

Implicación y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales

Análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva

José Carlos León Jariego (Dir.)
Patricia Vaz García
Alicia Muñoz Silva
Manuel Sánchez García.
Octavio Vázquez Aguado
Manuela Fernández Borrero



IMPPLICACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS
VOLUNTARIOS EN ORGANIZACIONES
DE SERVICIOS SOCIALES

DIRECCIÓN DEL ESTUDIO
JOSÉ CARLOS LEÓN JARIEGO

COORDINACIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO
PATRICIA VAZ GARCÍA

INVESTIGADORES
ALICIA MUÑOZ SILVA. MANUEL SÁNCHEZ GARCÍA.
OCTAVIO VÁZQUEZ AGUADO. MANUELA FERNÁNDEZ BORRERO

IMPPLICACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS
VOLUNTARIOS EN ORGANIZACIONES
DE SERVICIOS SOCIALES
ANÁLISIS DEL VOLUNTARIADO SOCIAL EN LA
PROVINCIA DE HUELVA

JOSÉ CARLOS LEÓN JARIEGO
(Ed.)



Universidad
de Huelva

COLLECTANEA

123

2008

©

Servicio de Publicaciones
Universidad de Huelva

©

José Carlos León Jariego

Tipografía

Textos realizados en tipo Garamond de cuerpo 10,5, notas en Garamond
de cuerpo 8/auto y cabeceras en versalitas de cuerpo 8.

Papel

Offset industrial ahuesado de 90 g/m²
Papel ecológico, exento de cloro

Encuadernación

Rústica, cosido con hilo vegetal

Printed in Spain. Impreso en España.

I.S.B.N.

978-84-96826-70-0

Depósito legal

H - 206 - 2008

Imprime

Artes Gráficas Bonanza, S.L.

Reservados todos los derechos. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación, sin permiso escrito del Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

C.E.P.

Biblioteca Universitaria

IMPLICACION y permanencia de los voluntarios en organizaciones de servicios sociales : análisis del voluntariado social en la provincia de Huelva : informe de investigación / dirección del estudio, José Carlos León Jariego ; coordinación del trabajo de campo Patricia Vaz García ; investigadores, Alicia Muñoz Silva...[et al.]. -- Huelva : Universidad de Huelva, 2008
192 p. ; 24 cm. -- (Collectanea (Universidad de Huelva) ; 123)

ISBN 978-84-96826-70-0

1. Voluntariado. 2. Trabajo social I. León Jariego, José Carlos II. Vaz García, Patricia III. Muñoz Silva, Alicia IV. Universidad de Huelva. IV. Título. V. Serie.
364.46
364.46(460.354)

Este estudio ha sido realizado mediante financiación conseguida al amparo de la Orden por la que se regulan y convocan subvenciones en el ámbito de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía. La edición ha sido financiada por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, a través de la Convocatoria de Incentivos para la realización de actividades de carácter científico y técnico en las Universidades Públicas Andaluzas

PRÓLOGO	15
1. INTRODUCCIÓN	
1.1. El voluntariado social	21
1.2. Implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones de Servicios Sociales	24
2. METODOLOGÍA	
2.1. Variables e instrumento	35
2.1.1. Variables sociodemográficas	35
2.1.2. Variables relacionadas con las características de las Asociaciones y las funciones que los voluntarios desarrollan en las mismas	36
2.1.3. Disposición de ayuda	36
2.1.4. Motivación	40
2.1.5. Apoyo social	42
2.1.6. Implicación con la organización	43
2.1.7. Permanencia en la organización	45
2.2. Procedimiento	45
3. RESULTADOS	
3.1. Perfil sociodemográfico de los voluntarios sociales de la provincia de Huelva	55
3.1.1. Edad, género, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia de los voluntarios	55

3.1.2. Nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia según género y edad.....	57
3.1.2.1. <i>Edad, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia en las mujeres voluntarias y los hombres voluntarios</i>	57
3.1.2.2. <i>Género, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia según la edad de los voluntarios</i>	59
3.2. El ejercicio del voluntariado social en la provincia de Huelva.....	61
3.2.1. Experiencia y duración del voluntariado social, funciones desarrolladas en las Asociaciones, ámbito de actuación, tamaño y localización geográfica de las Asociaciones	61
3.2.2. Variables sociodemográficas (género, edad, nivel de estudio y actividad laboral) relacionadas con la experiencia y duración del voluntariado social, las funciones desarrolladas en las Asociaciones, el ámbito de actuación, el tamaño y la localización geográfica de las Asociaciones.....	64
3.2.2.1. <i>El género de los voluntarios</i>	64
3.2.2.2. <i>La edad de los voluntarios</i>	66
3.2.2.3. <i>El nivel de formación de los voluntarios</i>	68
3.2.2.4. <i>La actividad laboral de los voluntarios</i>	70
3.2.3. Asociación de las variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado.....	71
3.2.3.1. <i>La duración de la acción voluntaria y su relación con las funciones desarrolladas en la Asociación, el ámbito de actuación y la localización geográfica de las Asociaciones</i>	71
3.2.3.2. <i>La ubicación geográfica y número de voluntarios de las Asociaciones de los diferentes sectores de trabajo</i>	73

3.2.3.3. <i>El tamaño de las Asociaciones (número de voluntarios) de las diferentes zonas de la provincia.....</i>	74
3.3. La disposición para la ayuda en los voluntarios sociales de la provincia de Huelva	75
3.3.1. Empatía.....	76
3.3.2. Responsabilidad social	77
3.3.3. Conductas de ayuda.....	78
3.3.4. Variables sociodemográficas y del ejercicio del voluntariado asociadas a la empatía, responsabilidad social y conductas de ayuda de los voluntarios.....	80
3.3.4.1. <i>Variables sociodemográficas asociadas a la empatía, responsabilidad social y conductas de ayuda de los voluntarios</i>	80
3.3.4.2. <i>Variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado asociadas a la empatía, responsabilidad social y conductas de ayuda de los voluntarios</i>	83
3.4. La motivación de los voluntarios sociales de la provincia de Huelva.....	86
3.4.1. La motivación global de los voluntarios sociales onubenses	88
3.4.2. Análisis de los diferentes tipos de motivación expresadas por los voluntarios.....	90
3.4.3. Variables sociodemográficas y del ejercicio del voluntariado asociadas a la motivación de los voluntarios.....	91
3.4.3.1. <i>Índice general de motivación, variables sociodemográficas y variables relativas al ejercicio del voluntariado</i>	91
3.4.3.2. <i>Diferentes motivos para ser voluntarios, variables sociodemográficas y variables relativas al ejercicio del voluntariado</i>	93

3.5. Apoyo social en el voluntariado	101
3.5.1. Apoyo social y variables sociodemográficas básicas.....	102
3.5.2. Apoyo social y características del ejercicio del voluntariado	103
3.6. Factores relacionados con la implicación de los voluntarios en sus Asociaciones	104
3.6.1. Descripción de las medidas de implicación	104
3.6.1.1. <i>Satisfacción</i>	104
3.6.1.2. <i>Integración</i>	106
3.6.2. Descripción de las medidas de implicación en función de las variables sociodemográficas	108
3.6.2.1. <i>Satisfacción</i>	108
3.6.2.2. <i>Integración</i>	119
3.6.3. Relación de las variables de implicación con otras variables psicológicas.....	111
3.6.3.1. <i>Satisfacción</i>	111
3.6.3.2. <i>Integración</i>	113
3.7. Factores relacionados con la permanencia de los voluntarios en sus organizaciones	115
3.7.1. Descripción de la medida de permanencia	115
3.7.2. Descripción de la medida de probabilidad de permanencia en la Asociación en función de las variables sociodemográficas	118
3.7.3. Relación de la probabilidad de permanencia con otras variables psicológicas	122
3.7.4. Relación entre la probabilidad de permanencia y las medidas de implicación	124
4. CONCLUSIONES	
4.1. Perfil sociodemográfico de los voluntarios sociales de la provincia de Huelva	127
4.2. Características del ejercicio del voluntariado.....	128
4.3. Ejercicio del voluntariado y características sociodemográficas	129

INDICE

4.4. La disposición de ayuda entre los voluntarios sociales.....	132
4.5. La motivación de los voluntarios sociales.....	134
4.6. El apoyo social de los voluntarios sociales	136
4.7. Implicación y permanencia en las Asociaciones de los voluntarios onubenses y su relación con el resto de variables del estudio	138
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	143
ANEXO I: CUESTIONARIO	149
ANEXO II: BASE DE DATOS DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS ..	167
ANEXO III: MAPAS DE DISTRIBUCIÓN DE LAS ASOCIACIONES.....	183

PRÓLOGO

Existe un amplio consenso sobre la importante contribución que, mediante la participación de la sociedad civil, realiza el voluntariado tanto al logro de mayores cotas de bienestar social como a la profundización de la democracia. Esta importancia es consecuencia de las numerosas aportaciones realizadas por voluntarios al logro de aspiraciones como la paz, la libertad y la igualdad como pilares de una sociedad más democrática y justa (Mogin, 2001; Omoto y Snyder, 2002).

Este creciente reconocimiento de la importancia de la labor voluntaria ha promovido que las Administraciones Central y Autonómica hayan promulgado sendas leyes que precisan el concepto de voluntariado e indican los derechos y deberes de los voluntarios, regulan el ejercicio del voluntariado en las entidades que desarrollan programas de acción voluntaria y asignan las funciones y competencias de las Administraciones en este ámbito.

La actividad del voluntariado social responde al deseo de muchas personas de ofrecer, de manera organizada y sistemática, su compromiso en el desarrollo de actividades altruistas. Una dimensión fundamental de la acción voluntaria es que trasciende a la actividad en sí, para adquirir un compromiso con la erradicación de las causas que generan las situaciones de desigualdad y exclusión con las que trabajan los voluntarios sociales.

Estas reflexiones ponen de manifiesto la estrecha vinculación que existe entre voluntariado y progreso social. Esta relación se acentúa en la medida que el voluntariado no sólo canaliza la participación de la ciudadanía, sino que también genera opinión pública, presiona ante las administraciones para atender nuevas realidades sociales y teje redes de apoyo social imprescindibles para los propios voluntarios y las personas que se benefician de su trabajo.

Pero el compromiso del voluntariado social no se entiende sin la solidaridad que alimenta su acción. Esta solidaridad es la expresión práctica de la responsabilidad natural que tienen las personas y los grupos humanos de contribuir al bienestar de todos, especialmente de los que tienen mayor necesidad (De Sebastián, 1996). La solidaridad, como señala García Roca (1994), nos permite salir de nosotros mismos e ir al encuentro del otro con el propósito, no siempre logrado, de intentar mejorar su situación. El voluntariado favorece la organización de esta preocupación y, aunque la solidaridad no se agota en esta forma organizada de acción, no se podría comprender sin ella.

Si históricamente la solidaridad se ha ejercido o entre iguales o de forma descendente desde la acción pública hacia las personas más necesitadas, el voluntariado social debe comprender que, hoy en día, esta solidaridad necesita de un nuevo discurso donde el otro, el que recibe la ayuda del voluntario, es un otro más universal que no se agota en la presencia cercana y próxima del convecino, sino que se extiende más allá de las redes sociales que las relaciones interpersonales permiten establecer (Zubero, 2000).

Tabares (2000) señala, acertadamente, que la solidaridad hay que verla siempre en una dimensión de protesta, propuesta y apuesta que contribuya al desarrollo de la justicia social. Esta circunstancia exige que el voluntario adecue su estilo de vida personal a los valores que alimentan la solidaridad, para ello resultan urgentes líneas de reflexión y formación dirigidas a favorecer el compromiso con las necesarias transformaciones de los colectivos y de las personas individualmente consideradas, y a acentuar la esperanza de alcanzar dichos logros (Gaona, 2000).

Estas ideas sirven de base a nuestra concepción del *voluntariado como un instrumento de progreso social basado en la solidaridad*. Pero la realización del trabajo de investigación que presentamos en este volumen pretendía ir más allá de la expresión de un determinado concepto de voluntariado.

Con esta investigación buscábamos aproximarnos al estudio del voluntariado social onubense. Para comenzar a conocer a los voluntarios sociales de nuestra provincia nos propusimos dos objetivos: dibujar el mapa del voluntariado social en Huelva y evaluar las características psicosociales que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las entidades en las que se integran.

Para desarrollar la primera de estas tareas se han estudiado con detalle los rasgos sociodemográficos que presentan los voluntarios sociales onubenses y las características de las Organizaciones no Gubernamentales (en adelante ONGs) con las que colaboran.

Para alcanzar el segundo objetivo se ha analizado la influencia que diferentes variables psicológicas (motivación, empatía, responsabilidad social, conductas de ayuda y apoyo social) tienen en la implicación y permanencia de los voluntarios y las voluntarias en las entidades que desarrollan programas de Servicios Sociales.

En la lectura de la memoria que presentamos se encontrarán datos que pretenden responder a estas dos cuestiones:

1. ¿Quiénes son los voluntarios sociales onubenses?
2. ¿Qué rasgos personales y circunstancias psicosociales les han animado a implicarse y permanecer como voluntarios en las Asociaciones?

Hemos tratado de responder con claridad a ambas y por ello esperamos que los resultados presentados en este informe ayuden al desarrollo del voluntariado social. Creemos que conocer el perfil de los voluntarios puede potenciar la eficacia de las políticas sociales dirigidas a su captación. Por otro lado, identificar los factores que mejoran la integración y satisfacción de los voluntarios favorece el diseño de estrategias organizativas que

optimicen la labor que los voluntarios desarrollan en las ONGs con las que colaboran. También los voluntarios pueden encontrar en los datos que contiene este trabajo algunas reflexiones que ayuden a consolidar su identidad colectiva, a través del autoconocimiento de sus rasgos sociodemográficos y psicosociales más significativos.

Por último, y no por ello menos importante, deseamos expresar nuestro agradecimiento más sincero a todas las personas e instituciones que han hecho posible este trabajo de investigación. En primer lugar a la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social que financió su realización a través del Servicio de Voluntariado Social. Queremos agradecer también a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Huelva la cesión de espacios y recursos informáticos imprescindibles para el desarrollo técnico del trabajo. A los profesionales e instituciones públicas que nos facilitaron el contacto con muchas Asociaciones en las que colaboran los voluntarios. A las organizaciones de voluntariado que en todo momento atendieron nuestras peticiones y siempre respondieron con agilidad y generosidad a nuestras demandas. Finalmente, nos queda agradecer la impagable colaboración de todos los voluntarios y todas las voluntarias que cumplimentaron el cuestionario presentado en nuestra investigación y nos animaron a profundizar en el estudio del voluntariado. Con todos ellos estamos en deuda, esperamos que este libro y la información que recoge ayuden a pagar, aunque sólo sea de forma parcial, dicha deuda.

1.
INTRODUCCIÓN

1.1. EL VOLUNTARIADO SOCIAL

Para delimitar el campo de estudio de nuestra investigación¹ es necesario definir previamente el concepto de “Voluntariado”. El voluntariado ha sido tradicionalmente entendido como una forma de participación de los ciudadanos en la resolución de problemas colectivos. En un primer momento esos problemas eran de carácter eminentemente social, en la actualidad el voluntariado cubre un amplio espectro de necesidades, de manera que existen voluntarios y voluntarias medioambientales, culturales, etc.

Francisco Bernardo y Víctor Renes recogen las características comunes que aparecen en la práctica totalidad de las definiciones del voluntariado:

“Sería voluntario el que actúa desinteresadamente, con responsabilidad, sin remuneración económica, en una acción realizada en beneficio de la comunidad, que obedece a un programa de acción, con voluntad de servir; en una actividad solidaria y social, el trabajo voluntario no es una actividad laboral habitual, es una decisión

¹ Este informe es resultado del Proyecto de Investigación: Factores que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones de Servicios Sociales, financiado por la Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social de la Junta de Andalucía.

El trabajo ha sido realizado por un equipo de investigación formado por los siguientes profesores de la Universidad de Huelva: José Carlos León Jariago (Responsable del Proyecto), Alicia Muñoz Silva, Manuel Sánchez García y Octavio Vázquez Aguado.

El trabajo de campo ha sido coordinado por Patricia Vaz García y desarrollado por Manuela Fernández Borrero, Lola Pérez Medina, Esperanza Delgado Gómez y Piedras Albas Márquez Torrescusa.

responsable que proviene de un proceso de sensibilización y concienciación, respeta plenamente al individuo o individuos a quienes dirige su actividad y aunque puede trabajar de forma aislada, por lo general actúa en grupo” (Calo, 1995; cit. en López-Cabanas y Chacón, 1999. pag. 221).

Dado el auge y aumento considerable del número de voluntarios y voluntarias en España en los últimos años y su adhesión a prácticamente la totalidad de sectores de actividad, este fenómeno ha despertado el interés de los investigadores y de la Administración que ha desarrollado un cuerpo normativo que define y regula la actividad voluntaria.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza, la Ley 7/2001 (BOJA de 24 de julio de 2001) define el marco y objeto de la acción voluntaria, destacando la importancia de la misma vinculada a la participación social, a la calidad de vida y al desarrollo democrático de la sociedad andaluza. La citada ley establece que la acción voluntaria organizada se refiere al conjunto de actividades desarrolladas por personas físicas que cumplan las siguientes condiciones (art. 3.1):

- a. Que sean de interés general, de acuerdo con el área de actuación en las que se desarrollan.
- b. Que sean consecuencia de una decisión libremente adoptada.
- c. Que se realicen de forma responsable y gratuita.
- d. Que se desarrollen en el marco de programas concretos realizados a través de entidades sin ánimo de lucro.

Así mismo, al amparo del art. 3.2, no se considera acción voluntaria organizada aquellas acciones aisladas o esporádicas, realizadas por razones familiares, de amistad, benevolencia o buena vecindad, las que se realicen como consecuencia de una relación civil, laboral, funcional o mercantil (aspecto éste que se vuelve a remarcar en el art. 6 de la citada ley donde se menciona que la acción voluntaria en ningún caso podrá reemplazar a actividades consideradas como trabajo remunerado), cualquier otra actuación que se derive de una obligación personal o deber

jurídico y las realizadas como práctica profesional, laboral o cualquier otra fórmula orientada a la acumulación de méritos.

Por otro lado, desde la misma ley (art. 4) se establecen los principios básicos sobre los que debe asentarse la acción voluntaria organizada, subrayando la libertad, la solidaridad, el compromiso social y la participación democrática.

La ley pretende abarcar todos los sectores en los que se desarrollan acciones voluntarias organizadas, muestra de ello es la relación de áreas de interés general que son enumeradas en el artículo 5. Dichas áreas de interés son: servicios sociales y sanitarios, defensa de los derechos humanos, exclusión social, discapacidades, desigualdades de género, racismo, xenofobia y homofobia, áreas de necesidad social, protección, información y formación de consumidores y usuarios, orientación sexual, medio ambiente, consumo, educación, ciencia, cultura, deporte, ocio y tiempo libre, patrimonio histórico, emergencias y protección civil, inmigración, cooperación y solidaridad internacional, educación por la paz, y cualquier otra área de necesidad o interés general de naturaleza y fines análogos a la anteriores y que se ajusten a esta ley.

Dado que este proyecto se centra en el estudio del voluntariado social, se eligieron determinados criterios para delimitar su ámbito de actuación. En primer lugar, se excluyó el voluntariado de protección civil, al estar vinculado a otro tipo de funciones de la acción social y al estar la acción voluntaria de emergencias y protección civil regida por su normativa específica (Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2001). Por otra parte, y de acuerdo con la delimitación de “voluntariado social” realizada en el Estudio sobre el Voluntariado Social de Andalucía (Consejería de Asuntos Sociales, 2004), se excluyeron todas aquellas entidades que focalizan su labor en el marco de acciones medioambientales, culturales, religiosas, deportivas o políticas.

Una vez definido el marco legal, las funciones y el ámbito de actuación del voluntariado social, a continuación se exponen la justificación y el planteamiento general del trabajo de investigación realizado.

1.2. IMPLICACIÓN Y PERMANENCIA DE LOS VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las organizaciones de Servicios Sociales es la preparación y motivación de sus trabajadores y de los voluntarios que prestan servicios en ellas. Dado que para la mayoría de estas organizaciones la labor realizada por los voluntarios y voluntarias es de extrema importancia, se hace imprescindible analizar los factores que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las mismas.

La implicación de los voluntarios con las Asociaciones u organizaciones en las que realizan su trabajo fue medida en nuestra investigación a través del estudio de la integración de los voluntarios en sus organizaciones y de la satisfacción de los voluntarios con el trabajo desempeñado en las mismas. Por otro lado, dado que también nos interesaba conocer los factores que facilitan la permanencia de los voluntarios, preguntamos a los voluntarios la probabilidad de seguir trabajando para la organización pasado un determinado período de tiempo. A partir del análisis de los factores personales y organizacionales relacionados con estas variables, se podrían proponer líneas de acción para mejorar la implicación de los voluntarios en el ejercicio de su rol y potenciar su permanencia en los programas de voluntariado. Todo ello, sin duda, repercutirá positivamente en el trabajo que realizan y en la eficiencia de las mismas organizaciones, también permitirá elaborar estrategias eficaces de captación de voluntarios y programas adecuados de formación adaptados a sus características y necesidades.

A medida que el fenómeno del voluntariado ha ido adquiriendo relevancia social, el interés de los investigadores ha ido aumentando progresivamente y, aunque es un aspecto de la realidad social sobre el que queda mucho por explorar y estudiar, existe una extensa bibliografía que recoge numerosas investigaciones en torno a esta temática.

Omoto y Snyder (1995) proponen un modelo que trata de explicar la conducta voluntaria al tiempo que intenta predecir

la permanencia de los voluntarios en las organizaciones. Este modelo fue puesto a prueba inicialmente a través de la investigación que estos mismos autores desarrollaron con voluntarios y voluntarias de una organización de apoyo a personas seropositivas. Básicamente, el modelo de Omoto y Snyder identifica tres estadios en el proceso de implicación y permanencia como voluntario en una organización, describe los rasgos psicológicos y conductuales asociados a cada uno de ellos, así como los contextos sociales y organizacionales en los que se desarrolla dicho proceso. Los tres estadios se corresponden con:

ANTECEDENTES DE LA CONDUCTA VOLUNTARIA: En esta fase se localizan diferentes factores que impulsan a algunas personas a iniciar una actividad de voluntariado. Dichos factores son, la disposición para la ayuda (en el que se integran una serie de atributos de personalidad como la empatía o la responsabilidad social que predisponen a ayudar a los demás), las motivaciones que llevan a las personas a ser voluntarias y les mantienen en su actividad a lo largo del tiempo, y el apoyo social para ser voluntario entendido como un clima social favorable hacia el compromiso en una actividad voluntaria.

EXPERIENCIA DEL VOLUNTARIADO: En este estadio, los autores, centrados en aquellas variables implicadas en la promoción o cese de la actividad voluntaria, destacan como elementos principales la satisfacción con la labor desarrollada y la integración de los voluntarios y voluntarias en la organización en la que desempeñan tales actividades.

CONSECUENCIAS DEL VOLUNTARIADO: por último, Omoto y Snyder muestran interés en predecir la permanencia en el tiempo de la actividad voluntaria y los cambios producidos en actitudes, conocimientos y conductas a raíz de la vivencia como voluntario o voluntaria.

Los resultados obtenidos apuntan que la permanencia de los voluntarios en una organización estaría determinada por sus motivaciones y la satisfacción que encuentran en su labor como voluntario, estableciéndose entre ambas variables y la duración

del voluntariado una relación directa y positiva. Por otra parte, también el apoyo social tendría una influencia directa sobre la permanencia de los voluntarios y voluntarias, si bien la relación que se establece entre ambas es de carácter negativo (a menor apoyo social percibido por el voluntario en su vida diaria mayor permanencia en la actividad voluntaria).

Mientras, la variable integración mostró una influencia indirecta, a través de la satisfacción, en la permanencia. La integración influye en la permanencia en tanto que la primera tiene repercusión directa sobre la satisfacción que, a su vez, mantiene una relación positiva y directa sobre la duración de la actividad voluntaria. Por último, también hay que destacar el papel de la disposición para la ayuda como predictor de la satisfacción y la integración de los voluntarios en las organizaciones.

En relación a la capacidad predictora del modelo sobre los cambios de actitudes y conductas en los voluntarios y voluntarias a raíz de su experiencia, básicamente se encontraron las mismas relaciones anteriormente expuestas, con la salvedad de que en este caso la relación referente al apoyo social fue positiva.

En nuestro país, Chacón y Vecina (1999) han encontrado una relación positiva entre integración en la organización y satisfacción por un lado y la expectativa de continuar en la organización por otro.

En nuestro estudio partimos del trabajo de Omoto y Snyder (1995), de las investigaciones realizadas en España por Chacón y colaboradores (Barrón y Chacón, 1997; Chacón y Vecina, 1999; Chacón y Vecina, 2000; Chacón, Vecina, Menard, y Sanz, 1997; Dávila de León y Chacón, 2003; Vecina et al., 2001; Vecina y Chacón, 1999), así como de otras del panorama internacional (Berkowitz & Lutterman, 1968; Penner, 2002; Davis, Hall y Meyer, 2003).

Establecimos una serie de variables y conceptos que debían quedar recogidos y analizados en detalle para tratar de comprender los procesos que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones de Servicios Sociales:

1. VARIABLES PERSONALES RELACIONADAS CON LA DISPOSICIÓN A AYUDAR A LOS DEMÁS. Conocer si existen disposiciones de carácter personal, rasgos, que favorezcan la realización de actividades voluntarias. En este apartado consideramos diversas características de personalidad como la empatía y la responsabilidad social; también incluimos el componente conductual de la disposición de ayuda, pidiendo a los voluntarios que nos describiesen la ayuda real prestada a otras personas en el pasado, en diversos momentos y en diferentes circunstancias. Si hacemos caso de investigaciones precedentes cabe esperar ciertos correlatos entre la actividad voluntaria y altas puntuaciones en las características de personalidad mencionadas anteriormente.
2. LAS MOTIVACIONES QUE LOS VOLUNTARIOS Y VOLUNTARIAS PERCIBEN QUE LOS MUEVEN A REALIZAR SUS LABORES DE VOLUNTARIADO. Estas motivaciones abarcan un amplio espectro de posibilidades, desde las que tienen un carácter altruista, que muchos autores han denominado motivos heterocentrados (ayudar a otros), hasta aquellas otras motivaciones centradas en uno mismo a las que califican como autocentradas; estas motivaciones pueden ser diversas como la necesidad de expresar valores humanitarios, ampliar sus conocimientos sobre un determinado problema o favorecer su desarrollo personal, etc. Personas diferentes pueden encontrarse involucradas en una misma acción voluntaria respondiendo a motivaciones distintas e incluso una misma persona puede responder a diversas motivaciones a lo largo de su trayectoria como voluntario. Los motivos por los que un individuo se implica en una actividad voluntaria no tienen que ser necesariamente los mismos que hagan que este sujeto permanezca realizando dicha actividad, ni permanecen inalterables con la edad de los/as voluntarios. Entre los voluntarios coexisten ambos tipos de motivaciones (heterocentradas y autocentradas), cumpliendo diversas

funciones psicosociales. En relación a estas funciones, autores como Clary et al. (1998), defienden la aplicación de la Teoría Funcional para explicar las motivaciones del voluntariado. Así mismo, a pesar de la coexistencia de ambos tipos de motivaciones, prevalecen en la mayoría de investigaciones los motivos heterocentrados, en general mejor valorados por los propios voluntarios/as (López-Cabanas y Chacón, 1999).

