización. En este caso se asume que el voluntariado tiene ciertas responsabilidades y que, además, su perfil profesional o conocimientos en la materia pueden ser similares a los de las personas remuneradas, de manera que su posibilidad de decisión debiera ser pareja.

«Para participar en la organización nosotros estamos intentando participar en la junta, con la participación del voluntariado en la junta. Esto sale de nosotros y se está aceptando bien».

«Nosotros hacemos por ejemplo asesoramiento a personas inmigrantes o que están buscando asilo. Si un abogado que tiene su bufete y va tres horas voluntariamente a asesorar y esa persona sabe lo mismo que el abogado al que paga la organización... por lo tanto tienen el mismo derecho de opinar sobre cómo se le trata y cuál es el procedimiento».

Este tipo de iniciativas vienen de manos de voluntariado de entidades con una alta estructuración o con un perfil de voluntariado altamente cualificado profesionalmente. Por lo general, el voluntariado de estas organizaciones cuenta con una amplia trayectoria, conoce bien la organización y está muy implicado en ella.

Aunque no existe un acuerdo claro en el grado o la forma de participación que debiera tener el voluntariado sí está claro que el voluntariado debe participar en todo aquello que le incumbe, sobre todo cuando se trata de la actividad que desempeña. Esto posibilita sentirse parte de la organización y a su vez incrementa la satisfacción. En definitiva, una conexión que viene definida de la siguiente manera: *a mayor participación, mayor reconocimiento; a mayor reconocimiento mayor implicación y compromiso y a mayor implicación mayor satisfacción.*

Para el voluntariado es importante cómo se gestiona esta participación ya que *el involucrar al voluntariado y establecer cauces de participación posibilita no caer en la instrumentalización del voluntariado.*

«Cuando tú eres voluntario y eres parte de la organización y te sientes parte de la organización es cuando te sientes más útil y te sientes parte no instrumento».



Existe también un claro acuerdo en los *límites que marcan la participación del voluntariado*. Por un lado, se comparte que a la hora de opinar y tomar decisiones es necesario tener *conocimiento* sobre la materia y no vale la buena disposición sino que hace falta también preparación.

A su vez, en aquellas organizaciones en las que se requiere de *profesionales* que atiendan a los y las usuarias es fundamental no intervenir en su trabajo. Opinan que el voluntariado debe seguir las pautas establecidas por la organización.

«Sé hasta dónde llegar. Sé lo que hay por encima de mí. Sé que están las trabajadoras sociales».

También es destacable la visión que tiene el voluntariado sobre el compromiso y la responsabilidad que supone una mayor participación. Sobre todo desde el voluntariado más implicado en su organización se subraya la idea de que *una mayor participación supone también un mayor compromiso*.



*Este compromiso se entiende en clave de responsabilidad* de manera que cada persona debe ser consciente de a qué se responsabiliza tanto en tiempos como en tareas. Sin duda, en este sentido el voluntariado también ha de saber decir que no para no sobrepasar los límites de lo razonable.

Algunas iniciativas voluntarias que han puesto en marcha fórmulas para incentivar la participación del voluntariado hablan de un modelo de voluntariado que debe tener tres niveles de compromiso: compromiso con las tareas, con la organización y su gestión, y con la misión de transformación.

«Se debe participar en los tres. En la tarea es más fácil, se debe aunque es más difícil participar en la organización y sin ninguna duda se debe participar en la misión, tú te tienes que creer lo que la organización hace, porque además aquí el voluntariado tiene mucho que aportar».

Pero hay quien advierte que una mayor participación o un mayor compromiso puede generar *miedo o rechazo* en el voluntariado por el peso de la responsabilidad y la obligación, provocando su salida de la organización. Se define como un *arma de doble filo* con la que hay que saber funcionar.

Está claro que el voluntariado aboga por una participación dentro de la organización que les vincule y les haga partícipes, sobre todo en las cuestiones que más directamente les incumben. El salto a una mayor implicación en la toma de decisiones no está aún claro por cuanto supone un mayor compromiso y responsabilidad. Sin embargo, comienzan a observarse iniciativas que tratan de elevar el peso de las personas voluntarias en sus organizaciones.

### ¿Cómo valora el voluntariado el reconocimiento que reciben por parte de las organizaciones?

Partiendo de las motivaciones expresadas debe tenerse en cuenta que en la acción voluntaria se combina tanto lo que una persona *da* como lo que *recibe*. Sin duda, este *recibir* está muy vinculado a la satisfacción personal que genera la propia acción (la gratificación de las personas a las que se apoya, el aprendizaje personal y profesional, etc.). Es por ello que para las personas voluntarias el mayor de los reconocimientos viene de manos de las personas a las que atienden y acompañan. Este reconocimiento está, además, marcado por la plena satisfacción que ello supone por cuanto es el resultado directo de la acción realizada. Otros reconocimientos proceden también del entorno, por ejemplo cuando las instituciones públicas u otros colectivos sociales cuentan con las organizaciones y su voluntariado para el desarrollo de alguna acción concreta.

Pero el reconocimiento de la acción voluntaria también debe pasar por el reconocimiento que las organizaciones ofrecen a su voluntariado y que puede incrementar su satisfacción y, con ello, su implicación o permanencia en la organización.

El reconocimiento a las personas voluntarias está marcado por el tipo de organizaciones a las que pertenecen, la implicación que en ellas tienen o incluso por las diferentes maneras de entender dicho reconocimiento. En cualquier caso, todas ellas son formas de entender el reconocimiento a la labor voluntaria, se consideran necesarias, propician una mayor implicación o vínculo con la organización y generan satisfacción.

En algunos casos *un gesto humano, un gracias o una correcta despedida* cuando la persona voluntaria deja la organización son considerados suficientes como forma de reconocimiento. Otras veces, el reconocimiento se asocia a *las jornadas o foros que se organizan para personas voluntarias* (charlas, reuniones, etc.) o a *iniciativas concretas* como puede ser una comida de confraternidad de personas voluntarias. A otro nivel, se encuentra el reconocimiento vinculado a *una mayor posibilidad de participar en la toma de decisiones* de la organización.

En las organizaciones pequeñas, compuestas exclusivamente por personal voluntario, el reconocimiento viene dado, en gran medida, por *la confianza que se deposita* en las personas a la hora de repartir o delegar funciones y tareas. Este reconocimiento por parte del grupo es una forma de valorar el trabajo que la persona realiza.

En organizaciones más profesionalizadas *la correcta organización y gestión de las tareas que debe desempeñar el voluntariado* y por tanto, *el facilitar el desempeño de dichas tareas* se concibe como un factor de reconocimiento. Ese «facilitar la tarea» puede ir desde una correcta identificación del número de personas que asistirán al taller que dirige la persona voluntaria hasta clarificar las funciones del voluntariado, informar sobre la organización o los cambios sociales e impartir formación para que el voluntariado desempeñe correctamente sus funciones. En definitiva, que la organización ponga a disposición del voluntariado todo lo pertinente para el desarrollo de su tarea denota implicación y apoyo por parte de la organización.

El *informar y formar* al voluntariado son también claves de reconocimiento. En cuanto a la información se subraya la importancia de dar a conocer la misión y los objetivos de la organización así como sus líneas de desarrollo, los logros obtenidos o la destinación presupuestaria. Se apunta a la transparencia de la organización o la necesidad de que el voluntariado tenga una información completa. La formación, como ya se apuntaba anteriormente, facilita el mejor desempeño de la acción voluntaria.

«Es verdad que el voluntariado es gratuito e incondicional pero somos personas y necesitamos detalles humanos».

«Muchas veces salimos tocados por haber vivido alguna situación difícil y por eso necesitamos apoyo».

Una de las claves principales de reconocimiento se resume en *que el voluntariado se sienta apoyado y escuchado por la organización*. Este apoyo es la suma de cuestiones que ya se vienen apuntando (correcta gestión de las tareas que el voluntariado debe realizar, formación para la mejora en el desempeño de sus tareas, etc.) pero a su vez incluye una clave más humana y personal que se expresa mediante el agradecimiento, la cercanía, una correcta acogida, un seguimiento que se base en el sentir de la persona, etc. En definitiva un interés tanto por las tareas que se realizan como por las vivencias del propio voluntariado ya que en ocasiones se enfrentan a realidades humanas difíciles, situaciones emocionales complejas, etc.

La escucha y el apoyo por parte de la organización se ven materializados, a tenor de las ideas expresadas por el voluntariado, en la *acogida*, el *seguimiento* y en la figura de la persona *responsable del voluntariado*. Son cuestiones a las que se les da gran importancia y, para muchas organizaciones, es la forma de mantener la conexión cercana con el voluntariado.

En algunas organizaciones la *«promoción interna»* es también una forma de reconocimiento muy positivamente valorada. Por ejemplo, en algunas organizaciones cuando queda vacante un puesto remunerado primero se ofrece al personal ya contratado y posteriormente al voluntariado si encaja con el perfil. Es una forma de mostrar que se valora su aportación y que se tienen en cuenta sus necesidades vitales.

Por último, aunque no por ello menos importante, se cita *el reconocimiento mediante el estímulo a la participación interna del voluntariado*. La participación dentro de la organización es una forma de reconocimiento clara para el voluntariado y está muy vinculada al *«sentirse parte»* de la organización, y *«partícipe»* de ella. De ahí que se haya considerado oportuno dedicar un apartado específico a esta cuestión por la relevancia que tiene y por las claves que puede dar a las organizaciones.

En resumen puede decirse que la correcta gestión del voluntariado, la información y formación y la participación interna son las principales cuestiones que el voluntariado define como claves de reconocimiento.

## ¿Cuáles son los retos de las organizaciones en opinión del voluntariado?

Tan complejo como el perfil de las personas voluntarias son las características y peculiaridades de las organizaciones de las que forman parte. De esta complejidad deriva también las dificultades con las que se encuentra el voluntariado en el ejercicio de sus funciones que han sido tomadas como punto de partida para mostrar los retos a los que deben hacer frente las organizaciones.

Es importante matizar que la elevada satisfacción que muestra el voluntariado con su actividad y el vínculo que les une a la organización dificulta identificar las áreas de mejora en las que trabajar. Sobre todo es el voluntariado más implicado en la gestión de la organización, el que mejor conoce su funcionamiento o el que más tiempo lleva dentro de la organización quien más fácilmente plasma las dificultades con las que se encuentra. De ahí que muchas de las dificultades identificadas estén vinculadas al desarrollo de la organización más que a la actividad concreta que desarrolla el voluntariado.

### **Conseguir un voluntariado con mayor implicación en las tareas de dirección y gestión**

Entre las organizaciones más pequeñas o aquellas en las que es reducido el número de profesionales que trabajan en ella se identifican dificultades relacionadas con el nivel de implicación de las personas. El número de voluntarios y voluntarias que dedican su actividad a la dirección, organización y gestión de la asociación suele ser reducido y difícilmente se consigue voluntariado que quiera o pueda implicarse en estas tareas. Es por ello que las organizaciones en las que la junta directiva está formada exclusivamente por personas voluntarias se encuentran con la dificultad de renovar la junta. Esto conlleva a que el peso de la responsabilidad recaiga en un reducido número de personas y a que, con el tiempo, resulte difícil trabajar ideas novedosas por el reducido número de personas implicadas.

Por lo general este tipo de dificultades han sido identificadas por el voluntariado que ejerce funciones de dirección dentro de sus organizaciones y suele ser este perfil de voluntariado el que muestra más insatisfacción o dificultades en su labor voluntaria.

«Carencia en cuanto al compromiso, en cuanto a tirar del carro. Puedes encontrar gente para actividades concretas pero cuando hay que tirar del carro y hay que tener una dedicación plena por eso las renovaciones de junta son tan difíciles».

«Nos encontramos con la dificultad de no encontrar personas para la actividades de dirigir, de pensar, de tirar del carro. El gran problema que tenemos es ese, como reemplazas a las personas que están entrando en años, que han hecho una labor de muchos años...».

«El que tiene un familiar enfermo, el que tiene hijos, el que tiene a las personas mayores, y las nuevas generaciones que lo tienen más difícil y son dependientes, todo ese efecto sándwich está haciendo que la sociedad sea menos disponible».

### **Captar voluntariado, sobre todo voluntariado joven**

Aunque cada vez pesa más la idea de que más vale «poco y bueno» las organizaciones siguen requiriendo de voluntariado que posibilite su desarrollo y libere de carga a parte del voluntariado que puede llegar a «quemarse». En general, se percibe una falta de implicación por parte de la sociedad y, aunque existen organizaciones que se caracterizan por estar formadas mayoritariamente por voluntariado joven (ocio y tiempo libre, deporte, etc.), hay ámbitos en los que se detecta la falta de personas jóvenes.

Aunque no existe un perfil claro algunas de estas organizaciones son aquellas que se caracterizan por atender a colectivos afectados por enfermedades concretas ligadas a la vejez o aquellas que por su misión y filosofía no han llegado a calar en la población más joven (entidades de carácter más religioso, por ejemplo).

Se alude también a la falta de implicación que tiene la población joven en la sociedad en general y en los diversos canales que posibilitan su participación.

«La gran parte de las personas que están dando su tiempo es gente de cierta edad, con cierta experiencia de vida y que tiene ganas de devolver algo a la sociedad. A mí me da una pena terrible que no haya más gente joven. Entre mis amistades ni saben lo que es el voluntariado, ni les interesa, ni votan, ni nada».

Además, se identifica un claro descenso del voluntariado a partir de ciertas edades (de 30 años en adelante aproximadamente) muy vinculado a la existencia de nuevas cargas y prioridades vitales (trabajo, menores, etc.) que provocan el abandono del voluntariado que vuelve a adquirir peso cuando las personas disponen de más tiempo libre (tras la jubilación, cuando ya se ha criado a los hijos e hijas, etc.)

### **Las dificultades de continuidad en las organizaciones más jóvenes**

En el caso de las organizaciones que menos tiempo llevan en marcha o aquellas que están comenzando a estructurarse se subraya lo difícil que resulta dar continuidad al proyecto. Crear una organización supone un gran esfuerzo, pero aún más mantenerla, y las responsabilidades comienzan a tener mayor peso del que en un principio podía pensarse.

En este caso, al igual que ocurre con aquellas organizaciones en las que el resultado no es palpable o se produce a medio-largo plazo, la falta de resultados inmediatos exige que el voluntariado cuente con una amplia motivación y sensibilización.

### **Adaptar la gestión a los diferentes perfiles de voluntariado**

El voluntariado es diverso no sólo por el tipo de actividades que desempeña (acompañamiento, administración, etc.) sino también por su nivel de implicación dentro de la organización. Este nivel de implicación no sólo se asocia al tiempo que se dedica a la actividad voluntaria sino también al peso que tiene su actividad en el desarrollo de la organización.

Una de las dificultades ante las que se encuentra el voluntariado que se encarga de la gestión de la organización es poder adaptar las posibilidades y necesidades de las personas voluntarias a las de la organización y sus actividades. Hay personas que dedican más tiempo, personas que dedican menos, voluntariado ocasional o voluntariado permanente, voluntariado que tiene una implicación más o menos intensa, etc. Todo ello dificulta configurar las actividades y requiere de un esfuerzo que difícilmente puede ser cubierto por el voluntariado que se encarga de ello.

Aunque puede existir una diferencia entre el voluntariado más implicado y el voluntariado que participa de manera ocasional o en actividades más concretas se comparte la visión de que ninguna de ellas puede desmerecerse y que las personas se implican en función de sus posibilidades y deseos.

«Una persona puede ser voluntaria dos horas a la semana porque tiene cuatro hijos y no tiene más tiempo así que no le puedes pedir más. Las situaciones son tan variadas... Uno es voluntario con lo que decide y con el tiempo que decide dar».

Sin embargo, ante situaciones de necesidad se tiende generalmente al voluntariado más implicado y que, por tanto, más carga de trabajo tiene. Esto no favorece la satisfacción y permanencia en el voluntariado.

La existencia de diferentes perfiles de voluntariado hace también que la participación sea distinta. En ocasiones, se detectan dificultades para que el voluntariado participe en aquellas cuestiones que le tocan de manera directa.

### **Agilizar los trámites burocráticos**

En las organizaciones en las que la totalidad de sus miembros son personas voluntarias (generalmente las más pequeñas) que están implicadas tanto en la gestión como en la acción las dificultades burocráticas, el papeleo, el desconocimiento en la presentación de subvenciones, etc. son algunas de las principales dificultades. Sin duda, esta cuestión resulta importante más cuando gran parte de las actividades no cuentan con financiación previa.

### **Mejorar la gestión del voluntariado en cuanto a definición de tareas, roles y funciones**

En general se detecta una elevada satisfacción con la forma en que las organizaciones gestionan las actividades que son desarrolladas por el voluntariado ya que suelen estar organizadas y el voluntariado conoce cuál es su tarea concreta y dónde están sus límites.

Sin embargo, en ocasiones, se detecta una ineficiencia en dicha gestión que se materializa en la falta de tareas concretas para el voluntariado o en la falta de pautas de actuación para el desarrollo de sus funciones. La falta de organización en las tareas y actividades del voluntariado se debe, por lo general, a falta de personal implicado en la gestión y organización de las asociaciones y es una de las razones principales que pueden generar frustración y abandono.

«Cuando llegas y ves que la organización se ha olvidado de ti porque no te tiene una función preparada o no te sabe explicar qué quiere de ti ese día o qué puedes hacer para serle útil. Entonces es cuando te entra la frustración porque tú vas con toda tu voluntad y te dice `es que no tengo nada para tí`».

Aunque no es la tónica general en los casos en los que no existe una correcta definición de roles y funciones las dificultades son mayores. En este sentido, algunas personas encuentran dificultades a la hora de establecer límites con las personas a las que atienden o a la hora de relacionarse con otros voluntarios y voluntarias (tener que formar a nuevos voluntarios, etc.)

Además, en las organizaciones en las que se combina la presencia de voluntariado y de profesionales, aunque la relación es buena y el trabajo que los y las profesionales realizan muy bien valorado, en ocasiones se detectan dificultades a la hora de casar los modos de ver las cosas de unos y otros, produciéndose roces o falta de entendimiento que se asocia a la distinta labor que cada uno realiza.

Concretamente, se cuestiona el nivel de conocimiento que los y las profesionales tienen sobre la realidad sobre la que actúan y lo difícil que resulta que la opinión o iniciativas del voluntariado –que son quienes están «a pie de calle»– sean bien acogidas o puestas en práctica. Ello conlleva, a su entender, que sigan existiendo lagunas en el correcto desarrollo de sus actividades.

«Si tú estás en el despacho todos los días y no vas a la base y al problema de lo que tratas es difícil. Yo puedo hablar de esas cosas».

Para superar estas dificultades se aboga por una definición de roles y funciones que posibilite no sobrepasar los límites que corresponden a cada

perfil de la organización (profesionales y voluntariado) y se valora positivamente –en los casos en los que existen– los decálogos de obligaciones y derechos que permiten clarificar qué se espera del voluntariado (Estatuto interno del Voluntariado).

«Ante una buena información sabes cuáles son tus límites y sabes que no puedes traspasarlos».

También se apuesta (además de valorarse positivamente cuando existen) por la existencia de acuerdos de confidencialidad, en función de los cuales el voluntariado se compromete al secreto profesional, así como los acuerdos según los cuales se explicita que el voluntariado no puede sustituir al equipo de profesionales.

### **Aumentar el apoyo institucional a las organizaciones mejorando las ayudas económicas y la comunicación**

El voluntariado percibe una falta de apoyo institucional en lo que a las ayudas económicas se refiere. Esto es así, sobre todo, en las organizaciones más pequeñas que gestionan las ayudas con personas voluntarias que, en muchos casos, carecen de experiencia o de tiempo suficiente para preparar las solicitudes. El hecho de que los recursos económicos de las organizaciones sean limitados reduce las posibilidades de mejorar la gestión de las ayudas (mediante formación, contratación de personal cualificado en tareas de gestión, etc.)

Por otro lado, los recortes económicos más recientes a consecuencia de la crisis estructural han supuesto una reducción en las actividades que las organizaciones venían desarrollando y en la cobertura que estas ofrecían. Por ello, la búsqueda de nuevas fuentes de financiación se antoja necesaria.

Desde el voluntariado que ejerce tareas de gestión se ha señalado, de manera muy puntual, las dificultades en la comunicación con la Administración Pública (porque se les dan largas, porque no se les entiende, etc.)

### **Mejorar la coordinación entre organizaciones y personas voluntarias**

El voluntariado con mayor implicación en la organización o que asume tareas de dirección y gestión señala la necesidad de establecer sinergias entre

organizaciones que posibiliten mejoras en el desarrollo de su actividad mediante la interacción y el intercambio de ideas. Se advierte de la necesidad de trabajar en red y de coordinar el Tercer Sector.

Además, algunas opiniones apuntan a la necesidad de que el voluntariado de diferentes organizaciones pero relacionadas se organice y tenga un mayor conocimiento de las organizaciones del entorno y de la actividad voluntaria que desempeñan otros voluntarios y voluntarias.

### **Atender el cansancio, la necesidad de respiro y las limitaciones personales**

Aunque existe una alta satisfacción con la actividad voluntaria también se identifican momentos en los que el voluntariado se cansa, «se quema» o se frustra con la actividad que realiza.

En ocasiones se debe al tiempo e implicación que supone la acción voluntaria (independientemente del tipo de tareas que se realicen) que, a pesar de proporcionar satisfacciones, genera también unas obligaciones que a veces pesan demasiado. De ahí que en ocasiones se hable de la necesidad de respiro de las personas voluntarias.

«El cansancio también está presente. Llega un momento en que por mucho entusiasmo entras un poco en rutina y es como ir a trabajar».

Algunas personas han señalado también las limitaciones personales a la hora de poder desarrollar algunas tareas y el sacrificio y la superación que ha supuesto enfrentarse a ello.

### **Avanzar en la profesionalización de las organizaciones**

Aunque son pocas las expectativas que no se cubren, las personas que tienen una estrecha vinculación con el voluntariado (personas que desde la infancia han conocido el voluntariado, que han trabajado en diversas organizaciones, que cuentan con perfiles profesionales orientados a la acción social, que han realizado voluntariado en el extranjero, etc.) se muestran algo más críticas que el resto. Estas personas hablan sobre todo de aspectos que esperaban de la

organización y no han encontrado y que se resumen en la mejora de la gestión del voluntariado en la organización. Esperan de las organizaciones una gestión profesional que canalice adecuadamente el voluntariado, que se caracterice por un perfil más profesional y menos «voluntarioso».

«Culturalmente vengo de una sociedad anglosajona donde las organizaciones se gestionan como empresas, gente de empresariales, gerentes con experiencia en gestión etc. que gestionan las organizaciones de una manera más profesional. Aquí hay mucho más voluntarismo y entran a trabajar en la organización personas que lo que han estudiado da igual. Que han estudiado filosofía, sociología, que tienen muchas ganas de cambiar las cosas pero que no tienen los conocimientos y la experiencia para gestionar a gente, proyectos, procesos y canalizar la demanda. Muchas ganas, mucho voluntarismo, pero ...».

## 6.8. El reconocimiento social de la labor voluntaria

El reconocimiento social está vinculado a la imagen que existe y se ofrece del voluntariado, a su visualización, al valor que se otorga a la labor voluntaria y, en general, a la promoción del voluntariado. De igual manera que se ha hablado de la importancia del reconocimiento por parte de las organizaciones es también necesario profundizar en el reconocimiento por parte de la sociedad y los distintos agentes.

Según datos del Barómetro de marzo de 2011<sup>98</sup> el 72 % de la población española considera que el voluntariado es poco reconocido por la sociedad, el 70,3 % cree que las personas voluntarias realmente dan solución a muchos problemas y el 62,1 % opina que el trabajo voluntario ofrece una oportunidad para que la gente pueda ayudar, siendo adicional al que realizan los servicios públicos. Además, el 71,6 % de la población considera que puede ser voluntario cualquier persona con buena voluntad y ganas de trabajar y el 53 % que para que el trabajo de las personas voluntarias sea eficaz, es necesario que esté gestionado por una organización de voluntariado.

En este mismo informe se ha podido constatar que el 79 % de la población vasca que nunca ha sido voluntaria tiene una visión positiva del voluntariado.

El 95 % de las personas voluntarias de la CAPV consultadas se muestran satisfechas o muy satisfechas con el reconocimiento que recibe por parte

---

<sup>98</sup> Op. cit.

de la organización. Esta satisfacción disminuye a un 73,6 % cuando se trata de la sociedad y a un 57 % cuando se trata de la satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la administración.

### Voluntariado actual satisfecho y muy satisfecho con el reconocimiento del papel del voluntariado. %

TABLA 84

Satisfacción con el reconocimiento	Satisfecho + Muy Satisfecho
Satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la organización	95,2
Satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la sociedad	73,6
Satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la administración	57,0

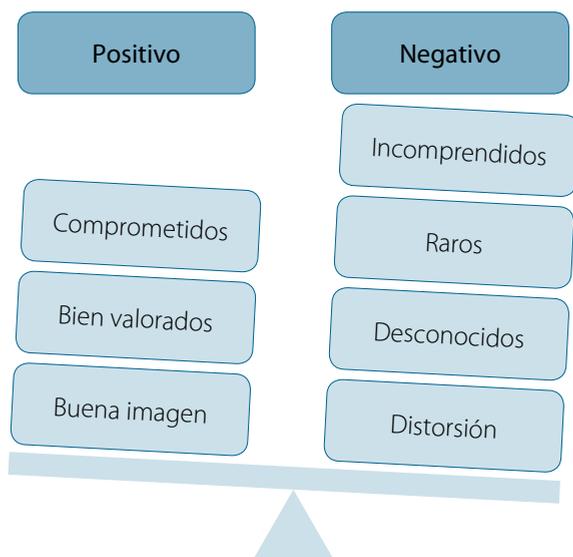
La información cualitativa arroja pistas en torno a la percepción que tiene el voluntariado sobre su imagen en la sociedad. Esta información viene a complementar el dato referente a la satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la sociedad, ya que a pesar de que casi tres de cada cuatro personas voluntarias encuestadas parecen estar satisfechas con este reconocimiento es variado el sentir a este respecto.

### ¿Qué percepción tiene el voluntariado sobre la imagen que transmite su acción?

#### La imagen social del voluntariado: positiva pero distorsionada

A tenor de la opinión del voluntariado su imagen en la sociedad tiene dos claras tendencias, una imagen positiva del voluntariado, caracterizada por el compromiso y la solidaridad y otra negativa, marcada por la invisibilización de la propia acción.

No existe un acuerdo claro sobre cuál de las dos visiones predomina ni si la sociedad reconoce o no suficientemente la labor que realiza el voluntariado pero sí en que *la imagen es más positiva cuando se trata del entorno más cercano* (amistades, familiares, etc.) que tiene un mayor conocimiento del voluntariado a través de la información que proporcionan las propias personas voluntarias.



En general parece que la sociedad tiene una *buena imagen* de las personas voluntarias y se las identifica con *compromiso* y *solidaridad*. Además, al tratarse de una *labor gratuita* no parece haber motivos para poner en duda esta actividad.

«Te dicen muchas veces que menudo mérito que tienes».

«Cuando en la sociedad se habla de una falta de valores se pone al voluntariado como ejemplo de lo contrario».

Sin embargo, no por ello deja de ser una *tarea desconocida e invisibilizada*. No se conoce lo que hay detrás del voluntariado y las organizaciones, ni el peso que tiene la labor social que se realiza. El conocimiento parece limitarse al círculo de amistades y familiares mientras que la sociedad en su conjunto desconoce la existencia de este valor o de su magnitud.

«Cuando en mi trabajo he pedido horas para ir a alguna formación como voluntario me han dicho `¿qué chorrada es esa del voluntariado?`»

El desconocimiento provoca una *imagen distorsionada* que hace que se vea al voluntario o la voluntaria como *raros* o *ilusos*. Sobre todo en el caso del voluntariado que trabaja con ciertos colectivos (personas con enfermedad mental,

esquizofrenia, etc.) o en asuntos socialmente controvertidos (apoyo al duelo, etc.) es donde más se percibe la incompreensión de las personas que no conciben cómo se puede ayudar voluntariamente a cierto tipo de personas.

«Está bien visto pero la gente que no lo práctica nos ve como raros».

«La imagen que se tiene del voluntariado está también muy ligada al colectivo con el que trabajan. Nosotros trabajamos con personas que tienen parálisis cerebral y la gente se asusta».

Los y las voluntarias *se sienten incomprendidas* y, en ocasiones, se les acusa de recibir algún beneficio de la acción voluntaria ya que no se entiende cómo o por qué se realizan algunas de las tareas de voluntariado sin percibir beneficio económico a cambio. Además, el voluntariado también parece verse como *una forma de pasar el tiempo* y no tanto como una labor social de transformación.

«En la sociedad actual lo gratuito se ve como que tiene alguna trampa».

La dificultad que el voluntariado tiene para transmitir y dar a conocer su labor parece tener su raíz en el hecho de que *los valores que son intrínsecos al voluntariado no son acordes con una sociedad caracterizada por el materialismo*.

«Hay un desconocimiento total por parte de la sociedad sobre lo que se hace en las organizaciones. No somos capaces de transmitir y visibilizar lo que estamos haciendo. No tenemos capacidad comunicativa».

Con vistas a poder cambiar la imagen que la sociedad tiene, las personas voluntarias consideran indispensable *seguir ejerciendo la labor de transmisores en su entorno cercano* mediante su experiencia. También se proponen iniciativas conjuntas entre voluntariado de distintas organizaciones con vistas a fortalecer el colectivo voluntario.

«El voluntariado en su entorno debiera hacer saber y hacer sentir que es voluntario. Hacernos ver contando nuestras experiencias».

Así mismo, las personas usuarias o aquellas sobre las que reierte la acción de una u otra forma son también una clave para trasladar la labor que se está realizando.

«...cuando los usuarios ven la utilidad de las personas voluntarias, devuelven esa imagen a la sociedad...».

## ¿Qué propone el voluntariado para la promoción de la acción voluntaria?

Por otro lado, teniendo en cuenta que el voluntariado reclama un mayor reconocimiento por parte de la Administración (casi la mitad de las personas voluntarias no se muestran satisfechas con su reconocimiento) se han recogido algunas propuestas del voluntariado orientadas a la promoción de la acción voluntaria por parte de dos de los agentes sociales con más peso: la Administración pública y los medios de comunicación.

### Por parte de la Administración pública

El voluntariado demanda una implicación plena por parte de las Administraciones públicas en materia de voluntariado, ya que cuanto mayor sea la implicación de las administraciones más fuerte será la sociedad en participación e implicación. Sin embargo, el desarrollo de la sociedad no debe depender únicamente del voluntariado y de las organizaciones del Tercer Sector por lo que la Administración debe asumir su papel. Se postula también un reconocimiento real por parte de las administraciones públicas más allá del discurso político, así como que las acciones que se pongan en marcha tengan un alcance plausible.

### Propuestas vinculadas con la sensibilización y captación

- Realizar *campañas y anuncios publicitarios* para dar a conocer el voluntariado y la tarea que ejercen las personas voluntarias. Cada anuncio publicitario podría estar enfocado en una organización que explique su misión, la labor que realiza, etc.

- Sensibilizar y concienciar a la sociedad sobre *determinadas situaciones y colectivos que producen rechazo* por el desconocimiento que existe (temas como el duelo, colectivos estigmatizados como personas toxicómanas o presas, etc.).
- Promover la *acción voluntaria y la sensibilización social desde el ámbito educativo, priorizando la etapa infantil y universitaria*. Se recaban propuestas concretas tales como: realizar charlas y talleres ofrecidos por el voluntariado; destinar en los centros educativos varias horas para sensibilizar en acción social y dar a conocer la tarea que realizan las organizaciones; promover en los centros educativos horas de voluntariado (de la misma forma que existen horas de prácticas). Se subraya la importancia de que el alumnado viva este tipo de acciones desde el ocio, de lo contrario pueden ser entendidas como una obligación.
- Informar sobre *las carencias sociales y las dificultades de las organizaciones* del Tercer Sector.
- Fomentar el voluntariado mediante las *tecnologías de la información y la comunicación*.
- Promover *acciones concretas entre las personas voluntarias de distintas organizaciones* para ampliar el conocimiento entre las personas que forman parte del Tercer Sector y generando conocimiento entre el voluntariado.
- Informar sobre *los canales a los que la población puede acceder para realizar una acción voluntaria*.
- Incidir en la captación de voluntariado entre *los perfiles profesionales que no tienen un carácter, a priori, social (informática, ingeniería, etc.)*, informándoles de las problemáticas sociales y las organizaciones que están colaborando en su mejora, ofreciendo canales que informen sobre las posibles formas en las que este perfil puede aportar a las organizaciones, etc.
- Seguir fomentando *el voluntariado mediante agencias de voluntariado*, pero al mismo tiempo exigir resultados.
- Favorecer las *iniciativas de captación de voluntariado de las organizaciones*.

### **Propuestas vinculadas con el reconocimiento formal a las personas voluntarias**

- Ofrecer al voluntariado *beneficios comerciales*: descuentos en aquellos comercios que muestren sensibilización, etc.

- Favorecer *beneficios fiscales* para el voluntariado. Esta propuesta no parece tener un claro consenso, puesto que puede poner en cuestión el carácter altruista de la acción, aunque también puede favorecer la entrada de nuevas personas.
- *Reconocer oficialmente la acción voluntaria* como experiencia a la hora de solicitar un trabajo.
- *Acreditar oficialmente la formación que se realiza en las organizaciones* (mediante títulos, créditos universitarios, etc.). No existe un acuerdo en esta propuesta ya que puede llevar a que el voluntariado sea entendido como una etapa para la adquisición de curriculum.