3. EL APOYO SOCIAL PERCIBIDO POR LOS VOLUNTARIOS PROCEDENTE DE OTROS VOLUNTARIOS Y DEL PERSONAL DE LA ORGANIZACIÓN EN LA QUE DESARROLLAN SU ACCIÓN VOLUNTARIA. Este apoyo puede estar centrado en las labores realizadas por el voluntario en la organización, pero también puede dirigirse a los problemas personales, económicos o familiares o cualquier otro tipo de situación propia de los voluntarios y voluntarias. La percepción del apoyo social incluye tanto el sentimiento y percepción de recibir apoyo como la satisfacción con la organización o personal que le proporciona dicho apoyo. El apoyo social percibido puede ser más importante que el recibido de forma real y objetiva, ya que influye en gran medida en el bienestar físico y psicológico del sujeto.

Estos tres tipos de factores serán considerados como variables independientes en nuestro trabajo, mientras que la implicación (relacionada con la satisfacción y la integración en la organización) y la probabilidad de permanencia en la actividad voluntaria serán tratadas como variables dependientes.

4. Por otro lado, también nos interesaba conocer LA ASOCIACIÓN DE LAS VARIABLES IMPLICACIÓN Y PERMANENCIA CON DIVERSAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS VOLUNTARIOS Y VOLUNTARIAS -edad, género, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia-, así como con determinados rasgos de las organizaciones y Asociaciones de Servicios Sociales y con el trabajo desempeñado por los voluntarios en las mismas -experiencia

anterior del voluntario en otras organizaciones de voluntariado, funciones desarrolladas en las Asociaciones, duración del trabajo voluntario, sector de trabajo de la organización, tamaño y localización geográfica de la misma-. La relación entre algunas de estas características sociodemográficas y su asociación con la implicación y permanencia en la actividad voluntaria ya ha sido estudiada en investigaciones realizadas con población de distintas nacionalidades, incluida la española. En general, en los resultados de estas investigaciones se observa una feminización del voluntariado, si bien existen estudios que matizan esta tendencia remarcando que la distribución de la variable género en la actividad voluntaria se ve influenciada por el tipo de conducta que se va a realizar en el desarrollo del voluntariado, sirva de ejemplo destacar ámbitos de actividad voluntaria como la protección civil o la intervención en emergencias donde predomina el voluntariado masculino (Chacón y Dávila, 2001).

La edad ha sido una de las características sociodemográficas tradicionalmente analizada en las investigaciones realizadas con voluntarios. En estudios con población española la edad media de los voluntarios y voluntarias se sitúan en un intervalo de los 25 a 30 años, predominando estudiantes y parados (Chacón et al., 1997); sin embargo, los propios autores advierten de la cautela con que deben tratarse estos resultados ya que pueden estar sesgados debido a problemas metodológicos de selección de la muestra. En el presente trabajo se ha pretendido lograr una muestra de voluntarios representativa de la realidad geográfica y social en la que se enmarca.

En la misma línea, estimamos que uno de los aspectos más interesantes de este trabajo reside en el esfuerzo realizado para intentar estudiar en profundidad el fenómeno del voluntariado social en la provincia de Huelva, considerando todos los factores y variables anteriores y analizando las posibles diferencias y peculiaridades de distintas

zonas geográficas y sectores de trabajo de los voluntarios. Tal y como acabamos de mencionar, la población objeto del estudio ha sido una muestra de los voluntarios y voluntarias que desarrollan su labor en organizaciones de Servicios Sociales en la provincia de Huelva dedicadas al trabajo con diferentes colectivos y problemas sociales. Por ello pensamos que los resultados obtenidos pueden resultar muy interesantes en sí mismos, así como abrir paso a futuras líneas de investigación a probar en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

En línea con los antecedentes descritos en esta introducción se presentan los objetivos de este proyecto de investigación:

1. Establecer el mapa y la situación actual del voluntariado social en la provincia de Huelva.
2. Identificar los rasgos sociodemográficos de los voluntarios y voluntarias de la provincia de Huelva: edad, género, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia.
3. Delimitar las variables referidas al trabajo desempeñado por el voluntario en la organización y las características de las Asociaciones: funciones desarrolladas en las Asociaciones, duración del trabajo voluntario, experiencia anterior en otras organizaciones de voluntariado, sector de trabajo de la organización, tamaño y localización geográfica de la misma.
4. Establecer relaciones entre las características sociodemográficas de los voluntarios, las características de las Asociaciones y las funciones desarrolladas en las mismas.
5. Identificar los rasgos de personalidad altruista o disposición personal para ayudar a los demás de los voluntarios y voluntarias.
6. Delimitar las motivaciones expresadas por los voluntarios para el desarrollo de sus tareas de voluntariado.
7. Evaluar el apoyo social que los voluntarios perciben que les prestan otros voluntarios de su organización y el personal de la entidad en la que desarrolla su acción voluntaria.

8. Relacionar las características del ejercicio del voluntariado, las variables psicológicas y el apoyo social percibido con la implicación y permanencia de los voluntarios y voluntarias en las organizaciones de Servicios Sociales.
9. Sugerir líneas de actuación para favorecer la integración y satisfacción de los voluntarios en las ONGs.

2.

METODOLOGÍA

2.1. VARIABLES E INSTRUMENTO

Para la obtención de los datos que nos permitiesen responder a las preguntas de la investigación, se elaboró un cuestionario que intenta recoger información acerca de todas las variables que, tal como hemos expuesto en la introducción, han sido consideradas relevantes para comprender y poder explicar la implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones de Servicios Sociales. La estructura final del cuestionario se puede ver en el Anexo I. La información recogida se agrupa en:

1. Variables sociodemográficas.
2. Variables relacionadas con las características de las Asociaciones y las funciones que los voluntarios desarrollan en las mismas.
3. Disposición de ayuda.
4. Motivación.
5. Apoyo social.
6. Implicación con la organización (satisfacción e integración en la misma).
7. Permanencia en la organización.

2.1.1. *VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS*

En este apartado, el cuestionario incluía preguntas relativas a la edad, género y nivel de estudios de los voluntarios. A su vez, también se les preguntaba si, en el momento de la recogida de

datos, tenían trabajo remunerado. Por otro lado se le pedía a los voluntarios que indicasen si vivían solos o acompañados y, en caso de vivir con otras personas, quiénes eran estas personas.

2.1.2. *VARIABLES RELACIONADAS CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LAS ASOCIACIONES Y LAS FUNCIONES QUE LOS VOLUNTARIOS DESARROLLAN EN LAS MISMAS*

A través de estas preguntas pretendíamos saber no sólo el nombre de la Asociación en la que trabaja el voluntario, además preguntábamos acerca del ámbito de actuación y la localización geográfica de dicha Asociación, el tiempo que el voluntario llevaba colaborando con ella, la función que el voluntario cubría dentro de la organización y si había colaborado previamente en otra Asociación. Si respondía que sí se le pedía que especificase en cuál.

2.1.3. *DISPOSICIÓN DE AYUDA*

El constructo de Disposición de Ayuda se midió a través de tres dimensiones distintas, siguiendo el criterio ya utilizado por Omoto y Snyder (1995). Estas dimensiones son empatía, responsabilidad social y autorregistro de conductas de ayuda.

Así, en primer lugar, es bien conocido el papel de la *empatía* en la adopción de la conducta prosocial (Eisenberg et al., 2002). Nuestro concepto de empatía considera los dos componentes de la misma, el cognitivo y el afectivo. Entendemos la empatía como la capacidad de ponerse en el punto de vista de otras personas, pero también de preocuparse por los problemas y necesidades que éstas pueden experimentar. En segundo lugar consideramos la *responsabilidad social* como el grado de autoexigencia en el cumplimiento tanto de las metas y retos personales, como de las normas y demandas que están presentes en cada uno de los contextos sociales en los que nos desarrollamos (la escuela, el grupo de amigos, el trabajo, la comunidad, el país o la sociedad en los que vivimos). Por último, también incluimos el componente conductual de la disposición de ayuda, pidiendo a

los voluntarios que nos describiesen la *ayuda real prestada* a otras personas en el pasado.

Los ítems utilizados en el cuestionario para cada una de las dimensiones fueron seleccionados tras un trabajo previo de traducción de los ítems originales y depuración de los mismos realizado por este grupo de investigación. A continuación aparecen los listados de los ítems retenidos tras el proceso de depuración, así como las referencias bibliográficas de los trabajos donde se pueden consultar las escalas originales.

Tabla 1. Escala de Empatía (Davis, 1980; adaptada a la población española por Mestre, Pérez-Delgado, Martí y Tur, 2004)

1. Intento tener en cuenta cada una de las opiniones de un desacuerdo (conflicto) antes de tomar una decisión
2. A menudo intento comprender mejor a mis amigos imaginándome cómo ven ellos las cosas
3. Pienso que hay dos partes para cada cuestión e intento tener en cuenta ambas
4. Cuando estoy disgustado con alguien habitualmente intento ponerme en su lugar por un momento
5. Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar
6. A menudo tengo sentimientos de afecto y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo
7. Cuando veo que a alguien se le toma el pelo tiendo a protegerlo
8. Cuando veo a alguien que está siendo tratado injustamente, a veces no siento ninguna compasión por él
9. A menudo estoy bastante afectado emocionalmente por cosas que veo que ocurren
10. Me describiría como una persona bastante sensible

Tabla 2. Escala de Responsabilidad social
(Berkowitz y Daniels, 1964)

1. No sirve de nada preocuparse por los sucesos actuales o los asuntos públicos ya que yo no puedo hacer nada por ellos
2. Cuando una persona no declara todos sus ingresos para evitar impuestos es como si robara dinero del gobierno
3. Si empezamos un trabajo es importante terminarlo
4. Soy una persona con la que la gente puede contar
5. Hago mis tareas como mejor sé
6. Aunque un voto valga poco, es importante ir a votar
7. Nuestro país iría mucho mejor si no tuviésemos elecciones y las personas no tuviesen que votar
8. Es más importante trabajar por el bien común que trabajar para tu propio beneficio
9. Nunca dejaría a un amigo tirado cuando espera algo de mí
10. La gente estaría mucho mejor si pudiese vivir lejos de otra gente y no tener que hacer nunca nada por ellos
11. Cada persona debería dar algo de su tiempo para el bien de su pueblo o ciudad
12. Hacer cosas que son importantes debería ser más prioritario que hacer cosas con las que tú disfrutas
13. En mi trabajo o centro de estudios, habitualmente me ofrezco para proyectos que exigen una dedicación especial
14. Si me dan una tarea la realizo, aunque aparezcan otras cosas que me apetece más hacer
15. Me siento muy mal cuando no termino un trabajo que prometí hacer.

Tabla 3. Autorregistro de Conductas de Ayuda
(Rushton, Chrisjohn y Fekken, 1981)

1. He ayudado a un desconocido que tenía problemas con el coche
2. He orientado a un desconocido
3. He hecho cambios para ayudar a un desconocido
4. He dado dinero, bienes o ropa a una organización benéfica
5. He dado dinero a un desconocido que lo necesitaba (o me lo había pedido)
6. He donado sangre
7. He ayudado a llevar las pertenencias de un desconocido (libros, paquetes, etc.)
8. He llevado a un desconocido en mi coche
9. He prestado cosas de cierto valor para mí a un vecino al que no conozco demasiado bien
10. He comprado deliberadamente postales navideñas de una organización benéfica porque sabía que era una buena causa
11. He ayudado a otra persona con una tarea que no sabía hacer bien cuando mis conocimientos eran mayores que los suyos
12. Antes de que se me pidiese, he cuidado voluntariamente las plantas, mascotas, casa o niños de un vecino, sin ser pagado por ello
13. He ofrecido ayuda para cruzar la calle a un minusválido o una persona mayor
14. He ofrecido mi asiento en un autobús o un tren a un desconocido que estaba de pie
15. He ayudado a un conocido a mudarse de casa

Para responder a los ítems de la disposición de ayuda los sujetos expresaban su grado de acuerdo con cada una de las frases que se le presentaban en una escala de 1 (Totalmente en desacuerdo) hasta 7 (Totalmente de acuerdo). Tras recodificar los ítems redactados en sentido inverso se suman las puntuaciones de los voluntarios en cada uno de los ítems de tal modo que elevadas puntuaciones indican elevada empatía o responsabilidad social.

Este proceso que implica responder, recodificar y puntuar a los voluntarios se repitió del mismo modo para casi todos los ítems que se utilizan en este estudio y que se describen a continuación.

2.1.4. MOTIVACIÓN

Para el estudio de las motivaciones e intereses de los voluntarios utilizamos los 30 ítems de la escala de Clary et al. (1998), que incluyen tanto motivos heterocentrados (centrados en los intereses de las personas a las que se ayuda) como autocentrados (centrados en los intereses de los propios voluntarios) para el ejercicio del voluntariado. Nosotros hemos utilizado la traducción que de esta escala han realizado Chacón y Dávila (2001).

Tabla 4. Ítems utilizados para medir motivación

1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo
2. Tengo amigos que son voluntarios
3. Estoy preocupado/a por aquéllos que son menos afortunados que yo
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a
5. El voluntariado me hace sentir importante
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad
7. Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo
8. Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando

9. Con el voluntariado me siento menos solo/a
10. Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios
11. Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros
12. Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando
13. El voluntariado incrementa mi autoestima
14. El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas
15. El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales
16. Siento compasión por la gente que sufre necesidades
17. Otras personas a las que estoy próxima dan un alto valor al servicio a la comunidad
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa
19. Siento que es importante ayudar a otros
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor
24. El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas
25. Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a
27. El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo/a
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos
30. Puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas

2.1.5. APOYO SOCIAL

Para medir la percepción de los voluntarios respecto al grado de apoyo social que recibe de su entorno utilizamos una adaptación del Duke-UNC Functional Social Support Questionnaire (Broadhead, Gehlbach, Degruy y Kaplan, 1988), a partir de la traducción utilizada por Rodríguez et al. (2004) y Roure, Reig y Vidal (2002).

Tabla 5. Ítems utilizados para medir apoyo social percibido

1. Recibo en mi casa la visita de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy
2. Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy
3. Recibo elogios y reconocimiento cuando hago bien mi trabajo
4. Cuento con personas que se preocupan por lo que me sucede
5. Recibo amor y afecto
6. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de la entidad de mis problemas en casa
7. Recibo visitas y ayuda cuando estoy enfermo en la cama por parte de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy
8. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de la entidad de mis problemas económicos
9. Salgo a distraerme y divertirme a menudo con otros voluntarios y personal de la organización en la que estoy
10. Recibo consejos útiles de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy cuando me ocurre algún acontecimiento importante en mi vida
11. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares

2.1.6. IMPLICACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN

Para medir la implicación de los voluntarios con su Asociación se utilizaron dos escalas distintas: satisfacción e integración. Así, en primer lugar, por un lado medíamos el grado de satisfacción de los voluntarios con el trabajo que desarrollan utilizando 9 adjetivos y 6 frases con las que los sujetos debían expresar su grado de acuerdo (se recogen en la siguiente tabla). Los 10 primeros ítems fueron utilizados por Omoto y Snyder (1995, pág. 676), mientras que los 5 últimos forman parte de la Job Satisfaction Survey de Spector (1985).

Tabla 6. Ítems utilizados para medir satisfacción con el trabajo

- Para usted, su trabajo como voluntario en esta organización es...
1. satisfactorio
 2. recompensante
 3. excitante
 4. interesante
 5. importante
 6. decepcionante
 7. agradable
 8. estimulante
 9. aburrido
 10. En general, estoy satisfecho con mi experiencia como voluntario
 11. Me apetece hacer mi trabajo de voluntariado
 12. A veces creo que mi trabajo no tiene sentido
 13. Disfruto haciendo las cosas que hago en mi trabajo
 14. Me siento orgulloso de hacer este trabajo
 15. Mi trabajo es divertido

En segundo lugar, para las medidas de integración de los voluntarios en la organización con la que colaboran utilizamos tres ítems tomados del trabajo de Omoto y Snyder (1995, pág. 676) y que corresponden a los ítems 1, 17 y 18 de nuestro

cuestionario (tabla 7). Por su parte, los ítems 2 a 10 forman el Organizational Commitment Questionnaire de Mowday, Steers y Porter (1979) según la traducción utilizada por Dávila y Chacón (2003). Finalmente, los ítems 11 a 16 pertenecen al componente afectivo de la escala de Compromiso Organizacional (Affective Commitment) de Meyer, Allen y Smith (1993).

Tabla 7. Ítems utilizados para medir integración en la organización

1. ¿Hasta qué punto es importante para ti asistir a las reuniones de la organización?
2. Estoy esforzándome haciendo más de lo que se espera normalmente para ayudar a esta organización a alcanzar sus objetivos
3. Comento con mis amigos que ésta es una gran organización a la hora de colaborar voluntariamente
4. Podría aceptar casi cualquier tipo de puesto con tal de seguir colaborando con esta organización
5. Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares
6. Estoy orgulloso/a de poder decir que formo parte de esta organización
7. Esta organización realmente inspira en mí lo mejor a la hora de desarrollar mi actividad voluntaria
8. Estoy muy contento/a por haber elegido esta organización para colaborar voluntariamente
9. Realmente me preocupo por el futuro de esta organización
10. Para mí ésta es la mejor de todas las organizaciones posibles con las que colaborar
11. Yo estaría muy contento si pudiera permanecer durante mucho tiempo en esta organización
12. Realmente siento como propios los problemas de esta organización

- 13.No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización
- 14.No me siento emocionalmente unido a esta organización
- 15.Yo no me siento como parte de una familia en esta organización
- 16.Esta organización significa mucho para mí
- 17.¿A cuántas reuniones relacionadas con su organización ha asistido en los últimos 3 meses? _____
- 18.¿A cuántos amigos ha conocido dentro de su organización? _____

2.1.7. PERMANENCIA EN LA ORGANIZACIÓN

Para obtener esta información planteamos dos preguntas distintas. La primera de ellas hacía referencia al número de años que el voluntario llevaba colaborando con su Asociación. La segunda era una escala de cuatro ítems en la que se pedía a los voluntarios que estimasen cuál sería la probabilidad que tenían, a su juicio, de seguir colaborando con su organización pasados medio año, un año, tres años o cinco años.

2.2. PROCEDIMIENTO

Dado que nuestro estudio hace referencia únicamente al voluntariado social, el equipo de investigación delimitó las áreas consideradas de interés para este trabajo. Se elaboró un sistema de codificación con ocho categorías, en las que se clasificaron todas las Asociaciones incluidas en el estudio en función del campo o área de trabajo en el que desarrollan su labor. Otras áreas en las que se desarrolla una intensa actividad voluntaria, como protección civil, gestión de emergencias, sanitaria, medio-ambientales, conservación del patrimonio histórico, cultura, ocio, deportes, etc. quedaron excluidas de nuestro estudio, al no tener sus actividades una clara ubicación en el ámbito de los Servicios Sociales. Las categorías resultantes aparecen en la siguiente tabla:

Tabla 8. Sistemas de categorías de clasificación de las Asociaciones

1. MUJERES: Asociaciones que trabajan por el bienestar de las personas de este colectivo
2. DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES: Todos aquéllos colectivos vinculados directamente a una afección física, psíquica y/o sensorial, y que trabajan por la mejora de la calidad de vida en general de aquellos que la padecen y quienes están a su alrededor (SIDA, Alzheimer, etc.)
3. DEPENDENCIAS: Asociaciones que trabajan en el ámbito de las adicciones, ya sean a sustancias o comportamentales
4. COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN: Todas aquellas organizaciones cuyo trabajo se centra en intentar paliar o mitigar la condición de desfavorecidos de los colectivos con los que trabaja, así como Asociaciones que trabajan principalmente o específicamente con inmigrantes. La inclusión del colectivo inmigrante en esta categoría no responde a ninguna relación preestablecida entre inmigración y personas desfavorecidas o marginación. Así mismo se tiene presente a las Asociaciones Pro-inmigrantes (constituidas por la población local) y Asociaciones de inmigrantes (constituidas por los propios inmigrantes). Dentro de esta categoría, el 21.2% de los voluntarios encuestados prestaban servicios en Asociaciones que trabajan específicamente en el área de la inmigración, y de éstos, sólo el 16,7% eran voluntarios en Asociaciones de inmigrantes, el resto lo son de Asociaciones pro-inmigrantes
5. MENORES (0 a 15 años) Y JÓVENES (16 a 30 años)

6. MAYORES (3ª edad, pensionistas...)
7. COOPERACIÓN INTERNACIONAL: Colectivos cuyo campo de actuación se encuentra en uno o varios países subdesarrollados o en vías de desarrollo (Tercer mundo, países subdesarrollados, en conflictos bélicos, etc.)
8. OTROS: Asociaciones que por la peculiaridad o la generalidad del colectivo por el que trabaja, no pueden incluirse en categorías anteriores (“Teléfono de la Esperanza” y “Colega”)

Una vez identificado qué tipo de Asociaciones formarían parte del estudio, se comenzó a recabar datos sobre las Asociaciones de Servicios Sociales de la provincia de Huelva. Para ello contábamos con un listado inicial, con un total de 84 Asociaciones, facilitado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, basado en un estudio llevado a cabo sobre “El Voluntariado Social de Andalucía”. Dicho listado resultó ser insuficiente: conocíamos la existencia de otras Asociaciones que no aparecían en él y, por otro lado, sabíamos que algunas de las entidades incluidas ya habían desaparecido.

Por este motivo nos dirigimos a la Delegación Provincial de la Agencia Andaluza de Voluntariado en Huelva. En este organismo nos facilitaron un censo con 493 Asociaciones de toda la provincia de Huelva. No obstante, en esta base de datos figuraban Asociaciones y entidades de todos los ámbitos. Así pues, el censo inicial de 493 fue minuciosamente depurado hasta quedar un total de 261 Asociaciones centradas en los Servicios Sociales.

A partir de ahí empezamos a trabajar con el listado inicial de 84 Asociaciones facilitado por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social y el censo depurado por nosotros a partir del listado de la Agencia Andaluza del Voluntariado.

Tras haber localizado a 80 Asociaciones a partir de las dos bases de datos con las que contábamos, comprobamos que prác-

ticamente el 50% de las mismas desarrollaban su actividad y tenían su sede en la capital y que existía un escaso movimiento asociativo localizado en la provincia hasta el momento. Intuíamos que estos datos podían diferir de la realidad, ya que zonas como la Sierra, el Andévalo, el Cinturón Agroindustrial y la Cuenca Minera apenas estaban representadas en la muestra obtenida hasta ese momento; esta circunstancia provocaba un importante sesgo a la hora de emprender nuestro estudio sobre el voluntariado social a nivel provincial. Por esa razón se abrieron nuevas vías de contacto que nos acercaran mucho más a la realidad de los movimientos asociativos de carácter social, que se desarrollasen en zonas de la provincia a las que hasta el momento no habíamos tenido acceso.

Para tratar de alcanzar este objetivo entramos en contacto con los Servicios Sociales Comunitarios de la Diputación de Huelva y solicitamos información sobre proyectos relacionados con la formación y el desarrollo de la acción voluntaria organizada que, promovidos desde la Diputación a través de las Unidades de Trabajo Social (en adelante UTS) distribuidas por toda la provincia, se estuviesen desarrollando en distintos municipios. Al ponernos en contacto con las diversas UTS de la provincia éstas nos facilitaron nuevos listados actualizados de las Asociaciones y centros de día existentes en cada una de las áreas geográficas en las que desarrollan su labor, así como el contacto con los trabajadores y trabajadoras sociales de los municipios. Muchos de estos profesionales nos facilitaron listados de las diversas entidades existentes en cada uno de sus municipios de trabajo. La información remitida abarcaba Asociaciones y entidades de todos los ámbitos por lo que también fue necesaria una posterior depuración.

En resumen, las fuentes de información a partir de las cuales elaboramos el listado de Asociaciones de voluntariado han sido:

1. Listado utilizado en el estudio sobre “Voluntariado social en Andalucía” facilitado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
2. Censo facilitado por la Agencia Andaluza del Voluntariado.

3. Proyectos sociales llevados a cabo desde los Servicios Sociales Comunitarios en colaboración con los municipios.
4. Listados de Asociaciones facilitados por las UTS y los trabajadores y trabajadoras sociales de los municipios.

Con estas fuentes de información, fue posible abarcar todas las zonas de la provincia y así obtener datos más representativos del conjunto del territorio provincial.

Por otra parte, previamente a la recogida de los datos también se decidió qué información se pediría a las Asociaciones; a tal efecto se elaboró una ficha que posteriormente serviría de guía para la creación de la base de datos:

- Nombre de la Entidad
- Ámbito de actuación
- Municipio
- Domicilio
- Teléfono
- Correo Electrónico
- N° de voluntarios
- Edad y género de los voluntarios (promedio)
- Nivel de formación
- Año de Constitución
- Financiación
- Página web y dirección electrónica

En esta fase del estudio, el contacto con todas las Asociaciones se estableció telefónicamente, si bien en algunos casos concretos se complementó esta vía de información con otras como el fax o el correo electrónico.

Al final de toda la labor de contacto telefónico se consiguió crear una base de datos con 143 entidades de Huelva y provincia. Con todas y cada una se estableció contacto telefónico directo con alguna persona responsable de las mismas, presidente/a, trabajador/a social, psicólogo/a, coordinador de voluntariado, que nos facilitó los datos que requeríamos. De estas 143 Asociaciones y entidades, sólo 97 contaban con grupos de voluntarios y voluntarias que trabajaban asiduamente en ellas, sumando un

total de 1785 voluntarios y voluntarias en toda la provincia. En los Anexos II y III se recogen tanto el listado de Asociaciones con voluntarios/as con las que trabajamos y la localización geográfica de las mismas dentro de la provincia de Huelva en función de las categorías descritas previamente en la tabla 8.

Dadas las características del estudio decidimos encuestar a todos los voluntarios y voluntarias, es decir, trabajar con toda la población y no únicamente con una muestra.

Finalmente, colaboraron en el estudio 81 de las 97 Asociaciones iniciales. Las variaciones en el número de Asociaciones a lo largo del estudio quedan reflejadas en la siguiente tabla:

Tabla 9. Asociaciones contactadas y colaboradoras en el estudio

Asociaciones CONTACTADAS	Asociaciones CON VOLUNTARIOS	Asociaciones COLABORADORAS EN EL ESTUDIO
143	97	81

Localizada la población de estudio comenzamos el trabajo de campo, siguiendo una serie de directrices elaboradas por el equipo investigador sobre el procedimiento a seguir en la recogida de los datos:

1. Se constituyó un equipo compuesto por 3 encuestadoras y 1 coordinadora del trabajo de campo. Cada encuestadora se encargó de dos zonas. Una misma persona se dedicó a la Sierra Este y Oeste, otra al Condado Norte y Sur, una tercera a las zonas del Andévalo y Cinturón Agroindustrial y la última de ellas se dedicó a la Cuenca Minera y la Costa. Si bien esta división fue la seguida para la recogida de datos, con objeto de facilitar la codificación de los datos se realizó otra división (tabla 10). Estas zonas fueron de nuevo unificadas, quedando un total de tres zonas para los análisis estadísticos finales: Capital, Costa-Condado y Andévalo-Sierra.

Tabla 10. División en zonas geográficas para el análisis de los datos

DIVISIÓN PARA EL ESTUDIO DE CAMPO	AGRUPACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE DATOS
HUELVA CAPITAL	HUELVA CAPITAL
COSTA	COSTA/CONDADO
CINTURÓN AGROINDUSTRIAL	
CONDADO	
ANDÉVALO-CUENCA MINERA	ANDÉVALO/ SIERRA
SIERRA	

2. La entrega de los cuestionarios en las Asociaciones se realizó tras una cita previa. En el momento de la entrega se acordaba la fecha aproximada de la recogida, no obstante indicábamos que volveríamos a llamar por teléfono para confirmar la fecha de recogida.
3. A los responsables de cada entidad se les entregaba una carta en la que se presentaba la investigación y el objeto de estudio de la misma, además de agradecerles su colaboración y ofrecerles la oportunidad de consultar los resultados que se obtuvieran del estudio.
4. Para garantizar una mayor confidencialidad, todos los cuestionarios se entregaron acompañados de sobres individuales. Los/as voluntarios/as, una vez cumplimentado el cuestionario, debían introducirlo en el sobre y cerrarlo antes de depositarlo en el lugar que cada entidad destinara para ello. Una persona de cada entidad se encargaría de distribuirlos y recogerlos, esta persona sería nuestro contacto a la hora de recoger los cuestionarios.
5. En todas las entidades, la entrega de cuestionarios se haría personalmente, a través de las encuestadoras, igual que la recogida de los mismos salvo en los casos que se exponen en el siguiente punto.
6. En aquellos municipios más lejanos y que exigían desplazamientos más largos se optó por llevar personalmente los cuestionarios y concertar la recogida de los mismos.

Así, en los casos en que fuera posible, se instó a las Asociaciones a citar a los voluntarios para la realización del cuestionario, recogéndolos personalmente la encuestadora ese mismo día. Si esto no fuera posible, se dejarían los cuestionarios a una persona responsable de la organización, quien se encargaría de su distribución entre los voluntarios/as. En este caso, los cuestionarios además de ir ensobrados individualmente, llevarían sello y etiqueta con la dirección postal a la que los voluntarios deberían remitirlos una vez los hubieran rellenado.

Debemos subrayar que, en general, la actitud que encontramos en las diferentes Asociaciones ha sido de colaboración, mostrando interés por el estudio y un trato muy cordial hacia las encuestadoras, al menos en lo que se refiere a la recepción de los cuestionarios. A la hora de la recogida de los cuestionarios las actitudes fueron más diversas, desde las que se mostraron muy implicadas intentando conseguir el mayor número posible de cuestionarios cumplimentados hasta aquellas otras que se involucraron en menor grado.

Tabla 11. Número de cuestionarios repartidos y recogidos

CUESTIONARIOS REPARTIDOS		CUESTIONARIOS RECOGIDOS	
SIN FRANQUEO POSTAL	CON FRANQUEO POSTAL	IN SITU	VÍA POSTAL
1026	216	394	65
TOTAL.....1242		TOTAL.....459	

Finalmente, en relación con el número de cuestionarios obtenidos, el proceso seguido se muestra en la tabla 11. Como hemos mencionado anteriormente, colaboraron en el estudio 81 Asociaciones, a las que se les entregaron personalmente los cuestionarios a rellenar por sus voluntarios, repartiéndose en total 1242. De todos estos cuestionarios entregados se han recuperado el 37%, esto es 459, de los cuales el 85% se recogió personalmente, el 15% restante nos fue remitido vía postal.

3.
RESULTADOS

3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

3.1.1. *EDAD, GÉNERO, NIVEL DE ESTUDIOS, ACTIVIDAD LABORAL Y MARCO DE CONVIVENCIA DE LOS VOLUNTARIOS*

Tal como se muestra en la tabla 12 (en la siguiente página), la distribución de los participantes en el estudio en función del género es la siguiente: el 70% son mujeres y el 30% hombres, lo que indica una mayor presencia de las mujeres en las Asociaciones de voluntariado social de la provincia de Huelva.

Respecto a la edad de los voluntarios y voluntarias encontramos una media de 47,68 años (desviación típica = 17,62). La voluntaria más joven tiene sólo 13 años y el de mayor edad tiene 87 años. Por tramos de edad, las personas más jóvenes (menores de 26 años) y de más edad (mayores de 66 años) suponen los porcentajes más bajos (13,8% y 17,7%, respectivamente); el mayor porcentaje (54,3%) está compuesto por personas con 47 o más años, seguidas por personas con edades entre 26 y 46 años (32%). Aproximadamente 7 de cada 10 voluntarios que han participado en el presente estudio tienen una edad comprendida entre 26 y 66 años. Los voluntarios con edades comprendidas en el intervalo de la edad activa para el trabajo (16-65 años) suponen el 78,8% del total de la muestra. Los voluntarios menores de 16 años suman el 2,3% y los mayores de 65 años representan el 18,9% del total.

Tabla 12. Género, edad, nivel de estudios y actividad laboral de los voluntarios sociales de la provincia de Huelva

GÉNERO	Mujer	70 %
	Hombre	30 %
EDAD	Media	47,68
	Desviación Típica	17,63
	Rango	13-87
	-26 años	13,8%
EDAD	26-46 años	32%
	47-66 años	36,6%
	+ 66 años	17,7%
	Sin estudios	4,1%
NIVEL DE ESTUDIOS	EGB	35,12 %
	Bachillerato/F Profesional	30,25 %
	Universitarios	30,51 %
TRABAJO	1 Sí	43,3 %
	2 No	56,7 %

Por otra parte, el 65,37% de los voluntarios cuenta con estudios primarios o secundarios, y sólo el 4,1% de los encuestados no tienen ningún tipo de educación reglada finalizada; las personas con estudios universitarios representan un porcentaje del 30,51%.

En cuanto a la situación laboral de las personas que han colaborado en el estudio se ha encontrado un porcentaje algo mayor de personas sin actividad laboral remunerada (56,7%) que de personas con trabajo (43,3%).

Otra información recogida ha sido la relacionada con la convivencia, esto es, las personas con las que los voluntarios/as comparten su hogar. La convivencia con la pareja e hijos es la que presenta el mayor porcentaje (37,5%), seguida de la vida en pareja (21,4%). Con los padres viven el 17% de los voluntarios entrevistados y solos el 13,3%. Con los porcentajes más bajos aparecen los hogares donde residen la pareja con sus hijos y ascendientes (1,4%) y las familias monoparentales (0,9%) que, en el gráfico, aparecen incluidas en la categoría “otros”.

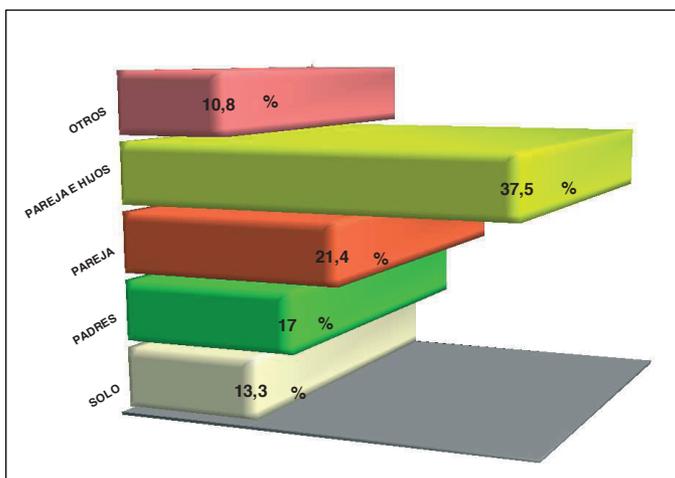


Gráfico 1. ¿Con quién conviven los voluntarios?

3.1.2. NIVEL DE ESTUDIOS, ACTIVIDAD LABORAL Y MARCO DE CONVIVENCIA SEGÚN GÉNERO Y EDAD

3.1.2.1. Edad, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia en las mujeres voluntarias y los hombres voluntarios

La media de edad de las mujeres voluntarias es de 48,41 años, algo más elevada que la media de edad de los hombres (45,89 años).

Tabla 13. Media, Desviación Típica y Rango de edad en Mujeres y Hombres voluntarios

	Media	48,41 años
Mujer	Desviación Típica	17,79
	Rango	13 años-82 años
	Media	45,89 años
Hombre	Desviación Típica	17,23
	Rango	14 años-87 años

Aunque no llegan a ser significativas, se aprecian algunas diferencias en el nivel de estudios de mujeres y hombres voluntarios, que se pueden observar en el gráfico 2. El porcentaje de hombres con estudios de Bachiller/Formación Profesional y estudios universitarios es ligeramente superior al de mujeres con este mismo nivel de estudios. El caso contrario ocurre con los estudios primarios, más frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. Sin estudios hay un porcentaje similar de hombres (4,3%) y mujeres (4,0%).

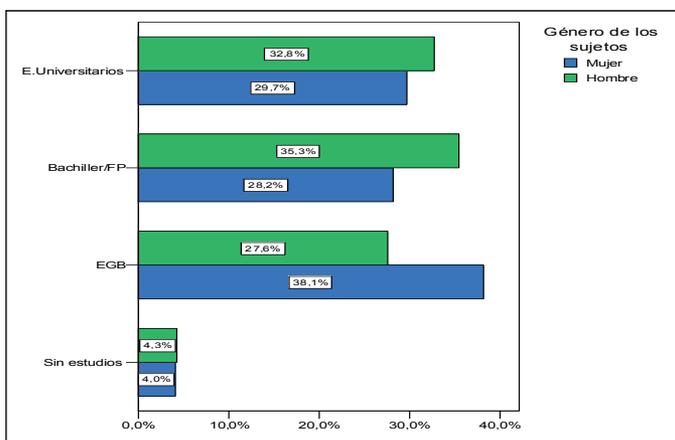


Gráfico 2. Nivel de estudios según género de los voluntarios

Por otro lado, sí se encuentran diferencias significativas en los porcentajes de mujeres y hombres voluntarios que tienen actividad laboral. El 62,3% de los hombres voluntarios trabajan frente al 34,7% de voluntarias que tienen actividad laboral remunerada.

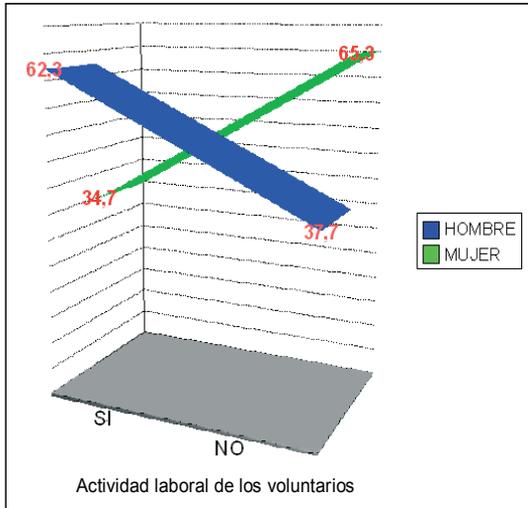


Gráfico3. Actividad laboral de los voluntarios según género

Respecto al tipo de convivencia, es algo mayor el porcentaje de mujeres que viven solas (15,1%) que de hombres (9,3%). Por el contrario, el porcentaje de mujeres que viven con su pareja o con su pareja e hijos es menor (55,7%) que el porcentaje de hombres que tienen dichos marcos de convivencia (65,9%).

3.1.2.2. Género, nivel de estudios, actividad laboral y marco de convivencia según la edad de los voluntarios

En los intervalos de edad más jóvenes (- de 26 años, 26-46 años y 47-67 años) los porcentajes de mujeres y hombres están en torno al 66% de mujeres y el 34% de hombres. En el intervalo de mayor edad (+ de 67 años) estos porcentajes suben hasta el 78% de mujeres y descienden hasta el 22% de hombres.

Como era de esperar, se encuentra una fuerte asociación entre edad y nivel de estudios, de forma que en el intervalo de edad más joven (- de 26 años) no se encuentra ninguna persona sin estudios. Además, en este tramo de edad se encuentran los porcentajes más elevados de sujetos con estudios medios y universitarios. La proporción de voluntarios con estudios primarios es mayor cuanto más elevada es su edad.

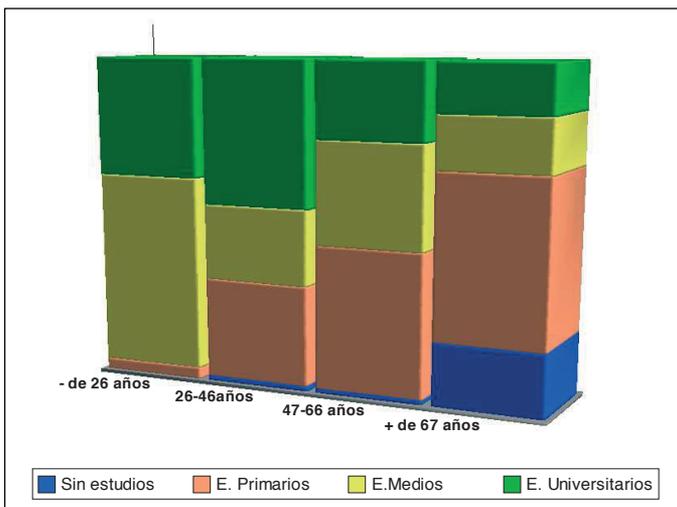


Gráfico 4. Nivel de estudios según la edad de los voluntarios

También se observa una clara relación entre edad y actividad laboral. Es en el intervalo de 26 a 46 años dónde encontramos un mayor porcentaje (71,4%) de voluntarios que trabajan. Por el contrario este porcentaje desciende al 1,4 % en las personas mayores de 67 años. El 42,9% de los voluntarios más jóvenes (- de 26 años) sí tienen actividad laboral, frente al 57,1% que no tiene trabajo.

La edad también está asociada a la forma de convivencia, de manera que en los voluntarios más jóvenes el estilo de vida familiar más frecuente es la convivencia con los padres, en los intervalos de edad media (de 26 a 46 años y de 47 a 66 años) prevalece la convivencia con la pareja e hijos, mientras que en

las personas mayores de 67 años encontramos el porcentaje más elevado (39,7%) de personas que viven solas.

3.2. EL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO SOCIAL EN LA PROVINCIA DE HUELVA

3.2.1. EXPERIENCIA Y DURACIÓN DEL VOLUNTARIADO SOCIAL, FUNCIONES DESARROLLADAS EN LAS ASOCIACIONES, ÁMBITO DE ACTUACIÓN, TAMAÑO Y LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ASOCIACIONES

En primer lugar hay que comentar que el 45,7% de las personas encuestadas ha tenido experiencias previas como voluntario en alguna otra Asociación diferente a la que colabora en la actualidad. En relación al *tiempo* que los voluntarios y voluntarias sociales de la provincia llevan colaborando con sus Asociaciones, los datos señalan una experiencia de cinco años y medio como voluntario, con un rango de tiempo muy amplio, desde 0 años (voluntarios que llevaban sólo algunos meses en la Asociación) hasta 30 años.

Tabla 14. Años que lleva colaborando como voluntario

Media	5,64
Desv. típ.	4,97
Mínimo	0 años
Máximo	30 años

Por su parte, la mayoría de los voluntarios encuestados realizan únicamente *funciones* de voluntariado (54,8%) en sus Asociaciones, aunque más de una cuarta parte de ellos son también miembros de la Junta Directiva (28,3%) y otros son Socios Colaboradores¹ además de voluntarios (16,8%).

¹ Son socios colaboradores aquellas personas que, además de realizar labores de voluntariado en el seno de una Asociación, contribuyen con una aportación económica al mantenimiento de la misma.

Tal y como detallamos en el apartado dedicado a la metodología del estudio, el *ámbito de actuación* de las Asociaciones se clasificó en ocho sectores:

- Inmigración y Colectivos Desfavorecidos
- Cooperación Internacional
- Dependencias
- Discapacidades
- Mayores
- Menores y jóvenes
- Mujeres
- Otros

Como puede observarse en el gráfico 5, el mayor porcentaje (23,7%) de voluntarios lo encontramos en Asociaciones que trabajan en el ámbito de las Dependencias, seguido con porcentajes similares (19% y 18,5%) por las Asociaciones que trabajan con los Mayores y con Inmigrantes y Colectivos desfavorecidos. Los porcentajes más bajos los encontramos en Asociaciones que trabajan en la Cooperación Internacional (3,5%) y con el sector de Infancia y Juventud (0,4%). La baja representación de este sector determinará su ausencia en el posterior análisis de los datos.

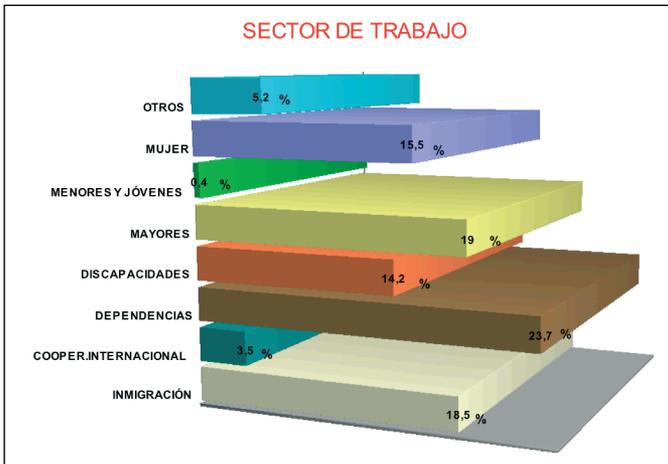


Gráfico 5. Porcentaje de voluntarios en las Asociaciones según sectores o ámbitos de actuación

Tal como se comprueba en el gráfico 6, el *tamaño de las Asociaciones* (por número de voluntarios) se distribuye de manera homogénea entre todas las categorías, aunque cabe destacar que el porcentaje menor (20,3%) corresponde a las Asociaciones con mayor número de voluntarios (más de 31).

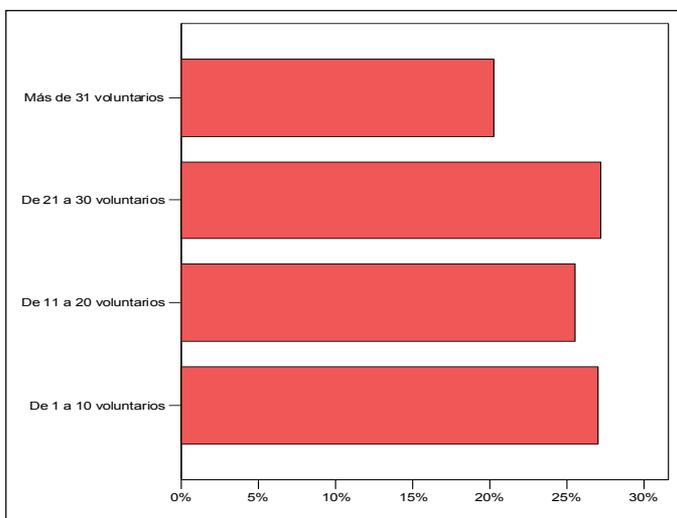


Gráfico 6. Porcentaje de Asociaciones según su número de voluntarios

Respecto a la localización geográfica de las Asociaciones, los voluntarios que han participado en el estudio colaboran en un 43,1% de los casos en Asociaciones de Huelva capital y en un 56,9% en Asociaciones situadas en distintas zonas de la provincia.

Tabla 15. Localización geográfica de las Asociaciones de voluntarios

	Frecuencia	Porcentaje
Capital	198	43,1
Costa-Condado	122	26,6
Andévalo-Sierra	139	30,3

3.2.2. *VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS (GÉNERO, EDAD, NIVEL DE ESTUDIOS Y ACTIVIDAD LABORAL) RELACIONADAS CON LA EXPERIENCIA Y DURACIÓN DEL VOLUNTARIADO SOCIAL, LAS FUNCIONES DESARROLLADAS EN LAS ASOCIACIONES, EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN, EL TAMAÑO Y LA LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS ASOCIACIONES*

3.2.2.1. *El género de los voluntarios*

No se han encontrado diferencias significativas en la duración (antigüedad) de la experiencia como voluntario en mujeres y hombres. Tampoco existen diferencias de género en la experiencia como voluntaria o voluntario en otras Asociaciones anteriores, ni en las funciones (miembro de la junta directiva, socio colaborador y voluntario) desarrolladas por hombres y mujeres, ni en la proporción de hombres y mujeres voluntarios en función del tamaño de la Asociación.

Por el contrario, sí se encuentran diferencias significativas en la dedicación de hombres y mujeres a las Asociaciones de los diferentes sectores de trabajo, tal y como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 16. Porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes sectores de trabajo

	MUJER	HOMBRE
Colectivos Desf. e Inmigración	17,9%	20,5%
Cooperación Internacional	3,6%	3,8%
Dependencias	14,6%	40,9%
Discapacidades, enfermedades y síndromes	16,2%	11,4%
Mayores	20,8%	15,2%
Menores y Jóvenes	0,3%	0,8%
Mujeres	22,1%	0%
Otros	4,5%	7,6%

Cabe destacar el elevado porcentaje de hombres que colaboran con Asociaciones que trabajan en el ámbito de las Depen-

dencias, el 40,9% de todos los hombres voluntarios colaboran con este tipo de Asociaciones. En segundo lugar los hombres colaboran con Asociaciones del sector de la Inmigración y Colectivos Desfavorecidos (20,5%), en tercer lugar con Asociaciones de Mayores (15,2%) y en cuarto lugar en el sector de las Discapacidades (11,4%). La distribución de las mujeres es más homogénea en su dedicación a los diferentes sectores, aunque destaca su participación en las Asociaciones de Mujeres (22,1%) -en estas Asociaciones no existen voluntarios masculinos-, mantienen un nivel de participación similar en las Asociaciones de Mayores, Inmigración y Colectivos Desfavorecidos y Discapacidades.

Respecto a la localización geográfica, existe una mayor participación masculina en las Asociaciones de la capital que en las de los pueblos de la provincia. Los hombres también participan en mayor proporción en Asociaciones ubicadas en los municipios de mayor tamaño. Así, el 57,6% de todos los hombres voluntarios colaboran en Asociaciones ubicadas en la capital, el 24,2% en municipios de la zona de la Costa-Condado y el 18,2% restante en la Sierra y el Andévalo. En el caso de las mujeres, el 37,7% colaboran con Asociaciones de la capital, el 36% con Asociaciones de la Sierra-Andévalo y el 26,3% con Asociaciones de la Costa-Condado.

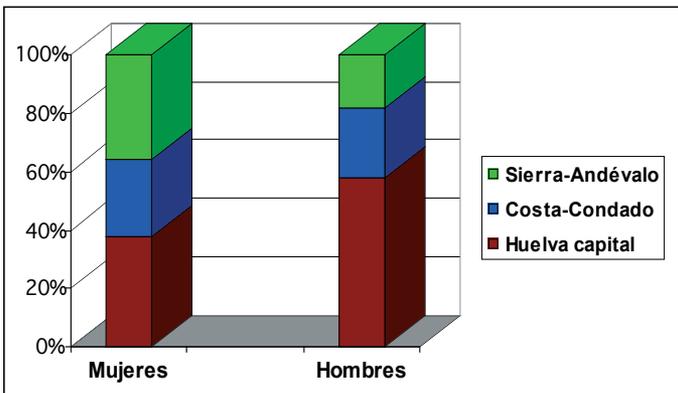


Gráfico 7. Mujeres y hombres voluntarios en Asociaciones de las distintas zonas de la provincia

3.2.2.2. La edad de los voluntarios

La edad aparece asociada a la experiencia y duración del voluntariado. Los porcentajes de voluntarios con experiencia anterior en otras Asociaciones se incrementan conforme aumenta la edad. La duración del ejercicio del voluntariado también tiene relación con la edad aunque ésta no sea tan progresiva como en la variable anterior, siendo los voluntarios con edades comprendidas entre los 47 y 66 años los que presentan una mayor experiencia en su labor como voluntarios.

Tabla 17. Media de años y Desviación Típica de la experiencia como voluntario según la edad

	-de 26 años	26-46 años	47-66 años	+ de 66 años
Media	2,36	4,34	7,49	5,63
Desv. típ.	2,12	3,58	6,50	5,42

También encontramos en el intervalo de edad de 47 a 66 años los porcentajes más elevados en relación a las funciones de carácter directivo o como socio-colaborador de los voluntarios en las ONGs. El 53,8% de las personas de estas edades asumen dichas funciones en las Asociaciones. En el intervalo de edad más joven, estas funciones son asumidas sólo por el 14,1% de los voluntarios. Entre los voluntarios de más edad el porcentaje se sitúa en el 38,4%.