### Propuestas vinculadas con el apoyo a las organizaciones

- Facilitar a las organizaciones mayores *recursos y locales*.
- Subvencionar *las acciones formativas* del voluntariado.
- Incidir en las ayudas económicas *para la promoción del voluntariado*.
- Financiar a *las organizaciones nuevas* que requieren de recursos para consolidar su iniciativa.
- Ofrecer alternativas a las *organizaciones que se encuentran con casos que no pueden atender* (por ejemplo cuando una organización de ocio y tiempo libre se encuentra con jóvenes con necesidades de atención especiales: psicólogos/as, etc.)

### Por parte de los medios de comunicación

Los medios de comunicación, por el alcance que pueden llegar a tener, son considerados como uno de los principales agentes para la publicitación y mejora de la imagen del voluntariado. Por su incidencia mediática se les exige también un alto grado de responsabilidad social. Sin embargo también existe una sensación de que el voluntariado «no vende» por lo que difícilmente tendrá plena presencia en los medios de comunicación.

### Propuestas vinculadas con la mejora del tratamiento y la imagen del voluntariado

- Mejorar *la imagen y el tratamiento* que los medios de comunicación dan al voluntariado de manera que el voluntariado no sea tratado como un su-

ceso; que la noticia adquiriera un peso relevante y con profundidad; que las noticias no sean puntuales ni oportunistas, etc.

- Ofrecer una imagen veraz del voluntariado que proceda de las propias organizaciones.
- *Adquirir una mayor responsabilidad respecto a los apartados de comentarios que la gente escribe en las publicaciones on line* de los distintos periódicos o informativos (comentarios racistas que se publican en relación a determinadas noticias, etc.).
- Ofrecer una *constancia en las noticias vinculadas a la acción voluntaria* y no puntuales (día del voluntariado, día del Alzheimer, etc.)

### **Propuestas vinculadas con las vías de emisión**

- Aprovechar momentos o espacios de gran audiencia o alcance mediático para dar a conocer el voluntariado desde experiencias concretas de personas voluntarias o de las personas usuarias, ofreciendo historias que acerquen la labor del voluntariado a la sociedad.
- Aumentar *la emisión de determinados programas de radio y televisión* que actualmente cuentan con un espacio para el voluntariado y la labor que realizan algunas organizaciones.
- Informar sobre la acción voluntaria *desde los medios locales* para llegar de manera cercana a las personas.

### **Propuestas vinculadas con la sensibilización**

- Trasladar una mayor sensibilidad sobre determinados colectivos o situaciones de vulnerabilidad y exclusión.
- Realizar *campañas publicitarias* con voluntariado famoso y no famoso.
- *Dar a conocer la labor de las organizaciones dando voz a las propias personas voluntarias*: objetivos, colectivos destinatarios, personas que trabajan en ella, necesidades, etc.

## Propuestas vinculadas con el compromiso de los medios

- *Adquirir un mayor compromiso con la acción voluntaria y su visualización, para lo cual es necesario que forme parte de la propia línea editorial, filosofía o ideario de los medios de comunicación y de su código deontológico.*
- *Promocionar al voluntariado de forma altruista.*
- *Ofrecer facilidades para que las organizaciones puedan acceder fácilmente a los medios de comunicación, sobre todo en el caso de las organizaciones más pequeñas.*
- *Acercarse a las organizaciones en lugar de que sean ellas las que se acerquen.*

### Por parte de las organizaciones y el voluntariado

Así mismo, también se han podido recoger algunas propuestas para ser desarrolladas por las organizaciones de voluntariado, las cuales se citan a continuación:

- *Dar a conocer la actividad voluntaria que realizan mediante charlas informativas y formativas (informar sobre qué es la parálisis cerebral, etc.) así como en el entorno cercano.*
- *Invitar a personas del entorno a que participen un día en el voluntariado.*
- *Conocer el resto de organizaciones y las actividades que realizan para poder ofrecer a la sociedad una visión más global del Tercer Sector.*
- *Unión del voluntariado para tener una mayor presencia, conocerse más y poder dar a conocer el voluntariado.*
- *Formar al voluntariado para tener presencia en los medios de comunicación.*

## 6.9. Valoración general de la experiencia voluntaria

En los cuatro anteriores apartados se ha dado cuenta de la visión del voluntariado en relación a distintos aspectos que se consideran relevantes para: entender por qué una persona decide hacerse voluntaria (motivaciones); en el significado que da a su propia labor, en cuál es su contribución; conocer cómo valora la gestión de voluntariado que se realiza desde las organizaciones, en qué medida participa en ellas y los retos que identifica en este sentido; indagar y saber qué opinión tiene en relación al reconocimiento social de su labor.

Todas estas cuestiones están estrechamente vinculadas a la *satisfacción* de las personas voluntarias y pueden considerarse claves de permanencia en el ejercicio de la acción voluntaria ya que explican en cierta medida qué es lo que mantiene al voluntariado:



Aunque mayoritariamente el voluntariado vasco se muestra muy satisfecho con la labor que realiza, entender las claves que se relacionan con dicha satisfacción resulta indispensable para establecer acciones de mejora que garanticen su permanencia. Pero, además, son claves que pueden ayudar a captar voluntariado y sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la acción voluntaria.

### **¿Están satisfechas las personas voluntarias con la actividad que realizan?**

*El voluntariado muestra una amplia satisfacción con respecto a la actividad voluntaria que realiza, concretamente la satisfacción media se cifra en 8 puntos sobre 10. No se aprecian apenas diferencias en función del sexo, la edad o el tipo de tareas que se realizan aunque parece que en función del tiempo que el voluntariado lleva colaborando en la organización las personas que menos tiempo llevan son las más satisfechas (8,41 puntos) seguidas de las que más tiempo llevan (8,08 puntos).*

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto a la actividad que realiza. Resultados generales y por sexo, edad, antigüedad en la organización y tipo de tareas realizadas. Estadísticos básicos**

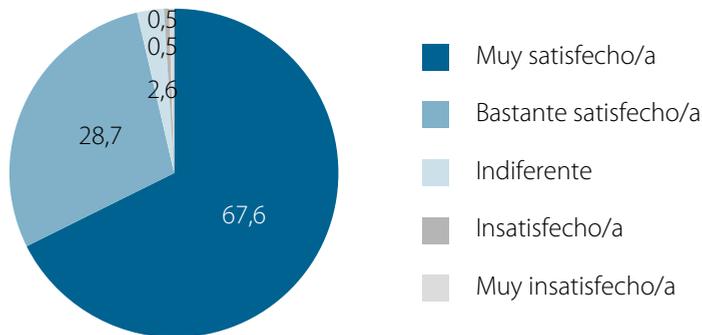
TABLA 85

Satisfacción con respecto a la actividad voluntaria	Media	Desviación típica	Mínimo	Máximo
<b>General</b>				
General	8,00	1,36	0	10
<b>Sexo</b>				
Hombre	7,99	1,30	3	10
Mujer	8,01	1,39	0	10
<b>Edad</b>				
Entre 18 y 29	8,01	1,05	5	10
Entre 30 y 39	8,04	1,28	5	10
Entre 40 y 49	7,97	1,47	3	10
Entre 50 y 64	7,92	1,68	0	10
65 o más	8,08	1,16	5	10
<b>Antigüedad en la organización</b>				
Menos de 1 año	8,41	1,50	4	10
Entre 1 y 5 años	7,96	1,29	5	10
Entre 5 y 10 años	7,86	1,46	2	10
Más de 10 años	8,08	1,33	0	10
<b>Tipo de tareas que realiza</b>				
Tareas de gestión y administración	7,84	1,35	2	10
Tareas de intervención directa con colectivos	8,05	1,39	0	10
Ambas	7,97	1,16	5	10

Concretamente, el 96,3 % de las personas voluntarias se muestra bastante o muy satisfecho con su actividad voluntaria de manera que los porcentajes de indiferencia (2,6 %) o insatisfacción (1 %) son realmente bajos.

## Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto a la actividad que realiza. Resultados generales. %

GRÁFICO 21



Los datos son prácticamente los mismos que los registrados en el estudio de Bizkaia en 2008, cuando la experiencia voluntaria era valorada con 8,02 puntos, sobre la misma escala. Además a nivel estatal el CIS<sup>99</sup> recoge que el 92 % de las personas voluntarias dicen estar muy o bastante satisfechas con su trabajo como voluntarias, el 79 % también lo está con los logros (resultados) obtenidos por su organización y el 75,4 % con el funcionamiento de su organización.

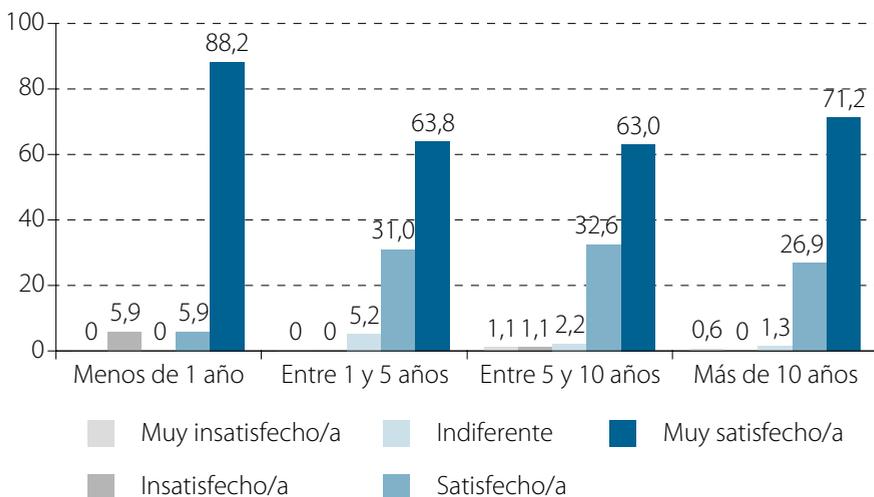
Un 88,2 % de las personas con una antigüedad de menos de un año en la organización se siente muy satisfecho con su actividad, si bien el porcentaje disminuye hasta el 63 % entre quienes llevan entre 1 y 10 años. En cierto modo puede decirse que a partir del primer año de experiencia la satisfacción sigue siendo alta pero la proporción de personas que pasan de considerarse «muy» satisfechas a «bastante» satisfechas es elevada.

*También cabe señalar que no puede hablarse de una relación lineal entre el grado de satisfacción y el tiempo de pertenencia a la organización puesto que las dos tasas más elevadas se registran en los polos más opuestos.*

<sup>99</sup> CIS. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS. *Encuesta sobre Participación social*. Barómetro 2008. Madrid: CIS, 2008.

**Grado de satisfacción del voluntariado actual con respecto a la actividad que realiza. Resultados según antigüedad en la organización. %**

GRÁFICO 22



**¿Cuáles son los aspectos más positivos y los más negativos?**

Las respuestas de las personas voluntarias respecto a cuáles son los *aspectos más positivos* de su experiencia en el voluntariado (se les pedía que citaran hasta tres), se han clasificado en tres grupos<sup>100</sup>.

- *Toma de conciencia*: se trata de personas para las que es muy importante *cambiar las cosas* (injusticias, etc.), contribuir a la *transformación social* desde la toma de conciencia personal (*evolución y crecimiento personal*) y colectiva (*participar en un proyecto colectivo*). Mencionan lo positivo de *actuar*, de *implicarse*, de ser agente activo, de *influir en otras personas*, de transmitir valores como la *justicia social*, el *entusiasmo* por mejorar el entorno o el *sentimiento de pertenencia* y el *trabajo en red* que ayudan a que más personas se involucren. Todo esto les ayuda a estar en contacto permanente con la realidad social (*he conocido un mundo que antes no conocía, ves que hay gente que necesita ayuda*), a relativizar sus problemas y a ver las cosas de manera distinta.

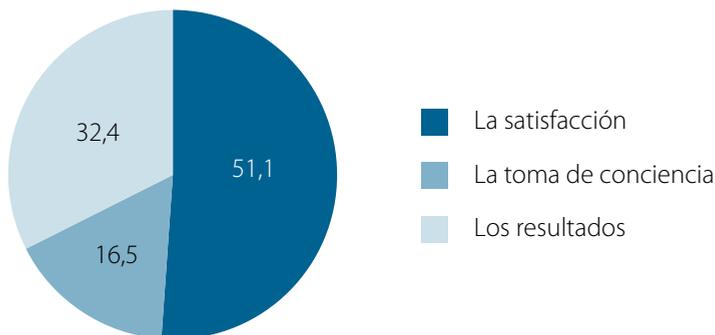
<sup>100</sup> Esta clasificación guarda cierta similitud con las clasificaciones que también se han establecido en relación con los motivos y con la visión sobre el voluntariado.

- *Los resultados*: para estas personas lo más importante es saber que detrás del esfuerzo hay recompensa, que se ven los resultados. Destacan, por ejemplo, lo positivo de *saber que ayudas*, que *haces feliz a la gente*, que *mejora su calidad de vida*,... pero también los resultados tangibles como darles un techo, alimento, servicios, etc. (*saber que lo que tú haces llega a los demás, ver los objetivos cumplidos*,...).
- *Satisfacción personal*: en este grupo incluimos a las personas que destacan el componente humano del voluntariado por encima de lo demás. El hecho de poder conocer a gente, de estar a gusto, de trabar amistades, de disfrutar de un buen ambiente, de conocer otras culturas, de viajar, aprender de la experiencia, ocupar el tiempo libre, olvidarse de sus problemas, pasárselo bien... les enriquece como personas.

*Algo más de la mitad del voluntariado vasco destaca como aspecto más positivo de su experiencia la satisfacción personal, un tercio los resultados de la acción y el resto la toma de conciencia.*

### Distribución de la población voluntaria según aspectos más positivos del voluntariado. Resultados generales. %

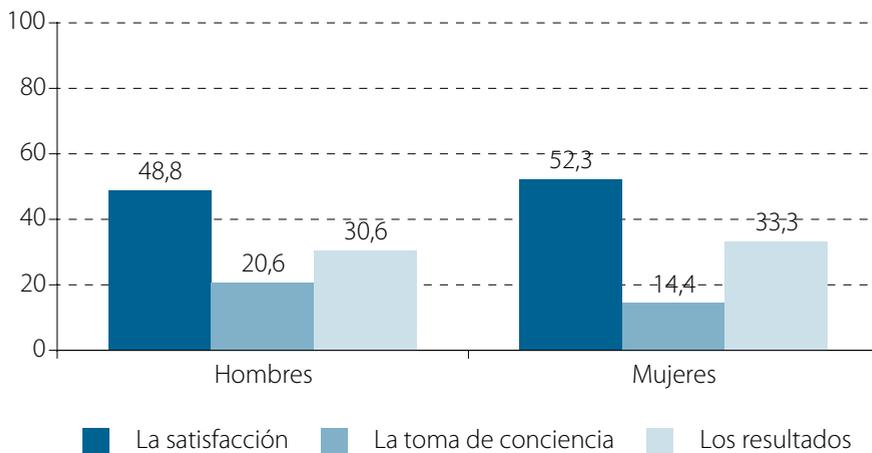
GRÁFICO 23



Por sexos no se aprecian diferencias significativas, si bien entre las voluntarias tienen un ligero mayor peso la satisfacción personal y los resultados y algo menor la toma de conciencia.

## Distribución de la población voluntaria según aspectos positivos del voluntariado. Resultados generales y por sexo. %

GRÁFICO 24



Cabe señalar el hecho de que tanto en el caso de los motivos iniciales que empujan a la población a formar parte del voluntariado como en el caso de la visión que el voluntariado tiene sobre su propia labor (información que se ha analizado en los apartados previos), destaca en primer lugar el pragmatismo o enfoque de ayuda solidaria, el segundo lugar lo ocupa el enfoque trascendental o de transformación social y el último el que guarda relación con lo personal.

Sin embargo, en este caso, cuando se habla de aquellas cuestiones que el voluntario o voluntaria considera que contribuyen de forma más positiva a su satisfacción y continuidad, el primer lugar lo ocupan los elementos relacionados con la satisfacción personal. *En cierto modo podría deducirse que aunque la satisfacción personal no es el motivo principal ni el fin de la acción voluntaria, sí representa un resultado o beneficio al que se le otorga suma importancia y que seguramente contribuye como ningún otro a la permanencia del voluntariado.*

Aunque los aspectos positivos son más mencionados, algunas personas también señalan algunos *aspectos negativos de la experiencia como voluntario o voluntaria*. Ciertamente que se han identificado muchas menos cuestiones negativas que positivas y, además, son variopintas y de escasa incidencia. Todas ellas se han analizado y agrupado en 9 categorías:

- *La merma del tiempo libre personal debido a la alta implicación*: algunas personas mencionan que el voluntariado requiere de mucha *dedicación* y

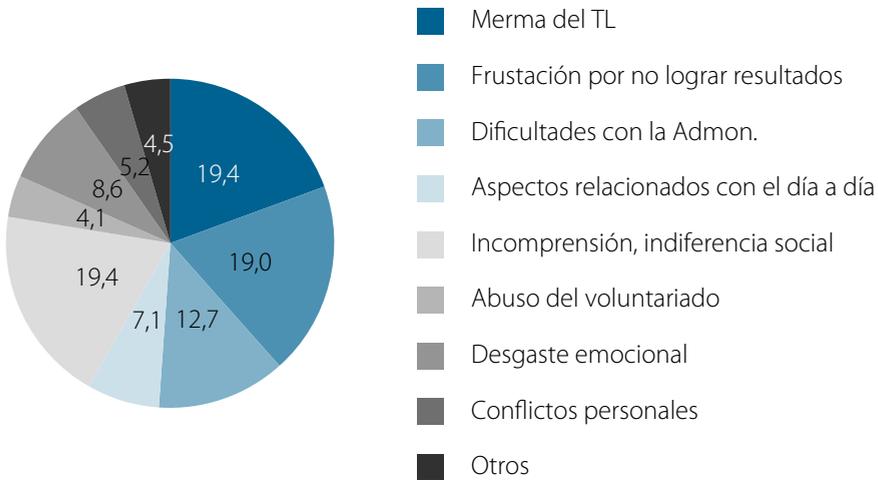
un gran *sacrificio personal* porque hay que *renunciar a otras cosas* (a veces *no das a basto, consumes tu ocio, te faltan horas,...*) y además lo tienen que compaginar con sus otras obligaciones (*el trabajo, los estudios, la familia,...*) y conciliarlo todo no es tarea fácil.

- *La frustración que genera no lograr los resultados esperados*: como es lógico a veces las cosas salen mal, van lentas,... otras veces no es fácil trabajar con ciertos colectivos, *sabes que nunca vas a llegar a la meta,...* y esto en ocasiones provoca sentimiento de fracaso e impotencia entre el voluntariado.
- *Las dificultades con las administraciones públicas*: se menciona la excesiva burocracia y las dificultades de financiación y de obtención de recursos para las organizaciones. *A veces faltan medios y te ponen muchas trabas, falta apoyo institucional, ...*
- *Algunos aspectos relacionados con el día a día en la organización*: en ocasiones el voluntariado se siente un poco solo, con demasiada *responsabilidad, tensión*, se *cabrea* y echa en falta más colaboración entre entidades. Otras veces se aburre, porque su tarea es *monótona* o *rutinaria*.
- *La incompreensión e indiferencia de la sociedad y la falta de implicación*: en general se aduce un *no reconocimiento* de su labor en la sociedad, no se sienten *respetados*, se les *critica,...* Además, esto no ayuda a que más gente se haga voluntaria, por el contrario, dificulta el *relevo generacional*.
- *El abuso que se hace en ocasiones del voluntariado*: estas personas ponen de manifiesto que aunque en la teoría se delimitan las tareas voluntarias de las desempeñadas por *profesionales* (personal contratado) en ocasiones, en la práctica esto no es así y hay organizaciones en las que *se aprovechan del voluntariado*, que realiza el trabajo de profesionales.
- *El desgaste emocional que supone la crudeza de algunas realidades*: en ocasiones las situaciones a las que se enfrenta el voluntariado (pobreza extrema, personas enfermas, ...) suponen un desgaste muy importante *ves cosas que no te gustaría ver, la realidad es muy dura, ...*
- *Los conflictos personales*: a veces en el seno de las organizaciones también surgen roces en las relaciones entre personas voluntarias o entre ellas y personas contratadas, fruto de las personalidades o de las diferentes formas de entender la colaboración o el trabajo en equipo.

*Algo más de la mitad del voluntariado vasco destaca como aspectos más negativos de su experiencia la reducción del tiempo libre disponible y la frustración por no lograr los resultados esperados. El tercer aspecto más mencionado son las dificultades con la administración.*

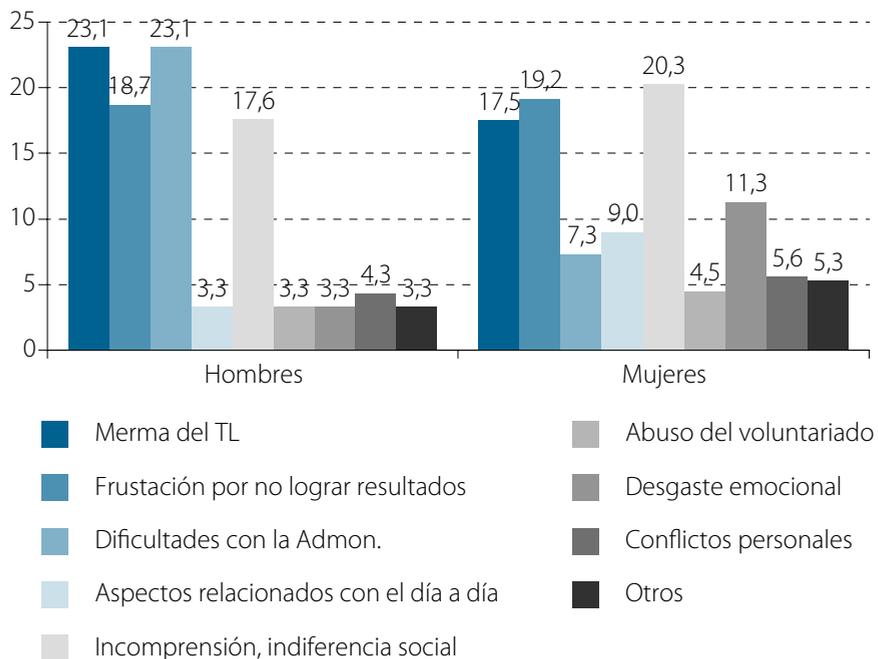
**Distribución de la población voluntaria según aspectos más negativos del voluntariado. Resultados generales. %**

GRÁFICO 25



**Distribución de la población voluntaria según aspectos negativos del voluntariado. Resultados generales y por sexo. %**

GRÁFICO 26



En general, los voluntarios mencionan en mayor medida que las voluntarias la pérdida efectiva de tiempo libre y las dificultades con la administración, mientras para las voluntarias tiene mayor peso que en ellos la frustración por no lograr los objetivos esperados, la incomprensión e indiferencia social y el desgaste emocional.

### ¿Se han cubierto sus expectativas?

Sin duda, puede afirmarse que las expectativas del voluntariado han sido cubiertas ya que *el 92 % señala haber visto bastante o muy cubiertas las expectativas* que tenía al comenzar su actividad voluntaria independientemente del sexo, la edad, el tipo de tareas que se desempeñan o el tiempo que se lleva formando parte de la organización<sup>101</sup>.

#### Distribución del voluntariado actual en función de la cobertura de expectativas. %

TABLA 86

Cobertura de expectativas	Total
Bastante o mucho	92,1
Nada o poco	7,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

#### Distribución del voluntariado actual en función de la cobertura de expectativas. Resultados generales y según tiempo en la organización. %

TABLA 87

Cobertura de expectativas	Total	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 5 y 10 años	Más de 10 años
Bastante o mucho	92,1	82,4	90,4	92,4	94,9
Nada o poco	7,9	17,6	9,6	7,6	5,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Sin embargo, se advierte una insatisfacción algo mayor entre quienes llevan menos tiempo en la organización ya que el 17,6 % señala que sus expectativas se han cubierto poco o nada. Parece guardar una lógica con la idea de

<sup>101</sup> En el Anexo pueden consultarse los datos desagregados para estas variables.

que las expectativas y la satisfacción del voluntariado van creciendo a medida que se desarrolla su actividad.

### **Cobertura de expectativas, el voluntariado aporta beneficios no esperados**

El hecho de dar el paso a formar parte del voluntariado está marcado por unas motivaciones iniciales, que se traducen en expectativas cuya cobertura, sin duda, marca la satisfacción de voluntarios y voluntarias por cuanto forman un imaginario inicial que puede cumplirse o no.

Aunque cada persona puede tener su propia visión de lo que espera o desea de su acción voluntaria a tenor tanto de los datos recogidos con el cuestionario como de las ideas expresadas en el grupo de discusión, las expectativas con las que partían mayoritariamente a la hora de formar parte del voluntariado han sido cubiertas ampliamente.

Incluso parece que el voluntariado ofrece «algo más» de lo que esperaban y es precisamente eso lo que favorece que se siga ejerciendo la labor voluntaria. Se comparte la idea de que *el voluntariado ha aportado más de lo que se esperaba, aportaciones intangibles que en cada persona han incidido de una u otra manera.*

«Entré por mi interés sobre la sanidad. Una vez que vas entrando ves el agradecimiento de la gente, lo que les aportas. Yo creo que eso es lo que te hace seguir. Entras por algo personal pero viendo cómo te agradece la gente y lo que consigues te hace quedarte.»

«Me llevaron y me gustó. Me lo paso feliz. Estoy entusiasmado».

«Mi relación con la organización comenzó como una relación laboral. El espíritu que les movía es lo que me hizo quedarme. Sentirte útil para los demás».

Cabe destacar algunas claves que predominan en el discurso de las personas voluntarias en relación a la aportación y los *beneficios de la acción voluntaria* y que, por lo general, no formaban parte de sus expectativas iniciales:

#### ***Nuevas relaciones personales...***

Las relaciones personales que se han establecido a través del voluntariado son una de las cuestiones más destacadas. Estas relaciones se definen por ser relaciones cercanas (familiares), de compañerismo, en las que se comparte.

Por un lado, se destacan los vínculos de amistad que se han creado con otras personas voluntarias más allá de la relación de voluntariado. Se trata de nuevas amistades que en el caso del voluntariado más joven se convierten, en ocasiones, en las amistades de referencia (cuadrilla).

También se valoran positivamente las relaciones personales establecidas con los y las profesionales de las organizaciones por el trato cercano que se brinda al voluntariado, así como la acogida y el reconocimiento a las personas voluntarias.

El voluntariado que trabaja con personas usuarias o afectadas destaca también el vínculo relacional que se establece con éstas. Por un lado, se hace referencia a la ruptura de prejuicios entre los colectivos con más estigma social (personas ex toxicómanas, presas, inmigrantes, etc.) y por otro a la aportación que éstas hacen a las personas voluntarias (humanidad, valores, etc.). Es por ello que parece ser uno de los vínculos que más sorprende y en el que se identifica más claramente la reciprocidad de la relación (dar y recibir).

### ***Crecimiento y aprendizaje personal...***

El voluntariado ha sido para muchas personas una experiencia que ha contribuido a su crecimiento personal, independientemente de la edad o del tiempo que se lleve ejerciendo el voluntariado.

«No esperaba nada y para mi sorpresa me encontré a mí, me conocí y me di cuenta de que ayudar es lo que me hace feliz y sentirme útil».

Este crecimiento se vincula a diversas cuestiones: experiencias vitales que nutren, relaciones con personas que enriquecen, habilidades y trabajo en equipo que favorece un conocimiento personal y grupal, etc.

A pesar de que también existen aspectos negativos que se han vivido a raíz del voluntariado (conocer realidades difíciles, vivir situaciones complicadas, etc.) en general son entendidos como una forma de crecimiento personal.

### ***Experiencia y desarrollo profesional...***

Aunque la adquisición de experiencia y el desarrollo profesional puede ser una de las expectativas que motivó a involucrarse en el voluntariado a algunas personas, en otros casos es algo que se han encontrado de manera

improvisa. En cualquier caso y sobre todo entre el voluntariado más joven la acción voluntaria ha posibilitado una experiencia importante para su desarrollo profesional. En algunos casos la acción voluntaria ha llegado a tener una continuidad laboral en la organización y en otros casos se trata de un complemento a la actividad profesional que se realiza o desea realizar, o incluso ha marcado la ruta de los estudios.

### ***Visión conjunta hacia la transformación social...***

En la medida en que el voluntariado va más allá de una actividad concreta que posibilita ayudar y favorecer la mejora de determinados colectivos o la puesta en marcha de determinadas iniciativas, la acción voluntaria ha posibilitado un espacio en el que compartir una visión conjunta de transformación social y una motivación para luchar por el cambio y la justicia social.

### ***Sentimiento de pertenencia a un colectivo: el espíritu del voluntariado...***

Las relaciones personales que se establecen favorecen la integración y el sentimiento de pertenencia a un grupo. Esta pertenencia a un grupo no sólo se limita a la organización en la que se ejerce el voluntariado sino que posibilita también el entender el voluntariado y a las personas que lo conforman como un colectivo en sí mismo.

«Yo me veo perteneciente a un grupo pero a un grupo de voluntariado abstracto no a mi grupo. El espíritu del voluntario. Soy parte de una organización con la que puedo o no compartir las ideas pero eso no quiere decir que mañana no quiera formar parte de otra organización porque mi espíritu es de voluntaria. Por eso echo de menos una red de voluntarios porque nuestro objetivo son las personas voluntarias».

### ***Conocimiento de otras realidades sociales...***

En ocasiones se define el voluntariado como una vía que ha posibilitado conocer otras realidades sociales, un acercamiento a situaciones y vivencias de otras personas.

«He conocido situaciones personales muy diversas, todas ellas de mucha necesidad (de vivienda, de salud, de trabajo, de afecto, etc.)».

### ***Vía de escape a la rutina...***

A través del voluntariado algunas personas han encontrado una vía de escape a la rutina, sobre todo en el caso de las personas mayores que disponen de más tiempo libre por estar inactivas o carecer de cargas familiares.

### ***Sentimiento de utilidad...***

El poder sentirse útil es una de las cuestiones importantes que acerca a las personas al voluntariado y, sin duda, es algo que el voluntariado posibilita.

En ocasiones, la utilidad ha venido a través de actividades que ya se realizaban previo a ejercer el voluntariado mientras que, otras veces, a través del voluntariado se han desarrollado nuevas habilidades.

«No se me había ocurrido pensar que podría hacer la actividad que hago. Ahora me nutro de esa actividad que hago».

### ***Ocio activo...***

Algunas personas han encontrado también en el voluntariado una forma de ocio activo que les permite realizar diversas actividades, conocer lugares y compartir experiencias de ocio con personas distintas.

### ***Forma distinta de ver la vida...***

El voluntariado ha ofrecido a ciertas persona una forma diferente de ver la vida, de manera más sencilla y valorando las cosas pequeñas de la vida.

### ***Conocimiento de las organizaciones del Tercer sector***

Aunque en líneas generales las personas voluntarias reconocen echar en falta un conocimiento sobre las organizaciones que configuran el Tercer Sector (más allá de la organización propia y las afines) más amplio, para ciertas personas la acción voluntaria ha sido la vía para conocer nuevas organizaciones así como la labor del Tercer Sector en su conjunto.

Por otro lado, cabe señalar que quienes han visto poco o nada cubiertas sus expectativas (representan el 7,9 %) señalan sobre todo motivos tales como: la dificultad de cambiar la realidad, la frustración por no ver resultados, el desánimo por pensar que hay realidades que no pueden ser mejoradas, etc.

Parece que algunas personas han tenido que ajustar sus expectativas al darse cuenta que no siempre es posible visualizar a corto plazo el fruto de la tarea que se está realizando. Aunque para parte del voluntariado esta era una expectativa con la que partía, la experiencia les ha demostrado que *no siempre resulta sencillo ver el resultado de las acciones realizadas*, sobre todo en los casos en los que las personas con las que se trabaja requieren de una larga trayectoria hasta su recuperación.

«Yo esperaba encontrar el fruto de lo que hago pero se trabaja con personas tan deterioradas que yo todavía no he visto que una persona se haya recuperado. No conozco la trayectoria cuando se han ido de la organización pero cuesta ver a un toxicómano recuperado».

También se ha hecho alusión de manera puntual a la cantidad de tareas que tiene el voluntariado o a la falta de recursos y medios en la organización que dificultan la acción voluntaria.

### ¿Cuáles son sus perspectivas de futuro?

Vista la elevada satisfacción que muestra el voluntariado con la labor que desempeña parece lógico pensar que la seguirá ejerciendo en los próximos años. *Nueve de cada diez personas voluntarias consultadas prevé seguir ejerciendo el voluntariado en los próximos años*. Un 5,8 % señala pensar algunas veces en dejar el voluntariado y un 3,4 % cree que es muy probable que abandone el voluntariado próximamente.

#### Distribución del voluntariado actual según perspectivas de futuro. %

TABLA 88

Perspectivas de futuro	Total
En los próximos años continuaré ejerciendo mi labor como voluntario/a	90,8
Algunas veces pienso en dejar mi labor de voluntario/a	5,8
Muy probablemente deje próximamente mi labor de voluntario/a	3,4
<b>Total</b>	<b>100</b>

Se ha querido indagar en los motivos que aluden las personas que dicen estar pensando en abandonar el voluntariado (en total 9,2 %). Aunque los motivos del posible abandono son variados, destacan principalmente el cansancio por los años que se lleva ejerciendo la labor voluntaria, la edad avanzada de algunas personas o la falta de motivación para continuar.