Al analizar la relación entre la edad del voluntariado y el sector en el que colabora, encontramos que (ver gráfico 8):

- Las personas de mayor edad colaboran con más frecuencia en el sector de los Mayores. El 57,1% de los voluntarios mayores de 67 años son voluntarios en Asociaciones de Mayores.
- Las personas de edades comprendidas entre 47-66 años colaboran preferentemente en el Sector de las Dependencias (24,5%), en el Sector de la Mujer (21,4%) y la Inmigración y Colectivos Desfavorecidos (15,1%).

- Las voluntarias y voluntarios con edades comprendidas entre 26-46 años colaboran prioritariamente en el Sector de las Dependencias y las Discapacidades.
- Las voluntarias y voluntarios más jóvenes colaboran de manera significativamente mayor en las ONGs que trabajan con inmigrantes y colectivos desfavorecidos.

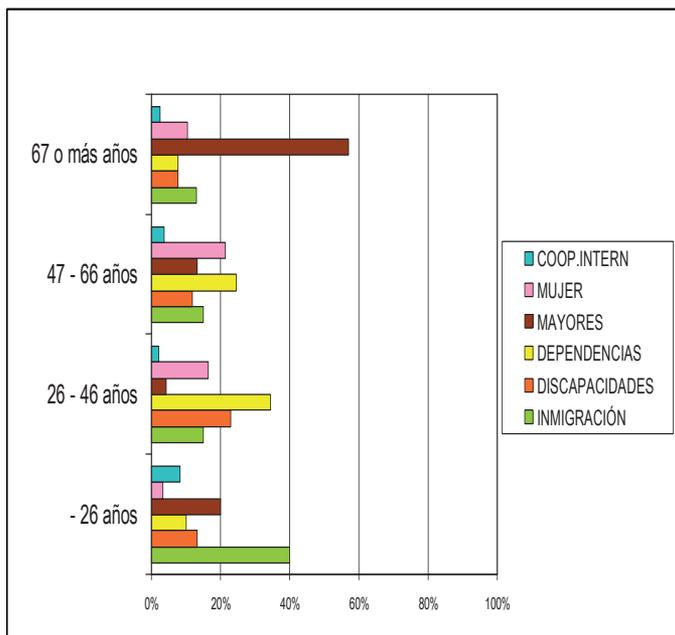


Gráfico 8. Voluntarios según la edad y su dedicación a los distintos sectores

Al analizar las edades de los voluntarios en cada uno de los sectores, y tal como podemos apreciar en el gráfico 9, se observa que en todos los sectores, excepto Mujer y Mayores, predomina (es superior al 50%) el voluntariado menor de 47 años. En el sector de Mayores ya hemos indicado la mayoritaria presencia de personas de más de 67 años y en el de Mujeres sólo el 37,3% de las voluntarias tiene menos de 47 años.

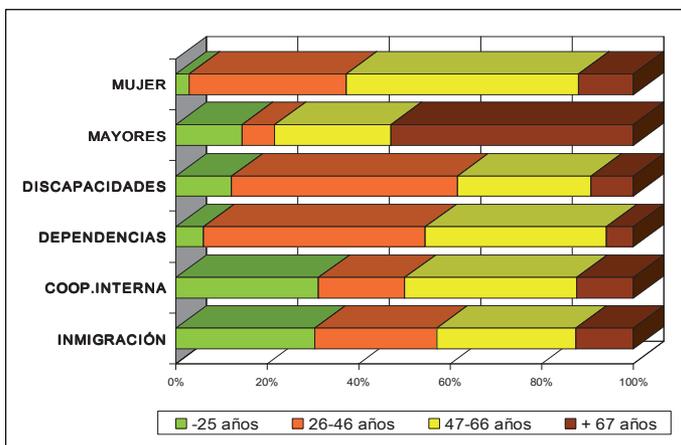


Gráfico 9. Edad de los voluntarios en los distintos sectores de trabajo

También se observa una relación significativa entre la edad de las voluntarias y voluntarios y la zona geográfica. La media de edad más baja se encuentra en los voluntarios de la Costa-Condado y la más elevada en la Sierra-Andévalo.

Tabla 18. Media y Desviación Típica de la edad de los voluntarios por zonas geográficas.

	Media	Desv. típica
Capital	47,27	16,94
Costa-Condado	44,70	17,77
Andévalo-Sierra	50,75	18,12
Total	47,68	17,63

3.2.2.3. El nivel de formación de los voluntarios

Nuestros resultados revelan que el nivel de formación de los voluntarios no está relacionado con los años de ejercicio del voluntariado, ni con haber estado en otra Asociación previamente. Tampoco es diferente el nivel de estudios del voluntario que tiene asignadas funciones directivas en la Asociación de aquéllos que no tienen este tipo de funciones.

Sí se observan relaciones significativas entre el nivel de estudios de los voluntarios y el sector de trabajo al que se dedican, el tamaño de la Asociación con la que colaboran y la zona de la provincia en la que se localiza dicha Asociación. Así, en el Sector de las Discapacidades se encuentra el mayor porcentaje de voluntarios con estudios universitarios (55,2%), seguido por el sector de la Cooperación Internacional (53,2%). El sector en el que se observa un mayor porcentaje de voluntarios sin estudios (14,1%) es el de Mayores. Este sector, junto con el de la Mujer y las Dependencias son los que presentan porcentajes más elevados de personas con estudios primarios.

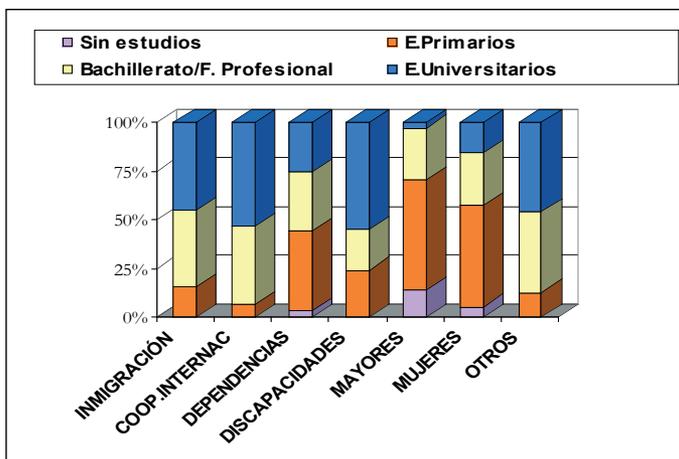


Gráfico 10. Nivel de estudios de los voluntarios por sectores de trabajo

Por su parte, en las Asociaciones con menor número de voluntarios (de 1 a 20 voluntarios) encontramos el mayor porcentaje de personas con estudios universitarios (39,75%), mientras que en las Asociaciones que cuentan con más de 20 voluntarios este porcentaje desciende a la mitad (19,8%). Por su parte, las personas que tienen estudios primarios representan el mayor porcentaje (50,9%) en las Asociaciones que tienen entre 21 y 30 voluntarios, mientras que en las Asociaciones con el menor

número de voluntarios (1 a 10 voluntarios) este porcentaje se sitúa en el 28,6%.

En relación a la localización geográfica, los voluntarios que colaboran en ONGs localizadas en Huelva capital tienen un mayor nivel de formación que los del resto de la provincia. En la provincia, los de la zona Costa-Condado presentan mayor nivel de formación que los de la zona Andévalo-Sierra.

Tabla 19. Nivel de estudios de los voluntarios según zonas geográficas

	Sin estudios	E.Primarios	E. Medios	E. Universitarios
Capital	2,3%	24%	31,4%	42,3%
Costa-Condado	6,1%	38,8%	31,6%	23,5%
Andévalo-Sierra	5,1%	48,7%	27,4%	18,8%

3.2.2.4. La actividad laboral de los voluntarios

Las personas que no tienen actividad laboral son los que llevan más tiempo colaborando como voluntarios. En concreto, el 26,9% de los voluntarios que no trabajan llevan más de 8 años colaborando con su Asociación, frente al 15,9% de los que sí tienen actividad laboral y también tienen una antigüedad como voluntarios superior a 8 años.

Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas en las funciones que asumen en las Asociaciones los voluntarios que tienen actividad laboral frente a aquéllos que no trabajan.

Respecto al sector de trabajo, en las Asociaciones del ámbito de las Dependencias encontramos el porcentaje más elevado de voluntarios con actividad laboral (34,1%, de todos los voluntarios con actividad laboral colaboran en este sector); por el contrario, y quizás en consonancia con la media de edad de los voluntarios del sector, en las Asociaciones de Mayores se localiza el mayor porcentaje (29,8%) de los voluntarios que no trabajan.

Según la localización geográfica de la Asociación, es en la Zona de la Sierra-Andévalo donde se encuentra el mayor porcentaje de voluntarios sin trabajo, 70,1% frente al 29,9% de voluntarios que sí tienen trabajo. El mayor porcentaje de voluntarios con trabajo lo encontramos en la ciudad de Huelva (51,1% del total de los voluntarios con actividad laboral colaboran con Asociaciones de la capital); en la zona de la Costa-Condado se localiza al 28,8% de los voluntarios sociales que tienen actividad laboral.

3.2.3. ASOCIACIÓN DE LAS VARIABLES RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO

También hemos analizado si existe asociación entre las siguientes variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado:

- la antigüedad en el ejercicio de la conducta voluntaria,
- las funciones desarrolladas por los voluntarios en las Asociaciones,
- el sector o ámbito en que prestan sus servicios las ONGs en las que colaboran los voluntarios,
- el tamaño o número de voluntarios de la Asociación y
- la zona de la provincia en la que se localiza la Asociación.

Todo ello con la finalidad de identificar con mayor precisión las características de la acción voluntaria que desarrollan las personas participantes en esta investigación. Comentamos a continuación las relaciones más interesantes que se observan entre las variables mencionadas:

3.2.3.1. La duración de la acción voluntaria (número de años como voluntario) y su relación con las funciones desarrolladas en la Asociación, el ámbito de actuación y la localización geográfica de las Asociaciones

Una mayor antigüedad como voluntario está asociada al desempeño de funciones directivas en las Asociaciones. El 40% de

las personas que llevan colaborando más de 8 años en tareas de voluntariado desempeñan funciones directivas en las Asociaciones; cuando la duración del voluntariado es entre 4 y 8 años, entre 1 y 4 años o menor de 1 año, este porcentaje desciende al 37,8%, 24,2% y 14,7% respectivamente (gráfico 11).

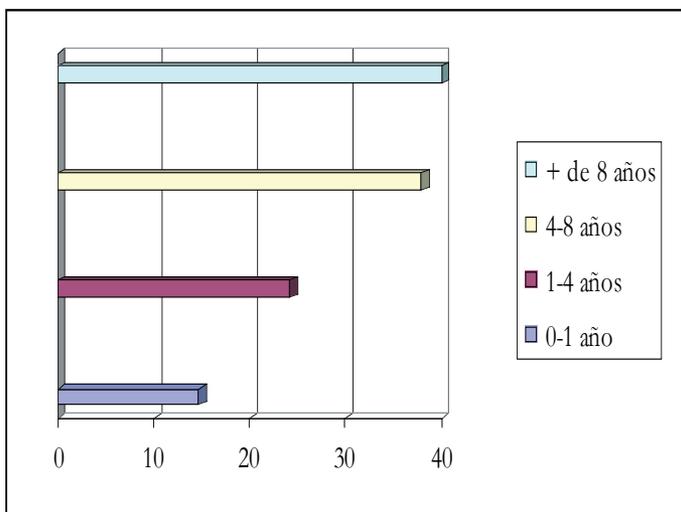


Gráfico 11. Porcentaje de voluntarios que tienen funciones directivas en las Asociaciones según el número de años como voluntario

Con respecto a la relación entre antigüedad y sector de trabajo, los resultados indican que excepto en el sector de Mayores, los voluntarios con menos de 1 año de experiencia suponen el 25% o más de los voluntarios de cada sector. Por otro lado, sólo en el ámbito de las Dependencias y la Cooperación Internacional los voluntarios con más de 8 años de experiencia suponen (de los tramos de experiencia utilizados: menos de 1 año, entre 1 y 4 años, entre 4 y 8 años, más de 8 años) el mayor porcentaje de los cuatro intervalos. En el sector de las Discapacidades y de los Mayores el mayor porcentaje de voluntarios tienen entre 1 y 4 años de experiencia (ver gráfico 12 en página siguiente).

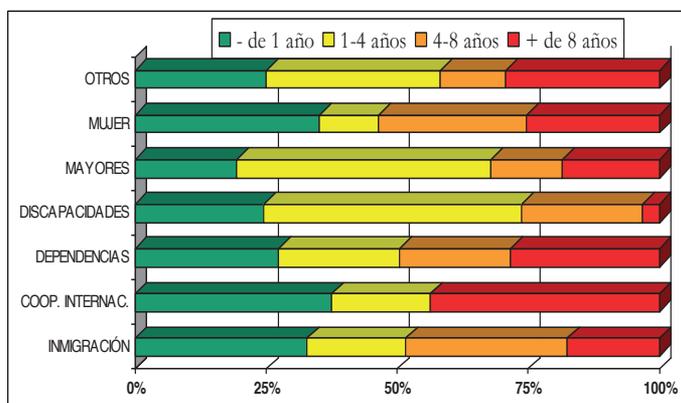


Gráfico 12. Años de experiencia como voluntario según ámbitos de actuación de las Asociaciones

Por último, como se observa en la tabla 20, la duración media de la actividad voluntaria es ligeramente mayor en la zona Costa-Condado que en la capital. El voluntariado con una experiencia menor de trabajo en su Asociación se localiza en la zona del Andévalo-Sierra.

Tabla 20. Media y Desviación Típica de la duración de la experiencia como voluntario según localización geográfica

Agrupación de los municipios por zonas	Media	Desv. típica
Capital	5,77	5,45
Costa-Condado	6,48	5,07
Andévalo-Sierra	4,68	3,82

3.2.3.2. La ubicación geográfica y número de voluntarios de las Asociaciones de los diferentes sectores de trabajo

Con respecto a la relación entre zona geográfica y sector de trabajo, el 76,5% de los voluntarios del sector de la Inmigración y Colectivos Desfavorecidos se localizan en ONGs de Huelva capital. El 100% de los voluntarios que colaboran con ONGs

del sector de la Cooperación Internacional se ubican, también, en la capital. Las ONGs del sector de las Dependencias se localizan en la zona Costa-Condado (51,4%) y el resto (48,6%) en la capital. El 66,2% de las organizaciones del sector Mujeres se encuentran en la zona del Andévalo-Sierra.

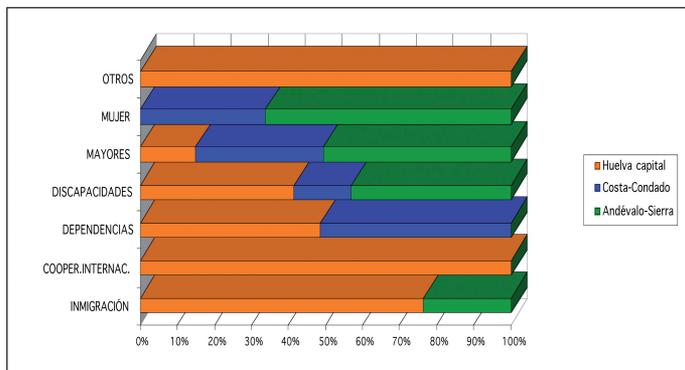


Gráfico 13. Localización geográfica de las Asociaciones según ámbito de actuación

También se observa relación entre el número de voluntarios de la Asociación según el ámbito en el que actúa. En el sector de las Dependencias prevalecen (64,7%) las Asociaciones con el número de voluntarios más elevado (+ de 31 voluntarios). En el Sector de la Cooperación Internacional existe un mayor porcentaje (81,3%) de Asociaciones con un tamaño más reducido (de 11 a 20 voluntarios). Siete de cada diez Asociaciones del Sector de las Discapacidades tienen menos de 11 voluntarios, mientras que las Asociaciones del sector Mujer tienen como máximo 20 voluntarias.

3.2.3.3. El tamaño de las Asociaciones (número de voluntarios) de las diferentes zonas de la provincia.

Como puede apreciarse en el siguiente gráfico, podemos observar que las Asociaciones con mayor número de voluntarios se localizan en la capital, mientras que las Asociaciones con menos voluntarios se sitúan en la Costa-Condado.

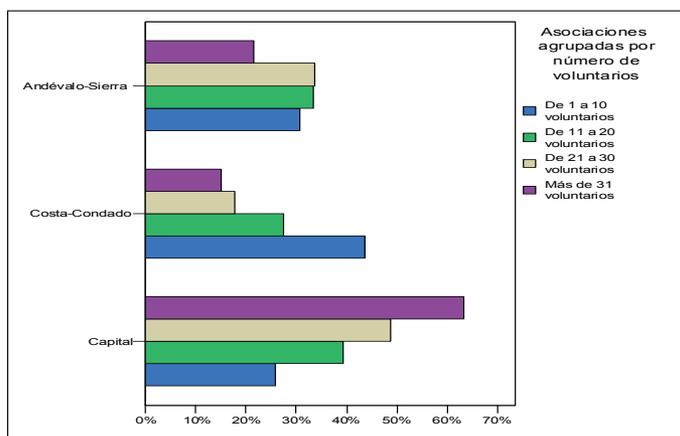


Gráfico 14. Tamaño de las Asociaciones (según número de voluntarios) en las diferentes zonas de la provincia

En una posición intermedia se encuentran las Asociaciones ubicadas en la zona del Andévalo-Sierra, donde destacan las organizaciones de tipo medio con un número de voluntarios que oscila entre 11 y 30.

3.3. LA DISPOSICIÓN PARA LA AYUDA EN LOS VOLUNTARIOS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Como ya se comentó en el apartado de metodología, en esta investigación la disposición para la ayuda de los voluntarios sociales se ha medido a través de las variables: *empatía*, *responsabilidad social* y *conductas de ayuda*, utilizadas en otras investigaciones que han analizado, en diferentes ámbitos, el altruismo y las conductas prosociales. En nuestro caso, estas dimensiones configuran un rasgo psicológico que, según Omoto y Snyder (1995), puede definirse como la *predisposición personal del voluntario para ayudar a otros*.

Cada una de las tres variables se evaluó con un conjunto de ítems (10 en la escala de Empatía y 15 en las escalas de Responsabilidad Social y Autorregistro de Conductas de Ayuda) relacionados con los constructos que se pretenden evaluar. A

estos ítems se responde mostrando el grado de acuerdo (1 = totalmente en desacuerdo y 7 = totalmente de acuerdo) en el caso de las Escalas de Empatía y Responsabilidad Social, y señalando la frecuencia (1 = Nunca, 7 = Siempre) con la que se habían emitido las conductas en el pasado en el caso de la Escala de Autorregistro de Conductas de Ayuda.

Posteriormente se generó una única medida calculando la puntuación media de los ítems que formaban cada escala. De este modo, las puntuaciones de los voluntarios y voluntarias en estas variables presentan valores de 1 a 7, de forma que, valores bajos y cercanos a 1, indican empatía y responsabilidad social bajas, y baja frecuencia en la emisión de conductas de ayuda; mientras que valores elevados, cercanos a 7, representan niveles altos de dichas variables.

A continuación se exponen los resultados más significativos de cada una de estas tres variables.

3.3.1. EMPATÍA

La puntuación media obtenida por los voluntarios en la Escala de Empatía es de 5.96 con una desviación típica de 0.75. Se trata de una puntuación que expresa niveles de empatía muy elevados en la población objeto de estudio y que se relaciona con el hecho de que el 54.4% de las personas que han participado en este estudio expresan niveles de empatía iguales o superiores a 6 puntos.

De los 10 ítems que componen la Escala de Empatía, el ítem “A menudo tengo sentimiento de afecto y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo” es el que presenta una puntuación media más alta ($\bar{x} = 6,39$; $\sigma = 1,03$). Por el contrario el ítem “Cuando estoy disgustado con alguien habitualmente intento ponerme en su lugar por un momento” es el que presenta una puntuación más baja ($\bar{x} = 5,46$; $\sigma = 1,65$).

Para poder interpretar con mayor facilidad los datos y presentarlos gráficamente, se generó una nueva variable que agrupa a los sujetos en cinco categorías, desde sujetos con “Muy baja empatía” hasta sujetos con “Muy alta empatía”.

En el siguiente gráfico se presentan los valores de la variable empatía categorizada:

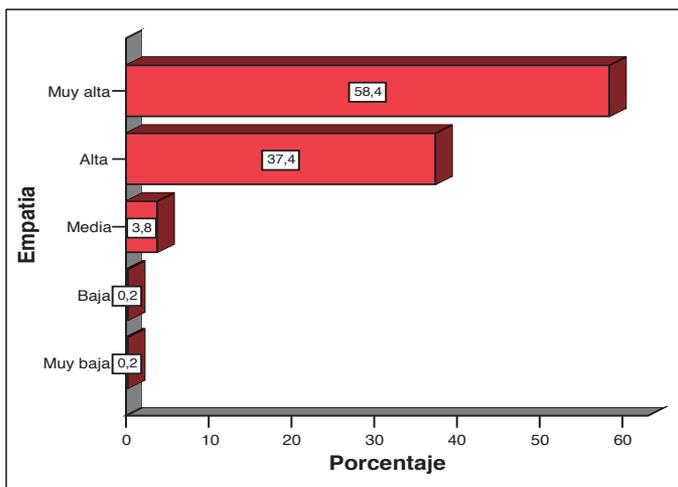


Gráfico 15. Grado de Empatía de los voluntarios

Los datos referentes a la variable categorizada nos indican también una gran disposición empática en los voluntarios y voluntarias onubenses: la mayoría de los voluntarios (264) expresan niveles muy altos de empatía, 169 voluntarios manifiestan altos niveles de empatía, 17 niveles medios y sólo dos personas expresan niveles de empatía bajos o muy bajos.

3.3.2. RESPONSABILIDAD SOCIAL

De las tres variables que forman el constructo de disposición para la ayuda, la responsabilidad social es la que alcanza la puntuación más elevada ($\bar{x} = 6,04$; $\sigma = 0,63$) entre los voluntarios sociales que han participado en este estudio. El 57,8% de los voluntarios ha obtenido una puntuación igual o superior a 6 en esta variable medida con una escala de 1 a 7.

De los 15 ítems que componen la Escala de Responsabilidad Social, el número 3 “Si empezamos un trabajo es importante

terminarlo” es el que alcanza una puntuación media más elevada (6,70). En el extremo opuesto, el ítem “Hacer cosas que son importantes debería ser más prioritario que hacer cosas con las que tú disfrutas” tiene la menor puntuación media (5,20).

También con esta variable se procedió a su categorización para presentar con mayor sencillez los datos y facilitar su interpretación gráfica (gráfico 16). La distribución de los sujetos en esta variable es la siguiente: sólo el 2,6% de los voluntarios sociales (12 personas) presentan niveles muy bajos, bajos o medios de responsabilidad social; 142 voluntarios (el 31,2%) manifiestan tener niveles altos de responsabilidad social y 301 (el 66,2%) presentan niveles muy altos en esta variable.

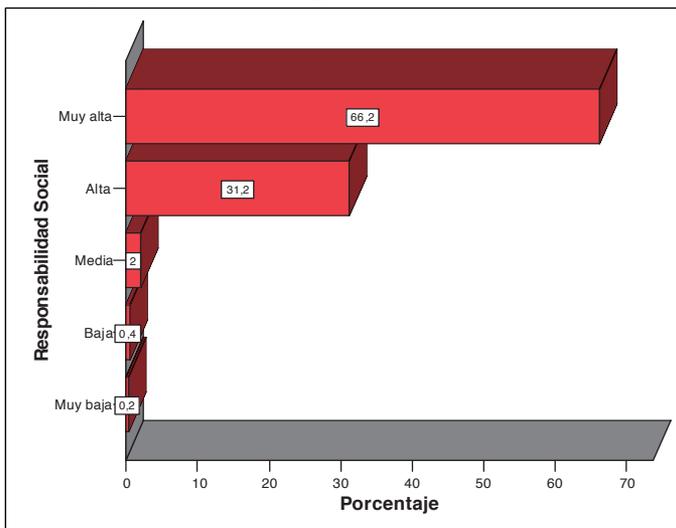


Gráfico 16. Grado de Responsabilidad Social de los voluntarios

3.3.3. CONDUCTAS DE AYUDA

Con esta variable se ha tratado de medir la frecuencia con la que los voluntarios han prestado en el pasado su ayuda de forma altruista. Se trata de conductas que pretenden resolver un problema de otra persona, sin esperar nada a cambio ni como

contraprestación de un favor recibido anteriormente por el voluntario.

Al contrario de lo que comentamos en la variable Responsabilidad Social, en ésta, que ahora analizamos, los voluntarios han obtenido la menor puntuación ($\bar{x} = 4,58$; $\sigma = 1,11$) de las tres variables que configuran las variables personales relacionadas con la disposición a ayudar a los demás.

En relación a los distintos ítems que componen la escala de Autorregistro de Conductas de Ayuda, el ítem “He orientado a un desconocido” presenta la puntuación media más elevada ($\bar{x} = 6,06$; $\sigma = 1,25$), mientras que el ítem “He donado sangre” es el que alcanza la puntuación media más baja ($\bar{x} = 2,88$; $\sigma = 2,52$).

En la variable categorizada los datos también expresan una menor frecuencia de los valores muy altos o altos en comparación con las variables Empatía y Responsabilidad Social.

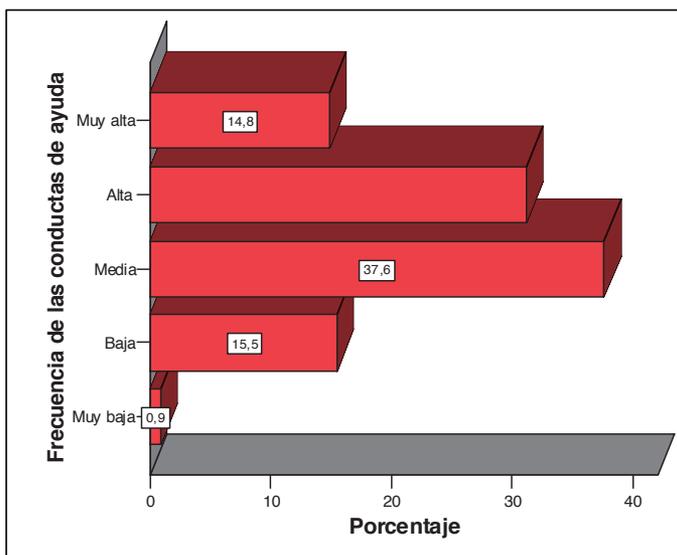


Gráfico 17. Frecuencia de las conductas de ayuda de los voluntarios

3.3.4. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y DEL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO ASOCIADAS A LA EMPATÍA, RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CONDUCTAS DE AYUDA DE LOS VOLUNTARIOS

3.3.4.1. Variables sociodemográficas asociadas a la empatía, responsabilidad social y conductas de ayuda de los voluntarios

De las variables sociodemográficas analizadas cabe destacar que:

- La edad está asociada a diferentes niveles de responsabilidad social y de conductas de ayuda de los voluntarios.
- El género tiene relación con la empatía de los voluntarios.
- Según sea el nivel de estudios y el marco de convivencia de los voluntarios también se encuentran diferencias en la frecuencia con la que ayudan a otras personas.

La única variable sociodemográfica que presenta relación significativa con el nivel de responsabilidad social de los voluntarios es la edad. Los niveles más elevados de responsabilidad social se encuentran entre los voluntarios que tienen entre 47 y 66 años, seguidos por los que tienen más de 67 años. Ninguno de los voluntarios de mayor edad expresa niveles muy bajos de responsabilidad social, mientras que sólo los voluntarios más jóvenes presentan este nivel muy bajo de responsabilidad social en el 1,7% de los casos.

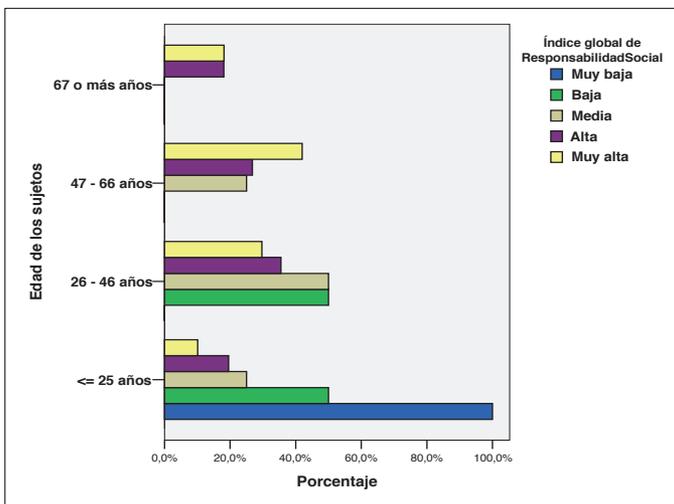


Gráfico 18. Responsabilidad social según la edad de los voluntarios

La edad también se asocia a la frecuencia de conductas de ayuda de los voluntarios y voluntarias. Los datos recogidos permiten afirmar que los niveles más elevados de los comportamientos de ayuda prestada a otras personas se localizan entre los voluntarios de mayor edad. Tal como se observa en la siguiente tabla, los porcentajes de voluntarios que emiten en un nivel muy alto estas conductas aumentan conforme aumenta su edad.

Tabla 21. Frecuencia de conductas de ayuda según la edad de los voluntarios

	<= 25 años	26 - 46 años	47 - 66 años	67 o más años
Muy baja	5,0%			1,3%
Baja	35,0%	20,1%	7,5%	10,4%
Media	40,0%	43,2%	38,4%	29,9%
Alta	16,7%	28,1%	37,7%	33,8%
Muy alta	3,3%	8,6%	16,4%	24,7%

Por otro lado, las mujeres voluntarias de nuestro estudio muestran niveles más altos de empatía que los hombres. Tal como se observa en la tabla 22, ninguna mujer expresa niveles muy bajos o bajos de empatía y en el 63,2% de los casos (frente al 47,7% de los hombres) manifiestan tener niveles muy altos de este rasgo psicológico.

Tabla 22. Nivel de empatía según el género de los voluntarios

	Mujer	Hombre
Muy baja		,8%
Baja		,8%
Media	3,9%	3,0%
Alta	32,9%	47,7%
Muy alta	63,2%	47,7%

Respecto al nivel de formación, hemos encontrado que la frecuencia con la que los voluntarios prestan su ayuda (en ám-

bitos ajenos a las Asociaciones con las que trabajan) es menor cuanto mayor es su nivel de estudios. Los voluntarios sin estudios son los que presentan un porcentaje más elevado (25%) en el nivel “muy alto” de la variable de conductas de ayuda, seguidos de los voluntarios con estudios primarios (17,5%), los que tienen estudios medios (10,2%) y los voluntarios con estudios universitarios (8,4).

En el siguiente gráfico se reflejan los cinco niveles de la variable conductas de ayuda distribuidos según el nivel de formación de los voluntarios.

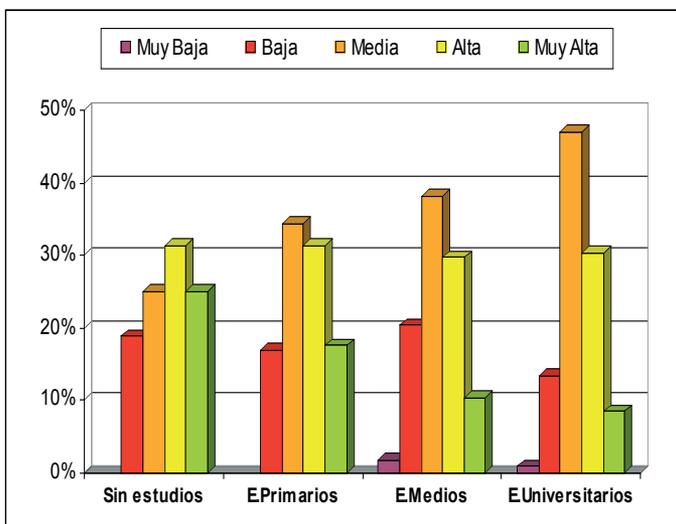


Gráfico 19. Conductas de ayuda según el nivel de estudios de los voluntarios

Por último, también se ha encontrado una relación significativa entre la ayuda prestada por los voluntarios y su marco de convivencia. Los voluntarios que conviven con sus padres o en familias monoparentales son los que manifiestan menores niveles de esta conducta. Los voluntarios que viven con sus parejas son los que han ayudado con mayor frecuencia a otras personas en el pasado.

3.3.4.2. *Variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado asociadas a la empatía, responsabilidad social y conductas de ayuda de los voluntarios*

De las variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado hay que destacar que:

- Los voluntarios sociales presentan diferentes niveles de empatía y conductas de ayuda según la zona geográfica en la que se ubica la Asociación.
- El sector de trabajo, la función desarrollada en la Asociación y la experiencia previa como voluntario presentan relaciones significativas con la frecuencia en la que prestan su ayuda los voluntarios.
- Ninguna de las variables relativas al ejercicio del voluntariado tiene relación significativa con la responsabilidad social de los voluntarios. Veamos estos resultados con más detalle.

Los voluntarios que colaboran con Asociaciones localizadas en la zona del Andévalo y la Sierra son los que presentan, en mayor porcentaje, niveles muy altos de empatía. Comparativamente, los niveles más bajos de empatía se localizan entre los voluntarios de la zona de la Costa y el Condado, aunque, tal como se comentó anteriormente, también los voluntarios de estas zonas presentan niveles muy considerables de este rasgo psicológico tan necesario para el ejercicio del voluntariado.

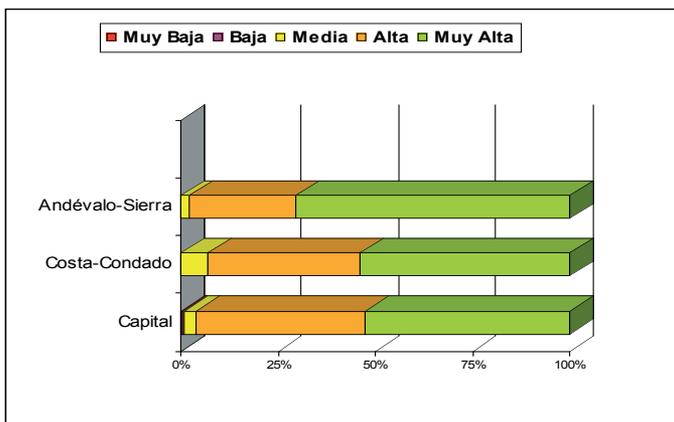


Gráfico 20. Empatía de los voluntarios según zonas geográficas

Aunque la relación entre el sector de trabajo y la empatía no resulta estadísticamente significativa ($p = 0,071$), si se puede indicar que en los sectores de Otros (Colega y Teléfono de la Esperanza), de Discapacitados y de la Mujer, se encuentran los niveles de empatía más altos de los voluntarios.

Por otro lado, al igual que ocurre con la empatía, también los voluntarios de la zona del Andévalo y la Sierra son los que expresan haber ayudado a otras personas en un mayor número de ocasiones. Tal como se observa en la tabla 23, en el caso contrario se encuentran los voluntarios de la zona de la Costa y el Condado que son los que presentan valores más bajos en la variable conductas de ayuda.

Tabla 23. Frecuencia de las conductas de ayuda de los voluntarios según zona geográfica

	Andévalo-Sierra	Huelva capital	Costa-Condado
Muy baja y Baja	10,1%	16,2%	24,1%
Media	32,6%	41,4%	37,1%
Alta y Muy alta	57,2%	42,4%	38,8%

Los comportamientos de ayuda a otros también se distribuyen de manera diferente según los sectores de trabajo de las Asociaciones. En el gráfico 21 (página siguiente) se puede observar que las conductas de ayuda son más frecuentes entre los voluntarios del sector de los Mayores (el 58,6% de estos voluntarios puntúan en los niveles altos o muy altos de esta variable) y del sector de la Mujer (el 53,6% también presenta nivel alto o muy alto en la variable). Por el contrario, los voluntarios del sector de las Discapacidades son los que alcanzan un menor porcentaje (33,8%) en los valores más altos de la variable conductas de ayuda.

RESULTADOS

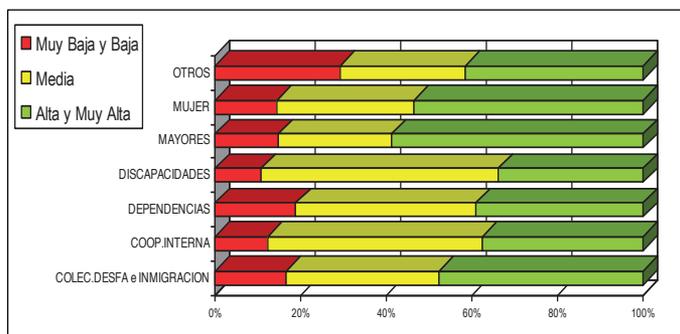


Gráfico 21. Conductas de ayuda de los voluntarios según sector de trabajo

La función desarrollada en la Asociación también tiene relación con las conductas de ayuda que prestan los voluntarios. Son los miembros de las Juntas Directivas de las Asociaciones los que manifiestan niveles más altos en la frecuencia con la que han prestado su ayuda a otras personas (en ámbitos ajenos al del ejercicio del voluntariado). Tal como se puede observar en la tabla 24, los voluntarios que también colaboran como socios colaboradores de las Asociaciones presentan el menor porcentaje de los valores más altos de esta variable.

Tabla 24. Conductas de ayuda según la función desarrollada en la Asociación

	Miembro de la Junta Directiva	Socio Colaborador	Voluntario
Muy baja			1,7%
Baja	10,7%	9,9%	19,1%
Media	35,5%	50,7%	34,5%
Alta	36,4%	29,6%	29,8%
Muy alta	17,4%	9,9%	14,9%

Por último, cabe destacar que la experiencia previa como voluntario en otra Asociación diferente a la actual está significativamente relacionada con las conductas de ayuda. Son los volun-

tarios con experiencia previa de voluntariado los que presentan los niveles más elevados en la frecuencia de comportamientos dirigidos a ayudar a terceros. Por el contrario, los voluntarios que colaboran por primera vez con una Asociación son los que presentan el mayor porcentaje en los niveles más bajos de la variable que estamos comentando.

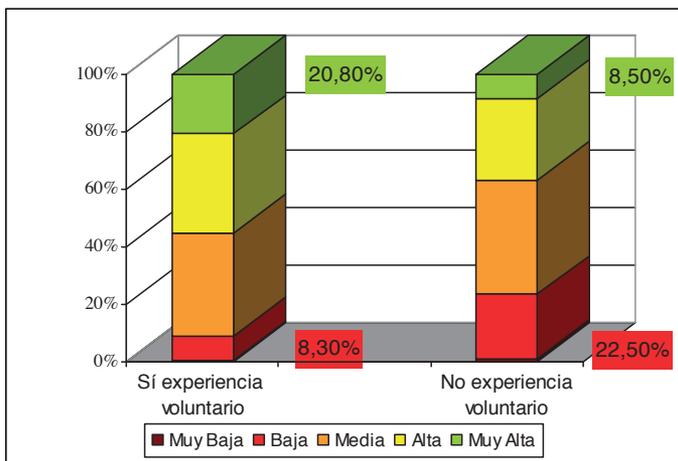


Gráfico 22. Relación entre la experiencia previa como voluntario y las conductas de ayuda

3.4. LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA

En el apartado de metodología ya describimos que, para analizar las motivaciones que llevan a algunas personas a integrarse en una Asociación de servicios sociales, se incluyeron en el cuestionario treinta preguntas utilizadas en el Volunteer Functions Inventory (VFI) de Clary et al. (1998), adaptado en nuestro país por Chacón y Dávila (2001). Las preguntas presentan un formato tipo “likert” y expresan diferentes motivos para ser voluntario. Cada uno de estos ítems cuenta con siete posibilidades de elección (la puntuación 1 coincide con una opinión muy en desacuerdo con el motivo y la puntuación 7 refleja una opinión muy de acuerdo con el motivo).

Estos 30 ítems miden, según los autores del trabajo original, seis diferentes factores o motivos que impulsan a la persona a participar como voluntario en diferentes Asociaciones:

- a. Factor de protección personal (AUTOAYUDA). En este factor se agrupan los motivos que relacionan el ejercicio del voluntariado con la reducción o desaparición de sentimientos desagradables, por ejemplo, la disminución de sentimientos de culpa que algunas personas sienten al prestar su ayuda a personas que consideran más desafortunadas.
- b. Factor de la expresión de los valores personales (VALORES). Expresión del grado de acuerdo, mediante su comportamiento como voluntarios, con el altruismo y otros valores relacionados con conductas solidarias y prácticas humanitarias.
- c. Factor relacionado con la carrera profesional (CARRERA). En este factor se agrupan los motivos relacionados con la mejora de las habilidades y oportunidades para trabajar profesionalmente en el ámbito de los servicios de bienestar social.
- d. Factor de los motivos sociales (SOCIAL). En este factor se agrupan los motivos relacionados con el hecho de compartir la actividad voluntaria con los amigos y desarrollar actividades que son reconocidas y valoradas positivamente por el conjunto de la sociedad
- e. Factor del conocimiento y el aprendizaje (CONOCIMIENTO). Factor asociado al aprendizaje de nuevas experiencias y oportunidades de desarrollo personal.
- f. Factor relacionado con el desarrollo de sentimientos de bienestar psicológico y fortalecimiento del yo (MEJORA DE LA AUTOESTIMA). Este factor está asociado a los efectos producidos al sentir que la actividad voluntaria ejercida es importante.

En la exposición de los resultados concernientes a la motivación vamos a describir primero la motivación global de los voluntarios y voluntarias para pasar después a analizar los di-

ferentes motivos. En último lugar intentaremos relacionar las motivaciones de los voluntarios con algunas variables sociodemográficas y otras relativas al ejercicio del voluntariado.

3.4.1. LA MOTIVACIÓN GLOBAL DE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES ONUBENSES

En la siguiente tabla aparecen los 30 ítems del cuestionario VFI ordenados según su puntuación media. También se presenta la desviación típica de los ítems.

Tabla 25. Media y Desviación Típica de los ítems del VFI

ÍTEMS	Media	Desv. Típica
Siento que es importante ayudar a otros	6,65	,76
Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando	6,46	1,00
El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa	6,37	1,01
Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando	6,27	1,20
El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas	6,21	1,18
Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas	6,11	1,24
Estoy preocupado/a por aquéllos que son menos afortunados que yo	6,05	1,29
Tengo amigos que son voluntarios	6,02	1,61
Puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas	5,93	1,45
Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	5,80	1,63
Siento compasión de la gente que sufre necesidades	5,79	1,77
El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos	5,76	1,62
El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo/a	5,75	1,65

RESULTADOS

ÍTEMS	Media	Desv. Típica
El voluntariado incrementa mi autoestima	5,65	1,71
Con el voluntariado me siento menos solo/a	5,45	1,91
El voluntariado me hace sentir necesario/a	5,41	1,80
Otras personas a las que estoy próximo/a dan un alto valor al servicio a la comunidad	5,31	1,65
La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad	5,23	1,60
El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor	5,14	1,81
Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo	5,07	1,87
La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a	4,94	2,06
El voluntariado me hace sentir importante	4,29	2,25
El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales	4,18	2,26
El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales	4,00	2,26
La experiencia voluntaria mejorará mi currículum	3,42	2,31
El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo	3,38	2,11
Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios	3,32	2,27
Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros	3,32	2,29
El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión	3,08	2,16
El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas	2,92	2,18

Aunque en el apartado siguiente haremos un análisis más pormenorizado en función de los distintos factores, podemos apuntar, a partir de los resultados obtenidos en los diferentes

ítems, que las dos razones más frecuentemente mencionadas como motivos para ser voluntario son de carácter *heterocentrado*, es decir, atienden más a los intereses de las personas a las que se ayuda que a las necesidades de los propios voluntarios. Concretamente aparecen dos razones de este tipo: “Siento que es importante ayudar a otros” ($\bar{x} = 6,65$) y “Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando” ($\bar{x} = 6,46$). Otras razones también muy valoradas y de *carácter autocentrado* tienen que ver con el conocimiento que la experiencia como voluntarios genera en los sujetos encuestados (“El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa”). Por otra parte, entre las razones menos frecuentes se encuentran motivos autocentrados que ven el ejercicio del voluntariado como un modo de encontrar trabajo, mejorar el currículum vitae o resolver los propios problemas personales.

3.4.2. ANÁLISIS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE MOTIVACIÓN EXPRESADOS POR LOS VOLUNTARIOS Y VOLUNTARIAS

Tras agrupar los 30 ítems del VFI en los seis factores que, según los autores del instrumento original, son precursores motivacionales del voluntariado, se observa que las razones o motivos que más valoran los voluntarios son los relacionados con el aprendizaje/desarrollo personal (CONOCIMIENTO) y la expresión de valores favorables a la solidaridad y prácticas humanitarias (EXPRESIÓN VALORES) (ver tabla 26 en la página siguiente). Por el contrario, el factor con menor puntuación es el de considerar el voluntariado como recurso para mejorar las posibilidades de empleo profesional de los voluntarios (CARRERA), seguido del relacionado con el ejercicio del voluntariado como manera de reducir y escapar de los propios problemas personales (AUTOAYUDA). En una posición intermedia se encuentran factores motivacionales que consideran que el voluntariado promueve el bienestar psicológico y fortalece el yo (MEJORA DE LA AUTOESTIMA) y que favorece las relaciones sociales de los voluntarios (SOCIAL).

Tabla 26. Media, Desviación Típica y valores máximos-mínimos de los seis factores motivacionales

FACTORES MOTIVACIONALES	Media	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Conocimiento	6,17	,88	2,00	7,00
Expresión Valores	6,15	,80	3,40	7,00
Mejora Autoestima	5,36	1,34	1,00	7,00
Relaciones Sociales	5,32	1,22	1,00	7,00
Autoayuda	4,16	1,45	1,00	7,00
Carrera Prof.	3,49	1,83	1,00	7,00

3.4.3. VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS Y DEL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO ASOCIADAS A LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS Y VOLUNTARIAS

3.4.3.1. Índice general de motivación, variables sociodemográficas y variables relativas al ejercicio del voluntariado

ÍNDICE GENERAL DE MOTIVACIÓN Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS:

No existen diferencias de género en el nivel de motivación de los voluntarios participantes en nuestro estudio. Así, aunque el porcentaje (23,7%) de las mujeres que expresan tener una muy alta motivación para ser voluntarias es algo más elevado que el de los hombres (16,7%) que expresan este grado de motivación, sin embargo, esta diferencia no resulta estadísticamente significativa. Tampoco existe relación entre la edad de los voluntarios o su marco de convivencia y su nivel de motivación.

Sí se aprecia una relación significativa entre el índice general de motivación y el nivel de estudios ($p < 0.00$), de manera que la motivación es más alta entre las personas con menor nivel de formación académica. De este modo, en los voluntarios con estudios universitarios encontramos el menor porcentaje (59,3%) que expresan estar alta o muy altamente motivados, mientras

que el 73,3% de los voluntarios sin estudios y el 73,5% de los que tienen estudios medios también manifiestan un índice de motivación alto o muy alto. Son los voluntarios con estudios de EGB (84,5%) los que en mayor medida expresan este elevado nivel de motivación.

Por otra parte, sin llegar a resultar estadísticamente significativa ($p=0.06$), también se observa relación entre la motivación y la situación laboral: encontramos un mayor nivel de motivación en el ejercicio del voluntariado entre las personas que no trabajan que entre las que tienen empleo. Concretamente el 76,7% de los voluntarios que no trabajan manifiestan una alta o muy alta motivación; en el caso de los voluntarios con empleo este nivel de motivación lo manifiestan el 65%.

ÍNDICE GENERAL DE MOTIVACIÓN Y VARIABLES RELACIONADAS CON EL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO

De todas las variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado sólo hemos encontrado relación significativa entre el nivel de motivación de los voluntarios y el sector de trabajo en el que colaboran. Así, los voluntarios con mayor nivel de motivación se encuentran en Asociaciones de los sectores de los Mayores, la Cooperación Internacional y las Discapacidades. En los sectores de Inmigración y Colectivos Desfavorecidos, Mujer y Dependencias se localizan los niveles más bajos de motivación.

Tabla 27. Porcentaje de voluntarios de los distintos sectores con nivel Alto o Muy alto de motivación

Sectores	% Voluntarios con motivación	% Voluntarios con motivación Muy alta	Total
	Alta	alta	
Mayores	52,3%	36%	88,3%
Coop. Internacional	75%	12,5%	87,5%
Discapacidades	52,3%	26,2%	78,5%
Dependencias	50%	18,6%	68,6%
Mujeres	41,2%	26,5%	67,7%
Inmigración	51,2%	11,9%	63,1%

3.4.3.2. *Diferentes motivos para ser voluntarios, variables sociodemográficas y variables relativas al ejercicio del voluntariado*

LA CONDUCTA VOLUNTARIA MOTIVADA POR EL FACTOR DE AUTOAYUDA

Las puntuaciones en este factor se distribuyen de manera diferenciada según el nivel de estudios y la situación laboral de los voluntarios. Así, a medida que aumenta el nivel de formación disminuye este tipo de motivación para ser voluntario y, de hecho, los voluntarios con estudios universitarios son los que manifiestan en menor grado que el voluntariado les ayuda a olvidarse de sus propios problemas (tabla 28). También es más baja la motivación en este factor entre los voluntarios que trabajan que entre los que no tienen empleo.

Tabla 28. Nivel de motivación en el factor AUTOAYUDA según nivel de estudios

Nivel de motivación	Sin estudios	EGB	Bachiller/FP	E:Universitarios
Muy bajo	13,3%	4,5%	8,6%	26,3%
Bajo	0%	11,2%	24,1%	21,2%
Medio	26,7%	35,8%	36,2%	31,4%
Alto	40,0%	41,0%	22,4%	14,4%
Muy alto	20,0%	7,5%	8,6%	6,8%

De las variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado, el sector o ámbito de trabajo de la Asociación es la única que esta relacionada significativamente con el motivo que analizamos. En concreto, los voluntarios que colaboran con Asociaciones del sector de los Mayores son los que manifiestan este motivo con mayor frecuencia, el 59,3% de estos voluntarios expresan una motivación alta o muy alta en el factor de protección personal. Los voluntarios de los sectores de Colectivos Desfavorecidos e Inmigración y Otros (Teléfono de la Esperanza y Colega) son los que expresan en menor medida que ser voluntarios les ayuda a resolver sus problemas personales.

EL VOLUNTARIADO COMO FORMA DE EXPRESIÓN DE VALORES SOLIDARIOS Y HUMANITARIOS

Las puntuaciones en este factor se encuentran relacionadas con el género de los voluntarios y el tiempo de experiencia como voluntario. Así, aunque tanto en los hombres como en las mujeres este motivo es muy frecuente, el 69,4% de las mujeres manifiesta un nivel muy alto de motivación en el factor, frente al 55,3% de los hombres. Por su parte, las personas que tienen una experiencia entre 4 y 8 años como voluntarios son los que expresan un menor nivel de motivación en el factor.

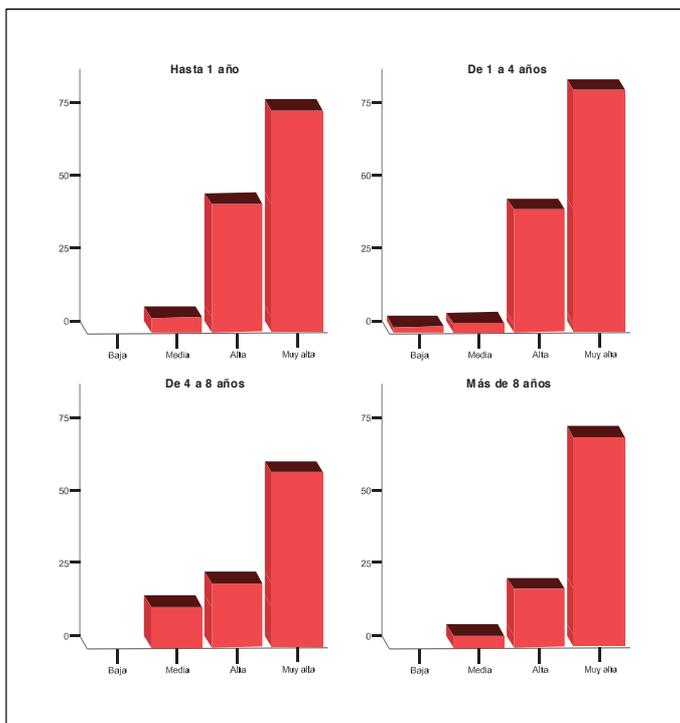


Gráfico 23. Nivel de motivación en el factor VALORES según los años de experiencia como voluntario

EL VOLUNTARIADO COMO MEJORA DE LAS HABILIDADES Y OPORTUNIDADES PROFESIONALES

Este motivo para ser voluntario se encuentra más frecuentemente entre los voluntarios más jóvenes (tabla 29). También se expresa con mayor intensidad entre aquellos voluntarios que viven con sus padres que entre los voluntarios que tienen otros estilos de vida convivencial (convivencia con la pareja, solo, etc.). Esta segunda relación resultaba previsible dado que los voluntarios más jóvenes (≤ 25 años) viven en el 73,3% de los casos con sus padres y si, tal como se indicó con anterioridad, los voluntarios más jóvenes son los que expresan con mayor intensidad este tipo de motivación, resulta coherente que los voluntarios que viven con sus padres también manifiesten los niveles más elevados en el factor motivacional que analizamos.