También se alude a motivos personales (problemas de salud, otras prioridades, etc.), a la falta de tiempo o a la incompatibilidad con los estudios o el trabajo. Ninguno de los motivos de abandono parece estar relacionado con discrepancias o malas relaciones en la organización, con el resto de voluntariado o con las personas responsables, ni con la falta de valoración o la responsabilidad que supone ejercer la acción voluntaria.

**Motivos de un posible abandono de la acción voluntaria por parte del voluntariado actual (quienes algunas veces piensan en dejar y quienes probablemente lo dejen próximamente). %**

TABLA 89

Motivos de posible abandono	Total
Me siento un poco cansado tras tantos años en la organización	2,6
La edad	1,6
Por falta de motivación para continuar	1,3
Motivos personales	1,0
Por falta de tiempo	1,0
Por incompatibilidad con los estudios o el trabajo	1,0
Para dar paso a gente nueva	0,5
Quiero cambiar de organización	0,3
Otras	1,3
No me siento valorado/a	0
Supone demasiada responsabilidad	0
No tengo buena relación con otros/as voluntarios/as	0
No tengo buena relación con mi responsable	0
La tarea voluntaria no ha cumplido mis expectativas	0
No estoy de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización	0

Nota: Los porcentajes no suman 100 al tratarse de una respuesta múltiple respuesta.

## 6.10. El voluntariado perdido

Como se ha visto en el primero de los apartados, a la hora de realizar un análisis en profundidad sobre el fenómeno del voluntariado, además de considerar a las personas que actualmente están desarrollando su labor como voluntarias (sobre las cuales han versado los capítulos anteriores) cabe dedicar una mirada al grupo de personas que si bien ahora mismo ya no desarrollan dicha labor sí cuentan con experiencia como voluntarias en el pasado. Este apartado se centrará en el análisis de datos sobre este grupo al que se ha denominado «voluntariado perdido», que representa aproximadamente el 9,8 % de las personas consultadas.

Uno de los objetivos fundamentales de este apartado es conocer los motivos que llevaron a estas personas a abandonar el voluntariado y sus características de tal modo que puedan extraerse pistas para evitar dicho abandono. Pero además, dado que no hay disponibles trabajos previos que permitan establecer una comparativa longitudinal precisa, se ha querido aprovechar este apartado para a modo orientativo establecer algunas comparaciones entre la realidad actual del voluntariado y la realidad que pudieron vivir dichas personas en el pasado.

En primer lugar se ha considerado oportuno acotar y categorizar el término «perdido» con el fin de identificar las distintas épocas en las que las personas exvoluntarias encuestadas desarrollaron su labor y con ello, contextualizar sus respuestas. Se han establecido cuatro grupos de voluntariado perdido: personas que fueron voluntarias hasta hace más de un año pero menos de cinco (o lo que es lo mismo, dejaron de ser voluntarias entre el año 2006 y 2010); personas que abandonaron el voluntariado hace 5 años o más pero

**Distribución del voluntariado perdido según cuando abandonó la labor voluntaria. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 90

	Total	Hombres	Mujeres
Hace menos de 5 años	29,7	25,9	33,1
Hace 5 o más años y menos de 10	19,7	19,0	20,3
Hace 10 o más y menos de 20 años	30,1	31,0	29,3
Hace 20 o más años	20,5	24,1	17,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

menos de 10 (su voluntariado acabó entre el año 2001 y el 2005); personas que fueron voluntarias hasta hace 10 o más años y menos de 20 (su voluntariado terminó entre 1991 y el año 2000); y personas que lo dejaron hace 20 años o más (no son voluntarias desde 1991).

### ¿A qué edad se abandona el voluntariado? ¿Qué lleva a abandonar el voluntariado?

La edad media a la que las personas encuestadas abandonaron el voluntariado se cifra en 31,1 años<sup>102</sup> y el tiempo medio de experiencia voluntaria ronda aproximadamente los 7 años.

**Edad del voluntariado perdido al finalizar la labor voluntaria.** TABLA 91  
**Resultados generales y por sexo. Estadísticos básicos**

Edad finalización	Total	Hombres	Mujeres
Media	31,1	31,1	31,1
Moda <sup>103</sup>	22	25	22
Mediana <sup>104</sup>	26	25,5	26
Desviación típica <sup>105</sup>	13,2	13,2	13,2
Edad mínima	17	17	17
Edad máxima	80	80	76

**Tiempo de experiencia del voluntariado perdido.** TABLA 92  
**Resultados generales y según sexo. Estadísticos básicos**

Experiencia	Total	Hombres	Mujeres
Media	7,03	7,02	7,04
Moda	2	2	2
Mediana	5	5	5

(...)

<sup>102</sup> En el Anexo pueden consultarse datos relativos a la edad de inicio del voluntariado perdido.

<sup>103</sup> La *moda* indica la edad más repetida.

<sup>104</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>105</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

(...)

Experiencia	Total	Hombres	Mujeres
Desviación típica	7,5	8,1	7,0
Tiempo mínimo	0	0	0
Tiempo máximo	63	63	50

No obstante, cabe señalar que casi la mitad de este colectivo (51 %) ha colaborado por un periodo de entre 1 y 5 años y en torno al 27 % cuenta con una experiencia de entre 5 y 10 años en este tipo de actividades.

### Distribución del voluntariado perdido según tiempo que colaboró. Resultados generales y según sexo. %

TABLA 93

Experiencia	Total	Hombres	Mujeres
Menos de 1 año	4,5	4,3	4,6
Más de 1 año y hasta 5 años	51,0	53,4	48,9
Más de 5 y hasta 10 años	26,7	25,0	28,2
Más de 10 años	17,8	17,2	18,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La *incompatibilidad de la labor voluntaria con los estudios o el trabajo* así como *la falta de tiempo* son los principales motivos que llevaron a las personas que fueron voluntarias a abandonar esta actividad. La época o periodo en el que se abandonó el voluntariado no parece condicionar el motivo de abandono.

Los motivos de abandono principales coinciden con los detallados en el estudio más reciente de Bizkaia<sup>106</sup> de 2008 (se mencionan hasta 3 por orden de importancia): el más mencionado es el trabajo o los estudios (22,5 %), seguido de las obligaciones familiares (22 %) y la falta de tiempo libre para mí y los míos (13 %).

El CIS en el Barómetro 2011<sup>107</sup> también identifica a nivel estatal dos obstáculos principales para el trabajo voluntario con idéntico porcentaje 36 %-35 %: la falta de tiempo, y la falta de interés personal.

<sup>106</sup> Op. cit.

<sup>107</sup> Op. cit.

**Motivos que llevaron al voluntariado perdido a finalizar la actividad voluntaria. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 94

Motivos por los que finalizó	Voluntariado perdido				
	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
Incompatibilidad con los estudios o trabajo	39,8	40,5	40,8	30,7	49,0
Falta de tiempo	30,1	24,3	32,7	28,0	37,3
Cambios en las circunstancias personales	15,2	13,5	16,3	18,7	13,7
Sentía que mi etapa en la organización ya había terminado	7,8	10,8	8,2	6,7	3,9
Me sentía un poco cansado/a tras tantos años en la organización	6,3	4,1	4,1	6,7	11,8
No estaba de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización	5,9	8,1	8,2	5,3	0,0
Finalizó la actividad voluntaria	4,7	5,4	4,1	8,0	0,0
Por falta de motivación para continuar	3,9	4,1	4,1	2,7	5,9
Quería dejar la organización	2,3	2,7	0,0	1,3	5,9
La tarea voluntaria no cumplió mis expectativas	1,6	1,4	4,1	1,3	0,0
Suponía demasiada responsabilidad	1,2	1,4	2,0	1,3	0,0
No me sentía valorado/a	0,4	0	2,0	0	0
No tenía buena relación con otros/as voluntarios/as	0,4	1,4	0,0	0,0	0,0

Resulta interesante conocer los motivos por los que quienes fueron voluntarios y voluntarias se desvincularon de esta labor en función de la edad que tenían en dichos momentos. Este análisis permite vincular algunos motivos con determinadas edades o ciclos vitales en las que las personas se encuentran. Se observa que *la incompatibilidad con los estudios o el trabajo así como la falta de tiempo son los principales motivos que inducen a finalizar la labor voluntaria sobre todo a las personas de menos de 50 años* –cabe recordar que las tasas más altas de abandono del voluntariado se dan precisamente entre las personas de estas edades<sup>108</sup>–.

A partir de esta edad la importancia de ambos factores desciende considerablemente –especialmente el relacionado con la falta de tiempo– al tiempo que otras cuestiones van adquiriendo mayor relevancia. Los *cambios en las circunstancias personales* es el factor más mencionado. Además, una buena parte de este grupo de personas señala el hecho de *sentir que su etapa en la organización ya había finalizado*.

**Motivos que llevaron al voluntariado perdido a finalizar la actividad voluntaria. Resultados generales y según edad en la que finalizaron el voluntariado. %**

TABLA 95

Motivos por los que finalizó	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o mas
Incompatibilidad con los estudios o trabajo	39,8	49,6	28,6	29,6	22,2	9,1
Falta de tiempo	30,1	31,4	42,9	22,2	5,6	0,0
Cambios en las circunstancias personales	15,2	7,3	20,4	33,3	27,8	45,5
Sentía que mi etapa en la organización ya había terminado	7,8	3,6	10,2	7,4	16,7	27,3
Me sentía un poco cansado/a tras tantos años en la organización	6,3	5,1	12,2	3,7	11,1	0,0
No estaba de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización	5,9	5,1	6,1	7,4	11,1	0,0

(...)

<sup>108</sup> Para más información consultar capítulo 6.1.

(...)

Motivos por los que finalizó	Total	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o mas
Finalizó la actividad voluntaria	4,7	5,1	4,1	0,0	11,1	0,0
Por falta de motivación para continuar	3,9	5,1	0,0	3,7	5,6	9,1
Quería dejar la organización	2,3	2,2	4,1	0,0	5,6	0,0
La tarea voluntaria no cumplió mis expectativas	1,6	0,7	0,0	3,7	0,0	9,1
Suponía demasiada responsabilidad	1,2	1,5	2,0	0,0	0,0	0,0
No me sentía valorado/a	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	9,1
No tenía buena relación con otros/as voluntarios/as	0,4	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0

Nota: el (\*) indica que las diferencias en el cruce de las variables que se muestran son estadísticamente significativas ( $X^2 < 0,05$ ).

### ¿En qué se parece y en qué difiere la realidad actual y la que vivieron los y las voluntarios que dejaron de serlo hace unos años?

Resulta interesante indagar en los aspectos concretos que incidieron en estas personas a la hora de elegir la organización en la que colaborar voluntariamente así como conocer las posibles diferencias en función del tiempo transcurrido desde que abandonaron el voluntariado.

En primer lugar cabe decir que *independientemente de la época en la que se llevase a cabo el voluntariado el interés que tenía la actividad fue el aspecto más determinante a la hora de elegir la entidad en la que colaborar*. También el voluntariado actual apela a este factor como el más relevante.

**Factores que incidieron (mucho o bastante) en el voluntariado perdido a la hora de elegir la organización. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 96

Factores incidentes a la hora de elegir organización	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
El interés que tenía para usted la actividad	91,9	91,6	90,3	95,9	90,5	91,8
La organización que estaba detrás	76,4	70,5	69,0	67,3	73,0	74,0
El equipo humano que componía la organización	79,5	83,6	83,3	79,6	83,6	89,8
El horario en el que se realizaban las actividades	55,9	62,4	65,3	53,1	65,8	63,3
La proximidad física a su casa o lugar de trabajo	58,9	55,2	60	46,9	55,4	58
Su afinidad de ideas con la organización	81,2	73,8	72,2	71,4	70,3	84,0
El conocer a gente que estaba en la organización	68,0	68,3	63,9	67,3	67,6	76,0

Tres de cada cuatro personas que han dejado de ser voluntarias colaboraron exclusivamente en una organización, mientras que en la actualidad el ratio es de una de cada dos. *Parece percibirse una tendencia creciente a comprometerse con más de una organización* ya que entre quienes dejaron el voluntariado hace 10 años o más el porcentaje de quienes solo colaboraron en una organización supera el 80 %, mientras que entre aquellas personas que lo finalizaron posteriormente el porcentaje va descendiendo paulatinamente.

**Distribución del voluntariado perdido según ha colaborado o no en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 97

Colaboración en más de una organización a lo largo de su vida	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
Sí, colaboré en más de una organización	47,5	24,3	36,5	30,6	17,3	12,0
No, colaboré en una organización	52,5	75,7	63,5	69,4	82,7	88,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*En cuanto al ámbito de actuación de las organizaciones en las que colaboraron las personas que fueron voluntarias en el pasado se advierte una hegemonía de las organizaciones circunscritas a la Acción Social que a día de hoy sigue prevaleciendo.*

No obstante, parece que con el paso de los años algunos ámbitos podrían haber ido ganando fuerza y conseguido atraer una mayor proporción de personas voluntarias nuevas al tiempo que otros han ido reduciendo su «popularidad»:

El ámbito que mayor proporción de voluntariado perdido aglutina es el de Acción Social pero también es el ámbito que mayor peso tiene con respecto al total de modo que la pérdida de voluntariado podría haber sido absorbida por la incorporación de nuevas personas.

En cambio, los ámbitos de salud y ocio y tiempo libre podrían haber sufrido otra suerte. El voluntariado perdido que participaba en entidades circunscritas al ámbito de la *salud* (20,5 %) y *del ocio y tiempo libre* (13 %) tiene un peso sobre el total mayor que la proporción que estos ámbitos representan en el conjunto. En el extremo opuesto, la pérdida en el ámbito de *cultura* tampoco resulta proporcional a su representatividad de modo que podríamos decir que es uno de los que en menor medida se ha visto afectado y ello podría haber contribuido a aumentar su peso sobre el total.

**Distribución del voluntariado perdido según ámbito de actuación de la organización en la que colaboró. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 98

Ámbito de actuación de la organización	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...)	35,2	37,8	38,9	38,8	36,0	37,3
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...)	17,2	10,6	13,9	8,2	8,0	11,8
Cultura (incluye euskera...)	13,8	3,9	4,2	4,1	4,0	3,9
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras)	9,9	20,5	16,7	16,3	25,3	23,5
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	8,4	13,0	16,7	14,3	12,0	9,8
Cooperación al desarrollo	8,4	6,3	2,8	6,1	9,3	5,9
Deporte	3,4	4,3	2,8	10,2	2,7	3,9
Medioambiente	2,1	0,8	1,4	0,0	0,0	2,0
Derechos Humanos	1,6	2,4	2,8	2,0	1,3	2,0
Empleo	0,0	0,4	0	0	1,3	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## ¿Qué caracteriza a aquellas personas que abandonaron?

Los datos indican que entre el voluntariado perdido hay una mayor proporción de personas con dedicación ocasional que la media registrada actualmente lo que puede llevar a pensar que éste sea un perfil que abandona en mayor medida.

**Distribución del voluntariado perdido según frecuencia de dedicación. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 99

Frecuencia dedicación	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
Ocasional o esporádico	16,7	31,7	31,9	25,0	36,5	31,4
Continuado o estable	83,3	68,3	68,1	75,0	63,5	68,6
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

El 57,8 % del voluntariado perdido dedicaba menos de cinco horas a la semana pero si se tiene en cuenta el peso actual de dicho grupo sobre el total del voluntariado, cabría pensar que proporcionalmente se ha perdido más voluntariado con una dedicación de más de cinco horas. Los datos de la tabla también muestran un descenso progresivo de la proporción de voluntarios y voluntarias que al abandonar colaboraban más de 5 horas semanales.

**Distribución del voluntariado perdido según tiempo que dedicaba al voluntariado semanalmente. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 100

Dedicación semanal	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
5 horas o menos a la semana	68,1	57,8	60,4	57,1	54,5	55,9
Más de 5 horas a la semana	31,9	42,2	39,6	42,9	45,5	44,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Sólo el 11,3 % del voluntariado perdido se dedicaba a tareas de administración y gestión mientras que su peso sobre el total suele ser algo mayor. Cabe pensar que el voluntariado que se va perdiendo es sobre todo un voluntariado ligado a las tareas de intervención directa.

**Distribución del voluntariado perdido según tipo de actividad que ejercía cuando desarrollaba la actividad voluntaria. Resultados generales y según cuándo abandonó la labor voluntaria. %**

TABLA 101

Tipo de actividad	Voluntariado actual		Voluntariado perdido			
	Total	Total	Hace menos de 5 años	Hace 5 o más años y menos 10	Hace 10 o más años y menos de 20	Hace 20 años o más
Tareas de gestión y administración	21,7	11,3	12,2	14,3	10,7	7,8
Tareas de intervención directa con colectivos	68,8	85,2	82,4	79,6	86,7	92,2
Ambas	9,4	3,5	5,4	6,1	2,7	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## 6.11. Voluntariado potencial

Uno de los objetivos prioritarios de la presente investigación pasa por ampliar el conocimiento sobre las características del voluntariado potencial<sup>109</sup> que no descarta en un futuro próximo comenzar a desarrollar una actividad voluntaria.

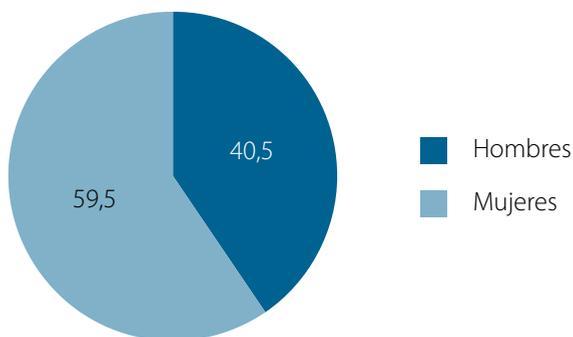
En este apartado por un lado se tratará de describir el perfil sociodemográfico del colectivo y por otro lado, analizar el tipo de actividad voluntaria que estarían dispuestos y dispuestas a desarrollar (ámbito de actuación de la organización, tiempo que se dedicaría a la actividad voluntaria, etc.).

### ¿Qué características tiene el voluntariado potencial?

Casi 6 de cada 10 personas consideradas voluntariado potencial son mujeres. Atendiendo a la edad puede decirse que se trata de personas con una *edad media de 39 años* si bien encontramos a personas desde los 18 años hasta casi los 90 años que no descartan ejercer la actividad voluntaria en un futuro próximo.

Distribución del voluntariado potencial según sexo. %

GRÁFICO 27



<sup>109</sup> Se trata de aquellas personas que a la pregunta sobre su intencionalidad en un futuro próximo han respondido que ven *muy probable* o *bastante probable* ser voluntarios o voluntarias en un futuro próximo.

## Edad del voluntariado potencial. Estadísticos básicos

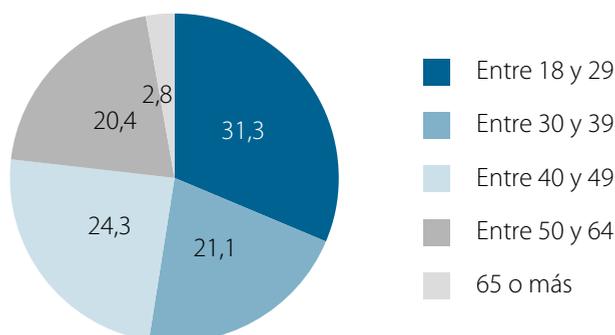
TABLA 102

Edad	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Media	39,3	39,0	39,5
Moda <sup>110</sup>	39	39	39
Mediana <sup>111</sup>	39	25	39
Desviación típica <sup>112</sup>	13,7	14,7	13,1
Edad mínima	18	18	18
Edad máxima	88	88	76

Alrededor de 3 de cada 10 personas que podrían llegar a desarrollar alguna acción voluntaria tienen menos de 30 años y más de la mitad (52,4 %) menos de 40 años. No obstante, también se identifica un importante número de potenciales voluntarios y voluntarias entre las personas de más edad ya que el 23,2 % de las personas que no descartan serlo en un futuro tienen 50 años o más.

## Distribución del voluntariado potencial según edad. %

GRÁFICO 28



<sup>110</sup> La *moda* indica la edad más repetida.

<sup>111</sup> La *mediana* es el valor que ocupa el lugar central en un conjunto de datos ordenados.

<sup>112</sup> La *desviación típica* informa de la variabilidad o dispersión de los datos recogidos y se define como la media de las distancias que tienen los datos respecto a la media aritmética.

Atendiendo al sexo y la edad de manera conjunta se percibe un mayor porcentaje de hombres jóvenes de menos de 30 años que no descarta el voluntariado en un futuro próximo (36,5 % frente a un 27,8 % en el caso de las mujeres). En cambio, hay una considerable mayor proporción de mujeres de 30 y 39 años dispuestas (24,3 % frente a 16,5 %).

**Distribución del voluntariado potencial según edad.  
Resultados generales y según sexo. %**

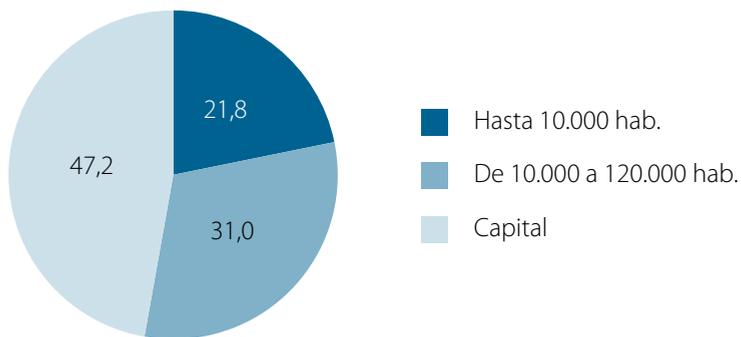
TABLA 103

Edad	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Entre 18 y 29	31,3	36,5	27,8
Entre 30 y 39	21,1	16,5	24,3
Entre 40 y 49	24,3	22,6	25,4
Entre 50 y 64	20,4	20	20,7
65 o mas	2,8	4,3	1,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

El voluntariado potencial se concentra principalmente en las capitales (47,2 %), tanto el voluntariado potencial masculino (54,8 %) como el femenino (42 %). Si bien se ha podido constatar que las mujeres de los municipios pequeños se muestran bastante más dispuestas a colaborar voluntariamente (25,4 % frente al 16,5 % de los hombres).

**Distribución del voluntariado potencial según tamaño del municipio de residencia. %**

GRÁFICO 29



**Distribución del voluntariado potencial según tamaño de municipio de residencia. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 104

Tamaño del municipio	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Hasta 10.000 hab	21,8	16,5	25,4
De 10.000 A 120.000 hab	31,0	28,7	32,5
Capital	47,2	54,8	42,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>

El voluntariado potencial se caracteriza principalmente por tener *estudios superiores* (4 de cada 10). Un 20,6 % son personas con Formación Profesional y un 26,2 % con estudios secundarios (E.S.O, Bachiller superior, REM, BUP, COU).

**Distribución del voluntariado potencial según nivel de instrucción. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 105

Nivel de instrucción	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Sin estudios	0,0	0,0	0,0
Estudios Primarios (EGB, Bachiller elemental, E. Primaria)	13,1	10,5	14,9
Estudios Secundarios (E.S.O, Bachiller superior, REM, BUP, COU)	26,2	27,2	25,6
Formación Profesional de Grado Medio o Superior	20,6	22,8	19,0
Medios superiores y Superiores (diplomatura, licenciatura, etc.)	40,1	39,5	40,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Además, la mitad de las personas que han señalado no descartar ser voluntarias en un futuro son *personas ocupadas*, seguidas a mucha distancia por las personas desempleadas. Aunque no se han identificado diferencias significativas en función del sexo se advierte que el peso de las personas inactivas (excluyendo las estudiantes) dispuestas a desarrollar este tipo de tareas entre las mujeres es muy superior (17,9 % frente a 8,8 %).

### Distribución del voluntariado potencial según relación con la actividad. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 106

Relación con la actividad	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Ocupado/a	50	52,6	48,2
Desempleado/a	21,6	21,9	21,4
Estudiante	14,2	16,7	12,5
Otras inactivo/a	14,2	8,8	17,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Tres de cada cuatro personas que no descartan iniciar una labor voluntaria trabajan a tiempo completo, sobre todo en el caso de los hombres (86,2 % frente a 65,8 %).

### Distribución del voluntariado potencial ocupado según tipo de jornada. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 107

Tipo de jornada	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
A tiempo completo	74,6	86,2	65,8
A tiempo parcial	23,1	13,8	30,3
Reducción de jornada	2,2	0,0	3,9
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

A continuación se profundizará en los factores que pudieran incidir en el voluntariado potencial a la hora de formar parte del voluntariado o elegir una organización, en el tipo de organizaciones o acción voluntaria que desearían realizar o en la dedicación de dicha acción.

### ¿Qué motivos podrían incidir para que las personas que aún no lo son se decidan a ser voluntarias?

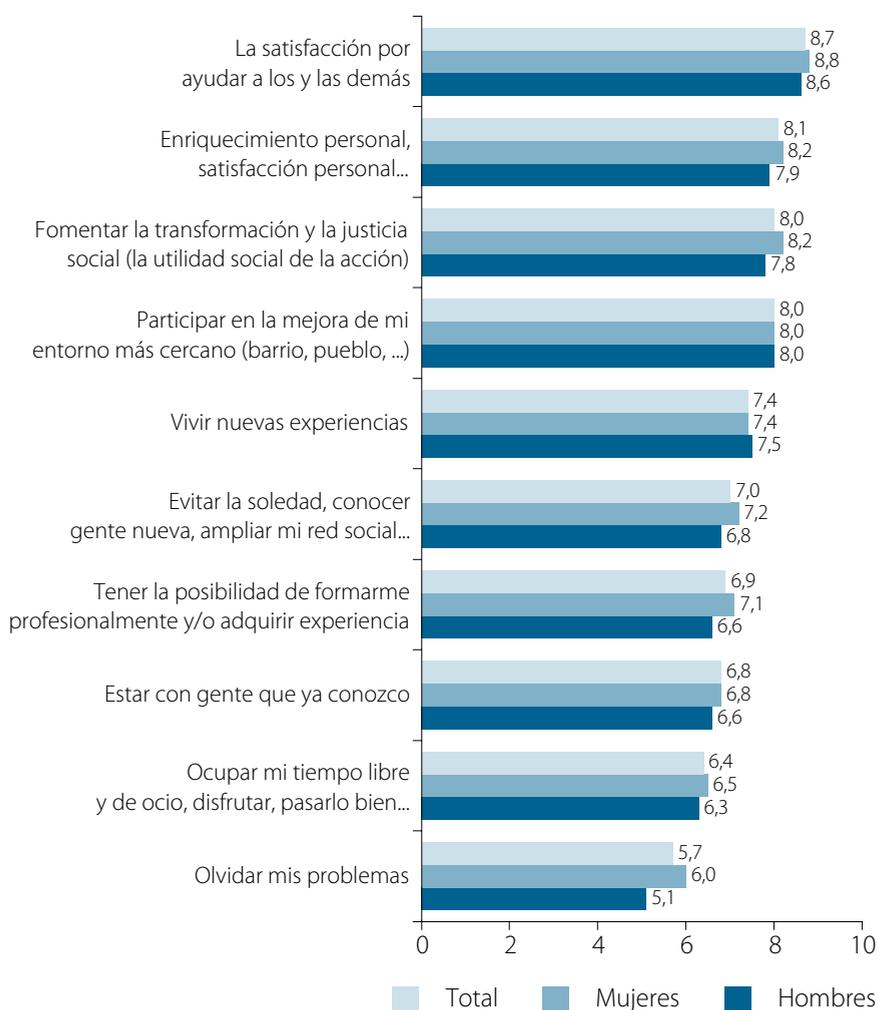
Son numerosos los factores que pueden incidir para que una persona se haga voluntaria. A tenor de la información recogida parecen tener un peso significativo la *satisfacción por ayudar a las personas* (puntuación de 8,7 en una escala del 0 al 10), *el enriquecimiento y satisfacción personal* (8,1 puntos),

fomentar la transformación y la justicia social o participar en la mejora del entorno cercano (ambas con una puntuación de 8 puntos).

El factor al que menos apelan es el que tiene que ver con *olvidar los problemas* (5,7 puntos de media) si bien en este caso hay diferencias significativas entre hombres y mujeres, siendo los hombres lo que significativamente menor relevancia le otorgan (5,1 frente a 6,0).

**Importancia que el voluntariado potencial atribuye a cada uno de los factores a la hora de desarrollar voluntariado. Resultados generales y por sexo. Puntuación media en una escala del 0-10**

GRÁFICO 30



El voluntariado potencial apela a la satisfacción por ayudar a los demás como el factor más relevante en todos los grupos de edad analizados, no obstante, se percibe una mayor vinculación de algunos de estos factores a determinados grupos de edad. Así por ejemplo, tener la posibilidad de formarse profesionalmente y/o adquirir experiencia es un factor mucho más determinante para el voluntariado potencial más joven en comparación con el voluntariado más mayor. De igual modo, la importancia que le otorga el voluntariado potencial de mayor edad a cuestiones como olvidar mis problemas, vivir nuevas experiencias o participar en la mejora de mi entorno más cercano es menor que la que le conceden el voluntariado potencial más joven.

**Importancia que el voluntariado potencial atribuye a cada uno de los factores a la hora de desarrollar voluntariado. Resultados generales y por edad. Puntuación media en una escala del 0-10**

TABLA 108

Factores de incidencia a la hora de seleccionar una organización	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
La satisfacción por ayudar a los y las demás	8,70	8,66	8,97	8,63	8,58	8,83
Fomentar la transformación y la justicia social (la utilidad social de la acción) (*)	8,03	8,02	9,00	7,67	7,56	8,83
Tener la posibilidad de formarme profesionalmente y/o adquirir experiencia (*)	6,93	7,80	6,94	7,00	6,16	3,80
Participar en la mejora de mi entorno más cercano (barrio, pueblo, ...) (*)	7,98	8,07	8,56	7,77	7,84	6,50
Evitar la soledad, conocer gente nueva, ampliar mi red social...	7,02	7,32	6,19	7,26	7,14	6,17
Vivir nuevas experiencias (*)	7,43	8,08	7,22	7,55	6,92	5,67
Olvidar mis problemas	5,66	6,08	4,81	6,12	5,62	3,83
Ocupar mi tiempo libre y de ocio, disfrutar, pasarlo bien...	6,42	7,03	5,58	6,56	6,22	6,17
Enriquecimiento personal, satisfacción personal...	8,11	8,27	8,17	8,09	7,84	8,67
Estar con gente que ya conozco	6,76	7,00	5,94	6,67	7,16	6,50

Nota: El (\*) indica una asociación estadísticamente significativa (F <0,05)

## ¿Qué factores incidirían a la hora de elegir una organización? ¿Qué tipo de organizaciones elegirían?

A la hora de elegir una organización también son diversos los factores que pueden tener incidencia. El *interés por la actividad* es destacado por el 88,6 % del voluntariado potencial así como *el equipo humano* que hay detrás por un 87,5 % son los factores más relevantes para el voluntariado potencial a la hora de seleccionar una organización en la que participar.

El sexo únicamente establece diferencias significativas en uno de los factores analizados. Para las mujeres la proximidad física de la organización de su casa o lugar de trabajo es un factor mucho más relevante que para los hombres (79,7 % y 56,8 % respectivamente así los señalan).

### Factores que incidirían (mucho o bastante) en el voluntariado potencial a la hora de elegir la organización. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 109

Factores incidentes a la hora de elegir organización	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
El interés que tiene para usted la actividad	88,6	90,5	87,4
La organización que está detrás	75	82,4	70,3
El equipo humano que compone la organización	87,5	89,2	86,4
El horario en el que se realizan las actividades	73,2	65,8	77,8
La proximidad física a su casa o lugar de trabajo (*)	70,8	56,8	79,7
Su afinidad de ideas con la organización	78,5	79,5	78
El conocer a gente que está en la organización	52,4	50,7	53,4

Nota: El (\*) indica una asociación estadísticamente significativa ( $\chi^2 < 0,05$ )

El voluntariado potencial parece inclinarse en primer lugar por las *organizaciones de Acción Social*, seguido de las organizaciones de *salud* o las vinculadas con los *Derechos Humanos*.

En función del sexo cabe destacar una mayor predisposición del *voluntariado potencial masculino a colaborar en organizaciones de Deporte, Cooperación al Desarrollo o Medioambiente*. En cambio, *las mujeres se decantan más contundentemente por la Acción Social o el ámbito Cívico*.

### Ámbitos de actuación en los que les gustaría desarrollar la labor voluntaria. Resultados generales y por sexo. %

TABLA 110

Ámbito de actuación	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Acción Social (incluye exclusión, discapacidad...)	30,7	25,0	34,2
Salud (incluye, drogodependencias, enfermedades raras...)	24,3	20,8	26,5
Derechos Humanos	21,7	19,4	23,1
Medioambiente	15,9	20,8	12,8
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...)	14,3	6,9	18,8
Cultura (incluye euskera...)	12,7	13,9	12,0
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	12,2	8,3	14,5
Deporte	11,6	23,6	4,3
Cooperación al desarrollo	11,6	18,1	7,7
No me lo he planteado / no lo he pensado	10,1	8,3	11,1
Empleo	4,2	1,4	6,0

Nota: los porcentajes no suman 100 porque las opciones no son excluyentes.