Tabla 29. Nivel de motivación en el factor CARRERA según la edad de los voluntarios

Nivel de motivación	≤ 25 años	26 - 46 años	47 - 66 años	67 o más años
Muy Bajo	11,9%	29,0%	44,9%	53,9%
Bajo	11,9%	13,8%	16,7%	10,5%
Medio	33,9%	26,8%	17,3%	9,2%
Alto	22,0%	17,4%	14,7%	15,8%
Muy Alto	20,3%	13,0%	6,4%	10,5%

LAS RELACIONES SOCIALES Y EL RECONOCIMIENTO SOCIAL COMO MOTIVOS PARA SER VOLUNTARIO

Este tipo de motivación está significativamente asociado a la edad de los voluntarios. De este modo, los voluntarios de mayor edad expresan niveles más elevados de este factor motivacional que los más jóvenes. Tal como se observa en la tabla 30, para los voluntarios con más de 47 años el voluntariado cumple una función socializadora y de apoyo social que valoran en mayor medida que los voluntarios con menos edad.

Tabla 30. Nivel de motivación en el factor SOCIAL según la edad de los voluntarios

	<= 25 años	26 - 46 años	47 - 66 años	67 o más años
Muy baja	3,4%	5,1%	1,9%	0%
Baja	10,2%	5,8%	2,5%	0%
Media	25,4%	23,2%	19,7%	24,7%
Alta	40,7%	39,1%	38,9%	28,6%
Muy alta	20,3%	26,8%	36,9%	46,8%

También se encuentran diferentes niveles de motivación según la situación laboral de los voluntarios: los voluntarios que no trabajan expresan niveles más elevados del factor motivacional social que aquéllos que tienen empleo.

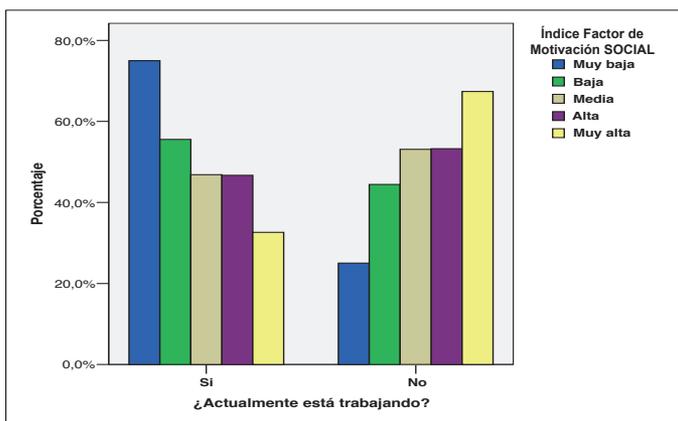


Gráfico 24. Nivel de motivación en el factor SOCIAL según la actividad laboral de los voluntarios

Este tipo de motivos también presenta una distribución diferente según el sector de trabajo, la zona de la provincia en la que se encuentra la Asociación y los años de ejercicio del voluntariado. Por sectores, los voluntarios de Asociaciones que trabajan en los ámbitos de Mayores y Discapacitados expresan los mayores niveles de este factor motivacional. En el caso contrario, con el menor nivel de motivación social, se encuentran las voluntarias que colaboran

con las Asociaciones del sector de la Mujer. Según la localización geográfica, en la zona Andévalo-Sierra encontramos el mayor número de voluntarios que manifiestan niveles altos o muy altos de motivación social, tal como se puede apreciar en el gráfico 25:

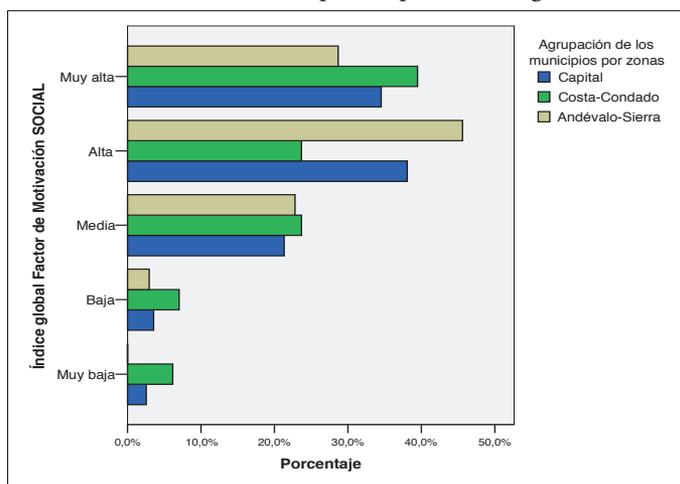


Gráfico 25. Nivel de motivación en el factor SOCIAL según la zona geográfica de la Asociación

También el número de años que se lleva ejerciendo el voluntariado está asociado a este factor motivacional: cuanto más amplia es la experiencia como voluntario mayor nivel de motivación social expresan los voluntarios.

Tabla 31. Nivel de motivación en el factor SOCIAL según los años de experiencia como voluntario

	Hasta 1 año	De 1 a 4 años	De 4 a 8 años	Más de 8 años
Muy baja	2,4%	3,8%	2,1%	2,1%
Baja	5,6%	3,8%	6,3%	1,0%
Media	25,6%	22,3%	18,8%	21,9%
Alta	42,4%	39,2%	41,7%	20,8%
Muy alta	24,0%	30,8%	31,3%	54,2%

EL VOLUNTARIADO COMO MEDIO QUE FAVORECE EL APRENDIZAJE DE NUEVAS EXPERIENCIAS Y EL DESARROLLO PERSONAL

Este tipo de motivación para ser voluntario aparece asociado al género, la edad, el nivel de formación de los voluntarios y la localización geográfica de la Asociación. Así, como se muestra en el gráfico 26, las mujeres voluntarias manifiestan un nivel de motivación “muy alta” en este factor superior al de los hombres (73,5% frente a 58,8%).

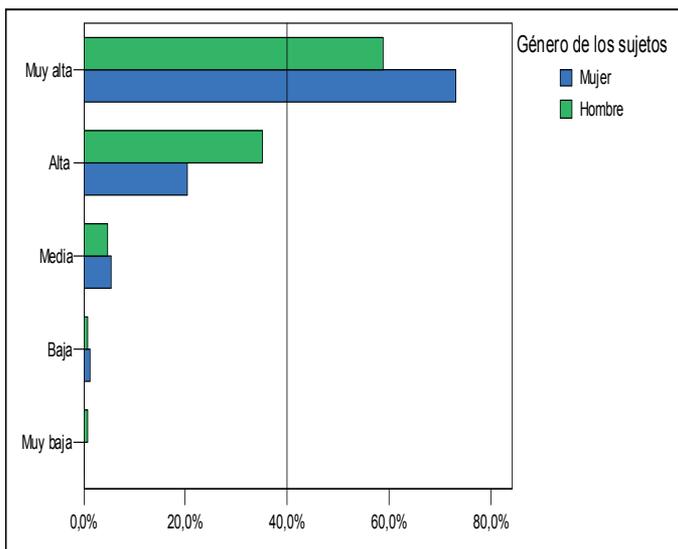


Gráfico 26. Nivel de motivación en el factor CONOCIMIENTO según el género de los voluntarios

En relación a la edad, los voluntarios de mayor edad tienen una mayor motivación en este factor: entre los voluntarios con más de 46 años, el 73,5% manifiesta niveles muy altos de motivación; entre los voluntarios con 46 años o menos este porcentaje se sitúa en el 63,9%.

El nivel de estudios también está asociado ($p = 0.04$) al factor motivacional que analizamos. Se aprecia una progresiva disminución (interrumpida por el dato de los voluntarios sin

estudios) de este tipo de motivación a medida que aumenta el nivel de los estudios realizados.

Tabla 32. Niveles muy altos de motivación en el factor CONOCIMIENTO según el nivel de estudios de los voluntarios

Sin estudios	EGB	Bachiller/FP	E. Universitarios
60,0%	78,0%	68,1%	59,3%

Por zonas geográficas, en el Andévalo-Sierra se encuentra el porcentaje más alto de voluntarios con “muy alta” motivación en este factor (78,5%), y en la zona Costa-Condado se encuentra el menor porcentaje de los mismos (63,6%). En un porcentaje parecido a los voluntarios de la Costa-Condado, en la capital el 64,5% de los voluntarios expresan un nivel muy alto de motivación en este factor.

EL VOLUNTARIADO MEJORA EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y FORTALECE EL YO

El nivel de formación y la actividad laboral son las dos variables sociodemográficas que presentan relaciones significativas ($p = 0.00$) con este factor motivacional. De manera similar a lo que ocurre con el factor motivacional de conocimiento, este tipo de motivación se relaciona con el nivel de estudios de los voluntarios y voluntarias, apreciándose una progresiva disminución, de nuevo, interrumpida por el dato de los voluntarios sin estudios, de este tipo de motivación a medida que aumenta el nivel de los estudios realizados.

La actividad laboral de los voluntarios también está asociada a este tipo de motivo. Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el porcentaje de personas que manifiesta progresivamente mayor nivel de motivación en este factor son los voluntarios que no tienen actividad laboral.

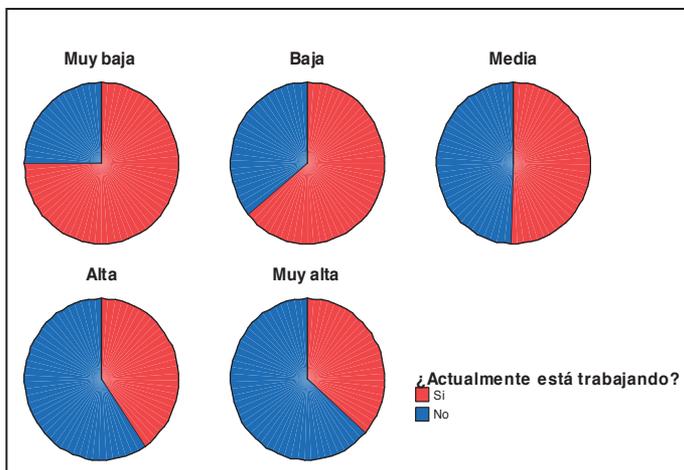


Gráfico 27. Niveles de motivación en el factor MEJORA DE LA AUTOESTIMA según la actividad laboral de los voluntarios

Entre las variables relacionadas con el ejercicio del voluntariado hemos encontrado diferencias en los niveles de este factor motivacional en función del sector de trabajo en el que colaboran los voluntarios y la localización geográfica de la Asociación en la que se integran. Así, los voluntarios que colaboran con Asociaciones del sector de los Mayores son los que manifiestan (60,5%) un nivel de motivación más alto en este factor. En el extremo opuesto se encuentran los voluntarios que colaboran en el sector de Otros (Teléfono de la Esperanza y Colega), en el que sólo el 8,3% manifiesta estar muy altamente motivado para ser voluntario por el beneficio psicológico que dicha actividad les supone.

Por su parte, como se puede observar en la tabla 33, los voluntarios del Andévalo y la Sierra muestran los niveles más elevados de este motivo para ser voluntarios; los voluntarios de la capital son, por el contrario, los menos motivados para ser voluntarios por la mejora del bienestar psicológico provocado por el ejercicio del voluntariado.

Tabla 33. Nivel de motivación en el factor de MEJORA DE LA AUTOESTIMA según la localización geográfica de la Asociación

	Capital	Costa-Condado	Andévalo-Sierra
Muy baja	2,0%	6,2%	,7%
Baja	10,7%	5,3%	5,9%
Media	20,8%	15,0%	12,5%
Alta	34,0%	35,4%	30,9%
Muy alta	32,5%	38,1%	50,0%

3.5. APOYO SOCIAL EN EL VOLUNTARIADO

En este apartado nos disponemos a analizar el apoyo social que los voluntarios sociales perciben de otros miembros de la organización donde desempeñan su acción voluntaria. Para ello utilizamos una adaptación del cuestionario Duke-UNC-11. Este instrumento consta de 11 ítems con un rango de respuesta tipo Likert desde 1 (mucho menos de lo que deseo) a 7 (tanto como deseo), puntuaciones altas indican elevada percepción de apoyo social.

Los datos obtenidos en nuestra muestra indican que los voluntarios y voluntarias tienen una percepción de apoyo social aceptable, en la medida que tan sólo el 15,7% de los entrevistados mostraron una percepción de apoyo social baja o muy baja mientras que, por el contrario, el 57,7% la mostraron alta o muy alta.

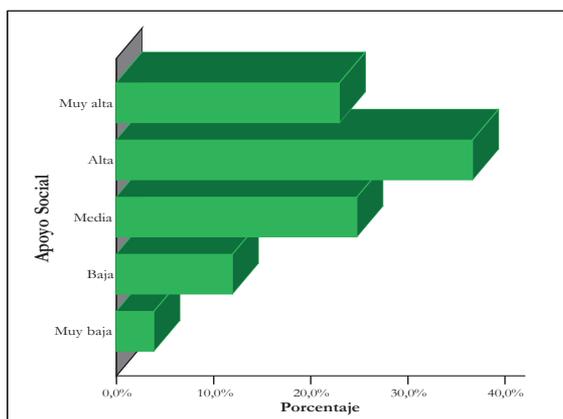


Gráfico 28. Percepción de apoyo social

3.5.1. APOYO SOCIAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

De todas las variables sociodemográficas estudiadas sólo la actividad laboral desarrollada por los voluntarios muestra una asociación significativa con la percepción de apoyo social. De forma que los voluntarios que trabajan muestran una percepción alta o muy alta de apoyo social (67,7%) en mayor medida que los que no tienen actividad laboral (53,6%).

Tabla 34. Percepción de apoyo social en función de la actividad laboral de los voluntarios

	Sí trabaja	No trabaja
Muy baja	1,1%	4,7%
Baja	12,8%	11,5%
Media	18,3%	30,2%
Alta	39,4%	35,7%
Muy alta	28,3%	17,9%

Sin llegar a resultar estadísticamente significativas se aprecian algunas diferencias en los niveles de apoyo social percibido por los hombres voluntarios y las mujeres voluntarias, de manera que un menor porcentaje de hombres (8,5%) que de mujeres (18,2%) expresa niveles bajos o muy bajos de apoyo social percibido. La tendencia contraria se observa en las categorías de alto o muy alto de apoyo social percibido, en las que el porcentaje (64,6%) de hombres es ligeramente mayor que el de mujeres (58,1%).

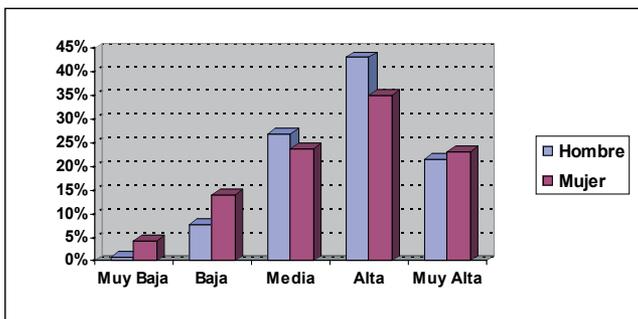


Gráfico 29. Percepción de apoyo social según género

Aunque tampoco el nivel de apoyo social percibido varía significativamente con la edad de los voluntarios, cabe señalar que los voluntarios con edades comprendidas entre los 26 y 46 años son los que expresan recibir un mayor nivel de apoyo social.

3.5.2. APOYO SOCIAL Y CARACTERÍSTICAS DEL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO

Si las reflexiones anteriores pretendían poner de manifiesto las vinculaciones que existen entre el apoyo social percibido y los rasgos sociodemográficos de los voluntarios, a continuación nos vamos a ocupar de analizar la relación entre apoyo social y las principales características de las organizaciones con las que colaboran los voluntarios sociales onubenses. Dos de estas características: el tamaño de la organización y el sector en el que interviene la misma, son las variables en las que encontramos diferencias que merecen ser comentadas.

Los datos obtenidos revelan que la percepción baja y muy baja del apoyo social es similar en todas las organizaciones con independencia de su tamaño. Sólo en las más pequeñas (menos de 10 voluntarios) el porcentaje acumulado en ambas opciones supera ligeramente el 18%. Por el contrario, en las organizaciones con un tamaño intermedio (de 11 a 30 voluntarios), los niveles de apoyo social percibido son más elevados.

Tabla 35. Percepción de apoyo social según el número de voluntarios de las Asociaciones

	De 1 a 10 voluntarios	De 11 a 20 voluntarios	De 21 a 30 voluntarios	Más de 31 voluntarios
Muy baja	2,5%	3,7%	4,1%	5,4%
Baja	15,6%	13,0%	8,1%	10,9%
Media	28,7%	13,9%	22,0%	35,9%
Alta	36,1%	38,0%	36,6%	35,9%
Muy alta	17,2%	31,5%	29,3%	12,0%

¿Qué ocurre con el apoyo social percibido según el sector de población con el que trabaja la organización de voluntariado? Nuestros resultados indican que el nivel de apoyo social percibido es más elevado en los voluntarios que trabajan en Asociaciones del sector de las Dependencias y de las Discapacidades. Por el contrario, en las Asociaciones de Mujeres y de Mayores se localiza un menor nivel de apoyo social percibido por parte de las voluntarias y voluntarios que colaboran en las mismas.

3.6. FACTORES RELACIONADOS CON LA IMPLICACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS EN SUS ASOCIACIONES

La implicación de los voluntarios con las Asociaciones en las que realizan su trabajo fue medida en nuestro estudio por medio de dos variables que consideramos son indicadores claros de la misma: la *satisfacción* con el trabajo desarrollado y la *integración* de los voluntarios en la organización.

En este apartado pretendemos describir a los sujetos de nuestro estudio en base a estas dos medidas. Comenzaremos con una descripción de cada una de estas variables: cómo se generaron, cuáles son sus valores más representativos y cuál es la distribución de nuestros datos. En una segunda fase pretendemos poner en relación las medidas de satisfacción e integración con las distintas variables sociodemográficas que hemos utilizado en capítulos anteriores para la descripción de los voluntarios onubenses. En último lugar queremos conocer la posible relación que estas dos medidas tienen con otras variables o factores que podrían ser utilizados como predictores o factores explicativos tanto de la satisfacción de los sujetos como de su grado de integración en la Asociación.

3.6.1. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE IMPLICACIÓN.

3.6.1.1. *Satisfacción*

Para generar una única medida de satisfacción calculamos la puntuación media de los sujetos en los 15 ítems que forman

RESULTADOS

la escala (ver la descripción del instrumento en el apartado de metodología). La variable obtenida (satisfacción) tiene valores de 1 a 7, donde valores más elevados indican mayor satisfacción de los sujetos y valores bajos, cercanos a 1, indican bajo nivel de satisfacción de los sujetos. La puntuación media de los 459 voluntarios que respondieron a nuestro cuestionario es de 5,83, lo que nos da una idea del elevado grado de satisfacción de los voluntarios encuestados.

No obstante, para facilitar la comprensión de los datos y la representación gráfica de los mismos, hemos decidido generar una nueva variable que agrupa a los sujetos en cinco categorías, desde sujetos con Muy baja satisfacción hasta sujetos con Muy alta satisfacción. La representación gráfica de esta nueva variable aparece en la siguiente figura:

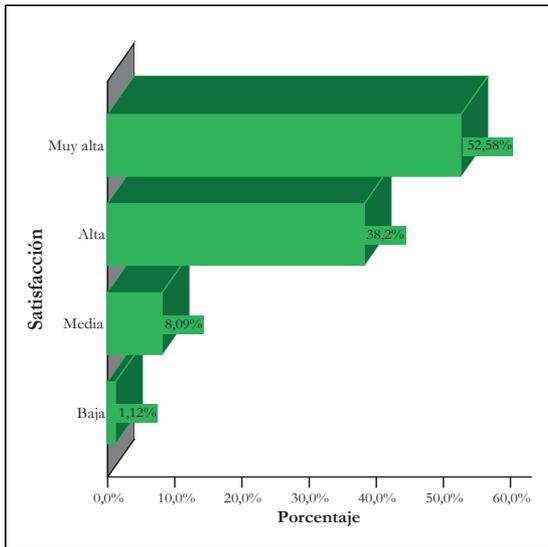


Gráfico 30. Grado de satisfacción de los voluntarios

En primer lugar, hemos de destacar que, como era previsible, la mayoría de los sujetos se encuadran dentro de las categorías correspondientes a Alta (170 voluntarios) y Muy alta satisfac-

ción (234). Por otro lado, no hay ningún sujeto que pueda ser clasificado dentro de la categoría de Muy baja satisfacción y sólo 5 sujetos (1,12%) se agrupan dentro de la categoría de Bajo nivel de satisfacción.

3.6.1.2. Integración

En cuanto a la medida de integración de los sujetos en la Asociación, seguimos el mismo procedimiento descrito más arriba para la satisfacción. Generamos una única medida a partir de las respuestas de los sujetos a los 16 ítems de la escala de integración, posteriormente también procedimos a la clasificación de los sujetos en cinco categorías.

La puntuación media de los voluntarios en integración es de 5,69, sensiblemente superior a una puntuación de 4 que correspondería a la media teórica de una variable que, como la nuestra, tiene valores de 1 a 7. Es decir, el nivel de integración de los voluntarios en su organización es elevado.

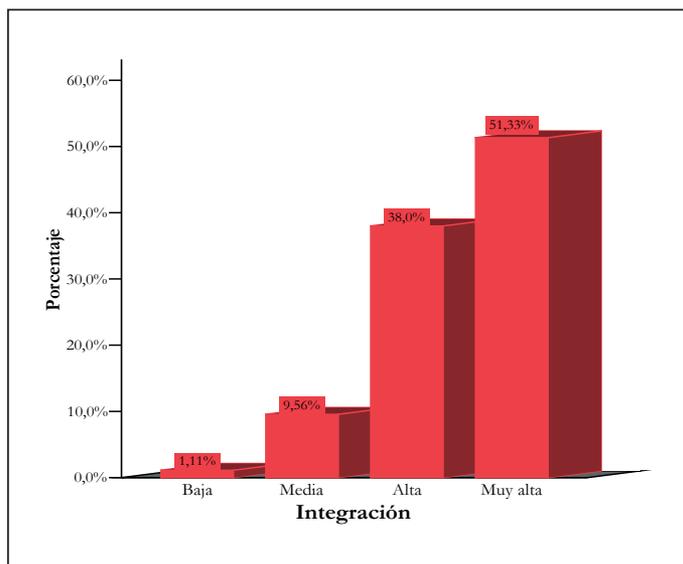


Gráfico 31. Grado de integración en la Asociación de los voluntarios

En cuanto a la distribución de la clasificación, en el gráfico anterior se aprecia que más de la mitad de los sujetos presentan un Muy alto (231 sujetos) nivel de integración, no hay sujetos con Muy Bajo nivel de integración y, tal y como ocurría con la satisfacción, es prácticamente inexistente la categoría de Bajo nivel de integración.

Por otro lado, hemos podido constatar que las dos medidas de implicación están muy relacionadas entre sí ($p < 0,001$). Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, los sujetos con Muy alto grado de satisfacción perciben que tienen también un Muy alto grado de integración. Esta misma relación se mantiene para el resto de valores de las dos variables.

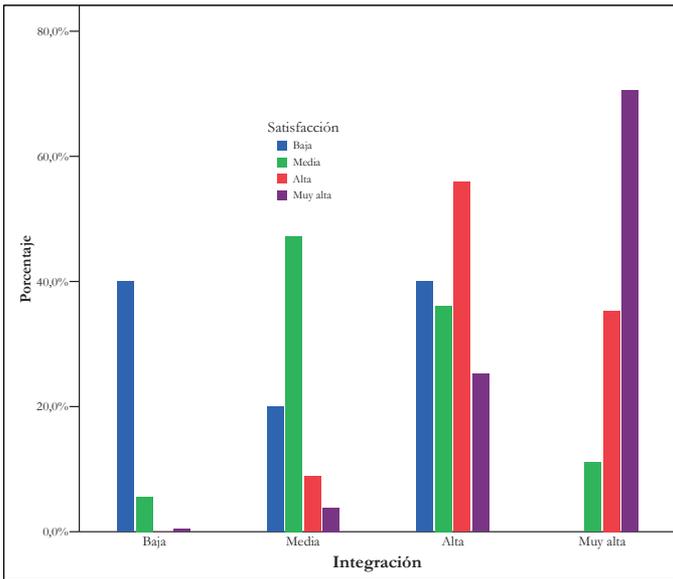


Gráfico 32. Relación entre Integración y Satisfacción

En resumen, los sujetos encuestados presentan elevados niveles tanto de *satisfacción* personal con su trabajo como con el grado de *integración* con la organización en la que desarrollan su labor. Por lo tanto podemos concluir que, respecto a la implicación glo-

bal de los sujetos, más del 80% de los voluntarios tienen una Alta o Muy alta implicación con su trabajo y su Asociación.

3.6.2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS DE IMPLICACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

El objetivo de este apartado es identificar, si las hubiera, posibles relaciones entre las medidas de satisfacción e integración y las distintas variables sociodemográficas incluidas en nuestro estudio. Para ello repetiremos el proceso para cada una de las medidas de implicación.

3.6.2.1. Satisfacción

Si relacionamos la satisfacción con las variables sociodemográficas de carácter personal encontramos que no existe relación significativa entre esta variable y los factores sociodemográficos analizados (edad, género, nivel de estudios, tener trabajo remunerado o no, y personas con las que convive actualmente).

Lo mismo ocurre cuando la relacionamos con las características del ejercicio del voluntariado (tamaño de la agrupación, zona de la provincia donde realizan su actividad, función desempeñada dentro de la Asociación y sector en el que trabajan). Precisamente esta última variable es la única que muestra relación con la satisfacción ($p < 0,01$).