*En cuanto a los colectivos con los que se desearía trabajar destacan sobre todo la infancia y la juventud (33,2 %) o bien las personas mayores (29,9 %).*

No obstante, se detectan algunas diferencias importantes en base al sexo. Así, *las mujeres muestran mayor predisposición a colaborar en organizaciones cuyo colectivo destinatario sean las mujeres así como la infancia y juventud y las personas mayores*. En cambio, *los hombres se decantan en mayor medida por la población en general o por el Tercer Mundo*.

**Colectivo a favor del cual le gustaría trabajar  
al voluntariado potencial. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 111

Colectivo	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Infancia y juventud	33,2	28,6	35,9
Mayores / Tercera Edad	29,9	24,3	33,3
Personas con discapacidad	16,0	18,6	14,5
La población en general	15,5	20,0	12,8
Personas enfermas	15,5	12,9	17,1
Tercer Mundo	15,5	20,0	12,8
Mujer	14,4	2,9	21,4
Inmigrantes – Refugiados/as	12,8	15,7	11,1
No me lo he planteado / no lo he pensado	8,6	10,0	7,7
Personas con problemas de drogodependencias	4,8	1,4	6,8
Transeúntes / sin techo	4,3	5,7	3,4
Presos/as – ex convictos/as	4,3	2,9	5,1
Minorías étnicas	2,1	4,3	0,9

En cuanto al ámbito geográfico de actuación se advierte que *4 de cada 10 personas que en el futuro visualizan la posibilidad de ejercer el voluntariado coinciden en inclinarse por organizaciones cuya actividad se circunscriba al ámbito local, municipal o comarcal.*

En esta ocasión el sexo no parece establecer diferencias significativas si bien el voluntariado potencial femenino se decantaría en mayor medida por una organización de ámbito vecinal o de barrio.

**Distribución del voluntariado potencial según ámbito geográfico de actuación. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 112

Ámbito geográfico de la organización	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Vecinal /barrio	14,5	6,8	19,3
Local / municipal o comarcal	40,4	40,5	40,3
Provincial / Territorio Histórico	11,9	13,5	10,9
En la CAPV / Euskal Herria	4,7	5,4	4,2
A nivel estatal	0,5	0,0	0,8
En Europa	1,6	2,7	0,8
En el Mundo, Internacional	9,8	12,2	8,4
No tengo preferencias	16,6	18,9	15,1
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Aunque tampoco se deducen diferencias significativas en esta cuestión a partir de la edad sí se advierte un menor peso del ámbito vecinal y local para la población más joven –prioritario en el caso de la población más mayor– a favor de organizaciones que circunscriban su acción al ámbito de la CAPV o bien al ámbito internacional o incluso mundial.

**Distribución del voluntariado potencial según ámbito geográfico de actuación. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 113

Ámbito geográfico de la organización	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o mas
Vecinal /barrio	14,5	5,1	16,7	14,3	22,0	33,3
Local / municipal o comarcal	40,4	32,2	38,9	47,6	44,0	50,0
Provincial / Territorio Histórico	11,9	11,9	8,3	14,3	14,0	0,0
En la CAPV / Euskal Herria	4,7	8,5	2,8	4,8	2,0	0,0
A nivel estatal	0,5	0,0	0,0	2,4	0,0	0,0
En Europa	1,6	3,4	0,0	0,0	2,0	0,0
En el Mundo, Internacional	9,8	18,6	5,6	7,1	6,0	0,0
No tengo preferencias	16,6	20,3	27,8	9,5	10,0	16,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**¿Qué tareas estaría dispuesto a desarrollar?  
¿Cuánto dedicaría? ¿Cuándo lo ejercería?**

El voluntariado potencial se inclina en mayor medida por una implicación puntual o esporádica (52,8 %) aunque llama la atención que un 47,2 % de las personas se decante por una acción continuada o estable desde el principio. En este sentido el sexo o la edad no parecen ser factores que influyan en esta decisión.

**Distribución del voluntariado potencial según grado de implicación que adquiriría. Resultados generales y por sexo. %** TABLA 114

Implicación	Voluntariado potencial	Hombres	Mujeres
Puntual o esporádico	52,8	58,9	49,5
Continuado o estable	47,2	41,1	50,5
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado potencial según grado de implicación que adquiriría. Resultados generales y por edad. %** TABLA 115

Implicación	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Puntual o esporádico	52,8	52,8	48,3	54,8	54,8	50,0
Continuado o estable	47,2	47,2	51,7	45,2	45,2	50,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

En cuanto al tiempo de dedicación casi 7 de cada 10 personas que no descartan ser voluntarias se inclinarían por dedicar menos de seis horas semanales a esta labor. En esta ocasión ni el sexo ni la edad determinan diferencias significativas.

**Distribución del voluntariado potencial según tiempo que dedicaría al voluntariado semanalmente. Resultados generales y según sexo. %**

TABLA 116

Tiempo de dedicación	Total	Hombres	Mujeres
5 horas semanales o menos	69,0	60,0	72,5
Más de 5 horas semanales	19,7	30,0	15,7
No me lo he planteado	11,3	10,0	11,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado potencial según tiempo que dedicaría al voluntariado semanalmente. Resultados generales y según edad. %**

TABLA 117

Tiempo de dedicación	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o mas
5 horas semanales o menos	69,0	61,9	93,3	64,3	63,2	50,0
Más de 5 horas semanales	19,7	14,3	0,0	28,6	31,6	50,0
No me lo he planteado	11,3	23,8	6,7	7,1	5,3	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Casi la mitad del voluntariado potencial (48,6 %) se decantaría por ejercer la actividad voluntaria entre semana. Aunque no pueden concluirse diferencias estadísticamente significativas en función del sexo parece que son los hombres los que más se inclinan por esta opción, mientras que ellas parecen más dispuestas a compaginarla con los fines de semana.*

**Distribución del voluntariado potencial según los días de la semana en los que se ejercería la actividad voluntaria. Resultados generales y según sexo. %**

TABLA 118

Días de la semana	Total	Hombres	Mujeres
Entre semana	48,6	61,9	43,1
Fines de semana	19,4	14,3	21,6
Entre semana y fines de semana	31,9	23,8	35,3
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

La edad tampoco parece ser un factor que determine diferencias relevantes aunque la dedicación entre semana parece ser la opción predominante a partir de los 50 años.

**Distribución del voluntariado potencial según los días de la semana en los que se ejercería la actividad voluntaria. Resultados generales y según edad. %**

TABLA 119

Días de la semana	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o más
Entre semana	48,6	47,8	28,6	35,7	68,4	100,0
Fines de semana	19,4	30,4	21,4	14,3	10,5	0,0
Entre semana y fines de semana	31,9	21,7	50,0	50,0	21,1	0,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*La combinación del periodo vacacional y el curso lectivo es la opción por la que más se inclina el voluntariado potencial (56,2 %) aunque casi 4 de cada 10 prefiere ejercer la acción voluntaria exclusivamente durante el curso lectivo. Tampoco en esta ocasión el sexo o la edad determinan diferencias destacables.*

**Distribución del voluntariado potencial en función del periodo en el que se ejercería la actividad voluntaria. Resultados generales y según sexo. %**

TABLA 120

Periodo	Total	Hombres	Mujeres
Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	5,5	0,0	7,7
Durante el curso lectivo	38,4	42,9	36,5
En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	56,2	57,1	55,8
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Distribución del voluntariado potencial en función del periodo en el que se ejercería la actividad voluntaria. Resultados generales y según edad. %**

TABLA 121

Periodo	Voluntariado potencial	18-29	30-39	40-49	50-64	65 o mas
Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	5,5	13,0	0,0	7,1	0,0	0,0
Durante el curso lectivo	38,4	30,4	46,7	35,7	47,4	0,0
En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	56,2	56,5	53,3	57,1	52,6	100,0
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

# 7.

## Síntesis y conclusiones



## ¿Cuántas personas son, han sido o estarían dispuestas a ser voluntarias?

Hoy el voluntariado representa en torno a un *8,6 % de la población vasca*, lo que podría suponer una cifra estimada de unas 156.358 personas voluntarias.

Otro *9,8 % de la población* consultada ha manifestado haber sido voluntaria anteriormente aunque ya no lo es, representan el *voluntariado «perdido»*. Y un *11 %* puede considerarse *voluntariado «potencial»* ya que se corresponde con la parte de población que no descarta desarrollar esta labor en un futuro próximo. Un *4 %* de estas personas no sólo se muestra dispuesta a ser voluntaria sino que tiene mayores probabilidades de llegar a serlo puesto que han tenido una experiencia de voluntariado previa.

*Álava* es el territorio con *el índice de personas voluntarias más elevado (10,4 %)* mientras que *Gipuzkoa* es el territorio con *la tasa más baja (8,2 %)*. No obstante, en términos absolutos es el Territorio Histórico de Bizkaia el que mayor número de voluntarios y voluntarias aporta al total.

## ¿Hay variables que predisponen al voluntariado?

Las diferencias por *sexo* son notables, siendo la tasa de voluntariado femenino superior a la del masculino; el *9,7 %* de las mujeres y el *7,4 %* de los hombres son voluntarios.

El grupo de *edad* que presenta mayores tasas de voluntariado es el de jóvenes de entre 18 y 29 años (*17,2 %*), seguido del formado por personas de entre 50 y 64 años (*8,9 %*).

Además, ha podido constatarse una asociación entre el hecho de que una persona sea voluntaria y la relación que ésta mantiene con la actividad, así como también entre ser voluntaria y tener o no descendencia a cargo, aunque también se ha visto que estas variables no influyen de igual modo en hombres y mujeres.

La variación de las tasas por edad guarda una estrecha relación con los ciclos vitales. Puede decirse que entre los 18 y los 30 años cuando la población suele dedicarse mayoritariamente a estudiar, no cuenta con personas dependientes a cargo y por lo general, dispone de mayor tiempo libre las tasas de voluntariado son más elevadas, pero sobre todo lo son entre las chicas. Entre los 30 y los 49 años las responsabilidades laborales y familiares suelen requerir de una mayor dedicación, lo que podría explicar el descenso general de las tasas de voluntariado, si bien cabe destacar que ellas siguen manteniendo en dicho rango de edad una tasa de voluntariado por encima de la de ellos. A partir de los 50 años los procesos de pre-jubilación y jubilación así como la emancipación de hijos e hijas permiten que la población disponga de nuevo de más tiempo libre y la tasa se recupera, si bien en este caso la proporción de voluntariado es mayor entre los hombres.

Es entre los y las más jóvenes (18-29 años) entre quienes hay una mayor proporción de personas que no descartan ser voluntarias en el futuro próximo, en concreto un 21,4 % del colectivo podría considerarse voluntariado potencial. Le sigue el segmento de población de entre 40 y 49 años que, si bien registra la tasa de voluntariado actual más baja, aglutina un 14,1 % de personas que podrían estar dispuestas a incorporarse a este tipo de labor.

La proporción de voluntarios y voluntarias entre quienes cuentan con *niveles de instrucción* más elevados (estudios secundarios, FP o estudios universitarios) es significativamente mayor, sobre todo en el caso de las mujeres.

La proporción de voluntarios y voluntarias entre quienes tienen *profesiones relacionadas con lo social* (profesiones ligadas al campo de las humanidades, las ciencias sociales y la educación, los servicios sociales y la política, el Tercer Sector o los movimientos sociales) es significativamente mayor que entre quienes no tienen una profesión vinculada a estos ámbitos.

Aunque el *nivel socioeconómico* no presenta una asociación clara con el hecho de ejercer voluntariado, parece que la proporción de mujeres voluntarias es mayor entre las que viven en hogares cuyos ingresos superan los 3.000€ mensuales algo que sin embargo no sucede en el caso de los hombres.

Se detecta una mayor prevalencia de voluntariado entre quienes presentan un perfil de *participación social* más activo, es decir, entre quienes pertenecen a asociaciones, forman parte activamente en partidos políticos o sindicatos o participan de movimientos sociales (15,1 % frente a 1,4 %). Una tendencia que se constata tanto en hombres como en mujeres.

### **¿Cuáles son los principales motivos por los que la población que nunca ha sido voluntaria no se ha acercado al voluntariado?**

En torno al 81,7 % de la población vasca nunca ha sido voluntaria. La razón más mencionada a la hora de explicar los motivos por los que nunca han desarrollado esta labor es «la *falta de tiempo* para dedicarme a ello, debido a mis responsabilidades», cuestión que señala el 57,3 % de las personas consultadas. La segunda razón, mencionada por el 35,5 %, es que «*nunca me lo he planteado*» y la tercera «no tengo *ningún interés* en ser voluntario/a o las actividades no me interesan» (8,8 %).

En las mujeres cobran más peso los motivos relacionados con la falta de tiempo y la edad o la salud, apreciándose una diferencia significativa con respecto a los hombres. En cambio, ellos aluden con mucha mayor contundencia al hecho de no habérselo planteado nunca o a la falta de interés en desarrollar esta labor.

### **¿Qué opinión tiene la población que nunca ha sido voluntaria con respecto al voluntariado?**

El 79 % de las personas que nunca han sido voluntarias tiene una visión positiva del voluntariado, son personas que ensalzan sus valores (*es desinteresado, altruista, expresión de solidaridad y generosidad...*), le reconocen mérito (*son dignos de elogio, de alabanza, es una labor encomiable, de valor incalculable, extraordinaria, fabulosa, estupenda...*) y resultados (*es necesario, es estupendo, es útil, aporta beneficios a la sociedad, muy importante, es el motor...*). En el caso de las mujeres el porcentaje se eleva hasta el 82 %.

Un 19,3 % muestra cierta indiferencia, personas a las que en principio el voluntariado les parece que no está mal (*respeto a todo el mundo, cada uno que haga lo que quiera*) pero no ensalzan sus bondades (*si tienen tiempo, si les gusta...*) y también personas que no tienen opinión al respecto (*no me interesa, desconozco el tema, no tengo una opinión, etc.*).

El restante 1,7 % de la población muestra una opinión negativa y cabe señalar que es más pronunciada en el caso de los hombres (2,6 %) que en el de las mujeres (0,9 %). Son las personas que rechazan el voluntariado porque no le reconocen resultados, ni mérito, que tienen una visión crítica de las organizaciones o de las personas que en ellas colaboran (*siempre hay algún interés detrás, hay mucho fraude, hay quien se aprovecha, es un negocio, desconfío...*) o que creen que las administraciones públicas les utilizan (*tienen que arreglar lo que ellos estropean primero, debieran ser las instituciones las que lo hicieran, quita empleo...*).

Entre las mujeres de una y otra edad no se aprecian diferencias destacables en cuanto a la opinión que presentan sobre el voluntariado y las personas voluntarias, pero entre los hombres se percibe que a medida que aumenta la edad desciende ligeramente el peso de los que tienen una opinión positiva y en general aumenta el de quienes tienen una opinión más tibia o indiferente, a excepción del grupo de más de 65 años que tiene una opinión mejor que la de los dos grupos de edad inmediatamente anteriores.

### **¿Qué características tiene el voluntariado actual? ¿Qué colectivos lo componen mayoritariamente?**

El voluntariado actual de la CAPV está compuesto *mayoritariamente por mujeres*: el 64,5 % son voluntarias y el 35,5 % son voluntarios.

El voluntariado es bastante *heterogéneo en cuanto a edad*, si bien las dos últimas cohortes (de 50 años en adelante) aglutinan el 53,6 % del voluntariado.

Algo más de *tres cuartas partes del voluntariado vasco ha nacido en la CAPV* (77 %), el 19,1 % en el resto del estado y el 3,9 % en el extranjero.

Poco más de *la mitad del voluntariado vasco (55,3 %) está casado* y un tercio (30,7 %) soltero. Además, casi el 8 % son viudas.

El 31,3 % vive en un lugar compuesto por una pareja o familia monoparental con hijos o hijas. Un porcentaje similar (28,3 %) reside en un hogar compuesto por una pareja sin descendencia. Casi el 20 % vive con sus progenitores o al menos con uno de los dos. Además, el 10 % vive solo o sola y el resto vive en otro tipo de hogares.

El 42 % del voluntariado actual cuenta con estudios universitarios medios o superiores. El 19,8 % cuenta con estudios primarios y el mismo porcentaje ha alcanzado los estudios secundarios.

Una de cada cuatro personas voluntarias se encuadraría dentro de la categoría de inactivas (excluyendo al colectivo de estudiantes). Casi la misma proporción (38,3 %) está ocupada. Además, un 12,1 % del colectivo está en desempleo y un 9,2 % es estudiante.

**¿A qué edad comienza la experiencia de voluntariado?  
¿Cuánto tiempo dura?  
¿En qué medida se interrumpe?**

El voluntariado vasco se inicia en torno a los 35 años de media tanto en hombres como en mujeres, si bien lo más frecuente (moda) es que el inicio sea a los 18 años. De hecho, la mitad se inició antes de los 30 años.

Las personas voluntarias cuentan con una experiencia media de 15 años, si bien es casi dos años más alta entre el voluntariado masculino. Algo más de la mitad tiene un recorrido de más de 10 años.

Poco más de cuatro de cada diez personas voluntarias pueden considerarse veteranas en la organización (puesto que llevan más de 10 años trabajando en ella) y otras cuatro se consideran voluntariado reciente (llevan menos de 5 años).

La inmensa mayoría del voluntariado ha realizado un voluntariado continuado en el tiempo –sin interrupciones– (84,1 %), si bien entre los 30 y los 49 años aumenta la proporción de quienes la han interrumpido en algún momento. Las personas mayores de 65 años son las menos intermitentes. Los cambios en las circunstancias personales son el principal motivo por el que se interrumpe momentáneamente la actividad.

**¿Qué factores incidieron en el voluntariado actual  
a la hora de elegir la organización con la que colaboran?  
¿Cómo son las organizaciones de las  
que forma parte el voluntariado actual?**

Entre los factores que inciden a la hora de elegir la organización con la que colaborar destacan principalmente cuatro: el 91 % del voluntariado señala el interés que para él tenía la actividad, el 81,2 % su afinidad con la organización, el 79,5 % el equipo humano que componía la organización y el 76,4 % la

*organización que estaba detrás.* La organización que está detrás parece tener una importancia mayor a medida que aumenta la edad.

*El ámbito que más voluntariado aglutina es el de acción social* (entidades cuya labor se orienta a la integración de colectivos en situación de desprotección o especial vulnerabilidad), el 35,2 % participa en organizaciones de este ámbito y sobre todo es un ámbito elegido por el voluntariado femenino. Le siguen el ámbito de las organizaciones cívicas (asociaciones vecinales, asociaciones de personas jubiladas, mujeres, etc.) donde participa un 17,2 % del voluntariado y el ámbito de la cultura (13,8 %) donde el peso del voluntariado masculino es mayor. Algunos ámbitos se vinculan especialmente con personas de mayor edad, como el de acción social o el cívico, mientras que entre las personas de menos de 30 años es más habitual que se opte por el ocio y tiempo libre y la cultura.

### ¿Qué tareas implica la acción voluntaria?

¿Cuánto se dedica?

¿Cuándo se ejerce?

Una amplia mayoría del voluntariado actual, casi *siete de cada diez personas voluntarias, realiza tareas de intervención directa* de diversa índole (acompañamiento, actividades de ocio, etc.), *dos de cada diez asumen tareas de gestión y administración* exclusivamente y *una compagina ambas tareas*. Las tareas de administración y gestión son asumidas en mayor medida por personas de entre 30 y 39 años y por personas que están ocupadas.

*En el 83,3 % de los casos la labor voluntaria desempeñada en la organización es estable o continuada*, mientras que en el resto se corresponde con un voluntariado de carácter ocasional o esporádico. Las mayores tasas de voluntariado estable se registran en hombres, en las personas de más edad y las personas inactivas (exceptuando a los y las estudiantes).

*Seis de cada diez personas voluntarias dedican 5 ó menos horas semanales al voluntariado*. La proporción de voluntarias cuya dedicación es superior a las 5 horas semanales es significativamente inferior a la de los hombres (casi 16 puntos menor).

*Algo más de la mitad del voluntariado ejerce su actividad voluntaria sólo entre semana. La mitad de la población voluntaria desarrolla su actividad por las tardes. Más de la mitad del voluntariado colabora a lo largo de todo el año*

(tanto en periodo lectivo como en periodos vacacionales). La edad marca diferencias, siendo las personas de más edad quienes mayoritariamente ejercen voluntariado sólo entre semana y las personas más jóvenes quienes en mayor medida combinan su actividad entre semana con el fin de semana. A mayor edad mayor parece ser la implicación sólo durante el curso lectivo y es el voluntariado más joven el que en mayor medida realiza la actividad voluntaria en periodo vacacional.

*El 41,5 % del voluntariado señala haber aumentado con el paso del tiempo su grado de implicación en la acción voluntaria, siendo las mujeres las que en mayor medida perciben un descenso en su implicación y las personas mayores de 50 años las que consideran que permanece estable o en todo caso aumenta. Por otro lado, a más antigüedad en la organización, a más dedicación en horas semanales y a más multitarea (combinación de atención directa y gestión) mayor proporción de personas que incrementan su implicación.*

### ¿Qué motiva a la población a iniciarse en el voluntariado?

Cada persona parte de su propia motivación y son diversas las razones por las que se llega a formar parte del voluntariado. Pero en resumen podría decirse que hay *dos grandes motivaciones* que frecuentemente se combinan: la motivación *altruista*, que se corresponde con aquella ayuda que se ofrece de manera voluntaria y beneficia a otras personas sin que se esperen beneficios propios y que incluye tanto el interés solidario por ayudar a otras personas (motivo mencionado por el 33,1 %) como el deseo de promover la transformación y el cambio social (27,2 % de menciones). Y la motivación *personal* relacionada con probar algo nuevo, conocer el mundo de lo social, adquirir experiencia para facilitar la incorporación laboral, satisfacción y desarrollo personal, etc. (en torno al 10,8 % de menciones).

Se observan algunas diferencias en función de la edad que tenían las personas voluntarias cuando iniciaron esta labor. En el caso de las personas que iniciaron el voluntariado con más de 65 años la contribución a la mejora de la calidad de vida de otras personas tiene un peso sustancial (el 56,2 % de las personas de esta edad lo menciona). Además, el disponer de tiempo libre es un factor con mayor peso para las personas que comenzaron a ejercer el voluntariado a partir de los 45 años. Por otro lado, el disfrutar y pasarlo bien

tiene mayor peso entre las personas que empezaron el voluntariado siendo muy jóvenes (menos de 18 años) o entre las que lo hicieron a partir de los 65 años (en torno al 12 % en ambos casos). También ser coherente con las ideas religiosas parece tener un mayor peso entre las personas de más edad.

Entre los factores que favorecen que las personas se acerquen al voluntariado destacan: tener amistades o familiares involucradas en el voluntariado; el tiempo libre disponible o el haber sido usuaria o tener a algún familiar en alguna organización de personas afectadas. También cabe hablar de un grupo de personas para las cuales el voluntariado suele entenderse como un estilo de vida porque ha estado presente en su socialización temprana.

Algo más de la mitad del voluntariado vasco consultado (53,8 %) señala que sus motivaciones actuales son las mismas que las que tenía inicialmente. En general, las motivaciones iniciales parecen estar presentes a lo largo de todo su recorrido voluntario y los cambios suelen estar vinculados con un mayor deseo de transformación social o mejora de ciertos colectivos frente al descenso de intereses más personales (adquirir experiencia, sentirse útil, ampliar la red social de relaciones, etc.). Además, las motivaciones parecen aumentar una vez se ha adquirido cierta experiencia, se estrecha el vínculo con la organización y se amplía su participación en ella.

### ¿Qué significa el voluntariado para las personas voluntarias?

*Prácticamente la mitad (47,5 %) de las personas voluntarias comparte una visión pragmática del voluntariado (vinculada con los resultados concretos de la ayuda a otras personas), el 30 % trascendentalista (relacionada con la militancia y el cambio social) y el restante 22,5 % personalista (apegada a la satisfacción y gratificación personal). Entre el voluntariado femenino la visión personalista tiene mayor peso y menor la visión trascendentalista.*

El voluntariado opina que su labor representa la propia *subsistencia de buena parte de las organizaciones del Tercer Sector*, ya que gracias a su participación *se desarrollan e incluso amplían muchas de las actividades* que las organizaciones ponen en marcha y *es posible ampliar el colectivo de personas beneficiarias.*

En su opinión *la función del voluntariado es clave para el desarrollo de las organizaciones* por cuanto representan el eslabón entre organización y socie-

dad, el nexo de unión entre organización y voluntariado potencial y el lazo entre organización y personas usuarias.

Además, representa *el valor añadido* de las organizaciones, son la parte más social de la organización. El desarrollo de la acción voluntaria representa una forma de *participación social activa* y por tanto son *promotores del cambio en el entorno* y en última instancia *generadores de bienestar social* y motor de la *transformación social*.

### ¿Están satisfechas las personas voluntarias con las tareas que realizan?

*Casi 8 de cada 10 personas voluntarias están satisfechas con las tareas concretas que realizan como voluntarias.* Si bien, un 46,7 % señala no poder elegir las tareas que más le gustan y un 20,5 % del voluntariado considera que sus tareas son monótonas.

El voluntariado asume que la imposibilidad de elegir completamente las tareas está vinculada con el hecho de que la organización trata de canalizar al voluntariado hacia aquellas actividades que mejor puedan realizar con vistas a obtener el máximo rendimiento de su acción voluntaria, por eso mayoritariamente siente que dentro de unos límites puede elegir la actividad que desea realizar y se muestra muy satisfecho.

Parece existir *una mayor satisfacción entre las personas que realizan tareas de acompañamiento y tienen relación directa con las personas atendidas*, las cuales representan una de las fuentes de motivación y reconocimiento más importantes para el voluntariado. En cambio, algunas de las personas que realizan tareas en las que *resulta difícil visualizar los logros o cuando éstos se dan a medio o largo plazo* sienten un cierto mayor desaliento.

### ¿Cómo valora el voluntariado la acogida, seguimiento y acompañamiento que realizan las organizaciones?

*El 97,4 % de las personas voluntarias se muestra bastante satisfecha o muy satisfecha con la acogida que le brindaron en la organización. También el seguimiento y acompañamiento que realiza la organización es valorado positivamente por un 89,3 %.*

Aunque la valoración es positiva se pone de manifiesto la necesidad de que las organizaciones refuercen el seguimiento y acompañamiento. En este sentido, mencionan cuestiones esenciales a garantizar en las organizaciones tales como: los protocolos de acogida y seguimiento, la figura de responsable de voluntariado, un período de prueba y un proceso de selección del personal voluntario, la correcta asignación de tareas y la promoción de la participación del voluntariado en la organización.

### **¿Cómo valora el voluntariado la formación, información y participación en las organizaciones?**

*El 78,9 % considera importante realizar alguna acción formativa al iniciar la labor voluntaria y un 79,8 % cree importante ir recibiendo formación a lo largo del tiempo, sin embargo cuatro de cada diez personas voluntarias señala no haber realizado ningún tipo de formación vinculada a las tareas que realiza. Eso sí, el 95,1 % de quienes han realizado algún tipo de formación considera muy o bastante adecuada dicha formación.*

Para el voluntariado la formación resulta fundamental ya que, aunque por lo general no suelen encontrarse con grandes trabas a la hora de desarrollar sus tareas, posibilita mejorar el desempeño de su actividad (sobre todo cuando se trabaja con colectivos específicos) y favorece una mayor implicación en la organización.

*El 88,6 % de las personas voluntarias dice que en la organización a la que pertenece existen vías de información y participación. Cada organización cuenta con sus propias vías pero todas ellas parecen ser bien valoradas: reuniones periódicas con el voluntariado, actividades concretas, encuestas de satisfacción y mejora, reuniones con la persona responsable de voluntariado, reuniones entre personas voluntarias para compartir experiencias, etc.*

La *información* sobre los objetivos de la organización o los logros alcanzados en ella es un factor clave para la satisfacción e implicación de las personas voluntarias. En este sentido, el 81,4 % dice que cuenta con algún mecanismo formal de información a través del cual está informado de los logros de la organización.

Sin duda, existe una alta satisfacción con los canales de información y participación –un 92,3 % se muestra satisfecho o muy satisfecho con dichos canales– y dicha satisfacción está muy relacionada con sentir que se les

pregunta, se les escucha, se les pide opinión y que ésta es valorada, sobre todo en relación a las actividades concretas que realizan. Además, es algo que el voluntariado considera necesario, incluso indispensable. Cuanto más informado está el voluntariado más partícipe se siente y más posibilidades de participación percibe. Es por ello que *se demandan cauces de información que ayuden a conocer mejor los engranajes y los planteamientos de la organización.*

Para el voluntariado la participación dentro de la organización parece tener *dos niveles: la participación en aquellas cuestiones vinculadas a las actividades concretas que realizan y la participación en la toma de decisiones de la organización.* Aunque ambas formas de participación son importantes, en la actualidad, la mayoría de las personas voluntarias inciden en la importancia de poder participar en aquello que atañe a su actividad directa y es en ésta donde se demanda una mayor atención a sus propuestas. En cuanto a dar un salto hacia una mayor implicación en la toma de decisiones no parece haber un consenso tan amplio, por cuanto supone un mayor compromiso y responsabilidad que puede generar satisfacción pero también rechazo o sobrecarga en el voluntariado. Si bien cabe señalar que comienzan a observarse iniciativas que tratan de elevar el peso de las personas voluntarias en sus organizaciones.

La participación posibilita sentirse parte de la organización y a su vez incrementa la satisfacción. En definitiva, una conexión que viene definida de la siguiente manera: *a mayor participación, mayor reconocimiento; a mayor reconocimiento mayor implicación y compromiso y a mayor implicación mayor satisfacción.*

### **¿Cuáles son los retos de las organizaciones en opinión del voluntariado?**

El voluntariado detecta algunas cuestiones que dificultan el desarrollo de su actividad y que debieran ser abordadas para el correcto desarrollo de la organización así como para la mejora de la acción voluntaria:

- Conseguir un voluntariado con mayor implicación en las tareas de dirección y gestión.
- Captar más personas voluntarias, sobre todo personas jóvenes.
- Adaptar la gestión a los diferentes perfiles de voluntariado.

- Agilizar los trámites burocráticos.
- Mejorar la gestión del voluntariado en cuanto a definición de tareas, roles y funciones.
- Aumentar el apoyo institucionalmente a las organizaciones mejorando las ayudas económicas y la comunicación entre organizaciones y administración.
- Mejorar la coordinación entre organizaciones y personas voluntarias.
- Atender al cansancio, la necesidad de respiro y las limitaciones personales de las personas voluntarias.
- Avanzar en la profesionalización de las organizaciones.

### ¿Cómo se valora el reconocimiento por parte de las organizaciones?

El voluntariado considera importante que las organizaciones reconozcan la labor que realiza. En ocasiones un gesto humano de agradecimiento o una correcta acogida o despedida son considerados suficientes como forma de reconocimiento. Sobre todo por cuanto representan la *clave más humana y personal* que debe formar parte del reconocimiento y que se expresa mediante la cercanía y el interés por las vivencias de la persona.

Otras veces, el reconocimiento se asocia a la formación (charlas, reuniones, etc.) o a iniciativas concretas como puede ser una comida de confraternidad de personas voluntarias. A otro nivel, se encuentra el reconocimiento vinculado a una mayor posibilidad de participar en la toma de decisiones de la organización. Pero, sobre todo, *el voluntariado vincula el reconocimiento a la correcta gestión del voluntariado, la información y formación y a la participación interna*. Todo ello representa lo que es para el voluntariado *sentirse apoyado y escuchado por la organización*.

### ¿Cuál es el reconocimiento social percibido por el voluntariado?

El voluntariado *percibe un mayor reconocimiento social que administrativo-político*. El 73,6 % de las personas voluntarias se muestran satisfechas o muy satisfechas con el reconocimiento que recibe por parte de la socie-

dad y un 57 % también lo está cuando se trata de la satisfacción con el reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la Administración.

No obstante, considera que *la imagen social del voluntariado es positiva pero distorsionada*. Por un lado, existe una buena imagen caracterizada por el compromiso, la solidaridad y la gratuidad, pero por otro lado persiste aún una imagen más difusa marcada por la invisibilización de la propia acción, que se neutraliza eso sí, en el entorno más próximo.

Por ello, en ocasiones el voluntariado se siente incomprendido, pues no parece encajar con los principios materialistas e individualistas que imperan en la sociedad de hoy. De ahí que muchas veces les parezca que la gente ve en su acción una forma de pasar el tiempo y no alcanzan a comprender el verdadero objetivo de su trabajo: la transformación social.

### **¿Qué propone el voluntariado para la promoción de la acción voluntaria?**

A la administración pública le propone acciones relacionadas con la sensibilización social y la captación de voluntariado (campañas publicitarias; charlas y talleres en centros educativos; iniciativas de encuentro entre voluntariado de distintas organizaciones...), así como otras vinculadas a la mejora del reconocimiento a las personas voluntarias (beneficios fiscales, acreditación oficial de la formación...), de apoyo a las organizaciones de voluntariado (recursos...).

A los medios de comunicación, de manera especial, les propone mejorar el tratamiento y la imagen del voluntariado en las noticias, afianzar su compromiso con la sensibilización social, incrementar la presencia de las noticias sobre voluntariado y facilitar las relaciones entre ellos y las organizaciones.

### **¿Cuál es la valoración general de la experiencia del voluntariado actual? ¿Cuáles son sus perspectivas de futuro?**

*El voluntariado muestra una amplia satisfacción con respecto a la actividad voluntaria que realiza, concretamente la satisfacción media se cifra en 8 puntos sobre 10. El 96,3 % de las personas voluntarias se muestra bastante o*

muy satisfecho con su actividad voluntaria de manera que los porcentajes de indiferencia (2,6 %) o insatisfacción (1 %) son realmente bajos.

No se aprecian apenas diferencias en función del sexo, la edad o el tipo de tareas que se realizan sin embargo, el tiempo que el voluntariado lleva colaborando en la organización sí las marca. Son los grupos más extremos los que mayor satisfacción presentan –las personas que menos tiempo llevan en ella 8,41 y las que más tiempo llevan 8,08 puntos–.

Existen ciertas cuestiones que están estrechamente vinculadas a la satisfacción de las personas voluntarias y que explican en cierta medida qué es lo que mantiene al voluntariado en su labor: *la cobertura de motivaciones iniciales, el reconocimiento social* (tanto de la propia organización como de la sociedad en su conjunto), *la gestión del voluntariado* (cercana, participativa, basada en la información y la comunicación) y *el propio significado que para las personas voluntarias tiene el voluntariado* (transformación social, implicación, compromiso, apoyo a otras personas, etc.).

El 92 % señala haber visto bastante o muy cubiertas las expectativas iniciales. Pero más allá de las expectativas iniciales, la acción voluntaria parece haber ofrecido más de lo que inicialmente se esperaba, una *aportación intangible que en cada persona ha incidido de manera diferente pero que influye en su permanencia por encima de las motivaciones iniciales*. Destacan principalmente: las nuevas relaciones personales, el crecimiento y aprendizaje personal, la experiencia y desarrollo profesional, la visión conjunta hacia la transformación social, el sentimiento de pertenencia a un colectivo (el espíritu del voluntariado), el conocimiento de otras realidades sociales, una vía de escape a la rutina, el sentimiento de utilidad, la adquisición de un ocio activo, un nuevo prisma para ver la vida y afrontar la realidad o un mayor conocimiento de las organizaciones del Tercer Sector.

Aunque han tenido menor peso en los discursos de las personas voluntarias, entre los aspectos negativos señalados cabe citar: la merma del tiempo libre personal debido a la alta implicación, la frustración que genera no lograr los resultados esperados, las dificultades con las administraciones públicas, el día a día en la organización (soledad, responsabilidad, monotonía, etc.), la incompreensión e indiferencia de la sociedad y la falta de implicación, el abuso que se hace en ocasiones del voluntariado, el desgaste emocional que supone la crudeza de algunas realidades o los conflictos personales.

La amplia mayoría del voluntariado actual aboga por seguir ejerciendo la actividad voluntaria, concretamente *nueve de cada diez personas voluntarias consultadas prevé seguir ejerciendo el voluntariado en los próximos años*. La minoría que ha pensado en abandonar menciona motivos vinculados al cansancio por los años que se lleva ejerciendo la labor voluntaria, la edad avanzada o la falta de motivación para continuar.

### ¿A qué edad se abandona el voluntariado? ¿Qué lleva a abandonar el voluntariado?

*La edad media a la que las personas encuestadas abandonaron el voluntariado se cifra en 31,1 años y el tiempo medio de experiencia voluntaria ronda aproximadamente los 7 años.*

Los principales motivos que aluden las personas que abandonaron la actividad voluntaria son la *incompatibilidad de la labor voluntaria con los estudios o el trabajo y la falta de tiempo*. Según avanza la edad del voluntariado razones como los *cambios en las circunstancias personales o sentir el fin de una etapa* van ganando relevancia a la hora de tomar esta decisión.

### ¿Qué características tiene el voluntariado perdido?

*Entre el voluntariado perdido hay una mayor proporción de personas con dedicación ocasional que la media registrada actualmente, lo que puede llevar a pensar que éste se presenta como un perfil que abandona en mayor medida.*

En función de la dedicación los datos parecen apuntar a una *pérdida de voluntariado con una dedicación de más de cinco horas semanales*.

Si se atiende al tipo de actividad parece que el voluntariado que *se va perdiendo es sobre todo un voluntariado ligado a las tareas de intervención directa*.

## ¿Qué características tiene el voluntariado potencial?

El perfil del voluntariado potencial guarda grandes semejanzas con el del voluntariado actual: se caracteriza por ser en su mayoría *mujeres* (59,5 %) *si bien no puede hablarse de un perfil predominante en cuanto a la edad* (el 31,3 % tiene menos de 30 años y casi un 25 % más de 50 años).

Es un colectivo que se concentra principalmente *en las capitales* (47,3 %), además *el peso de las mujeres de municipios más pequeños dispuestas a colaborar es mayor que el de los hombres*.

Lo más frecuente es que las personas que muestran una mayor predisposición a acercarse al voluntariado cuenten con *estudios superiores* (40,1 %) y en relación a la actividad se caracterizan por estar *ocupadas* (50 %), la mayor parte de ellas *en jornadas a tiempo completo* (74,6 %).

## ¿Qué motivos podrían incidir para que las personas que aún no lo son se decidan a ser voluntarias?

No se aprecian grandes cambios con respecto a las motivaciones que empujaron al voluntariado actual. La *satisfacción por ayudar a las personas* (8,7), *el enriquecimiento y satisfacción personal* (8,11), *el fomento de la transformación y la justicia social* (8,03) o *participar en la mejora del entorno cercano* (7,98) son los principales factores que impulsarían al voluntariado potencial a desarrollar una labor voluntaria.

La edad establece algunas diferencias en esta cuestión y en líneas generales el voluntariado potencial de 65 o más años otorga menos relevancia a cuestiones tales como tener la posibilidad de formarse profesionalmente y/o adquirir experiencia, olvidar problemas, vivir nuevas experiencias o participar en la mejora del entorno más cercano.

## ¿Qué factores incidirían entre las personas que nunca han sido voluntarias a la hora de elegir una organización? ¿Qué tipo de organizaciones elegirían?

El *interés por la actividad a desarrollar* (88,6 %) y *el equipo humano que compone la organización* (87,5 %) son los dos aspectos que más valoraría el vo-

luntariado potencial a la hora de elegir una organización en la que colaborar. Aunque el sexo no marca diferencias notables en la mayor parte de los factores, para las mujeres la proximidad física de la organización de su casa o lugar de trabajo sería un factor mucho más relevante que para los hombres (79,7 % y 56,8 % respectivamente así lo señala).

*Los ámbitos de Acción Social, Salud o Derechos Humanos son por los que el voluntariado potencial más se decantaría.* El voluntariado potencial masculino se mostraría más dispuesto a colaborar en organizaciones de Deporte, Cooperación al Desarrollo o Medioambiente. En cambio, las mujeres se decantaría más contundentemente por la Acción Social o el ámbito Cívico.

*En cuanto a los colectivos con los que se desearía trabajar destacan sobre todo la infancia y la juventud (33,2 %) o bien las personas mayores (29,9 %).* Las mujeres muestran mayor predisposición a colaborar en organizaciones cuyo colectivo destinatario sean las mujeres así como la infancia y juventud y las personas mayores. En cambio, los hombres se decantarían en mayor medida por la población en general o el Tercer Mundo.

*La mayor parte del voluntariado potencial coincide en inclinarse por colaborar con organizaciones cuya actividad se circunscriba al ámbito local (40 %).*

**¿Qué tareas estaría dispuesto a desarrollar el voluntariado potencial?  
¿Cuánto dedicaría? ¿Cuándo lo ejercería?**

*El voluntariado potencial se inclinaría en mayor medida por una implicación ocasional o esporádica (52,8 %) aunque un 47,2 % de las personas se decantaría por una acción continuada o estable desde el principio.*

*En cuanto al tiempo de dedicación casi 7 de cada 10 personas que no descartan ser voluntarias se inclinarían por dedicar menos de seis horas semanales a esta labor.*

*Casi la mitad del voluntariado potencial (48,6 %) se decantaría por ejercer la actividad voluntaria entre semana.* Aunque ni el sexo ni la edad establecen diferencias significativas se advierte que tanto los hombres como el colectivo mayor de 50 años se decantaría en mayor medida por desarrollar el voluntariado exclusivamente entre semana.

La combinación del periodo vacacional y el curso lectivo es la opción por la que más se inclinaría el voluntariado potencial (56,2 %) aunque casi 4 de cada 10 preferiría ejercer la acción voluntaria exclusivamente durante el curso lectivo.

## Algunas valoraciones finales

El voluntariado es sin duda una actividad que genera, en las personas que lo ejercen, una *elevada satisfacción*. Va mucho más allá de lo tangible y los beneficios que genera son significativamente mayores de lo que las personas esperan a priori. El voluntariado es sinónimo de utilidad, transformación social, trabajo comunitario, devolución, responsabilidad, aprendizaje, implicación, compromiso, etc.

La cobertura de motivaciones y expectativas iniciales, el haber encontrado más de lo que se esperaba, el sentimiento de recibir más de lo que se da, las relaciones que se establecen, la satisfacción con las tareas que se realizan, la visibilización de los logros, el reconocimiento por parte de la organización y el sentirse parte de ella son cuestiones que favorecen la *permanencia del voluntariado*. En definitiva resulta fundamental hacer partícipes del proyecto de la organización a las personas voluntarias, no instrumentalizarlas, potenciar el acompañamiento y trabajar en el reconocimiento de la acción voluntaria.

Algunos estudios previos ya han hecho referencia a la importancia de integrar el voluntariado en el ciclo de la gestión de las entidades, vinculándolo a: aumentar su participación interna (formación, toma de decisiones, espacios de participación, etc.); la clarificación del papel del voluntariado y coordinación con el de personas contratadas o flexibilización de los itinerarios de voluntariado o mecanismos que recojan de manera formal los compromisos del voluntariado y de la organización.

Aquellas organizaciones que no consigan afianzar un voluntariado que converja con la misión, objetivos y filosofía de la organización pueden enfrentarse a dificultades de subsistencia a medio o largo plazo.

Una inadecuada gestión de las tareas que realizan las personas voluntarias (falta de tareas, falta de pautas, etc.), la indefinición de roles y funciones, la sobrecarga de trabajo voluntario, el hecho de llegar a vivir el voluntariado como una obligación, la falta de participación en las actividades que se realizan, la no cobertura de expectativas iniciales o el no llegar a ver los re-

sultados o logros de la organización son algunos de los motivos que pueden llevar al *abandono de la acción voluntaria*.

Por lo general, no existe un suficiente conocimiento del voluntariado y las organizaciones de voluntariado en la sociedad pero tampoco entre el voluntariado. Con frecuencia el propio voluntariado conoce únicamente las organizaciones que realizan actividades muy similares a las de la organización en la que se encuentra o aquellas que tienen gran calado social pero no tanto el resto de iniciativas voluntarias o el tipo de voluntariado concreto que realizan otras personas.

Es por ello que hay voces que apuntan a la necesidad de *trabajo en red* entre organizaciones pero también a la importancia de sinergias o agrupaciones entre personas voluntarias que facilite un mayor conocimiento del resto de actividades que se realizan. Esta última idea está muy vinculada al sentimiento de pertenencia a un grupo que va más allá de la organización en la que se participa. Representa el «espíritu de pertenencia al voluntariado», de pertenencia a un grupo de personas que cree en la transformación y justicia social mediante las acciones que realiza.

Como se ha dicho, las personas más jóvenes y las de mayor edad presentan una mayor prevalencia tanto en el voluntariado actual como en el potencial; las directrices del Consejo de Europa para el Año Europeo del Voluntariado 2011 remarcan la importancia de trabajar con estos dos colectivos.

Cabe tener presente que el voluntariado joven existente no tiene la misma presencia en todos los tipos de organizaciones: es mayoritario principalmente en aquellas relacionadas con el ocio y el tiempo libre, pero otras organizaciones como las vinculadas a la exclusión social o al acompañamiento de personas enfermas detectan una carencia importante en este sentido. Aunque todas las organizaciones pueden sufrir cierta falta de voluntariado joven que posibilite la permanencia de la organización, algunas tienen mayores dificultades. Conseguir la *participación de la población joven* resulta fundamental no sólo por el relevo y por tanto, la subsistencia de las organizaciones sino también porque es señal de una normalización de la cultura participativa dentro de la sociedad –el voluntariado representa una forma de participación social y como tal contribuye no sólo a la implicación con el entorno sino también a la sensibilización o ruptura de prejuicios con respecto a determinadas realidades sociales o colectivos estigmatizados–.

Por otro lado, el tiempo libre disponible es una de las claves que acerca a las personas al voluntariado, sobre todo en el caso de las *personas mayores*

cuando se abandona el trabajo y puede llegar a producirse un vacío o una necesidad de nuevas rutinas. Para este grupo supone una forma de inclusión y permanencia activa en la participación y en la transformación de la sociedad. Las investigaciones vinculadas al envejecimiento activo han remarcado lo beneficioso que puede ser el voluntariado para las personas mayores.

No debe olvidarse la función que puede desarrollar el voluntariado para las personas inmigrantes que buscan en él la integración o el conocimiento del nuevo entorno, así como en la adquisición de competencias y habilidades no regladas para la mejora de la empleabilidad.

También se intuye una insuficiente canalización de perfiles profesionales que no se asocian al voluntariado. La acción voluntaria se vincula y orienta mayormente a acciones de carácter social (acompañamiento de personas mayores, actividades de ocio para la infancia, etc.). Las personas con perfiles profesionales de carácter social (educadores/as, psicólogos/as, etc.) o con actitudes y habilidades sociales concretas (cuidado, escucha, etc.) tienen un mayor acceso a las organizaciones en las que predomina este tipo de voluntariado mientras que personas con perfiles más técnicos como informáticos/as, ingenieros/as, etc. no parecen identificar el apoyo que pueden prestar a las organizaciones del entorno.

El boca a boca parece ser una de las claves para dar a conocer o acercar a las personas al voluntariado pero no deben dejarse de lado otras estrategias que pueden favorecer la promoción del voluntariado y en este sentido, se demanda una mayor participación por parte de la *administración pública*. Se demanda mayor financiación para las organizaciones pero también, un mayor trabajo de sensibilización que puede hacerse del voluntariado en edades tempranas, por ejemplo, desde la educación (dar a conocer el voluntariado en los centros educativos, fomentar prácticas de voluntariado, etc.). Además, se exige un reconocimiento de la acción voluntaria formal: reconocimiento de la acción voluntaria a la hora de buscar trabajo, reconocimiento formal de las habilidades y competencias adquiridas mediante el voluntariado, reducciones fiscales, mediante permisos específicos para trabajadores y trabajadoras, etc.

Por otro lado, los *medios de comunicación* son una fuente clave a la hora de mejorar y trasladar la imagen del voluntariado. Por ello, se demanda un mejor tratamiento de la imagen del voluntariado, no puntual y con un peso más relevante que el que tiene en la actualidad.

Es importante captar a nuevas personas voluntarias pero también que quienes ejercen el voluntariado lo hagan de la mejor forma posible. Para ello, es importante que las organizaciones impulsen la formación del voluntariado en tareas específicas o en técnicas de intervención según los colectivos con los que se trabaja. Así mismo, una correcta selección del perfil del voluntariado según las tareas o habilidades –sobre todo en acciones que requieren de una mayor cualificación– puede favorecer el tener un voluntariado implicado pero también cualificado.

Las *nuevas tendencias* de participación voluntaria apuntan a un cambio en las formas de ejercer el voluntariado (en la intensidad de la acción, en el tiempo dedicado, en el vínculo que se establece con la organización, en el nivel de compromiso, etc.) caracterizado por una acción más puntual o intermitente, con una vinculación más débil con la organización, más individualizada o que se materializa de manera distinta (por ejemplo, menos presencial como ocurre con el cibervoluntariado) o con una menor asunción de responsabilidades. Se puede hablar también de un voluntariado más centrado en las tareas o servicios que se basa en la realización de tareas concretas predefinidas. De ahí que en ocasiones, el voluntariado se identifique más con la tarea que con la propia organización y que su participación o implicación interna pueda llegar a ser más reducida que en el pasado.

La adaptación a las nuevas realidades pasa *por flexibilizar los itinerarios* que tengan en cuenta los cambios vitales de las personas (responsabilidades familiares, envejecimiento, etc.), lo que aliviaría las dificultades con las que se encuentran algunas organizaciones a la hora de tener que gestionar un voluntariado tan dispar.



# 8.

## Bibliografía



- BIZKAIKO FORU ALDUNDIA-DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA-FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre voluntariado en Bizkaia 2008*. Bilbao: Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia, 2009.
- BOLUNTA. *Ser una organización de voluntariado*. Bilbao: Bolunta, Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia y Obra social de BBK, 2005.
- *Ser voluntario... o voluntaria*. Bilbao: Bolunta, Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia y Obra social de BBK, 2002.
- BOLUNTA, FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre voluntariado en Bizkaia 2004*. Bilbao: Bolunta, Bilbao Bizkaia Kutxa y Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia, 2004.
- CIS. CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS. *Barómetro de marzo de 2011. Estudio 2864. Estudio de opinión sobre el voluntariado: la imagen social del voluntariado*. Madrid: CIS, 2011.
- *Encuesta sobre Participación social*. Barómetro 2008. Madrid: CIS, 2008.
- *Encuesta sobre Ciudadanía y Participación Local*. 2006. Madrid: CIS, 2006.
- COMISIÓN EUROPEA. *Eurobarómetro Estandar 74. Opinión Pública en la Unión Europea. Informe nacional España*. Bruselas: Dirección General de Comunicación, 2011.
- *Eurobarómetro Especial*. Bruselas: Dirección General de Comunicación, 2007.
- COMISIÓN EUROPEA, GHK CONSULTING. *Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea (Study on Volunteering in the European Union)*. Bruselas: Comisión Europea, 2010.
- *Informe España. Estudio sobre el Voluntariado en la Unión Europea (Study on Volunteering in the European Union)*. Bruselas: Comisión Europea, 2010.

- CONSEJO VASCO DEL VOLUNTARIADO. «Propuesta de acciones a llevar a cabo en Euskadi con motivo del año europeo del voluntariado». Informe sin publicar. Eusko Jaurlaritz-Gobierno Vasco, mayo de 2010.
- DELLA PORTA, D. y DIANI, M. *Los movimientos sociales*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas y Editorial Complutense, 2011.
- DOBKIN HALL, P. *Inventing the Nonprofit Sector: And Other Essays on Philanthropy, Voluntarism and Nonprofit Organizations*, Baltimore: Johns Hopkins University Press, 1992.
- EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS. *El sector no lucrativo de Acción Social: datos generales y situación en la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria-Gasteiz: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales, 2004.
- ESPAÑA. Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado. *Boletín Oficial del Estado*, 17 de enero de 1996, núm. 15, p. 1239.
- EUROPEAN VOLUNTEER CENTER (CEV), CENTRO DI SERVIZIO PER IL VOLUNTARIO DEL LAZIO (SPES), JOHNS HOPKINS CENTER FOR CIVIL SOCIETY STUDIES (CCSS). *European Volunteer Measurement Project*. [en línea]. [Bruselas, Bélgica]: EVMP, 2011. [ref. de 25 de marzo de 2011]. Disponible en Web: <[www.evmp.eu](http://www.evmp.eu)>.
- EUSKADI. Decreto 30/2003, de 18 de febrero, de funcionamiento del Consejo Vasco del Voluntariado. *Boletín Oficial del País Vasco*, 27 de febrero de 2003, núm. 188, p. 2965.
- Decreto 169/2000, de 1 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento del Censo General de Organizaciones de Voluntariado y se regulan determinados aspectos relativos al Voluntariado. *Boletín Oficial del País Vasco*, 29 de septiembre de 2000, núm. 188, p. 17198.
- Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado. *Boletín Oficial del País Vasco*, 13 de julio de 1998, núm. 130, p. 12943.
- EUSTAT. *Estadística Municipal de Habitantes a 01/01/2010* [en línea] [Vitoria, CAPV] EUSTAT, 2010 [ref. de 23 de noviembre de 2011]. Disponible en Web: <[http://www.eustat.es/elementos/ele0008400/ti\\_Poblacion\\_de\\_la\\_CA\\_de\\_Euskadi\\_por\\_año\\_de\\_nacimiento\\_y\\_edad\\_segun\\_el\\_Territorio\\_Historico\\_y\\_elsexo\\_1-1-2010/tbl0008457\\_c.html#axzz1qJas2ahZ](http://www.eustat.es/elementos/ele0008400/ti_Poblacion_de_la_CA_de_Euskadi_por_año_de_nacimiento_y_edad_segun_el_Territorio_Historico_y_elsexo_1-1-2010/tbl0008457_c.html#axzz1qJas2ahZ)>
- *Estadística de Servicios Sociales y Acción Social 2011*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT, 2011.

- *Encuesta de Condiciones de Vida 2004-2009*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT, 2010.
- *Encuesta sobre el uso social del tiempo 1993-2008*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT, 2009.
- FUNDACIÓN LUIS VIVES, EDIS, S.A. *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España 2010*. Madrid: Fundación Luis Vives, 2010.
- GABINETE DE PROSPECCIÓN SOCIOLOGICA. *Sociómetro Vasco 47. Desigualdades Sociales*. Vitoria-Gasteiz: Gobierno Vasco. Presidencia, 2011.
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES, FUNDACIÓN EDE. *Informe anual de la situación de las organizaciones de voluntariado en la CAPV 2009*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzza-Gobierno Vasco, 2010.
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y ASUNTOS SOCIALES. *II Plan Vasco del Voluntariado 2008-2010*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzza-Gobierno Vasco, 2009.
- GOBIERNO VASCO. DEPARTAMENTO DE VIVIENDA Y ASUNTOS SOCIALES, FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre las posibilidades de incorporación de las personas usuarias de las entidades sin ánimo de lucro para la realización de actividades de voluntariado*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzza-Gobierno Vasco, 2008.
- *Voluntariado vasco 2005: análisis de un compromiso*. Vitoria-Gasteiz: Eusko Jaurlaritzza-Gobierno Vasco, 2006.
- GÓMEZ, S. et al. *Informe voluntariado corporativo en España 2010*. Madrid: Observatorio de Voluntariado Corporativo, 2010.
- INE. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. *Encuesta sobre la Participación de la Población Adulta en las Actividades de Aprendizaje (EADA) 2007*. Madrid: INE, 2007.
- *Encuesta del empleo del tiempo 2002-2003*. Madrid: INE, 2003.
- MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD (MSPSI). *Estrategia Estatal de Voluntariado 2010-2014*. Madrid: Consejo de Ministros de 23 de Diciembre de 2010.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. *IV Plan estatal del voluntariado 2010-2014*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005.
- OBSERVATORIO DEL TERCER SECTOR DE BIZKAIA. *Anuario del Tercer Sector de Bizkaia 2010*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2011.

——— *Libro Blanco del Tercer Sector de Bizkaia*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2010.

OBSERVATORIO DEL VOLUNTARIADO DE LA PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO DE ESPAÑA. *El perfil del voluntariado en la PVE*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España (PVE), 2008.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA. *Manual de medición del trabajo voluntario*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2011.

PLATAFORMA DE VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (PVE)-FOLIA CONSULTORES. *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España 2011*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011. 304

*Revista Española del Tercer Sector* [en línea]. Barcelona: Fundación Luis Vives, 2011 [consulta: 21 de marzo de 2012]. ISSN Versión digital: 1886/0419. Disponible en Web <<http://www.fundacionluisvives.org/rets/18/articulos/76983/index>>.

RUIZ OLABUÉNAGA, J.I. (DIR). *El Sector No Lucrativo en España. Una visión reciente*. Bilbao: Fundación BBVA, 2006.

——— et al. *El voluntariado vasco*. Bilbao: EDEX, 2002.

SIIS CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ESTUDIOS. *Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado. Septiembre 2011*. Bilbao: Fundación Eguía-Careaga, 2011.

——— *Análisis documental sobre estudios de voluntariado en la CAPV. Septiembre 2011*. Bilbao: Fundación Eguía-Careaga, 2011.

SOUSA, A. M<sup>a</sup>. Imagen del Voluntariado en la Comunidad Autónoma Vasca. *Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales*, 1991, 15, 71-73.

## Estudios en otras Comunidades Autónomas

### **Andalucía**

CONSEJERÍA DE GOBERNACIÓN Y JUSTICIA. *Análisis del movimiento de voluntariado en Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía, 2008.

JARA, L., HERRERA, M. *Estudio sobre el voluntariado social de Andalucía*. Sevilla: Junta de Andalucía, Consejería de Asuntos Sociales. Sevilla: 2004.

## **Aragón**

OLIVÁN VILLOBAS, C., RUIZ OLANO, J.M. *El tercer sector en Aragón. Un análisis sociológico*. Zaragoza: Consejo Económico Social de Aragón, 2003.

## **Castilla La Mancha**

FUNDACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA DE COOPERACIÓN. *Situación 2009 Voluntariado en Castilla-La Mancha*. Toledo: Junta de Comunidades de Castilla La Mancha-Obra Social Caja de Castilla La Mancha, 2010.

ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES DE JUVENTUD – FUNDACIÓN EDE. *Estudio sobre voluntariado en Burgos*. Burgos: Escuela Diocesana de Educadores de Juventud, 2005.

## **Cataluña**

OBSERVATORI DEL TERCER SECTOR, TAULA D'ENTITATS DEL TERCER SECTOR DE CATALUNYA. *Anuario del Tercer Sector en Cataluña*. Barcelona: Observatori del Tercer Sector, 2009.

## **Comunidad de Madrid**

MOTA, LÓPEZ, R. et al.. *Solidaridad y morfología de los voluntarios madrileños*. Madrid: Dirección General del voluntariado y Promoción Social, Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, 2003.

MOTA, LÓPEZ, R., VIDAL FERNÁNDEZ, F. *Encuesta 2007 de voluntariado. Estado y tendencias en la Comunidad de Madrid*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social, Consejería de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid, 2007.

ZURDO, Á., MOTA, R., VIDAL, F. *Encuentro y alternativa. Situación y tendencias del voluntariado en la Comunidad de Madrid*. Colección Estudios e Investigaciones nº1. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social y Obra Social Caja Madrid. Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, 2008.

## **Extremadura**

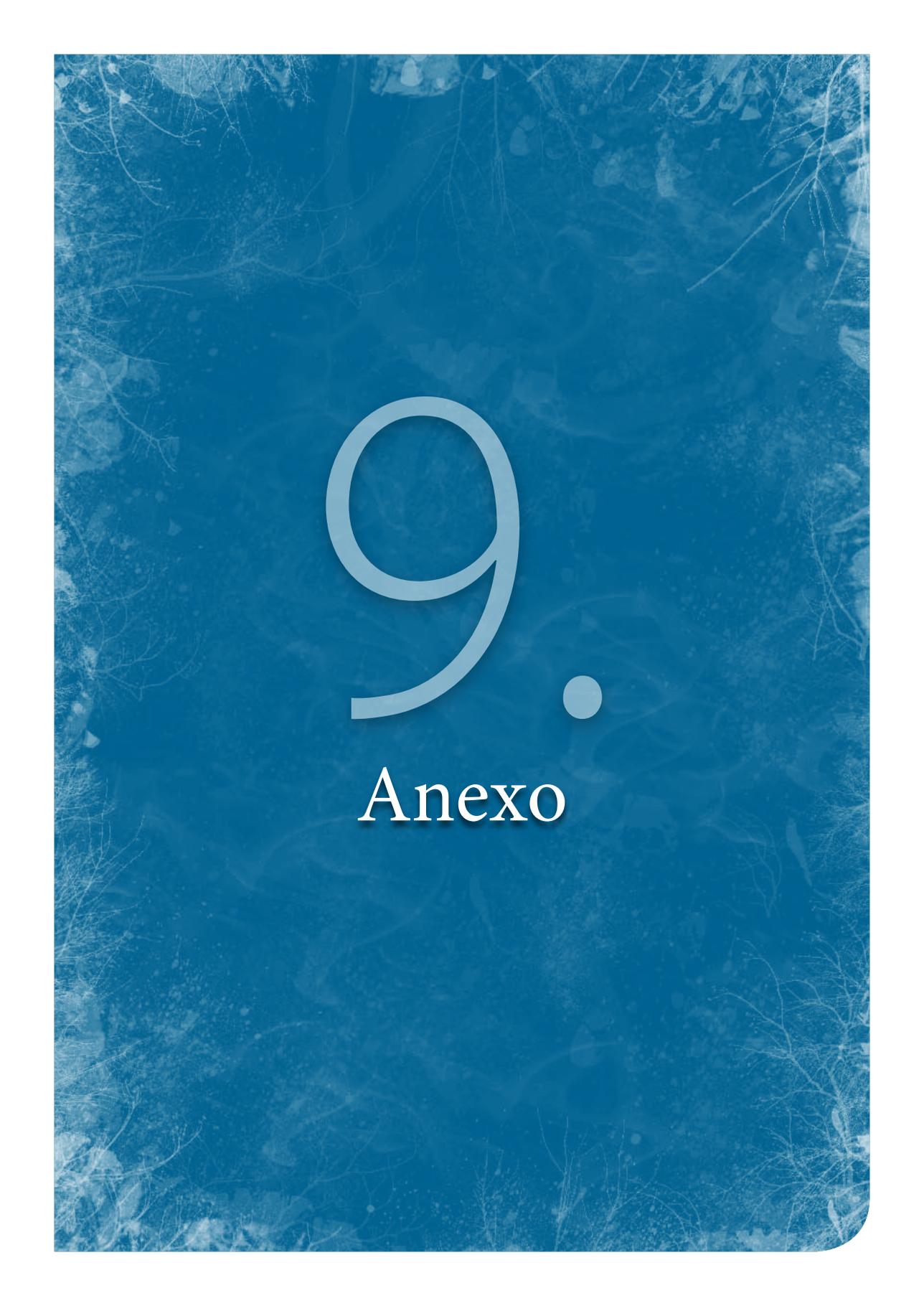
MORENO RAMOS, J., SÁNCHEZ-ORO SÁNCHEZ, M. *Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura*. Madrid; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999.

## **La Rioja**

RODRÍGUEZ MELÓN, F.J. *Una aproximación del Voluntariado en la Comunidad Autónoma de la Rioja*. Logroño: Federación Riojana de Voluntariado Social, 1995.

## **Galicia**

PÉREZ-DÍAZ, V., LÓPEZ NOVO, J.P. *El tercer Sector, presente y promesa. Un análisis de su problemática y de su realidad en Galicia*. Santiago de Compostela: Caixa Galicia, 2005.



9.

Anexo



## 9.1. Cuestionario

Buenos días/Buenas tardes,

La Dirección de Política Familiar y Comunitaria del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales de Gobierno Vasco ha puesto en marcha un estudio sobre la situación del voluntariado en el País Vasco. Con este estudio se pretende recabar información sobre el número de personas voluntarias, sus características, conocimiento y valoración sobre el voluntariado en el conjunto de la sociedad así como conocer los principales motivos por los que no se participa como persona voluntaria o por los que se ha abandonado la actividad voluntaria.

Le recordamos que se trata de una encuesta anónima y a efectos de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal los datos personales que facilite en la encuesta serán tratados con la única finalidad de realizar este estudio.

### PARA TODOS Y TODAS: PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

**P.1. Sexo:** (No preguntar y apuntar directamente) (v1)

Hombre	1
Mujer	2

**P.2. ¿Qué edad tiene?** \_\_\_\_\_ (años)  
(Pregunta abierta y codificar posteriormente) (v2num) (v2)

Menos de 18	1	Fin de la encuesta
Entre 18 y 30	2	
Entre 31 y 45	3	
Entre 45 y 65	4	
Más de 65	5	

**P.6. Tanto si viven con usted como si no ¿tiene alguna de las siguientes personas dependientes a su cargo?** Leer cada una de las opciones.