Tabla 36. Relación entre Satisfacción y sector de trabajo

	Satisfacción			
	Baja	Media	Alta	Muy alta
Colectivos desfavorecidos e inmigración	,0%	12,9%	42,4%	44,7%
Dependencias	1,0%	7,8%	39,8%	51,5%
Discapacitados, enfermedades y síndromes	,0%	6,2%	26,2%	67,7%
Mayores	,0%	3,4%	37,9%	58,6%
Mujeres	6,3%	14,3%	42,9%	36,5%
Otros	,0%	2,4%	38,1%	59,5%

Las mayores diferencias entre los voluntarios de los distintos sectores se aprecian respecto a la categoría de “Muy alta satisfacción”. Así, mientras que el 68% de los voluntarios que trabajan en el sector de Discapacitados, enfermedades y síndromes dicen tener un muy alto grado de satisfacción, este porcentaje se reduce hasta un 45% entre los voluntarios que trabajan con Colectivos desfavorecidos e Inmigración y hasta un 37% entre las voluntarias que trabajan en el ámbito de las Mujeres. Precisamente este último sector destaca por aglutinar el 80% de las puntuaciones más bajas.

3.6.2.2. Integración

Tal y como ocurría con la medida de satisfacción, no encontramos ninguna relación significativa entre la medida de integración y las distintas variables sociodemográficas de carácter personal incluidas en nuestro cuestionario. No obstante, vale la pena destacar la relación (no significativa) encontrada entre el nivel de estudios y el nivel de integración: el porcentaje de voluntarios que sienten un nivel de integración Muy alto es del 69% entre los voluntarios sin estudios, sin embargo desciende hasta un 47% entre los voluntarios con estudios universitarios. Por otro lado, este último grupo representan el 60% de los voluntarios con Bajo nivel de integración y el 46% de los sujetos con un nivel medio de integración.

En cuanto a las características de la Asociación, la zona donde se ubica parece estar relacionada ($p < 0,01$) con el nivel de integración de sus voluntarios. Las Asociaciones ubicadas en la zona Costa-Condado son las que presentan un menor porcentaje de sujetos dentro de la categoría Muy alta integración (sólo un 45%), frente al 51% de las Asociaciones de Huelva capital o al 57 % de las Asociaciones del Andévalo-Sierra. Por otro lado, los cinco sujetos que manifiestan un Bajo nivel de integración trabajan todos en Asociaciones de la Costa-Condado.

Por último, queremos destacar también la relación existente, aunque en este caso no es significativa, entre el nivel de integración de los voluntarios y el tamaño de la organización a la que pertenecen.

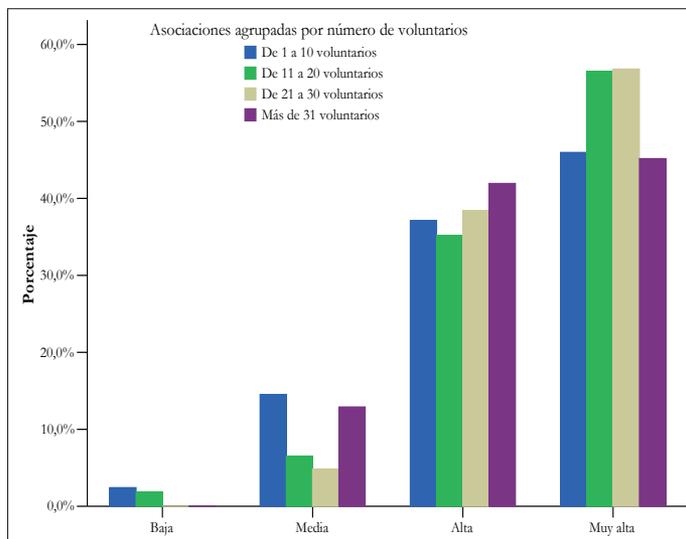


Gráfico 33. Relación entre Integración y tamaño de la Asociación

En el gráfico se aprecia que son los sujetos que pertenecen a Asociaciones de tamaño intermedio los que manifiestan un mayor grado de integración.

Podemos concluir que existe una escasa relación entre las variables sociodemográficas y nuestras medidas de implicación. Únicamente parece destacable, respecto a la *satisfacción* de los voluntarios, su relación con el sector en el que desarrollan su labor, siendo las personas que trabajan en el sector de Discapacitados, enfermedades y síndromes los que presentan un mayor nivel de satisfacción, situándose en el polo opuesto las voluntarias de las entidades que trabajan con entidades relacionadas con la mujer.

Por su parte, los niveles de *integración* aparecen asociados con el nivel de estudios de los sujetos: los voluntarios universitarios tienen un menor nivel de integración en su Asociación que las personas sin estudios. También existe relación con la zona donde se ubica la Asociación, siendo las Asociaciones de la Costa-Condado las de menor nivel de integración. Por último, recordar que las Asociaciones de tamaño medio, desde 11 hasta 30 voluntarios, son las que presentan mayores niveles de integración.

3.6.3. RELACIÓN DE LAS VARIABLES DE IMPLICACIÓN CON OTRAS VARIABLES PSICOLÓGICAS

En este apartado se estudia la relación que puede existir entre las medidas de satisfacción e integración y otras variables de carácter psicológico incluidas en nuestro cuestionario como grado de responsabilidad social, grado de empatía, conductas de ayuda que los sujetos prestan a otras personas, percepción del apoyo social recibido en la Asociación, grado de motivación global para realizar su labor de voluntariado y, finalmente, la relación de estas variables con los distintos componentes de la motivación.

3.6.3.1. Satisfacción

Todas las variables descritas tienen una estrecha relación con el nivel de satisfacción de los sujetos ($p < 0,001$). Así, los sujetos con Muy alta satisfacción son los que presentan las medias más elevadas en Responsabilidad (6,2), Empatía (6,1) y grado de Ayuda (4,7), frente a los sujetos integrados en los niveles más bajos de satisfacción. Del mismo modo, los sujetos más satisfechos con su trabajo de voluntariado son los sujetos más motivados y los que perciben un mayor apoyo social dentro de la organización. De todas las variables descritas, son las motivaciones y las percepciones de apoyo social las variables más relacionadas con la satisfacción. Las relaciones descritas se pueden apreciar en el siguiente gráfico.

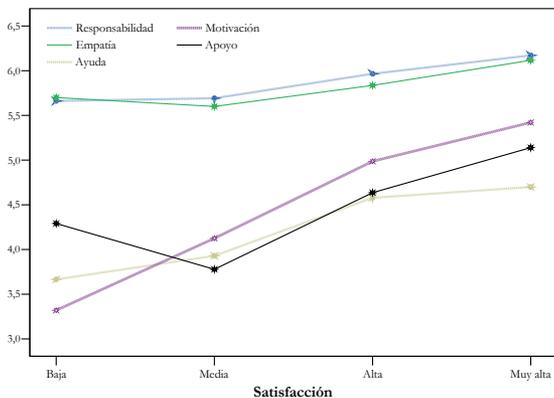


Gráfico 34. Relación entre Satisfacción y distintas variables psicosociales

Por otro lado, si analizamos la relación entre satisfacción y los factores o dimensiones de la motivación (gráfico 35) podemos apreciar que las dimensiones de la motivación más relacionadas con la satisfacción de los voluntarios son la posibilidad de ampliar conocimientos y la autoestima personal (dimensiones en las que aprecia un incremento mayor a medida que aumenta el grado de satisfacción de los voluntarios).

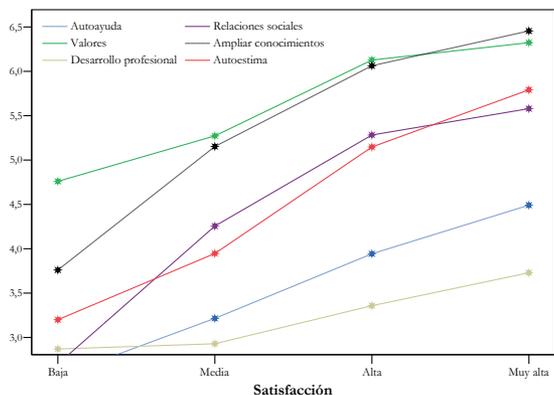


Gráfico 35. Relación entre Satisfacción y las dimensiones de la Motivación

Por el contrario, la dimensión motivacional que cambia en menor medida al incrementarse la satisfacción es la relacionada con el desarrollo profesional de los propios voluntarios.

3.6.3.2. Integración

La relación de la medida de integración con las otras variables psicológicas que hemos utilizado en el estudio es tan estrecha como la ya descrita para la satisfacción y, además, se expresa en el mismo sentido que aquella, tal y como se aprecia en el gráfico.

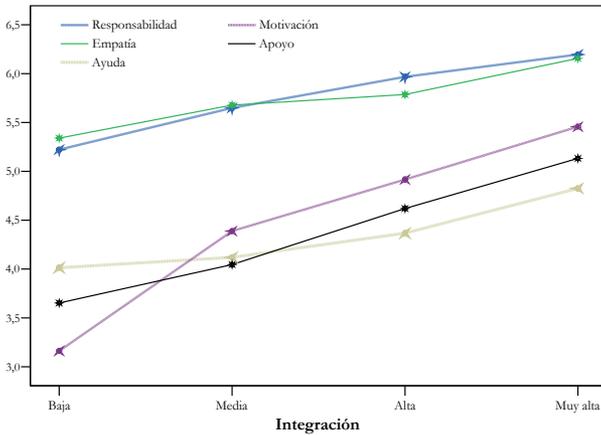


Gráfico 36. Relación entre Integración y distintas variables psicosociales

En todos los casos se aprecia la misma tendencia: a medida que se incrementan los niveles de integración se van incrementando también los valores medios de los sujetos en todas las variables estudiadas. La excepción asociada a la categoría Baja puede ser debida, en gran medida, al reducido número de sujetos encuadrados en la misma. De nuevo, apoyo y motivación son las variables más relacionadas con la integración, aunque en esta ocasión también la responsabilidad es una variable determinante.

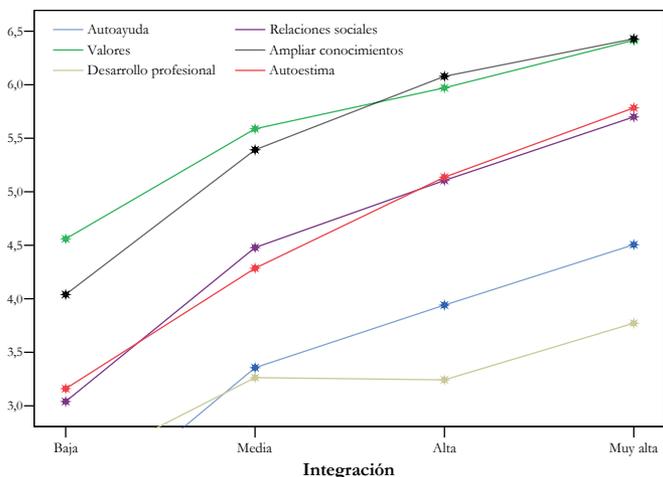


Gráfico 37. Relación entre Integración y las dimensiones de la Motivación

Por último, en el gráfico anterior se aprecia que, al igual que ocurría con las medidas de satisfacción, las dimensiones de la motivación más relacionadas con la integración de los voluntarios son la necesidad de ampliar conocimientos, la expresión de valores altruistas y el desarrollo de la propia autoestima. De nuevo la posibilidad de desarrollo profesional es la dimensión motivacional menos relacionada con el nivel de integración de los voluntarios: independientemente de su nivel de integración, en general, los voluntarios creen que su desarrollo profesional no se beneficia de su actividad en la organización.

Existe una clara relación entre satisfacción e integración, por un lado, y variables como responsabilidad, empatía, ayuda, apoyo social y motivación. La relación encontrada se da siempre en el mismo sentido: los sujetos que se sienten muy satisfechos con su trabajo y muy integrados en su organización son, a su vez, los sujetos que se perciben a sí mismos como muy responsables, con un elevado nivel de empatía,

que ayudan a los demás en gran medida, que reciben mucho apoyo social y se sienten muy motivados con su trabajo. Dentro de la motivación, los voluntarios que se sienten más satisfechos e integrados son los que piensan que su labor de voluntariado les permitirá incrementar su nivel de conocimientos o que dicha labor redundará en un incremento de su autoestima o los que están guiados por valores altruistas y humanitarios.

3.7. FACTORES RELACIONADOS CON LA PERMANENCIA DE LOS VOLUNTARIOS EN SUS ORGANIZACIONES

Además de los factores relacionados con la implicación de las personas con la Asociación en la que realizan su labor voluntaria, también nos interesaba conocer las variables vinculadas a la permanencia de los voluntarios en las mismas, es decir, la posible duración de su tarea. Como ya mencionamos anteriormente, habíamos elegido estas dos variables debido a que la importancia del trabajo de los voluntarios en el ámbito de los Servicios Sociales hacía necesario estudiar en profundidad los factores individuales y contextuales que se asociasen con una mayor o menor implicación y permanencia. Una vez obtenido este conocimiento será posible diseñar de modo más efectivo programas que mejoren las condiciones en las que los voluntarios prestan sus servicios a la comunidad.

3.7.1. DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA DE PERMANENCIA

La permanencia de los voluntarios en las Asociaciones en las que desarrollan su labor de voluntariado fue medida a través de cuatro ítems en los que se les pedía que expresasen cuál sería según ellos la probabilidad de seguir trabajando en la Asociación pasado un determinado período de tiempo. Los períodos de tiempo utilizados y el texto de la pregunta aparecen en la tabla siguiente.

Tabla 37. Ítems utilizados para generar la medida de permanencia en la Asociación

Aunque no sea fácil saber el tiempo que seguirá vinculado/a a su Asociación, qué probabilidad cree que tiene de continuar en ella pasados...							
	Nada probable			Muy probable			
1. ½ año.....	1	2	3	4	5	6	7
2. 1 año.....	1	2	3	4	5	6	7
3. 3 años.....	1	2	3	4	5	6	7
4. 5 o más años..	1	2	3	4	5	6	7

Para generar una única medida que reflejase la probabilidad de permanencia se ponderaron las puntuaciones de los ítems teniendo en cuenta el periodo de tiempo al que hace referencia cada ítem. Es decir, si un voluntario dice que es muy probable (7) que permanecerá en su Asociación más de 5 años obtendrá una puntuación sensiblemente superior que otro que eligió la misma opción de respuesta pero sólo para el periodo de tiempo de medio año. Para ello, se multiplicaron las puntuaciones de cada ítem por los siguientes pesos: 0,5, 1, 3 y 5 para las puntuaciones de los ítems referidos a medio año, un año, tres años y 5 o más años, respectivamente. Las puntuaciones ponderadas se suman para dar lugar a una medida global de probabilidad de permanencia. Posteriormente, a partir de esa variable, se elaboró otra variable categorizada que agrupaba a los voluntarios en cinco categorías según su probabilidad de permanencia, desde “Muy baja probabilidad de permanencia” hasta “Muy alta probabilidad de permanencia”.

En esta nueva variable categorizada se encuadran dentro de la categoría “Muy alta probabilidad de permanencia” todos aquellos sujetos que afirman que muy probablemente seguirán vinculados a su Asociación cinco o más años. En la categoría “Alta probabilidad de permanencia” se incluyen los voluntarios que aseguran que es muy probable que estén al menos 3 años más, pero no es tan seguro que permanecerán cinco o más años. Los voluntarios que piensan que es algo probable que sigan en la Asociación pasados 3 años, pero bastante improbable que lo hagan 5 años o más, están dentro de la categoría “Probabilidad media de permanencia”. Las personas con “Baja probabilidad de permanencia” tienen claro que estarán al menos 1 año, pero no es probable que lleguen a estar 3 años. Finalmente, todos los voluntarios que afirman que probablemente seguirán al menos medio año más, pero que posiblemente no pasen de un año, se encuadraron en la categoría “Muy baja probabilidad de permanencia”.

La puntuación media de los voluntarios en la variable probabilidad de permanencia es de 25,30 (recordemos que la variable tiene un rango de valores de 0,5 a 35). La distribución de la medida de permanencia en las categorías de Muy alta a Muy baja permanencia puede observarse en el gráfico 38, en la que podemos apreciar que la categoría que engloba un mayor número de voluntarios es la de Muy alta probabilidad de permanencia (52,5%) que junto a los que refieren alta probabilidad de permanencia (12,2%) suman un 64,7% de los casos, por lo que la mayoría de los voluntarios onubenses encuestados tienen una alta o muy alta probabilidad de permanencia en sus Asociaciones. Además, son muy pocos los voluntarios con una baja (13,6% de los sujetos) o muy baja probabilidad de permanencia en la Asociación (8,4%).

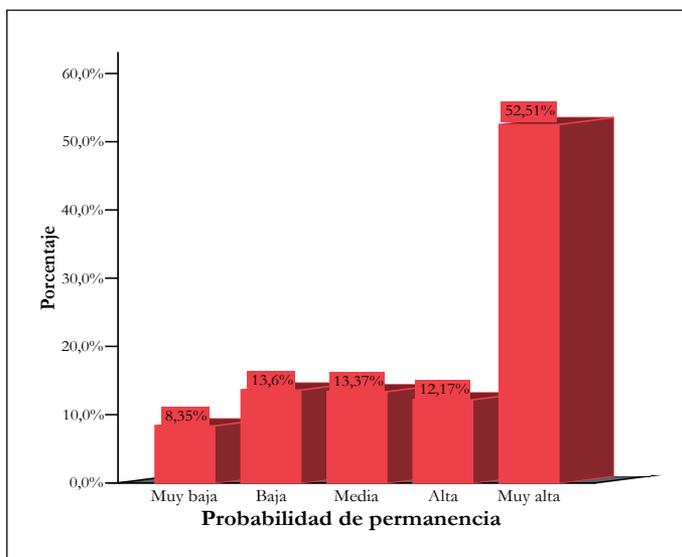


Gráfico 38. Distribución de la probabilidad de permanencia entre los voluntarios

Antes de terminar con la descripción de esta variable, debemos señalar que la medida elegida, la probabilidad de permanencia, no está relacionada en nuestra muestra con el tiempo durante el que los voluntarios y voluntarias han prestado sus servicios en las Asociaciones de voluntariado. Así, independientemente del número de años como voluntarios, la mayoría de los encuestados muestran una elevada probabilidad de seguir realizando labores de voluntariado en su Asociación.

3.7.2. DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA DE PROBABILIDAD DE PERMANENCIA EN LA ASOCIACIÓN EN FUNCIÓN DE LAS VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS

En primer lugar vamos a relacionar la probabilidad de permanencia con las variables sociodemográficas de carácter personal: edad, género, nivel de estudios, tener trabajo remunerado o no y tipo de convivencia.

RESULTADOS

Respecto a la primera variable, tal y como se muestra en la tabla 38, encontramos que existe una relación significativa ($p < 0,01$) entre la edad de los voluntarios y su probabilidad de permanencia. Podemos observar que son los voluntarios de 47 a 66 años los que tienen una mayor probabilidad de permanencia, ya que un 64,5% de ellos refieren muy alta probabilidad y un 9,2% alta, lo que supone que el 74% de los voluntarios de esta franja de edad tienen alta o muy alta probabilidad de permanencia.

Tabla 38. Distribución de la probabilidad de permanencia en función de la edad de los voluntarios

	Probabilidad de permanencia				
	Muy baja	Baja	Media	Alta	Muy alta
<= 25 años	7,1%	23,2%	10,7%	21,4%	37,5%
26 - 46 años	6,0%	14,9%	18,7%	14,2%	46,3%
47 - 66 años	8,6%	9,2%	8,6%	9,2%	64,5%
67 o más años	10,9%	14,1%	18,8%	6,3%	50,0%

También existe una relación significativa ($p < 0,05$) entre tipo de convivencia y probabilidad de permanencia tal y como se muestra en el gráfico 39, destacándose que los sujetos que conviven con su pareja e hijos son los que más probabilidad de permanencia refieren, ya que el 66,2% de ellos manifiestan alta o muy alta probabilidad de permanencia. Le siguen a corta distancia los que viven con su pareja y los que lo hacen con sus padres, quienes además son los que presentan un menor porcentaje de sujetos en la categoría muy baja probabilidad de permanencia.

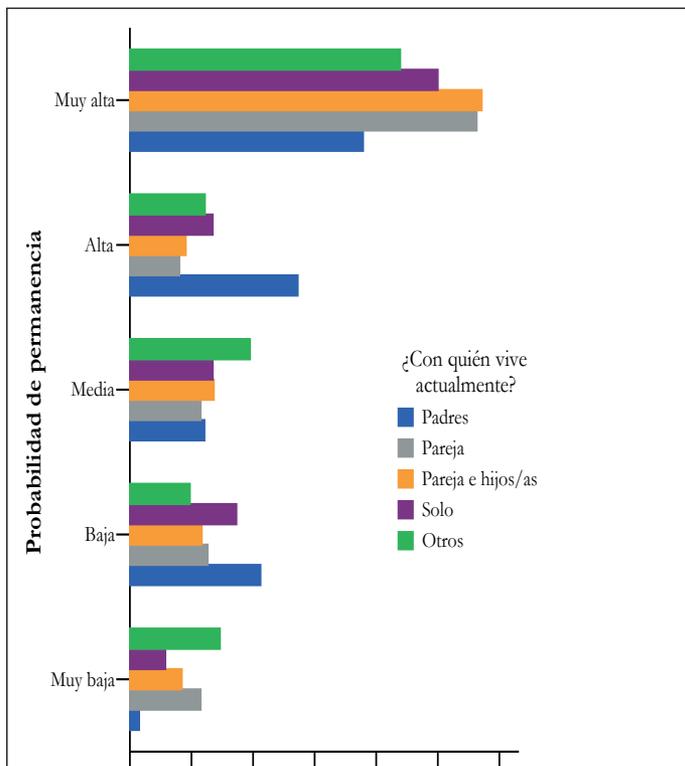


Gráfico 39. Relación entre probabilidad de permanencia y formas de convivencia

Por su parte, no existe relación significativa entre la probabilidad de permanencia y el resto de variables sociodemográficas de carácter personal: género, nivel de estudios y tener trabajo remunerado o no.

A continuación relacionamos la probabilidad de permanencia con las variables relativas al ejercicio del voluntariado tales como el tamaño de la Asociación, la zona de la provincia donde realizan su actividad, la función desempeñada en la Asociación y el sector de trabajo de la misma. En primer lugar,

encontramos una relación significativa ($p < 0,001$) entre tamaño de la Asociación y probabilidad de permanencia que se expone en el gráfico 40. En ella vemos que los miembros de las Asociaciones con un tamaño de 21 a 30 voluntarios tienen una mayor probabilidad de permanencia ya que tienen el mayor porcentaje de sujetos en la categoría Muy alta probabilidad y el menor número en la categoría Muy baja. Por otro lado, son las Asociaciones con un menor número de voluntarios (de 1 a 10) las que cuentan con voluntarios con menor probabilidad de permanencia.

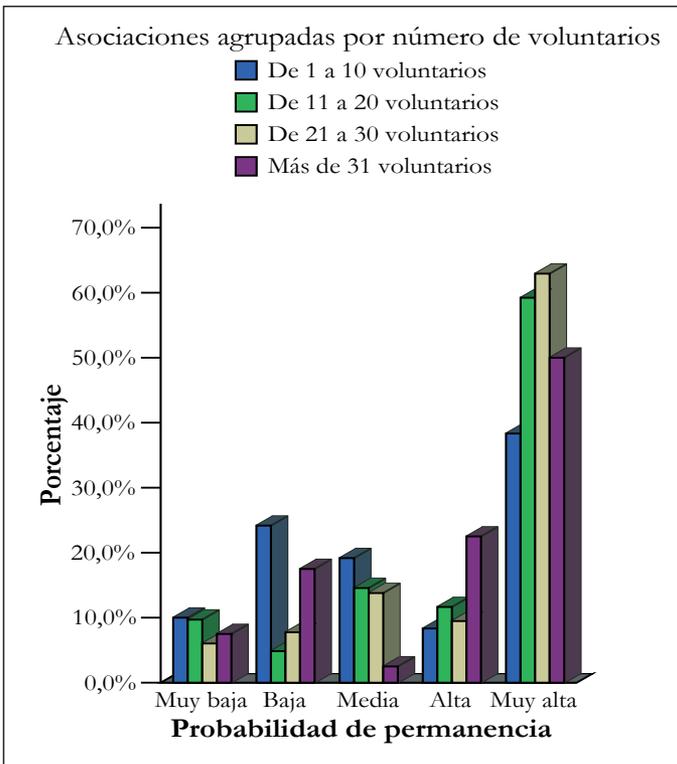


Gráfico 40. Relación entre probabilidad de permanencia y tamaño de la Asociación

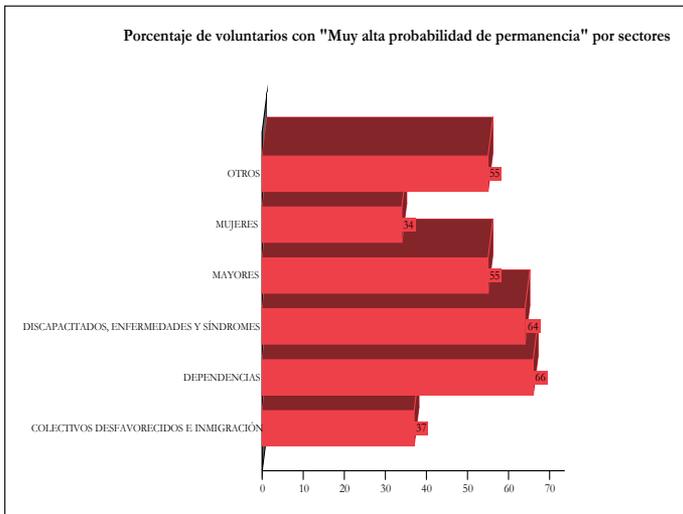


Gráfico 41. Voluntarios con "Muy alta probabilidad de permanencia" según ámbito de actuación

También existe una relación significativa ($p < 0,001$) entre el sector en el que el voluntario o voluntaria realiza su labor y la probabilidad de permanencia en la misma. Así, los voluntarios con mayor probabilidad de permanencia son los que trabajan en el sector de las Dependencias y las Discapacidades, y los que menor probabilidad de permanencia refieren son los que trabajan en el sector Mujeres y Colectivos desfavorecidos e Inmigración. La zona geográfica de la Asociación y la función desempeñada por el voluntario en la misma no guardan relación significativa con la probabilidad de permanencia en la actividad voluntaria.