	SI	NO
Personas mayores (v6.1)	1	2
Hijos o hijas (v6.2)	1	2
Personas discapacitadas (v6.3)	1	2
Otras personas dependientes. Especificar _____ (v6.4)(v6.4texto)	1	2

**P.3. Municipio en el que reside:** \_\_\_\_\_ (Pregunta abierta y seleccionar del desplegable el municipio, al que se asigna automáticamente el Territorio Histórico al que pertenece el Tamaño del municipio) (v3texto) (v3.1)(v3.2)

**P.4. Provincia en la que nació:** \_\_\_\_\_ (Pregunta abierta y codificar después) (v4texto)(v4)

Arabá	1	Gipuzkoa	3	Es extranjero/a	5
Bizkaia	2	Estatal	4	Anotar el país _____ (v4extranjera)	

**P.5. ¿Cuál es su nivel de estudios? [estudios finalizados]** Pregunta abierta, no sugerir respuesta y codificar después. (v5)

Sin estudios	1
Estudios Primarios (EGB, Bachiller elemental, E. Primaria)	2
Estudios Secundarios (E.S.O, Bachiller superior, REM, BUP, COU.)	3
Formación Profesional de Grado Medio o Superior	4
Medios superiores: Diplomatura	5
Superiores: Licenciatura, Postgrado, Doctorado	6
Otros. Especificar _____ (v5texto)	7

**P.7. Actualmente, ¿cuál es su estado civil?** (v7)

Casado/a casada	1
Divorciado/a-Separado/a (de hecho, legal o en trámite)	2
Soltero o soltera	3
Unión consensuada con o sin registro (parejas de hecho...)	4
Viudo o viuda	5

**P.8. ¿Cuántos miembros componen la unidad convivencial en la que reside?**

Uno	1	Tres	3	Cinco o más	5
Dos	2	Cuatro	4	NS/NC	0

**P.9. Entonces, el tipo de unidad convivencial en la que reside es...** No hacer pregunta pero confirmar la respuesta. (v9)

Vivo solo/a	1
Vivo con otras personas pero no formamos un núcleo familiar	2
Un núcleo familiar de pareja sin hijos/as	3
Un núcleo familiar de pareja con hijos/as: tu eres uno de los hijos/as	4
Un núcleo familiar de pareja con hijos/as: tu eres padre o madre	5
Un núcleo familiar de padre o madre sola con hijos/as: tu eres uno de los hijos/as	6
Un núcleo familiar de padre o madre sola con hijos/as: tu eres padre o madre	7
Un núcleo familiar extenso (otros parientes viviendo con el núcleo familiar)	8
Otros ¿cuál? _____ (v9texto)	9

**P.10. ¿Cuál es su situación laboral actual [ocupación principal]?** Leer opciones (v10)

Ocupado/a por cuenta ajena	1	Pasar a la P.11.1
Ocupado/a por cuenta propia (autónomo)	2	Pasar a la P.11.2
En desempleo (buscando trabajo)	3	
Estudiando	4	
Inactiva/a (Se consideran personas inactivas aquellas menores de 16 años o mayores de 65, personas dedicadas a las tareas domésticas, personas incapacitadas para trabajar, prejubilados/as, personas que no buscan empleo, etc.) (v10texto)	5	Pasar a la P.13
Otros (ERE...), Especificar _____ (v10texto)	6	

**P.11.1. [Cat. 1 de P.10] ¿Qué tipo de contrato posee?** (v11.1)

Indefinido	1
Duración determinada	2

**P.11.2. [Cat. 1 y 2 de P.10] ¿Qué tipo de jornada realiza?** (v11.2)

a tiempo completo	1
a tiempo parcial	2
reducción de jornada	3

**P.12. [Cat. 1 y 2 de P.10] ¿Cuál es su profesión?** \_\_\_\_\_ (Pregunta abierta y codificar después) (v12texto)

**P.13. Aproximadamente, ¿cuáles fueron SUS ingresos globales netos el mes pasado?** (incluye ingresos por remuneración, rentas, etc.) (v13)

No tuvo ningún ingreso	1
Menos de 1.000€	2
Entre 1.000 y 2.000€	3
Entre 2.000 y 3.000€	4
Entre 3.000€ y 5.000€	5
Más de 5.000€ mensuales	6
Prefiere no contestar	7
NS/NC	0

**P.14. ¿Y cuáles fueron aproximadamente los ingresos globales netos DE LA UNIDAD CONVIVENCIAL el mes pasado?** (incluye ingresos por remuneración, rentas, etc. de toda la unidad convivencial) (v14)

No tuvo ningún ingreso	1
Menos de 1.000€	2
Entre 1.000 y 2.000€	3
Entre 2.000 y 3.000€	4
Entre 3.000€ y 5.000€	5
Más de 5.000€ mensuales	6
Prefiere no contestar	7
NS/NC	0

**P.15. En la actualidad, ¿pertenece usted a alguna de las siguientes entidades u organizaciones relacionadas con la participación social (pertenece, es socio/a...)?** Leer opciones.

	SI	NO
Partido político (v15.1)	1	2
Sindicatos, asociaciones/colegios profesionales, asociaciones empresariales (v15.2)	1	2
Parroquia u otro tipo de organización religiosa. (v15.3)	1	2
Asociación de carácter cultural, deportivo, educativa o de ocio (v15.4)	1	2
Asociación de carácter solidario (ayuda o promoción de colectivos, ONG, DDHH, etc.) (v15.5)	1	2
Movimientos sociales (pacificismo, feminismo, antiglobalización, ecologismo, vecinal, medioambiente, etc.) (v15.6)	1	2
Otra. Especificar _____ (v15.7) (v15.7texto)	1	2

**P.16. En la actualidad ¿participa en alguna entidad u organización como voluntario/a?** (v16)

Si, soy voluntario/a en la actualidad	1	Pasar a P.28
No actualmente, pero si he sido voluntario/a anteriormente	2	Pasar a P.28
No, no he sido voluntario/a nunca	3	Pasar a P.17

<sup>1</sup> Se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen en las siguientes condiciones:

- ✓ De manera desinteresada y con carácter solidario.
- ✓ Voluntaria y libremente, sin traer causa de una relación laboral, funcional o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico.
- ✓ A través de organizaciones: sin ánimo de lucro, y con arreglo a programas o proyectos concretos.
- ✓ Sin retribución económica.
- ✓ Sin sustituir, en ningún caso, servicios profesionales remunerados<sup>1</sup>

PARA LAS PERSONAS QUE NUNCA HAN SIDO VOLUNTARIAS (P.16-3)

P.17. ¿Cuáles son los motivos principales por los que nunca ha sido voluntario/a? Máximo 3 motivos. Pregunta abierta. No sugerir. Respuesta múltiple

Nunca me lo he planteado (v17.1)	1
No tengo ningún interés en ser voluntario/a (v17.2)	2
La falta de tiempo para dedicarme a ello, debido a mis responsabilidades (trabajo, familia, ...) (v17.3)	3
No conozco a nadie que sea voluntario/a en lo que a mí me interesa (v17.4)	4
No hay opciones para ser voluntario/a cerca de donde yo vivo (v17.5)	5
Las actividades en las que yo pudiera participar no me interesan (v17.6)	6
Tengo miedo al rechazo, a ser mal recibido/a en una organización ya consolidada (v17.7)	7
La pereza o falta de iniciativa (v17.8)	8
Me falta información, o no sé por dónde buscarla (v17.9)	9
No saber quién está detrás de la organización me produce inseguridad o falta de confianza (v17.10)	10
Creo que no tengo la suficiente formación (v17.11)	11
La edad que tengo o mi salud me lo impiden (v17.12)	12
Creo que el voluntariado quita puestos de trabajo (v17.13)	13
Desconfío de las entidades sin ánimo de lucro (asociaciones, ONGs, ...) (v17.14)	14
Prefiero emplear mi tiempo libre en otras actividades (de ocio, ...) (v17.15)	15
La mejora de la sociedad le corresponde a las instituciones públicas, no a la ciudadanía (v17.16)	16
No sirve para nada (v17.17)	17
Otros 1 (especificar) (v17.18) (v17.18texto)	18
Otros 2 (especificar) (v17.19) (v17.19texto)	19
Otros 3 (especificar) (v17.20) (v17.20texto)	20

P.18. ¿Qué opina sobre el voluntariado (y las personas voluntarias)? (v18)

Respuesta abierta que se recodificará posteriormente

P.19. ¿Tiene intención de ser voluntario/a en un futuro próximo? ¿Qué probabilidades hay de que usted sea voluntario/a en un futuro próximo? (v19)

Muy probable	1	Continuar en P.20
Bastante probable	2	Continuar en P.20
Poco probable	3	Fin de la entrevista
Nada probable	4	Fin de la entrevista

Muchas gracias por participar, si tiene alguna otra cosa que añadir puede hacerlo ahora. (vtext01)

FIN DE LA ENTREVISTA PARA QUIENES NUNCA HAN SIDO VOLUNTARIOS/AS Y DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO

PARA LAS PERSONAS QUE NUNCA HAN SIDO VOLUNTARIAS (P.16-3) Y NO DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO (P.19=1 o 2)

P.20. En una escala del 0 al 10 en el que 0 es nada importante y 10 muy importante ¿qué importancia tendrían cada uno de los aspectos que le voy a leer para que se decidiera a ser voluntario/a?

La satisfacción por ayudar a los y las demás (v20.1)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fomentar la transformación y la justicia social (la utilidad social de la acción) (v20.2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tener la posibilidad de formarme profesionalmente y/o adquirir experiencia. (v20.3)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participar en la mejora de mi entorno más cercano (barrio, pueblo, ...) (v20.4)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evitar la soledad, conocer gente nueva, ampliar mi red social... (v20.5)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vivir nuevas experiencias (v20.6)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Olvidar mis problemas (v20.7)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ocupar mi tiempo libre y de ocio, disfrutar, pasarlo bien... (v20.8)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enriquecimiento personal, satisfacción personal... (v20.9)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estar con gente que yo conozco (v20.10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

P.21. ¿En qué ámbito le gustaría colaborar? ¿La organización que eligiera para ejercer el voluntariado a qué ámbito pertenecería? Leer opciones de respuesta pero variar orden de lectura. Elegir un máximo de 3 ámbitos por orden de importancia

Cooperación al desarrollo (v21.1a) (v21.1b) (v21.1c)	1	1	1
Cívico (incluye vecinal, asociaciones, mujeres, jubilados...) (v21.2a) (v21.2b) (v21.2c)	2	2	2
Cultura (incluye euskera...) (v21.3a) (v21.3b) (v21.3c)	3	3	3
Empleo (v21.4a) (v21.4b) (v21.4c)	4	4	4
Acción Social (incluye exclusión, discapacidad...) (v21.5a) (v21.5b) (v21.5c)	5	5	5
Medioambiente (v21.6a) (v21.6b) (v21.6c)	6	6	6
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil) (v21.7a) (v21.7b) (v21.7c)	7	7	7
Salud (incluye, drogodependencias, enfermedades raras...) (v21.8a) (v21.8b) (v21.8c)	8	8	8
Derechos Humanos (v21.9a) (v21.9b) (v21.9c)	9	9	9
Deporte (v21.10a) (v21.10b) (v21.10c)	10	10	10
Otros (especificar) (v21.11a) (v21.11b) (v21.11c); (v21.11texto) (v21.11btexto) (v21.11ctexto)	11	11	11
No me lo he planteado / no lo he pensado (v21.12a) (v21.12b) (v21.12c)	12	12	12
NS/NC (v21.13a) (v21.13b) (v21.13c)	0	0	0

P.22. ¿A favor de qué colectivo le gustaría colaborar? Leer opciones de respuestas pero variar orden de lectura. Elegir un máximo de tres colectivos por orden de importancia.

La población en general (v22.1a) (v22.1b) (v22.1c)	18	28	38
Infancia y juventud (v22.2a) (v22.2b) (v22.2c)	1	1	1
Mujer (v22.3a) (v22.3b) (v22.3c)	3	3	3
Personas con problemas de drogodependencias (v22.4a) (v22.4b) (v22.4c)	4	4	4
Personas enfermas (v22.5a) (v22.5b) (v22.5c)	5	5	5
Transeúntes / sin techo (v22.6a) (v22.6b) (v22.6c)	6	6	6
Tercer Mundo (v22.7a) (v22.7b) (v22.7c)	7	7	7
Mayores / Tercera Edad (v22.8a) (v22.8b) (v22.8c)	8	8	8
Personas con discapacidad (v22.9a) (v22.9b) (v22.9c)	9	9	9
Inmigrantes - Refugiados/as (v22.10a) (v22.10b) (v22.10c)	10	10	10
Presos/as - ex convictos/as (v22.11a) (v22.11b) (v22.11c)	11	11	11
Minorías étnicas (v22.12a) (v22.12b) (v22.12c)	12	12	12
Otros (especificar) (v22.13a) (v22.13b) (v22.13c) (v22.13texto) (v22.13btexto) (v22.13ctexto)	13	13	13
No me lo he planteado / no lo he pensado (v22.14a) (v22.14b) (v22.14c)	14	14	14
NS/NC (v22.15a) (v22.15b) (v22.15c)	0	0	0

P.23. A continuación le voy a LEER una serie de factores que pueden pesar a la hora de escoger la organización en la que ser voluntario/a. Indíqueme, para cada uno de ellos, si influirán mucho, bastante, poco o nada en su decisión de ser voluntario/a.

	Mucho	Bastante	Poco	Nada
El interés que tuviera para usted la actividad (v23.1)	4	3	2	1
La organización que esté detrás (v23.2)	4	3	2	1
El equipo humano que compusiera la organización (v23.3)	4	3	2	1
El horario en el que se realizaran las actividades (v23.4)	4	3	2	1
La proximidad física a su casa o lugar de trabajo (v23.5)	4	3	2	1
Su afinidad de ideas con la organización (v23.6)	4	3	2	1
El hecho de que ya conozca a gente que está en la organización (v23.7)	4	3	2	1

P.24. Escogería preferentemente una organización que trabajara en qué ámbito geográfico? (Leer opciones. Elegir solo una opción, la preferente) (v24)

Vecinal /barrio	1	En Europa	6
Local / municipal o comarcal	2	En el Mundo, Internacional	7
Provincial / Territorio Histórico	3	No tengo preferencias	8
En la CAPV / Euskal Herria	4	NS/NC	0
A nivel estatal	5		

P.25. Si finalmente se animara a ser voluntario/a en una organización, ¿hasta dónde se implicaría? (Leer opciones de respuesta y elegir una) (v25)

Sería voluntario/a en actividades concretas o puntuales (PUNTUAL O ESPORÁDICO)	1
Fin de la entrevista	
Sería voluntario/a en actividades habituales de la entidad (CONTINUADO)	2
Otra respuesta ¿cuál?	3
NS/NC Fin de la entrevista	0

P.26. [Cat. 2 de P.25] Aproximadamente, ¿cuántas horas estaría dispuesto/a a dedicar como voluntario/a? (Leer opciones de respuesta y elegir una) (v26)

Entre una y tres horas semanales	1
Entre tres y seis horas semanales	2
Entre seis y doce horas semanales	3
Más de doce horas semanales	4
Otra ¿cuál?	5
No me lo he planteado	6
NS/NC	0

P.27. [Cat. 2 de P.25] Su actividad como voluntario/a se desarrollaría principalmente:

<b>P.27.1. EN CUANTO A LOS DÍAS...</b> (Leer opciones y elegir una opción) (v27.1)		<b>P.27.2. EN CUANTO AL PERIODO DEL AÑO...</b> (Leer opciones y elegir una opción) (v27.2)	
Entre semana	1	Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	1
Fines de semana	2	Durante el curso lectivo	2
Entre semana y fines de semana	3	En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	3

Muchas gracias por participar. Si desea añadir algo puede hacerlo ahora. (vtexto2)

FIN DE LA ENTREVISTA PARA QUIENES NUNCA HAN SIDO VOLUNTARIOS/AS PERO NO DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO

P.31. [Cat. 1 y 2 de P.16] ¿Por qué motivo interrumpió su actividad? Pregunta abierta, no sugerir respuesta y recodificar posteriormente. Respuesta múltiple.

Cambio en las circunstancias personales: cambios de residencia, problemas de salud, obtención de un trabajo con un horario incompatible con el del voluntariado. (v31.1)	1
Insatisfacción con el funcionamiento de la organización. (v31.2)	2
Desmotivación, cansancio, sentirse "quemado/a", etc. (v31.3)	3
No sentirse útil. (v31.4)	4
Inadecuada gestión del voluntariado: demasiada responsabilidad, no ser valorado/a, falta de apoyo, indiferencia por parte de las personas que gestionan, limitada orientación y formación, etc. (v31.5)	5
Problemas relativos a la actividad desempeñada. (v31.6)	6
Diferencias ideológicas con la organización. (v31.7)	7
Finalización del proyecto o actividad. (v31.8)	8
Disolución de la organización. (v31.9)	9
Marcha a otra organización porque va a desarrollar una actividad que le gusta más o que le conviene más por motivos de horario, por ejemplo. (v31.10)	10
Problemas logísticos/falta de medios para seguir colaborando. (v31.11)	11
Contratación en la organización: tras un periodo como voluntario (v31.12)	12
Percepción de que el tiempo empleado está siendo malgastado. (v31.13)	13
Sensación de que se había terminado la etapa en la organización. (v31.14)	14
Otros (especificar) (v31.15) (v31.15texto)	15

P.31.1. [Cat. 1 y 2 de P.16] ¿En qué modalidad realizas / has realizado las tareas voluntarias? Elegir solo una opción, la más habitual. (v31.1)

Voluntariado presencial	1
Voluntariado on-line	2
Tanto presencial como on-line	3

P.32. [Cat. 1 y 2 de P.16] A lo largo de toda su vida como voluntario/a, ¿ha colaborado en más de una organización? (v32)

Si	1
No	2

P.33. [Cat. 1 y 2 de P.16] ¿En cuántas organizaciones distintas ha sido voluntario/a? (a lo largo de toda su vida como voluntario/a) Pregunta abierta y vincular la respuesta a las siguientes categorías (v33num) (v33)

1	1
2	2
3	3
4 o más	4

PREGUNTAS PARA QUIENES HAN SIDO VOLUNTARIOS (P.16=2) Y PARA QUIENES ACTUACAMENTE SON VOLUNTARIOS/AS (P.16=1)

Para facilitar la lectura del cuestionario se ha adaptado la forma verbal a la situación de la persona entrevistada. Así, se diferencian en rojo las preguntas dirigidas a quienes ACTUALMENTE son voluntarios/as y en azul aquellas que se dirigen a quienes HAN SIDO alguna vez voluntarios/as.

AHORA / ANTES

P.28. [Cat. 1 y 2 de P.16] Aproximadamente, ¿a qué edad comenzó a ejercer el voluntariado? años (v28num) (v28) Pregunta abierta y vincular la respuesta a las siguientes categorías

Menos de 18	1
Entre 18 y 30	2
Entre 31 y 45	3
Entre 45 y 65	4
Más de 65	5

P.29. [Cat. 2 de P.16] Aproximadamente, ¿a qué edad dejó de ejercer el voluntariado? años (v29num) (v29) Pregunta abierta. Posteriormente codificar el tiempo que lleva siendo voluntario/a

Hace menos de un año	1
Entre 1 y 5 años	2
Entre 5 y 10 años	3
Hace más de 10 años	4
NS/NC	0

P.30. [Cat. 1 y 2 de P.16] Desde que comenzó a ser voluntario/a / Durante el tiempo que fue voluntario/a ¿ha ejercido / ejerció esta actividad de manera continuada a lo largo del tiempo o ha interrumpido / interrumpió en alguna ocasión su actividad de voluntariado? (v30)

Continuada a lo largo del tiempo	1	Posar a la P.32
Interrumpida en alguna ocasión	2	

P.34. [Cat. 1 de P.16] ¿En cuántas organizaciones ejerce actualmente como persona voluntaria? (al mismo tiempo) Pregunta abierta y vincular con una categoría (v34num) (v34)

1	1
2	2
3	3
4 o más	4

P.35. [Cat. 1 y 2 de P.16] ¿Cuál es el nombre de la/s organización/es en la que colabora / colaboró como voluntario/a? En caso de que colabore en más de una (cat. 1 de P.32) escribir todas y señalar aquella en la que mayor es su dedicación. (v35)

Principal (v35texto)

P.36. [Cat. 1 y 2 de P.16] Plíense en aquella a la que más tiempo dedica / dedicó. ¿En qué ámbito de actuación se enmarca la organización en la que ejerce / ejerció el voluntariado? En principio es una pregunta abierta pero leer opciones de respuesta si necesita. Elegir solo una opción, la principal.

Cooperación al desarrollo (v.36.1)	1
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...) (v.36.2)	2
Cultura (incluye euskera...) (v.36.3)	3
Empleo (v.36.4)	4
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...) (v.36.5)	5
Medioambiente (v.36.6)	6
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil) (v.36.7)	7
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras...) (v.36.8)	8
Derechos Humanos (v.36.9)	9
Deporte (v.36.10)	11
Otros (especificar) (v.36.11) (v.36.11texto)	12
NS/NC (v.36.12)	0

P.37. [Cat. 1 y 2 de P.16] Aproximadamente, ¿cuánto tiempo lleva / estuvo colaborando en esa organización? Pregunta abierta y vincular con una categoría (v37num) (v37)

Menos de 1año	1	Entre 7 y menos de 10 años	5
Entre 1 y menos de 3 años	2	Entre 10 y menos de 15 años	6
Entre 3 y menos de 5 años	3	15 años o más	7
Entre 5 y menos de 7 años	4	NS/NC	0

**P.38.** [Cat. 1 y 2 de P.16] Usted se define / hubiera definido como... (v38)

Un/a voluntario/a que colabora(ba) en actividades concretas o puntuales (OCASIONAL O ESPORÁDICO)	1	Pasar a P.40
Un/a voluntario/a que colabora(ba) en actividades habituales de la entidad (CONTINUADO)	2	
Otra ¿cuál? _____ (v38texto)	3	Pasar a P.40

**P.39.** [Cat. 1 y 2 de P.16 y cat.2 de P.38] Aproximadamente, ¿cuánto tiempo (horas) dedica / dedicaba semanalmente al voluntariado? Leer opciones y elegir una. (v39)

Menos de una hora a la semana	1	Entre 16 horas y 20 horas a la semana	5
Entre 1 hora y 5 horas a la semana	2	Más de 20 horas a la semana	6
Entre 6 horas y 10 horas a la semana	3	NS/NC	0
Entre 11 horas y 15 horas a la semana	4		

**P.40.** [Cat. 1 y 2 de P.16] Normalmente, ¿en qué momento colabora / colaboraba?

<b>P.40.1. EN CUANTO A LOS DÍAS...</b> (Elija una opción, la más habitual) (v40.1)		<b>P.40.2. EN CUANTO AL HORARIO...</b> (Elija una opción, la más habitual) (v40.2)		<b>P.40.3. EN CUANTO AL PERIODO DEL AÑO...</b> (Elija una opción, la más habitual) (v40.3)	
Entre semana	1	Mañanas	1	Periodos vacacionales (verano, semana santa...)	1
Fines de semana	2	Tardes	2	Durante el curso lectivo	2
Entre semana y fines de semana	3	Mañana y tarde	3	En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	3
		Noche	4		
		Mañana, tarde y noche	5		
		Otros (otras combinaciones)	6		

**P.41.** [Cat. 1 y 2 de P.16] Y ¿qué tipo de tareas de las siguientes desempeña / desempeñaba habitualmente como voluntario/a? Elegir solo una opción, la más habitual. (v41)

Tareas de gestión y administración	1
Tareas de intervención directa con colectivos	2
Otras. Especificar _____ (v41texto)	3

**P.42.** [Cat. 1 y 2 de P.16] Indique los TRES principales motivos que le llevaron a INICIAR su actividad voluntaria. Respuesta abierta, no sugerir respuestas y marcar posteriormente con un máximo de 3 motivos por orden de importancia

	1º	2º	3º
Para fomentar la transformación y la justicia social (v42.1a) (v42.1b) (v42.1c)	1	1	1
Para contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas (v42.2a) (v42.2b) (v42.2c)	2	2	2
Porque disponía de mucho tiempo libre (v42.3a) (v42.3b) (v42.3c)	3	3	3
Para adquirir experiencia y formación con vistas a mi futuro laboral. (v42.4a) (v42.4b) (v42.4c)	4	4	4
Para vivir nuevas experiencias (v42.5a) (v42.5b) (v42.5c)	5	5	5
Para conocer gente nueva, ampliar mi red social. (v42.6a) (v42.6b) (v42.6c)	6	6	6
Para sentirme útil, sentirme importante para otras personas. (v42.7a) (v42.7b) (v42.7c)	7	7	7
Porque conocía a alguna persona voluntaria en la organización (v42.8a) (v42.8b) (v42.8c)	8	8	8
Porque algún profesional de la medicina (psicólogo/a, etc.) me lo recomendó (v42.9a) (v42.9b) (v42.9c)	9	9	9
Para olvidar mis problemas (v42.10a) (v42.10b) (v42.10c)	10	10	10
Enriquecimiento personal, satisfacción personal (v42.11a) (v42.11b) (v42.11c)	11	11	11
Disfrutar, pasarlo bien... (v42.12a) (v42.12b) (v42.12c)	12	12	12
Me sentía capacitado/a para realizar la actividad voluntaria (v42.13a) (v42.13b) (v42.13c)	13	13	13
Otras 1 (cuales) _____ (v42.14a) (v42.14a) (v42.14a) (v42.14atexto) (v42.14bttexto) (v42.14cttexto)	14	14	14
Otras 2 (cuales) _____ (v42.15a) (v42.15a) (v42.15a) (v42.15atexto) (v42.15bttexto) (v42.15cttexto)	15	15	15

**P.43.** [Cat. 1 y 2 de P.16] A continuación le voy a leer una serie de factores que pueden incidir a la hora de escoger la organización en la que colaborar como voluntario/a. Indíqueme si en su caso cada uno de estos factores influyeron mucho, bastante, poco o nada en la elección de la organización:

	Mucho	Bastante	Poco	Nada
El interés que tenía para usted la actividad (v43.1)	4	3	2	1
La organización que estaba detrás (v43.2)	4	3	2	1
El equipo humano que componía la organización (v43.3)	4	3	2	1
El horario en el que se realizaban las actividades (v43.4)	4	3	2	1
La proximidad física a su casa o lugar de trabajo (v43.5)	4	3	2	1
Su afinidad de ideas con la organización (v43.6)	4	3	2	1
El hecho de que ya conocía a gente que estaba en la organización (v43.7)	4	3	2	1

**P.44.** [Cat. 1 de P.16] ¿Sintió o ha sentido algún cambio entre las motivaciones que tenía inicialmente y las que tiene actualmente? (v44)

No	1
Si, totalmente	2
Si, al menos en parte	3

**P.45.** [Cat. 2 de P.16] ¿Cuáles fueron los motivos por los que usted finalizó la actividad voluntaria? Pregunta abierta, no sugerir y múltiple respuesta.

Por falta de tiempo (v45.1)	1
Por incompatibilidad con los estudios o el trabajo (v45.2)	2
Por falta de motivación para continuar (v45.3)	3
Quería dejar la organización (v45.4)	4
Me sentía un poco cansado/a tras tantos años en la organización (v45.5)	5
No me sentía valorado/a (v45.6)	6
Suponia demasiada responsabilidad (v45.7)	7
No tenía buena relación con otros/as voluntarios/as (v45.8)	8
No tenía buena relación con mi responsable (v45.9)	9
La tarea voluntaria no cumplió mis expectativas (v45.10)	10
No estaba de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización (v45.11)	11
Sentía que mi etapa en la organización ya había terminado (v45.12)	12
Otras (cuales) _____ (v45.13) (v45.13texto)	13

**P.46.** Acabe la siguiente frase: (v46)

El voluntariado es para mí, \_\_\_\_\_

**P.19.** [Cat. 2 de P.16] ¿Cree que en un futuro volverá a ser voluntario/a en alguna entidad u organización? (v19)

Muy probable	1	Continuar en P.20
Bastante probable	2	Continuar en P.20
Poco probable	3	Fin de la entrevista
Nada probable	4	Fin de la entrevista

Muchas gracias por participar. Si desea añadir algo puede hacerlo ahora. (vtexto3)

FIN DE LA ENTREVISTA PARA QUIENES HAN SIDO VOLUNTARIOS/AS PERO DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO

**PREGUNTAS PARA QUIENES HAN SIDO VOLUNTARIAS (P.16=2) Y NO DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO (P.19=1 Ó 2)**

**P.20.** En una escala del 0 al 10 es el que 0 es nada importante y 10 muy importante ¿qué importancia tendrían actualmente cada uno de los aspectos que le voy a leer para que se decidiera a ser voluntario/a?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La satisfacción por ayudar a los y las demás (v20.1)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fomentar la transformación y la justicia social (la utilidad social de la acción) (v20.2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Tener la posibilidad de formarme profesionalmente y/o adquirir experiencia. (v20.3)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Participar en la mejora de mi entorno más cercano (barrio, pueblo, ...) (v20.4)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Evitar la soledad, conocer gente nueva, ampliar mi red social... (v20.5)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Vivir nuevas experiencias (v20.6)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Olvidar mis problemas. (v20.7)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orupar mi tiempo libre y de ocio, disfrutar, pasarlo bien... (v20.8)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Enriquecimiento personal, satisfacción personal... (v20.9)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estar con gente que ya conozco (v20.10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**P.21.** ¿En qué ámbito le gustaría colaborar? ¿la organización que eligiera para ejercer el voluntariado a qué ámbito pertenecería? Leer opciones de respuesta pero variar orden de lectura. Elegir un máximo de 3 ámbitos por orden de importancia

	1º	2º	3º
Cooperación al desarrollo (v21.1a) (v21.1b) (v21.1c)	1	1	1
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...) (v21.2a) (v21.2b) (v21.2c)	2	2	2
Cultura (incluye euskera...) (v21.3a) (v21.3b) (v21.3c)	3	3	3
Empleo (v21.4a) (v21.4b) (v21.4c)	4	4	4
Acción Social (incluye exclusión discapacidad...) (v21.5a) (v21.5b) (v21.5c)	5	5	5
Medioambiente (v21.6a) (v21.6b) (v21.6c)	6	6	6
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil) (v21.7a) (v21.7b) (v21.7c)	7	7	7
Salud (incluye, drogodependencias, enfermedades raras...) (v21.8a) (v21.8b) (v21.8c)	8	8	8
Derechos Humanos (v21.9a) (v21.9b) (v21.9c)	9	9	9
Deporte (v21.10a) (v21.10b) (v21.10c)	10	10	10
Otros (especificar) _____ (v21.11a) (v21.11b) (v21.11c) (v21.11atexto) (v21.11bttexto) (v21.11cttexto)	11	11	11
No me lo he planteado / no lo he pensado (v21.12a) (v21.12b) (v21.12c)	12	12	12
NS/NC (v21.13a) (v21.13b) (v21.13c)	0	0	0

P.22. ¿A favor de qué colectivo le gustaría colaborar? Leer opciones de respuestas pero variar orden de lectura. Elegir un máximo de tres colectivos por orden de importancia

	1º	2º	3º
La población en general (v22.1a) (v22.1b) (v22.1e)	1	1	1
Infancia y juventud (v22.2a) (v22.2b) (v22.2c)	2	2	2
Mujer (v22.3a) (v22.3b) (v22.3c)	3	3	3
Personas con problemas de drogodependencias (v22.4a) (v22.4b) (v22.4c)	4	4	4
Personas enfermas (v22.5a) (v22.5b) (v22.5c)	5	5	5
Transeúntes / sin techo (v22.6a) (v22.6b) (v22.6c)	6	6	6
Tercer Mundo (v22.7a) (v22.7b) (v22.7c)	7	7	7
Mayores / Tercera Edad (v22.8a) (v22.8b) (v22.8c)	8	8	8
Personas con discapacidad (v22.9a) (v22.9b) (v22.9c)	9	9	9
Inmigrantes - Refugiados/as (v22.10a) (v22.10b) (v22.10c)	10	10	10
Presos/as - ex convictos/as (v22.11a) (v22.11b) (v22.11c)	11	11	11
Minorías étnicas (v22.12a) (v22.12b) (v22.12c)	12	12	12
Otras (especificar) (v22.13a) (v22.13b) (v22.13c) (v22.13texto) (v22.13texto) (v22.13texto)	13	13	13
No me lo he planteado / no lo he pensado (v22.14a) (v22.14b) (v22.14c)	14	14	14
NS/NC (v22.15a) (v22.15b) (v22.15c)	0	0	0

P.24. Escogería preferentemente una organización que trabajara zen qué ámbito geográfico? (Leer opciones. Elegir solo una opción, la preferente) (v24)

Vecinal /barrio	1	En Europa	6
Local / municipal o comarcal	2	En el Mundo, Internacional	7
Provincial / Territorio Histórico	3	No tengo preferencias	8
En la CAPV / Euzkai Herria	4	NS/NC	0
A nivel estatal	5		

P.25. Si finalmente se animara a ser voluntario/a en una organización, ¿hasta dónde se implicaría? (Leer opciones de respuesta y elegir una) (v25)

Sería voluntario/a en actividades concretas o puntuales (PUNTUAL O ESPORÁDICO) Fin de la entrevista	1
Sería voluntario/a en actividades habituales de la entidad (CONTINUADO)	2
Otra respuesta ¿cuál? (v25texto) Fin de la entrevista	3
NS/NC Fin de la entrevista	0

P.26. [Cat. 2 de P.25] ¿Cuántas horas estaría dispuesto a dedicar como voluntario/a? (Leer opciones de respuesta y elegir una) (v26)

Entre una y tres horas semanales	1
Entre tres y seis horas semanales	2
Entre seis y doce horas semanales	3
Más de doce horas semanales	4
Otra ¿cuál? (v26texto)	5
No me lo he planteado	6
NS/NC	0

P.27. [Cat. 2 de P.25] Su actividad como voluntario/a se desarrollaría principalmente:

P.27.1. EN CUANTO A LOS DÍAS... (Leer opciones y elegir una opción) (v.27.1)	P.27.2. EN CUANTO AL PERIODO DEL AÑO... (Leer opciones y elegir una opción) (v.27.2)	
Entre semana	1 Períodos vacacionales (verano, semana santa...)	1
Fines de semana	2 Durante el curso lectivo	2
Entre semana y fines de semana	3 En periodos vacacionales y durante el año lectivo (todo el año)	3

Muchas gracias por participar. Si desea añadir algo puede hacerlo ahora. (vtexto)

FIN DE LA ENTREVISTA PARA QUIENES HAN SIDO VOLUNTARIOS/AS Y NO DESCARTAN SERLO EN EL FUTURO

#### PARA LAS PERSONAS QUE SON VOLUNTARIAS (P.16=1)

P.47. ¿Ha variado su grado de implicación como voluntario/a con los años? (v47)

Leer opciones y elegir una.

Si, con los años ha aumentado	1
Si, con los años ha disminuido	2
No, ha permanecido prácticamente igual	3

P.48. ¿Las tareas voluntarias que realiza han cubierto las expectativas que tenía al comenzar su actividad voluntaria? Leer opciones y elegir una. (v48)

Nada	1	
Poco	2	
Bastante	3	Pasar a 50
Mucho	4	Pasar a 50

P.49. [Cat. 1 y 2 de P.48] ¿Por qué? Preguntar abierta y codificar después. (v49)

P.50. A continuación le voy a LEER una serie de frases. Indíqueme para cada una de ellas si se identifica mucho, bastante, poco o nada.

	Mucho	Bastante	Poco	Nada
Las tareas que habitualmente realizo tienen los objetivos claramente definidos. (v50.1)	4	3	2	1
Puedo saber fácilmente si estoy haciendo bien mis tareas voluntarias mientras las desempeño. (v50.2)	4	3	2	1
Creo que mi actividad como voluntario/a es parte de un trabajo más amplio cuyo fin último siempre tengo presente. (v50.3)	4	3	2	1
Me gusta lo que hago como voluntario/a. (v50.4)	4	3	2	1
Las tareas voluntarias que realizo son bastante monótonas. (v50.5)	4	3	2	1
Puedo elegir las tareas que más me gustan. (v50.6)	4	3	2	1
El número de personas voluntarias en la organización es adecuado. (v50.7)	4	3	2	1
Los materiales, medios y espacios que nos facilita la entidad son adecuados. (v50.8)	4	3	2	1

P.51. En una escala del 0 al 10 donde 0 es totalmente insatisfecho/a y 10 totalmente satisfecho/a ¿cuál es su grado de satisfacción con respecto a la actividad de voluntariado que realiza actualmente? (v51)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muy insatisfecho/a					Insatisfecho/a	Indif.	Satisfecho/a			Muy satisfecho/a

P.52. En general, ¿cuáles diría que son los aspectos más positivos y los más negativos de tu experiencia como voluntario/a? Respuesta abierta con un máximo de 3 aspectos positivos y 3 negativos (v52.1texto) (v52.2texto) (v52.3texto) (v52.4texto) (v52.5texto) (v52.6texto)

3 ASPECTOS POSITIVOS			3 ASPECTOS NEGATIVOS		
1º	_____		1º	_____	
2º	_____		2º	_____	
3º	_____		3º	_____	

P.53. En una escala del 0 al 10 donde 0 es totalmente insatisfecho/a y 10 totalmente satisfecho/a ¿cuál es su grado de satisfacción con respecto a la acogida que te brindaron en la organización? (v53)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Muy insatisfecho/a					Insatisfecho/a	Indiferente	Satisfecho/a			Muy satisfecho/a

P.54. ¿Le parece importante realizar alguna acción formativa al iniciar la actividad voluntaria? (v54)

Muy importante	1
Bastante importante	2
Poco importante	3
Nada importante	4

P.55. ¿Le parece importante ir recibiendo formación a lo largo del tiempo? (v55)

Muy importante	1
Bastante importante	2
Poco importante	3
Nada importante	4

P.56. ¿Ha recibido alguna vez formación vinculada a las tareas que realizas como persona voluntaria? (v56)

Si	1
No	2

Pasar a la P.58

P.57. [Cat. 1 de P.56] ¿En qué medida le parece adecuadas las acciones formativas que le han ofrecido? (v57)

Muy adecuadas	1
Bastante adecuadas	2
Poco adecuadas	3
Nada adecuadas	4

P.58. En una escala del 0 (totalmente insatisfecho/a) al 10 (totalmente satisfecho/a) ¿cuál es su grado de satisfacción con respecto a los procesos de seguimiento y acompañamiento de su organización hacia el personal voluntario? (v58)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NO SABE
Muy insatisfecho/a	Insatisfecho/a	Indif.	Satisfecho/a	Muy satisfecho/a	Desconozco la existencia de procesos de acompañamiento						

P.59. La organización en la que usted colabora, ¿cuenta con vías o canales de información y participación para las personas voluntarias? (v59)

Si	1
No	2
Lo desconozco	3

P.61. ¿Existe en su organización un código ético de voluntariado? (v61)

Si	1
No	2
Lo desconozco	3

P.63. ¿Conoce la Ley de voluntariado? (v63)

Si	1
No	2

P.60. ¿Existe algún mecanismo formal de información a través del cual el voluntariado está informado de los logros de la organización? (v60)

Si	1
No	2
Lo desconozco	3

P.62. ¿Existe en su organización la figura de responsable de voluntariado? (v62)

Si	1
No	2
Lo desconozco	3

P.64. ¿Cuenta con seguro de voluntariado? (v64)

Si	1
No	2
No sabe	3

P.65. En una escala del 0 al 10 donde 0 es totalmente insatisfecho/a y 10 totalmente satisfecho/a ¿cuál es su grado de satisfacción con cada una de las siguientes cuestiones relacionadas con la actividad voluntaria que desempeña?

La relación que mantiene con las personas voluntarias. (v65.1)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
La relación que mantiene con la persona responsable del voluntariado (v65.2)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
Cómo se escuchan y se atienden las demandas de las personas voluntarias por parte de la organización. (v65.3)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
La forma de gestionar el voluntariado en la organización. (v65.4)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
Los mecanismos existentes para solucionar los problemas con los que se encuentran las personas voluntarias. (v65.5)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
El acompañamiento y respaldo de la organización hacia el personal voluntario. (v65.6)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
Las vías y canales de participación que la entidad pone a disposición de las personas voluntarias. (v65.7)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
El número de reuniones que realiza la organización. (v65.8)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
La dinámica y contenido de las reuniones que realiza la organización. (v65.9)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
El reconocimiento del papel del voluntariado en la organización. (v65.10)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
El reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la sociedad (v65.11)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC
El reconocimiento del papel del voluntariado por parte de las administraciones (v65.12)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NS/NC

<sup>2</sup> Cuando hablamos de seguimiento nos referimos a aquellas acciones periódicas más o menos formalizadas que permiten acompañar e impulsar el desarrollo de las personas voluntarias en la entidad. Estas acciones de seguimiento guardan estrecha relación con elementos como la formación, la comunicación o la participación, etc.

P.66. En relación a su futuro, ¿cuál de las siguientes frases se ajusta mejor a sus intenciones como voluntario/a? (Elegir solo una respuesta) (v66)

En los próximos años continuaré ejerciendo mi labor como voluntario/a	1
Fin de la entrevista	2
Algunas veces pienso en dejar mi labor de voluntario/a	2
Muy probablemente deje próximamente mi labor de voluntario/a	3

P.67. [Cat. 2 y 3 de P.66] ¿Cuáles son los motivos? Pregunta abierta, no sugerir y codificar después. Respuesta múltiple.

Por falta de tiempo (v67.1)	1
Por incompatibilidad con los estudios o es trabajo (v67.2)	2
Por falta de motivación para continuar (v67.3)	3
Quiero cambiar de organización (v67.4)	4
Me siento un poco cansado tras tantos años en la organización (v67.5)	5
No me siento valorado/a (v67.6)	6
Supone demasiada responsabilidad (v67.7)	7
No tengo buena relación con otros/as voluntarios/as (v67.8)	8
No tengo buena relación con mi responsable (v67.9)	9
La tarea voluntaria no ha cumplido mis expectativas (v67.10)	10
No estoy de acuerdo con alguna/s cuestiones de la organización (v67.11)	11
Otras (cuales) (v67.12) (v67.12texto)	12

Muchas gracias por participar, si tiene alguna otra cosa que añadir puede hacerlo ahora. (vtexto5)

FIN DE LA ENTREVISTA PARA LOS Y LAS VOLUNTARIAS

## 9.2. Guión\_Grupos de Discusión

### CONTENIDO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN CON PERSONAS VOLUNTARIAS

**Introducción: Espera y presentación de la investigación y de las personas participantes 18.00-18.20**

**18.00-18.05 Espera participantes (5 min).**

**18.05-18.10 Breve presentación del estudio (5 min).**

- Presentación de dinamizadores y su función.
- Presentación del estudio: *cuestionario* a la población con el objetivo de cuantificar y conocer perfiles y *grupos de discusión* con personas voluntarias que tiene dos objetivos:
  - Conocer la valoración de las personas voluntarias sobre su experiencia de voluntariado.
  - Reflexionar sobre el reconocimiento social de la labor voluntaria por parte de los diferentes agentes sociales.

#### **DURACIÓN**

10 min

**18.10-18.20 Presentación de participantes.**

Cada persona llevará una tarjeta identificativa con su nombre y la organización a la que pertenece. Cada ámbito de actuación llevará un color diferente (acción social rojo, medio ambiente verde, etc.).

Se les solicitará:

- Presentarse: nombre y organización a la que pertenecen.
- Explicar los motivos por los que se hicieron voluntarios/as: *¿Cuál es el motivo o los motivos por los que os hicisteis voluntarios/as? ¿Qué os hizo ser voluntarios/as? ¿Qué os motivó? ¿Qué os impulsó? MOTIVACIONES*

#### **MATERIALES**

Tarjeta identificativa con nombre de la persona y la asociación (cada ámbito un color).

#### **DURACIÓN**

10 min

**OBJETIVO 1: Conocer la valoración de las personas voluntarias sobre su experiencia de voluntariado (acogida, formación, seguro, implicación, reconocimiento...) e identificar posibles dificultades y medidas correctoras.**

## **SOBRE ESTE OBJETIVO**

- El enfoque de este objetivo debe estar en la organización de manera que se aborden cuestiones vinculadas a la gestión del voluntariado por parte de las organizaciones.
- Debe tenerse en mente un doble análisis en las distintas cuestiones que se aborden: el *diagnóstico* y las *propuestas* o la *identificación de necesidades no cubiertas y mejoras* que debieran abordarse.

### **1. CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS 18.20-18.40**

Se pretende indagar de manera general y abierta en la cobertura de expectativas: que se esperaban cuando optaron por el voluntariado y qué se encontraron. Con ello podremos adentrarnos en la identificación de elementos críticos y positivos sin dirigir al grupo a cuestiones concretas. Es la forma de detectar cuestiones que satisfacen o elementos críticos que puedan estar limitando la permanencia del voluntariado por no estar cubriendo sus expectativas.

#### **DINÁMICA**

INDIVIDUAL Y PUESTA EN COMÚN. 20 min.

- Cada persona contará con tres post-its (uno para cada pregunta). En cada uno de ellos señalará 2 cuestiones (*lo que esperaba y si lo encontró; lo que esperaba y no encontró; lo que no esperaba y encontró*).
  - *¿Qué esperabas cuando decidiste hacerte voluntario o voluntaria? 2 CUESTIONES → ¿Se cubrieron tus expectativas?*
  - *¿Qué esperabas encontrar y no encontraste? 2 CUESTIONES*
  - *¿Qué no esperabas encontrar y encontraste? 2 CUESTIONES*
- Irán pegando los post-its en el panel correspondiente.
- Mientras tanto el equipo investigador se encargará de ir ordenando las distintas ideas para buscar agrupaciones y poder hacer la puesta en común.

- Se trabajará de manera general y el principal objetivo es identificar las cuestiones que más se destacan tratando de concretar en aquellas que nos parezcan relevantes o que no se vayan a trabajar posteriormente de manera específica. Para ello se les presentarán las agrupaciones (las diferentes ideas compartidas que han salido) y se les preguntará por su valoración.
- Aunque no se pregunte de manera directa habremos tenido que identificar si sus expectativas se han cubierto.
- Se cerrará la dinámica lanzando una pregunta:
  - *¿Qué debieran hacer las organizaciones para cumplir expectativas? Se debiera reflexionar sobre las diferentes expectativas no cubiertas.*  
*MEJORAS*
- Previo al análisis de las mejoras se presentará el *Avance de datos de la encuestación* (los datos vinculados a este punto).

### DURACIÓN

20 min

- 3 minutos post-its.
- 17 minutos puesta en común.

### MATERIALES

- Post-its
- Bolígrafos
- Panel general

¿Qué esperabas cuando decidiste hacerte voluntario o voluntaria?	¿Qué esperabas encontrar y no encontraste?	¿Qué no esperabas encontrar y encontraste?
¿Qué debieran hacer las organizaciones para cumplir expectativas?		

## 2. RECONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN 18.40-19.20

RECONOCIMIENTO: mediante este punto se pretende conocer el valor que tiene para la organización el voluntariado, qué aporta este grupo que no aportan otras personas. Además, se pretende saber cómo la organización reconoce ese valor añadido, si el reconocimiento es suficiente, etc.

PARTICIPACIÓN: se pretende indagar en las capacidades de participación, la satisfacción, las cuestiones en las que desearían participar, etc.

## DINÁMICA

TRABAJO EN GRUPOS Y PUESTA EN COMÚN. 40 min.

El trabajo en grupos permite que las personas participantes debatan y conozcan otras ideas, diversas formas de reconocimiento, etc. Es más sencillo gestionar la información y podemos elegir en qué cuestiones profundizar del listado de ideas que se expongan.

- Se crearán dos grupos. En el primero se trabajará el reconocimiento (desde sus dos vertientes: *aportación del voluntariado* y *reconocimiento de las organizaciones*) y en el segundo la participación.
- Cada grupo se distribuirá en torno a un mantel (papel grande) en el que poder escribir ideas y en cada grupo habrá una persona que recoja las reflexiones que han surgido.
- Inicialmente los manteles sólo tendrán las palabras clave (en el grupo de reconocimiento la palabra aportación y la palabra reconocimiento) y en el grupo participación la palabra participación.
- Se dará un par de minutos para que cada persona apunte de manera individual las ideas que se le ocurren en relación a esas palabras. Después, harán una puesta en común en su grupo compartiendo visiones, diferencias según organización, etc. Pasado unos minutos se les pasará una batería de preguntas a cada mesa.
- La persona dinamizadora apuntará en un panel las ideas que vayan surgiendo creando debate en las cuestiones más significativas.
- GRUPO RECONOCIMIENTO (batería de preguntas que se les pasará):
  - *Aportación: ¿qué ofrece el voluntariado a las organizaciones?*
  - *Reconocimiento: ¿de qué manera reconocen las organizaciones la aportación que hacen las personas voluntarias? Para las organizaciones pequeñas: ¿te sientes reconocido/a en tú organización?*
  - *¿qué cuestiones concretas podrían trabajar las organizaciones para mejorar el reconocimiento de su voluntariado? MEJORAS*
- GRUPO PARTICIPACIÓN (batería de preguntas que se les pasará):
  - *¿Qué entendéis por participación del voluntariado?*
  - *¿Cómo posibilita la organización la participación del voluntariado?*
  - *¿En qué cuestiones os gustaría participar y no podéis?*
  - *¿Qué cuestiones concretas podrían trabajar las organizaciones para mejorar o alcanzar el grado de participación deseado por las personas voluntarias? MEJORAS*

- Previo al análisis de las mejoras se presentará el *Avance de datos de la encuestación* (los datos vinculados a este punto).
- Algunas preguntas que pueden lanzarse en la puesta en común vinculadas al reconocimiento:
  - *¿Es suficiente ese reconocimiento?*
  - *¿Qué tipo de reconocimiento o agradecimiento busca el voluntariado?*
  - *¿Se pierde la esencia del valor que tienen el voluntariado cuanto más grandes son las organizaciones?*
  - *¿Qué supondría para las organizaciones perder el voluntariado?*
  - *¿Hay diferencias en función del tipo de organización?*
  - *Otras preguntas en función de las ideas que salgan...*
- Algunas preguntas que pueden lanzarse en la puesta en común vinculadas a la participación:
  - *¿Estáis satisfechos con vuestra capacidad de participación?*
  - *¿Se escucha vuestra voz en la organización?*
  - *¿Es diferente la participación en función de si la organización es grande o pequeña?*
  - *¿Es diferente la participación de las personas jóvenes?*
  - *¿Incide la jerarquía o la estructura muy organizada de la organización a la hora de participar?*
  - *¿Son adecuados los canales de participación? ¿Son efectivos?*
  - *¿Os sentís satisfechos con la respuesta que da vuestra organización?*
  - *¿Tenéis posibilidad de participar en la toma de decisiones?*

## **DURACIÓN**

40 min.

- 3 minutos trabajo individual.
- 17 minutos trabajo en grupos.
- 20 minutos de puesta en común (10 minutos reconocimiento y 10 minutos participación). Es muy probable que las ideas se mezclen de manera que ambas cuestiones podrían trabajarse conjuntamente.

## **MATERIALES**

- Manteles para cada grupo con las palabras correspondientes.
- Hoja de preguntas para cada mantel.
- Panel general para volcar la información en la puesta en común.
- Datos.

**OBJETIVO 2: Reflexionar sobre el reconocimiento social de la labor voluntaria por parte de los diferentes agentes sociales: las instituciones públicas, los medios de comunicación, las organizaciones del voluntariado, los y las voluntarias y la sociedad en general. Lo cual permitirá identificar las variables específicas más significativas de cara a gestionar la imagen del voluntariado y/o atraer a nuevas personas al mismo.**

### **SOBRE ESTE OBJETIVO**

- El enfoque de este objetivo debe estar en la sociedad y de manera más específica en dos agentes sociales concretos: administración pública y medios de comunicación (por el peso e importancia que tienen, por la incidencia que pueden estar teniendo en la actualidad).
- El reconocimiento social está vinculado a la imagen que existe y se ofrece del voluntariado, a su visualización, al valor que se otorga a la labor voluntaria y, en general, a la promoción del voluntariado.
- Debe tenerse en mente un doble análisis: el *diagnóstico* y las *propuestas* o la *identificación de necesidades no cubiertas y mejoras* que debieran abordarse.
- Objetivos:
  - *Valorar la imagen que la sociedad tiene del voluntariado, su visualización, hasta qué punto se valora, etc. En definitiva, su reconocimiento. Además se tratará de identificar posibles soluciones.*
  - *Evaluar el papel de la administración e identificar propuestas concretas en materia promoción de voluntariado por parte de la administración y los medios de comunicación.*
- La reflexión se abordará desde dos planos:
  1. SOCIEDAD EN GENERAL (análisis más general que en el punto 2):
    - a. Analizar la percepción del voluntariado sobre *la imagen* que la sociedad tiene de este grupo, su *visualización*, la *importancia* que en la sociedad se le otorga, en qué cuestiones es relevante, etc. DIAGNÓSTICO, IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.
    - b. Profundizar en *cómo debiera ser, qué cuestiones se debieran abordar, cómo pudieran abordarse, a quién corresponde*, etc. PROPUESTAS, ASPECTOS DE MEJORA.

2. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN (análisis más pormenorizado que en el punto 1):

- a. Evaluar e identificar propuestas concretas sobre *cómo la administración pública y los medios de comunicación podrían promover el voluntariado* (imagen, visualización, acciones concretas, etc.)

## **1. IMAGEN, VISUALIZACIÓN E IMPORTANCIA DEL VOLUNTARIADO EN LA SOCIEDAD 19.20-19.35**

### **DINÁMICA**

TODO EL GRUPO. DEBATE ABIERTO MEDIANTE PREGUNTA-RESPUESTA. 15 min.

*¿Cómo creéis que es la imagen que la sociedad tiene sobre las personas voluntarias?*

*¿A qué se debe?*

*¿Qué es importante que se resalte del voluntariado?*

*¿Qué debiera mejorarse? ¿Cómo podría mejorarse?*

*¿Es diferente la imagen que en la sociedad se tiene sobre las organizaciones y sobre el voluntariado? ¿En qué se diferencia?*

*¿Está idealizada la imagen del voluntariado?*

*¿Visibiliza la sociedad la labor voluntaria/la tarea que realizáis?*

*¿Se conoce/percibe el alcance de vuestro aporte a la sociedad?*

*¿A qué se debe?*

*¿Qué debiera mejorarse? ¿Cómo podría mejorarse? MEJORAS*

### **DURACIÓN**

15 min

### **MATERIALES**

## **2. PROPUESTAS CONCRETAS PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN 19.35-20.05**

### **DINÁMICA**

EN DOS GRUPOS. TRABAJO EN GRUPOS Y PUESTA EN COMÚN. 30 min.

– Las personas participantes se dividen en dos grupos.

- Cada grupo trabajará las mismas cuestiones pero en cada uno de ellos en torno a un agente distinto: instituciones públicas y medios de comunicación.
- Cada grupo tendrá un representante que se encargará de anotar las reflexiones de su grupo y las propuestas concretas que surjan para la posterior puesta en común que deberá realizar. Se encargará también de anotar estas propuestas concretas en un panel general cuando el grupo haya finalizado la reflexión.
- Mientras se desarrolla la dinámica cada una de las personas del equipo investigador acompañará a uno de los grupos con vistas a recoger la información que surge en el grupo y dirigir al grupo cuando sea necesario (en el caso de que sólo estén debatiendo sobre una cuestión, en el supuesto de que no se estén haciendo aportaciones concretas, cuando estén hablando de otro tema, etc.)
- Cuando el panel recoja todas las aportaciones de los dos grupos se pondrá en común (primero un grupo/agente y luego otro). En ambos casos se buscará debatir sobre las propuestas surgidas ampliando y concretando así como recoger nuevas propuestas.
- La persona dinamizadora hará un repaso por cada una de las propuestas surgidas. En las que considere relevantes se detendrá con vistas a concretar o sacar debate y motivará al grupo para que amplíe el listado de propuestas.

### **DURACIÓN**

30 min.

- 15 minutos presentación de dinámica, trabajo en grupos y volcado de la información al panel general.
- 15 minutos de puesta en común (7 minutos con cada uno de los agentes).

### **MATERIALES**

- Folios
- Bolígrafos/rotuladores
- Panel general
- Panel de cada grupo

### **PANEL GENERAL**

PROPUESTAS PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO	PROPUESTAS PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO
La administración pública	Los medios de comunicación

## PANEL DE GRUPOS MEJORAS

En materia de voluntariado la administración pública debiera...	En materia de voluntariado los medios de comunicación debieran...
Para promover el voluntariado la administración pública debiera...	Para promover el voluntariado los medios de comunicación debieran...

### RESUMEN TIEMPOS

#### **INTRODUCCIÓN 18.00-18.20 (20 min)**

18.00-18.05 Espera participantes (5 min).

18.05-18.10 Breve presentación del estudio (5 min).

18.10-18.20 Presentación de participantes (10 min).

#### **OBJETIVO 1: CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS 18.20-18.40 (20 min)**

18.20-18.23 Post-its (3 min).

18.23-18.40 Puesta en común (17 min).

#### **OBJETIVO 1: RECONOCIMIENTO Y PARTICIPACIÓN 18.40-19.20 (40 min)**

18.40- 18.43 Trabajo individual (3 min).

18.43- 19.00 Trabajo en grupos (17 min).

19.00- 19.20 Puesta en común (20 min).

#### **OBJETIVO 2: IMAGEN, VISUALIZACIÓN E IMPORTANCIA DEL VOLUNTARIADO EN LA SOCIEDAD 19.20-19.35 (15 min)**

#### **OBJETIVO 2: PROPUESTAS CONCRETAS PARA LA PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN 19.35-20.05 (30 min)**

19.35- 19.50 Trabajo en grupos y volcado de la información al panel general (15 min).

19.50- 20.05 Puesta en común (15 min).

#### **Cuestiones a tener en cuenta en el análisis**

- Diferencias según el ámbito de la organización en la que participan. La cartulina nos señala el ámbito de actuación de cada una de las personas participantes.
- Diferencias en función del tipo de organización (grande o pequeña, con voluntariado que es junta directiva, etc.)

- Diferentes visiones entre jóvenes y mayores.
- Diferentes visiones entre quienes llevan más tiempo y menos tiempo.
- Percepción de las personas que han formado parte de otras organizaciones o que trabajan actualmente en más de una organización.
- Buscar no sólo el diagnóstico, las necesidades y los problemas sino también las propuestas de mejora o las cuestiones que debieran cambiar.

### **Avance de datos de la encuestación que se presentará en la sesión**

Perfil del voluntariado: sexo, edad, nivel de estudios, situación laboral.

Expectativas:

- Cobertura de expectativas en relación a las tareas (P.48). Sin cruces.
- Grado de satisfacción con respecto a la actividad (V51). Sin cruces.
- Grado de satisfacción con respecto a la acogida (V53). Sin cruces.
- Grado de satisfacción con respecto al acompañamiento (V58). Sin cruces.

Grupo reconocimiento:

- Información de los logros (v60). Sin cruces.
- La forma de gestionar el voluntariado (v65.4). Sin cruces.
- El reconocimiento del papel del voluntariado en la organización (v65.10). Sin cruces.

Grupo participación:

- Existencia de canales de información y participación (v59). Sin cruces.
- Cómo se escuchan y se atienden las demandas de las personas voluntarias por parte de la organización (v65.3). Sin cruces.
- Las vías de y canales de participación que la entidad pone a disposición de las personas voluntarias (v65.7). Sin cruces.

Administración:

- El reconocimiento del papel del voluntariado por parte de la administración (v65.11). Sin cruces.

### 9.3. Participación Grupos de Discusión

#### Organizaciones participantes y personas asistentes

TABLA 122

	Organización	Nº de asistentes
<b>ÁLAVA</b> FECHA:12/03/2012 LUGAR: Polideportivo Landázuri (c/ Joaquín Landázuri, 11)	CARITAS	3
	COMISIÓN ANTISIDA DE ALAVA	2
	AFADES (Asociación de Familiares de Alzheimer)	3
	ASAFES (Asociación de Familiares y Personas con enfermedad mental)	1
	ACOES	2
	Total = 5 organizaciones	Total = 11 personas
<b>GIZPUZKOA</b> FECHA: 07/03/2012 LUGAR: Txara 1 (Plaza Zarategi, 100)	DYA	3
	NAGUSILAN	2
	FUNDACIÓN HURKOA	2
	CARITAS	2
	GIZAKIA HELBURU	2
	ATECE	1
	ALBOAN	2
	MUNDU SOLIDARIO HELBURU AMS-MSH	1
	AFAGI	1
	HEZKIDE ESKOLA	1
	AUSKALO TALDEA	1
Total = 11 organizaciones	Total = 18 personas	
<b>BIZKAIA</b> FECHA: 01/03/2012 LUGAR: bolunta (c/ Ronda s/n)	BIDESARI	2
	ASPACE	2
	FUNDACIÓN GIZAKIA	2
	BIZITEGI	2
	AGIANTZA	2
	ONCE	1

		Organización	Nº de asistentes
BIZKAIA FECHA: 01/03/2012 LUGAR: bolunta (c/ Ronda s/n)		KRISALIDA	2
		AECC JUNTA DE BIZKAIA	2
		CEAR	2
		NAGUSILAN	1
		ASOCIACIÓN ERCILLA DE PERSONAS MAYORES	2
		Total = 11 organizaciones	Total = 20 personas
		TOTAL = 27 organizaciones diferentes	Total = 49 personas

### Perfil de las personas participantes (resumen)

TABLA 123

Territorio histórico	Sexo		Edad		Ámbito de actuación					Tiempo en voluntariado		Total
	Hombre	Mujer	Menos de 35 años	Más de 35 años	Coop. Int. al Desarrollo	Acción Social	Cívico	Tiempo Libre	Salud	5 o menos años	Más de 5 años	
Álava	4	7	3	8	2	4	0	0	5	4	7	11
Gipuzkoa	7	11	10	8	3	10	2	2	1	8	10	18
Bizkaia	9	11	14	6	2	11	3	0	4	10	10	20
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>7</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>49</b>

### Perfil de las personas participantes

TABLA 124

Nombre de la organización	TH	Ámbito de actuación	Sexo	Edad	Tiempo en voluntariado
CARITAS	ÁLAVA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
CARITAS	ÁLAVA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
CARITAS	ÁLAVA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
SIDALAVA	ÁLAVA	SALUD	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años

Nombre de la organización	TH	Ámbito de actuación	Sexo	Edad	Tiempo en voluntariado
SIDALAVA	ÁLAVA	SALUD	HOMBRE	Menos de 35 años	5 o menos años
AFADES	ÁLAVA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
AFADES	ÁLAVA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
AFADES	ÁLAVA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
ASAFES	ÁLAVA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Menos de 35 años	Más de 5 años
ACOES	ÁLAVA	COOP. INT. AL DESARROLLO	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
ACOES	ÁLAVA	COOP. INT. AL DESARROLLO	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
DYA	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Menos de 35 años	5 o menos años
DYA	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
DYA	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	Más de 5 años
NAGUSILAN	GIPUZKOA	CÍVICO	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
NAGUSILAN	GIPUZKOA	CÍVICO	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
FUNDACIÓN HURKOA	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
FUNDACIÓN HURKOA	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
CARITAS	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
CARITAS	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Menos de 35 años	Más de 5 años
GIZAKIA HELBURU	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años

Nombre de la organización	TH	Ámbito de actuación	Sexo	Edad	Tiempo en voluntariado
GIZAKIA HELBURU	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
ATECE	GIPUZKOA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
ALBOAN	GIPUZKOA	COOP. INT. AL DESARROLLO	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
ALBOAN	GIPUZKOA	COOP. INT. AL DESARROLLO	HOMBRE	Menos de 35 años	5 o menos años
AMS-MSH	GIPUZKOA	COOP. INT. AL DESARROLLO	MUJER	Menos de 35 años	Más de 5 años
AFAGI	GIPUZKOA	SALUD	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
HEZKIDE ESKOLA	GIPUZKOA	TIEMPO LIBRE	MUJER	Menos de 35 años	Más de 5 años
AUSKALO TALDEA	GIPUZKOA	TIEMPO LIBRE	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
BIDESARI	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	5 o menos años
BIDESARI	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
ASPACE	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Menos de 35 años	Más de 5 años
ASPACE	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Menos de 35 años	Más de 5 años
FUNDACIÓN GIZAKIA	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
FUNDACIÓN GIZAKIA	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
FUNDACIÓN GIZAKIA	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Menos de 35 años	5 o menos años
BIZITEGI	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	5 o menos años
BIZITEGI	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años

Nombre de la organización	TH	Ámbito de actuación	Sexo	Edad	Tiempo en voluntariado
AGIANTZA	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	5 o menos años
ONCE	BIZKAIA	ACCIÓN SOCIAL	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
KRISALIDA	BIZKAIA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
KRISALIDA	BIZKAIA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	5 o menos años
AECC	BIZKAIA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
AECC	BIZKAIA	SALUD	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
CEAR	BIZKAIA	COOP. INT. AL DESARROLLO	HOMBRE	Menos de 35 años	Más de 35 años
CEAR	BIZKAIA	COOP. INT. AL DESARROLLO	MUJER	Menos de 35 años	5 o menos años
NAGUSILAN	BIZKAIA	CÍVICO	MUJER	Más de 35 años	Más de 5 años
ERCILLA MAYORES	BIZKAIA	CÍVICO	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años
ERCILLA MAYORES	BIZKAIA	CÍVICO	HOMBRE	Más de 35 años	Más de 5 años

## 9.4. Universo y muestra\_TABLAS

**Distribución del universo objeto de estudio según sexo, edad, territorio histórico, tamaño del habitat y estimación personas voluntarias. Absolutos y %**

TABLA 125

		Población de 18 y más años Total (universo)	%	Mujeres de 18 y más años Total (universo)	%	Hombres de 18 y más años Total (universo)	%
CAPV	Total	1.831.224	100	945.376	51,6	885.848	48,4
	18-29	278.335	15,2	135.903	48,8	142.432	51,2
EDAD	30-39	360.086	19,7	174.806	48,5	185.280	51,5
	40-49	346.705	18,9	172.888	49,9	173.817	50,1
	50-64	430.866	23,5	220.076	51,1	210.790	48,9
	65 o mas	415.232	22,7	241.703	58,2	173.529	41,8
	TERRITORIO HISTÓRICO	ÁLAVA	266.850	14,6	134.369	50,4	132.481
	BIZKAIA	979.575	53,5	510.383	52,1	510.383	47,9
	GIPUZKOA	584.799	31,9	300.624	51,4	300.624	48,6
TAMAÑO MUNICIPIO	<10.000	401.225	21,7	198.205	49,4	203.020	50,6
	10.000-120.000	784.719	42,3	400.991	51,1	383.728	48,9
	CAPITAL	666.504	36,0	348.582	52,3	317.922	47,7
	Total	1.852.448	100	947.778	51,2	904.670	48,8
Estimación personas voluntarias		383	10	-	-	-	-

Fuente datos de población total, por edad, por sexo y Territorio Histórico: Eustat. Población actualizada de la C.A. de Euskadi por año de nacimiento y edad, según el Territorio Histórico y el sexo. 01-01-2010.

Fuente datos población según tamaño del municipio de residencia: Eustat. Estadística de Población y Viviendas. 2006

**Distribución de la muestra y error muestral según sexo, edad, territorio histórico, tamaño del habitat y personas voluntarias. Absolutos y %**

TABLA 126

		Población de 18 y más años Total (muestra)	%	Error Muestral NC 95 %	Mujeres de 18 y más años Total (muestra)	%	Hombres de 18 y más años Total (muestra)	%
CAPV	Total	2600	100	1,92	-	-	-	-
SEXO	Mujeres	1342	51,6	2,68	-	-	-	-
	Hombres	1258	48,4	2,76	-	-	-	-
EDAD	18-29	395	15,2	4,93	193	48,9	202	51,1
	30-39	512	19,7	4,33	248	48,4	264	51,6
	40-49	490	18,9	4,43	244	49,8	246	50,2
	50-64	612	23,5	3,96	313	51,1	299	48,9
	65 o más	591	22,7	4,03	344	58,2	247	41,8
TERRITORIO HISTÓRICO	ÁLAVA	379	14,6	5,0	188	49,6	191	50,4
	BIZKAIA	1.390	53,5	2,63	725	52,2	665	47,8
	GIPUZKOA	831	31,9	3,4	429	51,6	402	48,4
TAMAÑO MUNICIPIO	<10.000	588	22,6	4,04	342	58,2	246	41,8
	10.000-120.000	986	37,9	3,12	473	48,0	513	52,0
	CAPITAL	1.026	39,5	3,06	527	51,4	499	48,6
Muestra personas voluntarias		383	10	4,99	247	64,5	136	35,5

## 9.5. Anexo\_Factores de elevación y estimaciones

### Factores elevadores según sexo, edad y territorio histórico. Población total/población muestral

TABLA 127

		Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	> 64
ÁLAVA	Hombre	893,8	440,6	621,9	901,6	1011,7
	Mujer	585,1	561,0	745,9	940,6	803,6
BIZKAIA	Hombre	599,0	653,2	760,5	722,0	808,9
	Mujer	613,8	610,8	738,3	754,0	777,4
GIPUZKOA	Hombre	874,8	1190,5	670,8	621,1	517,9
	Mujer	1087,5	1134,7	648,8	569,9	582,3

Nota: los factores elevadores se han calculado a partir de la Estadística Municipal de Habitantes con datos de 01/01/2010

### Estimación del voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad y por sexo para Álava. Valores absolutos estimados

TABLA 128

ÁLAVA	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 años o más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Voluntariado perdido	4.469	4.680	2.644	5.049	3.732	3.730	3.606	1.881	1.012	804
Voluntariado actual	2.682	6.436	881	1.683	622	3.730	4.508	1.881	2.023	3.214
Voluntariado potencial	5.363	8.191	2.644	7.855	1.866	7.459	902	2.822	1.012	0
Voluntariado potencial probabilidad alta	2.682	3.510	881	2.806	1.244	2.984	0	0	1.012	0
Voluntariado potencial probabilidad baja	2.681	4.681	1.762	5.049	622	4.475	902	2.822	0	0

**Estimación del voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad y por sexo para Bizkaia. Valores absolutos estimados**

TABLA 129

BIZKAIA	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 años o más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Voluntariado perdido	9.583	11.048	12.411	14.048	11.407	8.121	8.664	6.786	8.089	9.329
Voluntariado actual	5.990	17.186	7.185	8.551	6.844	5.168	10.108	12.063	4.854	3.887
Voluntariado potencial	16.771	17.800	8.492	12.826	11.407	12.551	7.220	12.063	2.427	11.662
Voluntariado potencial probabilidad alta	4.193	6.138	3.919	4.886	6.084	4.430	2.166	1.508	809	0
Voluntariado potencial probabilidad baja	12.578	11.662	4.573	7.940	5.323	8.121	5.054	10.555	1.618	11.662

**Estimación del voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad y por sexo para Gipuzkoa. Valores absolutos estimados**

TABLA 130

GIPIZKOA	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 años o más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Voluntariado perdido	4.374	5.438	1.191	9.078	5.366	7.137	6.211	5.129	1.036	2.912
Voluntariado actual	3.499	11.963	2.381	4.539	3.354	3.893	6.211	3.419	4.661	4.076
Voluntariado potencial	6.999	4.350	0	6.808	5.366	10.381	7.454	9.118	518	0
Voluntariado potencial probabilidad alta	2.624	1088	0	3.404	2.012	1.946	1.242	570	0	0
Voluntariado potencial probabilidad baja	4.375	3.262	0	3.404	3.354	8.435	6.212	8.548	518	0

**Estimación del voluntariado perdido, actual y potencial sobre el total de la población. Resultados por edad y por sexo para CAPV. Valores absolutos estimados (agregación de estimaciones de los 3 territorios históricos)**

TABLA 131

CAPV	18-29 años		30-39 años		40-49 años		50-64 años		65 años o más	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Voluntariado perdido	18.427	21.166	16.245	28.175	20.505	18.988	18.482	13.796	10.137	13.044
Voluntariado actual	12.170	35.585	10.448	14.773	10.820	12.791	20.827	17.364	11.538	11.178
Voluntariado potencial	29.133	30.341	11.135	27.489	18.640	30.391	15.575	24.003	3.956	11.662
Voluntariado potencial probabilidad alta	9.499	10.736	4.800	11.096	9.341	9.360	3.408	2.078	1.820	0
Voluntariado potencial probabilidad baja	19.634	19.605	6.335	16.393	9.299	21.031	12.167	21.925	2.136	11.662

## 9.6. Anexo\_TABLAS

### 6.1. Cuantificación del voluntariado actual, pasado y potencial

**Proporción de voluntariado actual según nivel de ingresos propios mensuales. Resultados generales y por sexo. %**

TABLA 132

	Total	No tuvo ningún ingreso	Menos de 1.000€	Entre 1.001 y 2.000€	Entre 2.001 y 3.000€	Entre 3.001€ y 5.000€	Más de 5.000€ mensuales
General	8,5	10,8	7,8	8,3	9,5	3,1	0
Hombre	7,4	9,3	6,7	6,6	9,4	4,3	0
Mujer	9,6	11,6	8,4	11,5	9,8	0	0

Nota: en esta pregunta se ha registrado un 13,1 % de no respuesta.

### 6.3. El perfil del voluntariado actual

#### ¿Qué motiva a la población a iniciarse en el voluntariado?

**Distribución del voluntariado actual según cambio entre las motivaciones iniciales y las actuales. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 133

Cambios en las motivaciones iniciales	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
No ha sentido ningún cambio	53,8	41,9	41,3	60,3	60,6	57,4
Sí, totalmente	19,8	25,7	26,1	12,1	16,3	20,8
Sí, al menos en parte	26,4	32,4	32,6	27,6	23,1	21,8
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según cambio entre las motivaciones iniciales y las actuales. Resultados generales y por tiempo en la organización. %**

TABLA 134

Cambios en las motivaciones iniciales	Total	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Entre 5 y 10 años	Más de 10 años
No ha sentido ningún cambio	53,8	52,9	53,4	59,8	51,3
Sí, totalmente	19,8	17,6	18,1	14,1	24,4
Sí, al menos en parte	26,4	29,4	28,4	26,1	24,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## 6.4. Características de la población voluntaria

### ¿Cuánto se extiende en el tiempo la experiencia de voluntariado?

**Distribución del voluntariado actual según tiempo que lleva colaborando en la organización. Resultados generales y según relación con la actividad. %** TABLA 135

Tiempo colaborando (*)	Total	Ocupados	Desempleados	Estudiantes	Otros inactivos
Menos de 1 año	4,5	4,8	2,2	14,3	2,6
Entre 1 y 5 años	30,4	26,2	50,0	62,9	20,9
Entre 5 y 10 años	24,1	28,3	23,9	14,3	22,9
Más de 10 años	40,9	40,7	23,9	8,6	53,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Nota: el \* indica una asociación estadísticamente significativa ( $\chi^2 < 0,05$ )

### ¿Cómo son las organizaciones de las que forma parte el voluntariado?

**Distribución del voluntariado actual según ha colaborado o no en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y según edad. %** TABLA 136

Colaboración en más de una organización a lo largo de toda su vida	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Sí ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	47,5	44,6	54,3	56,9	49,0	39,6
No ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	52,5	55,4	45,7	43,1	51,0	60,4
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según ha colaborado o no en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y según territorios históricos. %**

TABLA 137

Colaboración en más de una organización a lo largo de toda su vida	Total	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Sí ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	47,5	44,8	49,3	45,0
No ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	52,5	55,2	50,7	55,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según ha colaborado o no en más de una organización a lo largo de su vida. Resultados generales y según tamaño del municipio. %**

TABLA 138

Colaboración en más de una organización a lo largo de toda su vida	Total	Hasta 10.000 habitantes	De 10.000 a 120.000 habitantes	Capital
Sí ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	47,5	53,8	39,3	49,7
No ha colaborado en más de una organización a lo largo de toda su vida	52,5	46,2	60,7	50,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según colabora o no en más de una organización en la actualidad. Resultados generales y por territorios históricos. %**

TABLA 139

Colaboración en más de una organización actualmente	Total	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Sí colabora en más de una organización en la actualidad	53,6	38,5	45,0	54,5
No colabora en más de una organización en la actualidad	46,4	61,5	55,0	45,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según colabora o no en más de una organización en la actualidad. Resultados generales y según tamaño del municipio. %**

TABLA 140

Colaboración en más de una organización actualmente	Total	Hasta 10.000 habitantes	De 10.000 a 120.000 habitantes	Capital
Sí colabora en más de una organización en la actualidad	53,6	49,0	54,3	40,7
No colabora en más de una organización en la actualidad	46,4	51,0	45,7	59,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Crterios para la clasificación de organizaciones según el ámbito de actuación al que están adscritas**

TABLA 141

Se ha optado por utilizar la clasificación propuesta por el Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia tomado en cuenta las siguientes consideraciones o criterios:

Cooperación Internacional al Desarrollo	Organizaciones que trabajan en relación al desarrollo en países del Sur (ONGD).
Cívico	Asociaciones de mujeres, de personas mayores, de inmigrantes, de vecinos/as, de gitanos/as...
Cultura	Casas regionales, asociaciones de danza, pintura, teatro, euskera...
Empleo	Asociaciones que trabajan en este ámbito, empresas de inserción...
Acción Social	Organizaciones que trabajan en la promoción y ayuda a colectivos en riesgo, asociaciones de personas con discapacidad...
Medioambiente	Organizaciones que trabajan en relación a la conservación del medioambiente, desarrollo rural...
Ocio y Tiempo Libre	Asociaciones de Tiempo Libre...
Salud	Organizaciones de personas afectadas por enfermedades o adicciones, organizaciones que trabajan en relación a la ayuda de colectivos afectados por enfermedades o adicciones...
Derechos Humanos	Organizaciones que trabajan en relación a la defensa y promoción de los derechos humanos...
Otros	Ninguno de los anteriores.

**Distribución del voluntariado actual según ámbito de actuación de la organización en el que colabora. Resultados generales y según territorios históricos. %**

TABLA 142

Ámbito de actuación de la organización	Total	Álava	Bizkaia	Gipuzkoa
Cooperación al desarrollo	8,4	1,7	10,7	7,0
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...)	17,2	13,8	18,2	17,0
Cultura (incluye euskera...)	13,8	6,9	14,7	16,0
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...)	35,2	50,0	32,0	34,0
Medioambiente	2,1	-	2,2	3,0
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	8,4	8,6	8,4	8,0
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras)	9,9	12,1	10,7	7,0
Derechos Humanos	1,6	1,7	1,3	2,0
Deporte	3,4	5,2	1,8	6,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según ámbito de actuación de la organización en el que colabora. Resultados generales y según tamaño del municipio. %**

TABLA 143

Ámbito de actuación de la organización	Total	Hasta 10.000 habitantes	De 10.000 a 120.000 habitantes	Capital
Cooperación al desarrollo	8,4	7,5	11,1	6,9
Cívico (incluye vecinal, asociaciones mujeres, jubilados...)	17,2	23,7	14,5	15,6
Cultura (incluye euskera...)	13,8	18,3	11,1	13,3
Acción social (incluye exclusión, discapacidad...)	35,2	23,7	40,2	38,2
Medioambiente	2,1	5,4	1,7	,6
Ocio y Tiempo Libre (incluye juvenil)	8,4	5,4	8,5	9,8
Salud (incluye adicciones, drogodependencias, enfermedades raras)	9,9	8,6	11,1	9,8
Derechos Humanos	1,6	1,1	0,9	2,3
Deporte	3,4	6,5	0,9	3,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

¿Qué tareas implica la acción voluntaria?  
¿Cuánto se dedica? ¿Cuándo se ejerce?

**Distribución del voluntariado actual según horario en el que ejerce su actividad voluntaria. Resultados generales y por edad. %**

TABLA 144

Horarios	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Mañanas	15,9	9,5	13,3	9,1	17,6	23,8
Tardes	51,7	58,1	46,7	50,9	48,0	53,5
Mañana y tarde	15,1	16,2	8,9	16,4	15,7	15,8
Noche	1,6	1,4	2,2	0	2,0	2,0
Mañana, tarde y noche	10,3	9,5	20,0	12,7	10,8	5,0
Otras combinaciones	5,3	5,4	8,9	10,9	5,9	
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Distribución del voluntariado actual según horario en el que ejerce su actividad voluntaria. Resultados generales y por relación con la actividad. %**

TABLA 145

Horarios	Total	Ocupados	Desempleados	Estudiantes	Otros inactivos
Mañanas	15,9	10,0	13,0	11,4	22,7
Tardes	51,7	52,1	50,0	54,3	51,9
Mañana y tarde	15,1	12,9	17,4	14,3	16,9
Noche	1,6	1,4	0	2,9	1,9
Mañana, tarde y noche	10,3	14,3	13,0	14,3	4,5
Otras combinaciones	5,3	9,3	6,5	2,9	1,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## 6.9. El voluntariado perdido

### Cobertura de expectativas según sexo. %

TABLA 146

Cobertura de expectativas	Total	Hombres	Mujeres
Bastante o mucho	92,1	91,2	92,7
Nada o poco	7,9	8,8	7,3
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### Cobertura de expectativas según edad. %

TABLA 147

Cobertura de expectativas	Total	Entre 18 y 29	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 64	65 o más
Bastante o mucho	92,1	95,9	89,1	87,7	89,4	96,0
Nada o poco	7,9	4,1	10,9	12,3	10,6	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### Cobertura de expectativas según tipo de tareas. %

TABLA 148

Cobertura de expectativas	Total	Tareas de gestión y administración	Tareas de intervención directa	Ambas
Bastante o mucho	92,1	92,8	91,6	94,4
Nada o poco	7,9	7,2	8,4	5,6
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

## 9.7. Índice de tablas y gráficos

### 6.1. Cuantificación del voluntariado actual, pasado y potencial

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 1	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS GENERALES. % Y ESTIMACIÓN DE ABSOLUTOS.	47
TABLA 2	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR TERRITORIO HISTÓRICO. % Y ESTIMACIÓN DE ABSOLUTOS.	48
TABLA 3	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR SEXO. % Y ESTIMACIÓN DE ABSOLUTOS.	49
TABLA 4	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD. % Y ESTIMACIÓN DE ABSOLUTOS.	51
TABLA 5	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD Y POR SEXO. %	52
TABLA 6	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	53
TABLA 7	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TENENCIA DE HIJO O HIJAS. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	54
TABLA 8	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SOBRE EL TOTAL SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	55
TABLA 9	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL OCUPADO SOBRE EL TOTAL SEGÚN PROFESIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO	55
TABLA 10	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN NIVEL DE INGRESOS MENSUALES DEL HOGAR. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	56
TABLA 11	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN SU PARTICIPACIÓN SOCIAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	57
TABLA 12	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN SU PARTICIPACIÓN SOCIAL Y TIPO DE PARTICIPACIÓN. RESULTADOS GENERALES. %	57

## 6.2. Percepción de la población que no ha sido nunca voluntaria en relación al voluntariado

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 13	PRINCIPALES MOTIVOS POR LOS QUE NUNCA HA SIDO VOLUNTARIO/A. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	59
GRÁFICO 1	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE NUNCA HA SIDO VOLUNTARIA SEGÚN OPINIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO Y LAS PERSONAS VOLUNTARIAS. RESULTADOS GENERALES. %	62
GRÁFICO 2	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE NUNCA HA SIDO VOLUNTARIA SEGÚN OPINIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO Y LAS PERSONAS VOLUNTARIAS. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	62
TABLA 14	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN QUE NUNCA HA SIDO VOLUNTARIA SEGÚN OPINIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO Y LAS PERSONAS VOLUNTARIAS. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD Y SEXO. %	63

## 6.3. El perfil del voluntariado actual

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
GRÁFICO 3	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN SEXO. %	64
GRÁFICO 4	DISTRIBUCIÓN DEL TOTAL DE LA POBLACIÓN CONSULTADA SEGÚN SEXO. %	64
TABLA 15	EDAD DEL VOLUNTARIADO ACTUAL. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	65
GRÁFICO 5	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN EDAD. %	66
TABLA 16	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN EDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	67
TABLA 17	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DE RESIDENCIA Y TAMAÑO DEL MUNICIPIO. RESULTADOS GENERALES %	68
TABLA 18	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN LUGAR DE NACIMIENTO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	68
TABLA 19	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ESTADO CIVIL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO %	69

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 20	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIPO DE HOGAR, TAMAÑO DEL HOGAR Y PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO. RESULTADOS GENERALES %	70
TABLA 21	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	72
TABLA 22	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	73
TABLA 23	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD, TIPO DE CONTRATO LABORAL Y TIPO DE JORNADA LABORAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	75
TABLA 24	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	76
GRÁFICO 6	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN PROFESIÓN. RESULTADOS GENERALES. %	77
GRÁFICO 7	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN PROFESIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	77
TABLA 25	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN PROFESIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD Y SEXO. %	78
TABLA 26	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN NIVEL DE INGRESOS PERSONALES Y DEL HOGAR DEL VOLUNTARIADO ACTUAL POR SEXO. %	79
TABLA 27	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN PARTICIPACIÓN SOCIAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	80
GRÁFICO 8	PRINCIPALES ELEMENTOS QUE DEFINEN EL PERFIL DEL VOLUNTARIADO ACTUAL. %	81

#### 6.4. Características de la población voluntaria

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 28	EDAD DE INICIO DEL VOLUNTARIADO ACTUAL. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	82
TABLA 29	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN EDAD DE INICIO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	83

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 30	TIEMPO QUE EL VOLUNTARIADO ACTUAL LLEVA EJERCIENDO VOLUNTARIADO (A LO LARGO DE SU VIDA). RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	84
TABLA 31	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE LLEVA EJERCIENDO EL VOLUNTARIADO (A LO LARGO DE SU VIDA). RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	84
TABLA 32	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	85
TABLA 33	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	85
TABLA 34	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	86
TABLA 35	MOTIVOS DE INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	87
TABLA 36	MOTIVOS DE INTERRUPCIÓN DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	88
TABLA 37	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %.	89
GRÁFICO 9	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	89
GRÁFICO 10	FACTORES QUE INCIDIERON (MUCHO O BASTANTE) EN EL VOLUNTARIADO ACTUAL A LA HORA DE ELEGIR LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	90
TABLA 38	FACTORES QUE INCIDIERON (MUCHO O BASTANTE) EN EL VOLUNTARIADO ACTUAL A LA HORA DE ELEGIR LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD DE INICIO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA. %	91
TABLA 39	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HA COLABORADO O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	92
TABLA 40	NÚMERO DE ORGANIZACIONES DISTINTAS EN LAS QUE HA COLABORADO A LO LARGO DE SU VIDA EL VOLUNTARIADO ACTUAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	92

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 41	NÚMERO DE ORGANIZACIONES DISTINTAS EN LAS QUE HA COLABORADO A LO LARGO DE SU VIDA EL VOLUNTARIADO ACTUAL QUE HA COLABORADO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	93
TABLA 42	NÚMERO DE ORGANIZACIONES DISTINTAS EN LAS QUE HA COLABORADO A LO LARGO DE SU VIDA EL VOLUNTARIADO ACTUAL QUE HA COLABORADO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR ANTIGÜEDAD COMO VOLUNTARIO/A (A LO LARGO DE SU VIDA). ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	93
TABLA 43	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN COLABORA O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA ACTUALIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	94
TABLA 44	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN COLABORA O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA ACTUALIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	94
TABLA 45	NÚMERO DE ORGANIZACIONES EN LAS QUE COLABORA ACTUALMENTE EL VOLUNTARIADO ACTUAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	95
TABLA 46	NÚMERO DE ORGANIZACIONES EN LAS QUE COLABORA ACTUALMENTE EL VOLUNTARIADO ACTUAL QUE HA COLABORADO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	95
GRÁFICO 11	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORA. %	96
TABLA 47	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	97
TABLA 48	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	98
TABLA 49	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD QUE EJERCE. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	100
TABLA 50	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD QUE EJERCE. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	100

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 51	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD QUE EJERCE. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	101
TABLA 52	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN FRECUENCIA DE DEDICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	101
GRÁFICO 12	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN FRECUENCIA DE DEDICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	102
TABLA 53	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN FRECUENCIA DE DEDICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	102
TABLA 54	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	103
TABLA 55	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	104
TABLA 56	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y POR TIPO DE ACTIVIDAD QUE EJERCE. %	104
TABLA 57	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	105
TABLA 58	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	105
TABLA 59	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y POR EXISTENCIA DE PERSONAS DEPENDIENTES A CARGO. %	106
TABLA 60	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DÍAS DE LA SEMANA EN LOS QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	106
TABLA 61	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DÍAS DE LA SEMANA EN LOS QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	107

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 62	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DÍAS DE LA SEMANA EN LOS QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	107
TABLA 63	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HORARIO EN EL QUE EJERCE SU ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	108
TABLA 64	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN PERIODO EN EL QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	108
TABLA 65	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN PERIODO EN EL QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	109
TABLA 66	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN PERIODO EN EL QUE EJERCE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	109
TABLA 67	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN VARIACIÓN EN EL GRADO DE IMPLICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	110
TABLA 68	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN VARIACIÓN EN EL GRADO DE IMPLICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	111
TABLA 69	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN VARIACIÓN EN EL GRADO DE IMPLICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN. %	111
TABLA 70	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN VARIACIÓN EN EL GRADO DE IMPLICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR TIEMPO DEDICADO AL VOLUNTARIADO. %	112
TABLA 71	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN VARIACIÓN EN EL GRADO DE IMPLICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR TIPO DE TAREAS QUE DESEMPEÑA. %	112

## 6.5. Acercamiento al voluntariado y motivaciones iniciales

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 72	MOTIVOS PRINCIPALES QUE LLEVAN A INICIARSE EN LA LABOR VOLUNTARIA AL VOLUNTARIADO ACTUAL. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD DE INICIO. %	114
TABLA 73	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN CAMBIO ENTRE LAS MOTIVACIONES INICIALES Y LAS ACTUALES. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	122

## 6.6. Valoración de la gestión del voluntariado en las organizaciones

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
GRÁFICO 13	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DEFINICIÓN DADA AL TÉRMINO VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES. %	124
GRÁFICO 14	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DEFINICIÓN DADA AL TÉRMINO VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	125
TABLA 74	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN DEFINICIÓN DADA AL TÉRMINO VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD Y SEXO. %	125
TABLA 75	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN CONCIBE EL VOLUNTARIADO COMO PARTE DE UN TRABAJO MÁS AMPLIO CUYO FIN SE TIENE EN MENTE. RESULTADOS GENERALES. %	126

## 6.7. Significado del voluntariado

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 76	CONOCIMIENTO DE LA LEY DE VOLUNTARIADO Y EXISTENCIA DE FIGURA DE RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO, CÓDIGO ÉTICO Y SEGURO DE VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES. %	130
GRÁFICO 15	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON LAS TAREAS QUE SE REALIZA. RESULTADOS GENERALES. %	130

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 77	VOLUNTARIADO ACTUAL SATISFECHO O MUY SATISFECHO CON ALGUNOS MATICES EN RELACIÓN A LAS TAREAS QUE REALIZA. RESULTADOS GENERALES. %	131
GRÁFICO 16	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON LA ACOGIDA. RESULTADOS GENERALES. %	132
TABLA 78	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO A LA ACOGIDA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y TIPO DE TAREAS REALIZADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	133
GRÁFICO 17	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON EL SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO. RESULTADOS GENERALES. %	134
TABLA 79	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO AL SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y TIPO DE TAREAS REALIZADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	134
TABLA 80	VOLUNTARIADO ACTUAL SATISFECHO Y MUY SATISFECHO CON ALGUNOS MATICES EN RELACIÓN AL SEGUIMIENTO Y EL ACOMPAÑAMIENTO. RESULTADOS GENERALES. %.	136
TABLA 81	VOLUNTARIADO ACTUAL QUE CONSIDERA BASTANTE O MUY IMPORTANTE LA FORMACIÓN. RESULTADOS GENERALES. %	138
GRÁFICO 18	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN REALIZACIÓN DE FORMACIÓN VINCULADA A LAS TAREAS QUE REALIZA. RESULTADOS GENERALES. %	139
GRÁFICO 19	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON LA FORMACIÓN RECIBIDA. RESULTADOS GENERALES. %	139
TABLA 82	EXISTENCIA DE CANALES DE INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN SEGÚN EL VOLUNTARIADO ACTUAL. RESULTADOS GENERALES. %	140
GRÁFICO 20	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON LAS VÍAS Y CANALES DE PARTICIPACIÓN QUE LA ENTIDAD PONE A SU DISPOSICIÓN. %	140
TABLA 83	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO A LA PARTICIPACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y TIPO DE TAREAS REALIZADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	141

## 6.8. Valoración general de la experiencia de voluntariado

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 84	SATISFACCIÓN (satisfecho/a y muy satisfecho/a) DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON EL RECONOCIMIENTO DEL PAPEL DEL VOLUNTARIADO. %	158

## 6.9. El voluntariado perdido

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 85	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO A LA ACTIVIDAD QUE REALIZA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO, EDAD, ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN Y TIPO DE TAREAS REALIZADAS. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	167
GRÁFICO 21	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO A LA ACTIVIDAD QUE REALIZA. RESULTADOS GENERALES. %	168
GRÁFICO 22	GRADO DE SATISFACCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL CON RESPECTO A LA ACTIVIDAD QUE REALIZA. RESULTADOS SEGÚN ANTIGÜEDAD EN LA ORGANIZACIÓN. %	169
GRÁFICO 23	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN ASPECTOS MÁS POSITIVOS DEL VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES. %	170
GRÁFICO 24	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN ASPECTOS POSITIVOS DEL VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	171
GRÁFICO 25	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN ASPECTOS MÁS NEGATIVOS DEL VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES. %	173
GRÁFICO 26	DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN VOLUNTARIA SEGÚN ASPECTOS NEGATIVOS DEL VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	173
TABLA 86	COBERTURA DE EXPECTATIVAS. %	174
TABLA 87	COBERTURA DE EXPECTATIVAS SEGÚN TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN. %	174

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 88	PERSPECTIVAS DE FUTURO DEL VOLUNTARIADO ACTUAL. %	179
TABLA 89	MOTIVOS DE UN POSIBLE ABANDONO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA POR PARTE DEL VOLUNTARIADO ACTUAL (quienes algunas veces piensan en dejar y quienes probablemente lo dejen próximamente). %	180

## 6.10. El voluntariado perdido

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 90	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	181
TABLA 91	EDAD DEL VOLUNTARIADO PERDIDO AL FINALIZAR LA LABOR VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	182
TABLA 92	TIEMPO DE EXPERIENCIA DEL VOLUNTARIADO PERDIDO. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	182
TABLA 93	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN TIEMPO QUE COLABORÓ. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	183
TABLA 94	MOTIVOS QUE LLEVARON AL VOLUNTARIADO PERDIDO A FINALIZAR LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. %	184
TABLA 95	MOTIVOS QUE LLEVARON AL VOLUNTARIADO PERDIDO A FINALIZAR LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN EDAD EN LA QUE FINALIZARON EL VOLUNTARIADO. %	185
TABLA 96	FACTORES QUE INCIDIERON (MUCHO O BASTANTE) EN EL VOLUNTARIADO PERDIDO A LA HORA DE ELEGIR LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. %	187
TABLA 97	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN HA COLABORADO O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. %	188

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 98	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORÓ. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. %	189
TABLA 99	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN FRECUENCIA DE DEDICACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONO LA LABOR VOLUNTARIA. %	190
TABLA 100	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN TIEMPO QUE DEDICABA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONÓ LA LABOR VOLUNTARIA. %	191
TABLA 101	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD QUE EJERCÍA CUANDO DESARROLLABA LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN CUANDO ABANDONO LA LABOR VOLUNTARIA. %	191

### 6.11. El voluntariado potencial

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
GRÁFICO 27	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN SEXO. %	192
TABLA 102	EDAD DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL. ESTADÍSTICOS BÁSICOS.	193
GRÁFICO 28	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN EDAD. %	193
TABLA 103	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN EDAD. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	194
GRÁFICO 29	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN TAMAÑO DEL MUNICIPIO DE RESIDENCIA. %	194
TABLA 104	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN TAMAÑO DE MUNICIPIO DE RESIDENCIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	195
TABLA 105	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN NIVEL DE INSTRUCCIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	195
TABLA 106	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	196

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 107	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL OCUPADO SEGÚN TIPO DE JORNADA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	196
GRÁFICO 30	IMPORTANCIA QUE EL VOLUNTARIADO POTENCIAL ATRIBUYE A CADA UNO DE LOS FACTORES A LA HORA DE DESARROLLAR VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. PUNTUACIÓN MEDIA EN UNA ESCALA DEL 0-10.	197
TABLA 108	IMPORTANCIA QUE EL VOLUNTARIADO POTENCIAL ATRIBUYE A CADA UNO DE LOS FACTORES A LA HORA DE DESARROLLAR VOLUNTARIADO. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. PUNTUACIÓN MEDIA EN UNA ESCALA DEL 0-10.	198
TABLA 109	FACTORES QUE INCIDIRÍAN (MUCHO O BASTANTE) EN EL VOLUNTARIADO POTENCIAL A LA HORA DE ELEGIR LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	199
TABLA 110	ÁMBITO DE ACTUACIÓN EN LOS QUE LES GUSTARÍA DESARROLLAR LA LABOR VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	200
TABLA 111	COLECTIVO A FAVOR DEL CUAL LE GUSTARÍA TRABAJAR AL VOLUNTARIADO POTENCIAL. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	201
TABLA 112	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	202
TABLA 113	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	202
TABLA 114	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN GRADO DE IMPLICACIÓN QUE ADQUIRIRÍA. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	203
TABLA 115	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICARÍA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO.	203
TABLA 115	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN GRADO DE IMPLICACIÓN QUE ADQUIRIRÍA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	204
TABLA 117	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN TIEMPO QUE DEDICARÍA AL VOLUNTARIADO SEMANALMENTE. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN EDAD. %	204

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 118	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN LOS DÍAS DE LA SEMANA EN LOS QUE SE EJERCERÍA LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	204
TABLA 119	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL SEGÚN LOS DÍAS DE LA SEMANA EN LOS QUE SE EJERCERÍA LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN EDAD. %	205
TABLA 120	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL EN FUNCIÓN DEL PERIODO EN EL QUE SE EJERCERÍA LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN SEXO. %	205
TABLA 121	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO POTENCIAL EN FUNCIÓN DEL PERIODO EN EL QUE SE EJERCERÍA LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN EDAD. %	206

### Tablas del anexo

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 122	ORGANIZACIONES PARTICIPANTES Y PERSONAS ASISTENTES	257
TABLA 123	PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES (resumen)	258
TABLA 124	PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES	258
TABLA 125	DISTRIBUCIÓN DEL UNIVERSO OBJETO DE ESTUDIO SEGÚN SEXO, EDAD, TERRITORIO HISTÓRICO, TAMAÑO DEL HABITAT Y ESTIMACIÓN PERSONAS VOLUNTARIAS. ABSOLUTOS Y %	262
TABLA 126	DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA Y ERROR MUESTRAL SEGÚN SEXO, EDAD, TERRITORIO HISTÓRICO, TAMAÑO DEL HABITAT Y PERSONAS VOLUNTARIAS. ABSOLUTOS Y %	263
TABLA 127	FACTORES ELEVADORES SEGÚN SEXO, EDAD Y TERRITORIO HISTÓRICO. Población total/población muestral	264
TABLA 128	ESTIMACIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD Y POR SEXO PARA ÁLAVA. Valores absolutos estimados	264
TABLA 129	ESTIMACIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD Y POR SEXO PARA BIZKAIA. Valores absolutos estimados	265

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 130	ESTIMACIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD Y POR SEXO PARA GIPUZKOA. Valores absolutos estimados	265
TABLA 131	ESTIMACIÓN DEL VOLUNTARIADO PERDIDO, ACTUAL Y POTENCIAL SOBRE EL TOTAL DE LA POBLACIÓN. RESULTADOS POR EDAD Y POR SEXO PARA CAPV. Valores absolutos estimados (agregación de estimaciones parciales de los 3 TH).	266
TABLA 132	PROPORCIÓN DE VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN NIVEL DE INGRESOS PROPIOS MENSUALES. RESULTADOS GENERALES Y POR SEXO. %	266
TABLA 133	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN CAMBIO ENTRE LAS MOTIVACIONES INICIALES Y LAS ACTUALES. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	267
TABLA 134	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN CAMBIO ENTRE LAS MOTIVACIONES INICIALES Y LAS ACTUALES. RESULTADOS GENERALES Y POR TIEMPO EN LA ORGANIZACIÓN. %	267
TABLA 135	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN TIEMPO QUE LLEVA COLABORANDO EN LA ORGANIZACIÓN. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	268
TABLA 136	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HA COLABORADO O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN EDAD. %	268
TABLA 137	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HA COLABORADO O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TTHH. %	269
TABLA 138	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HA COLABORADO O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DE SU VIDA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TAMAÑO DEL MUNICIPIO. %	269
TABLA 139	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN COLABORA O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA ACTUALIDAD. RESULTADOS GENERALES Y POR TTHH. %	269
TABLA 140	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN COLABORA O NO EN MÁS DE UNA ORGANIZACIÓN EN LA ACTUALIDAD. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TAMAÑO DEL MUNICIPIO.	270

TIPO	NOMBRE	PÁGINA
TABLA 141	CRITERIOS PARA LA CLASIFICACIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN A LA QUE ESTA ADSCRITA	270
TABLA 142	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TTHH. %	271
TABLA 143	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE COLABORA. RESULTADOS GENERALES Y SEGÚN TAMAÑO DEL MUNICIPIO. %	271
TABLA 144	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HORARIO EN EL QUE EJERCE SU ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR EDAD. %	272
TABLA 145	DISTRIBUCIÓN DEL VOLUNTARIADO ACTUAL SEGÚN HORARIO EN EL QUE EJERCE SU ACTIVIDAD VOLUNTARIA. RESULTADOS GENERALES Y POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. %	272
TABLA 146	COBERTURA DE EXPECTATIVAS SEGÚN SEXO. %	273
TABLA 147	COBERTURA DE EXPECTATIVAS SEGÚN EDAD. %	273
TABLA 148	COBERTURA DE EXPECTATIVAS SEGÚN TIPO DE TAREAS. %	273