3.7.3. RELACIÓN DE LA PROBABILIDAD DE PERMANENCIA CON OTRAS VARIABLES PSICOLÓGICAS

El siguiente paso en nuestro análisis consistirá en estudiar las relaciones que la probabilidad de permanencia en las

Asociaciones de voluntarios pueda tener con otras variables psicológicas como responsabilidad social, empatía, ayuda, motivación (tanto la motivación global como sus distintas dimensiones) y apoyo social.

Aunque todas las variables presentan relaciones estadísticamente significativas con la probabilidad de permanencia, en el sentido de que a mayor probabilidad de permanencia le corresponde una mayor puntuación en cada una de ellas; en realidad, las diferencias en las distintas medidas de estas variables en función de la probabilidad de permanencia no son especialmente destacables. Sólo merece la pena comentar la relación con el *apoyo social percibido*, donde apreciamos una diferencia de hasta un punto entre los voluntarios con “Muy baja probabilidad de permanencia” y los voluntarios con “Muy alta probabilidad de permanencia”.

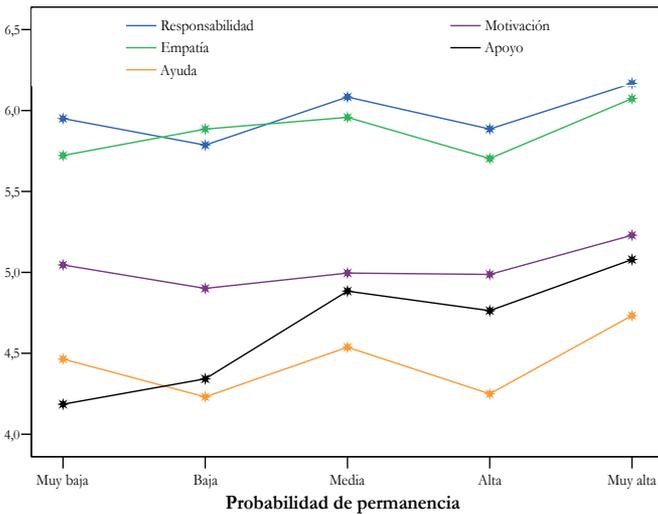


Gráfico 42. Relación entre probabilidad de permanencia y distintas variables psicosociales

3.7.4. RELACIÓN ENTRE LA PROBABILIDAD DE PERMANENCIA Y LAS MEDIDAS DE IMPLICACIÓN

Por último, en este apartado vamos a relacionar las dos medidas que identificábamos como nuestras variables dependientes: implicación y permanencia. Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, existe una estrecha relación entre las medidas de implicación –satisfacción e integración– y la probabilidad de permanencia de los voluntarios en sus Asociaciones. Los voluntarios que se sienten más satisfechos y más integrados en sus Asociaciones son los que expresan una probabilidad de permanencia mayor, ya que estiman que, probablemente, permanecerán trabajando en la organización en la que ya lo hacen durante más tiempo.

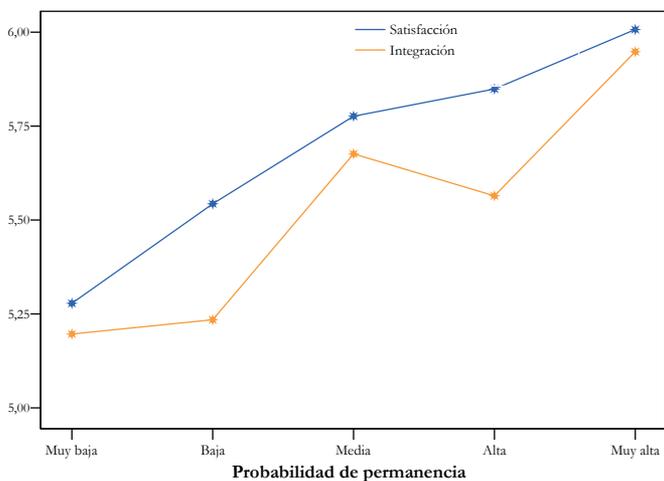


Gráfico 43. Relación entre Permanencia y Satisfacción e Integración

4.

CONCLUSIONES

Una vez expuestos los resultados obtenidos, en este capítulo vamos a intentar ofrecer una síntesis de los mismos que ayude a visualizar las conclusiones alcanzadas tras el desarrollo del proyecto de investigación. Estas conclusiones nos ayudarán a comprender los procesos que favorecen la implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones de Servicios Sociales. Para dar más claridad a la exposición hemos dividido el capítulo en distintos epígrafes relacionados con los principales aspectos tratados en el estudio.

4. 1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL VOLUNTARIADO SOCIAL DE LA PROVINCIA DE HUELVA

En relación al *género*, podemos afirmar que existe una mayor presencia de mujeres que de hombres en las Asociaciones de voluntariado social de la provincia de Huelva. La *edad* media de los voluntarios de estudio es de 47 años y medio; se trata de una muestra de edad intermedia, en la que los voluntarios más jóvenes (menos de 26 años) o de mayor edad (más de 66 años) representan sólo el 31,5% de todos los voluntarios que han participado en el estudio.

Respecto al *nivel de estudios*, los voluntarios con estudios universitarios representan el 30,51%, mientras que el 4,1% de los encuestados no tienen ningún tipo de educación reglada finalizada. Si atendemos a la *situación laboral* hay un porcentaje algo mayor de desempleados (56,7%) que de personas con

trabajo (43,3%). En relación al *tipo de convivencia*, predomina la convivencia en núcleos familiares ya que el 58.9% de los voluntarios convive con su pareja o con su pareja e hijos y sólo el 13,3% de los encuestados viven solos o solas.

Por otro lado, se observan diferencias de género en las variables sociodemográficas analizadas: la media de edad de las mujeres voluntarias es de 48,41 años, algo más elevada que la media de edad de los hombres (45,89 años); los hombres trabajan en el 62,3% de los casos, frente a las mujeres que lo hacen sólo en el 34,7%; las mujeres voluntarias viven solas en un mayor número de casos que los hombres voluntarios; por último, sin llegar a ser significativo, se aprecia un nivel de estudios algo más elevado en los hombres que en las mujeres voluntarias.

Además, hemos encontrado diferencias en algunas características sociodemográficas comparando los distintos grupos etarios de la muestra. En primer lugar, como se ha referido anteriormente, existe una mayor proporción de mujeres que de hombres voluntarios, pero hay que añadir que entre los voluntarios de más de 67 años, la presencia del género femenino se incrementa hasta el 78%, dato por otro lado explicable por la mayor esperanza de vida de las mujeres.

El resto de las relaciones encontradas entre edad y otras variables sociodemográficas son las habituales en estudios realizados con la población general. Como era de esperar, se encuentra una fuerte relación negativa entre edad y nivel de estudios, de manera que a medida que disminuye la edad de los voluntarios encontramos un mayor nivel de formación. También existe relación entre edad y actividad laboral: la mayor tasa de ocupación de los voluntarios se localiza en el intervalo de edad de 26 a 46 años.

4. 2. CARACTERÍSTICAS DEL EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO

Los voluntarios y voluntarias de nuestra muestra llevan colaborando con su Asociación un *tiempo* considerable, ya que la media es de aproximadamente 5 años y medio, con un rango que va desde 0 años (voluntarios que llevan sólo algunos meses

en la Asociación) hasta 30 años. Además, casi la mitad de la muestra había colaborado anteriormente con otra Asociación, con lo que podemos afirmar que muchas de estas personas cuentan con experiencias previas como voluntarios.

Respecto a las *funciones* desarrolladas en las Asociaciones, la mayoría de los encuestados realizan únicamente funciones como voluntario (54,8%), aunque más de una cuarta parte de ellos son también miembros de la Junta Directiva (28,3%) y otros son Socios Colaboradores además de voluntarios (16,8%).

Teniendo en cuenta el *sector de trabajo de las Asociaciones*, el mayor porcentaje (23,7%) de voluntarios colaboran en Asociaciones del ámbito de las Dependencias, mientras que los porcentajes más bajos los encontramos en Asociaciones que trabajan en la Cooperación Internacional (3,5%). En relación al *tamaño de las Asociaciones* (por número de voluntarios) cabe destacar que las menos numerosas son las Asociaciones de mayor tamaño (más de 31 voluntarios).

Según la *ubicación geográfica*, los voluntarios que han participado en el estudio colaboran en un 43,1% de los casos en Asociaciones de Huelva capital, en el 30,3% en Asociaciones de la Sierra-Andévalo, y en el 26,6% en Asociaciones de la Costa-Condado.

4.3. EJERCICIO DEL VOLUNTARIADO Y CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Si tenemos en cuenta en primer lugar el *género* de los voluntarios, sólo dos características del ejercicio del voluntariado presentan diferencias en función del mismo: el sector de trabajo de la Asociación y su localización geográfica. Así, el 40,9% de todos los hombres voluntarios colaboran con Asociaciones del *ámbito* de las Dependencias. Por su parte, la participación de las mujeres en los distintos sectores es más homogénea: aunque destaca su participación en las Asociaciones de Mujeres (22,1%) -en estas Asociaciones no existen voluntarios masculinos-, los porcentajes de mujeres que participan en las Asociaciones de Mayores (20,8%), Inmigración y Colectivos desfavorecidos (17,9%) y Discapacidades (16,2%) son bastante similares.

Respecto a la *localización geográfica*, existe una mayor participación masculina (57,6%) en las Asociaciones de la capital que en las de los pueblos de la provincia. En el caso de las mujeres, su participación se distribuye de manera similar en Asociaciones de la capital (37,7%) y de la Sierra-Andévalo (36%), aunque disminuye algo en las de la zona Costa-Condado (26,3%).

En relación a la *edad* de los voluntarios y voluntarias, como cabía esperar, la *experiencia* y *duración del voluntariado* están relacionadas con la misma. Así, los porcentajes de voluntarios con experiencia anterior en otras Asociaciones se incrementan conforme aumenta la edad. También la duración en el ejercicio del voluntariado y las funciones ejercidas tienen relación con la edad aunque ésta no sea tan lineal como podía preverse: en el intervalo de edad 47-66 años se encuentran los voluntarios con mayor experiencia; en este mismo grupo de edad se encuentra un mayor porcentaje de voluntarios que ejercen *funciones* directivas o como socio-colaborador de las ONGs.

Respecto a la asociación edad y *sector de trabajo* encontramos que las personas de mayor edad colaboran en la mayoría de los casos en Asociaciones de Mayores. En el otro extremo, encontramos que las voluntarias y voluntarios más jóvenes colaboran con mayor frecuencia en ONGs que trabajan con Inmigrantes y Colectivos Desfavorecidos.

También se observa una relación significativa entre la edad de las voluntarias y voluntarios y la *zona geográfica*. La media de edad más joven se encuentra en los voluntarios de la Costa-Condado y la más elevada en la Sierra-Andévalo, lo que es comprensible dado el mayor envejecimiento de la población en los municipios pertenecientes a esta zona geográfica.

Nuestros resultados revelan también relaciones significativas entre el *nivel de estudios* de los voluntarios y el sector de trabajo al que se dedican, el tamaño de la Asociación con la que colaboran y la zona de la provincia en la que se localiza dicha Asociación. Así, en primer lugar, en los *sectores* de las Discapacidades (55,2%) y de la Cooperación Internacional (53,2%) se encuentra el mayor porcentaje de voluntarios con estudios

universitarios. Por el contrario, en el sector de los Mayores se localiza el mayor porcentaje de voluntarios sin estudios (14,1%); este ámbito junto con el de la Mujer y las Dependencias son los que presentan porcentajes más elevados de personas que sólo han cursado estudios primarios. En segundo lugar, el nivel de estudios de los voluntarios es mayor en las Asociaciones que cuentan con un *número* más reducido de voluntarios. También se observa un mayor nivel de estudios en los voluntarios que colaboran con Asociaciones ubicadas en la *zona geográfica* de Huelva capital, seguidos por los de la zona Costa-Condado; los de la Sierra- Andévalo presentan el menor nivel de estudios de las tres zonas analizadas.

Respecto a las diferencias introducidas por la *actividad laboral* de los voluntarios y voluntarias, hemos hallado que las personas que no tienen actividad laboral son los que cuentan con una mayor *experiencia como voluntarios*. Sin embargo, no se aprecian diferencias significativas en las *funciones* que asumen en las Asociaciones los voluntarios que tienen actividad laboral frente a los que no trabajan. Por otro lado, teniendo en cuenta los distintos *sectores de trabajo de las Asociaciones*, en el sector de las Dependencias encontramos el porcentaje más elevado de voluntarios con actividad laboral; por el contrario, y como cabría esperar, en las Asociaciones de Mayores se localiza el mayor porcentaje de voluntarios que no trabajan. En relación a las zonas geográficas, en la zona Sierra-Andévalo se encuentra el mayor porcentaje de voluntarios sin trabajo, mientras que el mayor porcentaje de voluntarios con actividad laboral lo encontramos en Huelva capital.

La primera característica diferencial relacionada con la *duración de la acción voluntaria* (número de años como voluntario) se refiere a que una mayor antigüedad como voluntario está asociada al desempeño de *funciones* directivas en las Asociaciones. Por otra parte, en los *sectores* de la Cooperación Internacional y de las Dependencias colaboran los voluntarios con mayor experiencia, y en los sectores de las Discapacidades y de los Mayores colaboran las personas con menor experiencia como voluntarios.

Finalmente, los voluntarios con mayor experiencia se encuentran colaborando en Asociaciones de la *zona* Costa-Condado; los que cuentan con menor experiencia son los voluntarios de la Sierra-Andévalo.

Si nos referimos ahora a la relación entre ejercicio del voluntariado y *sector de trabajo*, los resultados más destacables se refieren a la *desigual distribución geográfica* de los distintos campos de trabajo de los voluntarios: tres de cada cuatro voluntarios que colaboran con Asociaciones del sector de la Inmigración y Colectivos Desfavorecidos lo hacen en Asociaciones de Huelva capital; más de la mitad de los voluntarios de Asociaciones del sector de las Dependencias se ubican en la zona Costa-Condado; el 66,2% de las Asociaciones de Mujeres se localizan en la zona Sierra-Andévalo. Por otro lado, también se observa una relación entre el *sector de trabajo* y el *número de voluntarios* de las organizaciones: el sector de la Inmigración y Colectivos Desfavorecidos es el que tiene Asociaciones con un mayor número de voluntarios; las Asociaciones del sector de las Discapacidades y de la Mujer son las que tienen un tamaño medio más reducido.

El último de los aspectos que consideramos en este apartado es la posible asociación entre la *ubicación geográfica de la Asociación* y los diversos elementos referentes al *ejercicio del voluntariado*. En este punto, la única característica del ejercicio del voluntariado que se distribuye de manera diferente según la zona geográfica es el tamaño de la Asociación, ya que las Asociaciones con mayor número de voluntarios se localizan en Huelva capital y las de tamaño más reducido en la Costa-Condado.

4.4. LA DISPOSICIÓN PARA LA AYUDA ENTRE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES

La disposición a ayudar a los demás, también denominada frecuentemente personalidad altruista, fue analizada en nuestra investigación midiendo los niveles de empatía y responsabilidad social de los voluntarios y voluntarias, así como pidiéndoles que describiesen la ayuda real que en el pasado habían proporcionado.

do a diversas personas. Considerando todos los aspectos analizados, y a pesar de las diferencias entre ellos que exponaremos a continuación, podemos afirmar que los voluntarios y voluntarias onubenses muestran una elevada disposición a ayudar a los demás.

De las tres variables utilizadas, la responsabilidad social es la que alcanza la puntuación más elevada (6,04 sobre 7). Sólo el 2,6% de los voluntarios sociales (12 personas) presentan niveles muy bajos, bajos o medios de responsabilidad social. También la empatía de los voluntarios entrevistados es muy elevada (5,96 sobre 7): sólo el 4,2% de los voluntarios encuestados (19 personas) muestran niveles muy bajos, bajos o medios de empatía. La conducta de ayuda desplegada en ámbitos ajenos al voluntariado constituye la variable con menor puntuación (4,58 sobre 7), lo que puede explicarse dado que en este caso se trata no ya de tendencias sino de conductas realizadas, lo que supone un mayor esfuerzo personal y justifica la no existencia de una relación lineal entre intención o ideales y materialización de la conducta.

Estas características psicológicas y conductuales también guardan relación con algunas características sociodemográficas de los voluntarios de nuestra muestra. Así, los voluntarios y voluntarias de más *edad* muestran mayores niveles de *responsabilidad social* y emiten con mayor frecuencia *conductas de ayuda* a otras personas. En relación al *género*, las mujeres voluntarias muestran niveles más altos de *empatía* que los hombres, dato referido frecuentemente en trabajos que han analizado las diferencias de género en esta variable psicológica. Respecto al *nivel de estudios*, los voluntarios con menor nivel de formación son los que prestan su ayuda con mayor frecuencia.

Otros datos nos permiten afirmar que existen diferencias asociadas a la *zona geográfica* en la que se desarrolla la labor de voluntariado: los voluntarios que colaboran con Asociaciones localizadas en la zona de la Sierra y el Andévalo son los que expresan niveles más elevados de empatía y también son los que manifiestan haber ayudado a otras personas en un mayor número de ocasiones.

Si atendemos al *sector de trabajo* de la Asociación, los voluntarios de los sectores de los Mayores y de la Mujer son los que presentan niveles más altos de conductas de ayuda. Circunscribiéndonos ahora a la *función desarrollada en la Asociación* y la *experiencia previa* como voluntario, los datos indican que los miembros de las Juntas Directivas de las Asociaciones son los que manifiestan niveles más altos en la frecuencia con la que han prestado su ayuda a otras personas. Por su parte, los voluntarios y voluntarias con experiencia anterior en otras Asociaciones ayudan con mayor frecuencia a terceras personas que aquéllos que no tienen otra experiencia previa como voluntarios.

4.5. LA MOTIVACIÓN DE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES

Al referirnos a este aspecto debemos destacar en primer lugar que las motivaciones expresadas por los voluntarios y voluntarias onubenses van en consonancia con su implicación y permanencia en las Asociaciones. Así, los motivos más frecuentemente referidos para ser voluntarios son de carácter *heterocentrado*, es decir, atienden más a los intereses de las personas a las que se ayuda que a las necesidades de los propios voluntarios. Por el contrario, entre las razones menos frecuentes para colaborar como voluntarios se encuentran motivos autocentrados como percibir el voluntariado como un modo de encontrar trabajo, mejorar el currículum vitae o resolver los propios problemas personales.

No se aprecian en este aspecto diferencias de *género*, ya que la motivación global es similar en hombres y mujeres voluntarias; tampoco se observan diferencias destacables en la motivación de los voluntarios según su *edad*. Sin embargo, sí se ha encontrado una relación significativa entre el índice general de motivación y el *nivel de estudios*, en el sentido de que la motivación es más alta entre las personas con menor nivel de formación académica. Por otra parte, sin llegar a resultar estadísticamente significativa, se observa un mayor nivel de motivación en el ejercicio del voluntariado entre las personas que no trabajan que entre las que tienen *empleo*.

Respecto a las variables asociadas al ejercicio del voluntariado, sólo se aprecian diferencias significativas entre el nivel de motivación de los voluntarios y el *sector de trabajo* en el que colaboran. Así, son los voluntarios de los sectores de los Mayores, la Cooperación Internacional y las Discapacidades los que presentan mayor nivel de motivación. En los sectores de Inmigración y Colectivos Desfavorecidos, Mujer y Dependencias se localizan los voluntarios y voluntarias con niveles más bajos de motivación.

Analicemos ahora las asociaciones de las distintas variables del estudio con los diferentes tipos de motivación expresadas por los voluntarios y voluntarias, que se expusieron con detalle en el capítulo de resultados. En primer lugar, respecto a la conducta voluntaria motivada por el factor de autoayuda, podemos afirmar que este motivo sólo guarda especial relación con el *nivel de estudios* de los voluntarios, su *situación laboral* y el *sector de trabajo de la Asociación*. Así, a medida que aumenta el nivel de formación disminuye este tipo de motivación para ser voluntario. También es más baja la motivación en este factor entre los voluntarios que trabajan que entre los que no tienen empleo. Los voluntarios que colaboran con Asociaciones del sector de los Mayores son los que manifiestan este motivo con mayor intensidad.

Por su parte, en relación al voluntariado como forma de expresión de valores solidarios y humanitarios, es de destacar que las puntuaciones en este factor motivacional son algo más elevadas en las *mujeres* voluntarias que en los hombres voluntarios. Asimismo, las personas que tienen una *experiencia* de duración intermedia (entre 4 y 8 años) como voluntarios son los que expresan un menor nivel de motivación en el factor.

El tercer tipo de motivación, el voluntariado como mejora de las habilidades y oportunidades profesionales se encuentra asociado a la *edad* de los voluntarios, siendo más frecuente entre los voluntarios más jóvenes.

Por otro lado, en relación a las relaciones sociales y el reconocimiento social como motivos para ser voluntario, los volunta-

rios que expresan los mayores niveles de este factor motivacional son los de mayor *edad*, los que no tienen *empleo*, los voluntarios de los sectores de Mayores y de Discapacitados, los de Asociaciones ubicadas en la *zona* Sierra-Andévalo, y los que cuentan con la más amplia *experiencia* en el ejercicio del voluntariado.

Respecto al voluntariado como medio que favorece el aprendizaje de nuevas experiencias y el desarrollo personal, debemos destacar que las *mujeres* voluntarias manifiestan un nivel de motivación más elevado en este factor que los hombres. También los voluntarios de mayor *edad* manifiestan niveles más altos en este factor. Asimismo, cuanto mayor es el *nivel de estudios* menor es el nivel de este tipo de motivación entre los voluntarios. Por su parte, los voluntarios de la *zona* de la Sierra-Andévalo presentan los mayores niveles de este tipo de motivo para colaborar como voluntario.

Finalmente, comentaremos los resultados obtenidos respecto a la motivación referente a la mejora del bienestar psicológico y fortalecimiento del yo. En este factor los datos indican que cuanto más alto es el *nivel de estudios* de los voluntarios menor fuerza tiene este factor motivacional. Los voluntarios que trabajan también presentan niveles más bajos en este factor que aquéllos que no tienen *actividad laboral*. Los voluntarios que colaboran con Asociaciones del *sector* de los Mayores son los que manifiestan un nivel de motivación más alto en este factor. Por último, los voluntarios de la *zona* Sierra-Andévalo muestran los niveles más elevados de este motivo para ser voluntarios, mientras que los voluntarios de la capital son los menos motivados por este tipo de razón.

4.6. EL APOYO SOCIAL DE LOS VOLUNTARIOS SOCIALES

En relación a la percepción que los voluntarios y voluntarias tienen del apoyo social recibido de los miembros de su organización, podemos afirmar que los resultados son muy positivos ya que la mayoría de ellos se sienten inmersos en una red social con una alta provisión de apoyo.

En cuanto a las variables más estrechamente relacionadas con la percepción de apoyo social hemos destacado el *tener trabajo remunerado o no*: los voluntarios que tienen un trabajo remunerado y además realizan labores de voluntariado se sienten más apoyados que aquellos voluntarios que no trabajan.

Por otro lado se aprecian pequeñas diferencias en el apoyo social percibido en cuanto al género y la edad de los voluntarios. En cuanto al *género* dicha diferencia se cifra en que son más las mujeres que dicen tener poco apoyo mientras que los hombres perciben el apoyo social de su entorno en mayor medida.

La *edad* también parece influir en la percepción del apoyo social, siendo los sujetos con una edad intermedia los que se sienten más apoyados por los otros miembros de su Asociación, lo que podemos relacionar con que sean las personas cuya edad se sitúa en estos parámetros las más representadas en las Asociaciones –recordemos que la edad media del voluntario de nuestra muestra es 47 años y medio-. Si el apoyo social influye como pensamos en la implicación y la permanencia de los voluntarios, serán las personas de edad intermedia las que más se impliquen y muestren una mayor probabilidad de permanecer en sus Asociaciones, aspecto que veremos confirmado o no en el apartado siguiente. Por su parte, son los voluntarios menores de 25 años los que refieren un menor apoyo social en su Asociación, quizás por llevar menos tiempo colaborando con ella o porque las redes sociales que en esta etapa vital se perciben como fuentes más importantes de ayuda estén más relacionadas con los amigos, compañeros de estudios, etc.

Por otro lado, el grado de apoyo social percibido parece relacionado con el tamaño de la Asociación y el sector en el que dicha Asociación desarrolla su labor. En cuanto al primer punto, son los voluntarios que trabajan en Asociaciones de tamaño medio los que perciben un mayor apoyo de su entorno. Esto puede deberse a que las redes sociales que enhebran las personas necesitan de un tamaño mínimo para que reporten apoyo social en las organizaciones de voluntariado. Igualmente, necesitan de un tamaño máximo para que el apoyo social sea significativo;

de lo contrario, el mismo es percibido en mucha menor medida que en las organizaciones medianas. Si el apoyo social es un factor que contribuye a la permanencia del voluntariado en las organizaciones, convendría tener en cuenta el tamaño de la organización en la que se integra el voluntariado.

Respecto al *sector de trabajo* de la organización de voluntariado, podemos destacar que las personas que colaboran en Asociaciones que trabajan en el ámbito de las Discapacidades y las Dependencias son los que se sienten más apoyados por sus compañeros y compañeras, mientras que son las voluntarias que trabajan en las Asociaciones de Mujeres las que menos apoyadas se perciben.

4.7. IMPLICACIÓN Y PERMANENCIA EN LAS ASOCIACIONES DE LOS VOLUNTARIOS ONUBENSES Y SU RELACIÓN CON EL RESTO DE VARIABLES DEL ESTUDIO

Tal y como se ha referido a lo largo de nuestro estudio, las variables implicación y permanencia son las dos variables diana de nuestro trabajo, que pretende detectar los factores relacionados con la implicación y permanencia de los voluntarios en las organizaciones.

Tal como se ha comentado previamente, la localización precisa de estos factores daría consistencia empírica a las políticas y actividades que, desarrolladas en el ámbito del voluntariado social, tratan de conseguir una eficaz implicación y mayor permanencia de las personas que voluntariamente deciden colaborar con las diferentes organizaciones de Servicios Sociales de nuestro territorio.

Respecto a la primera de estas variables, la implicación, tal como se expuso detalladamente en el capítulo de resultados, los voluntarios y voluntarias onubenses encuestados presentan elevados niveles de *implicación* con sus Asociaciones. Esta alta implicación es debida tanto a su elevada integración en la Asociación como a los altos niveles de satisfacción lograda en su tarea como voluntarios.

Respecto a la asociación de las medidas de implicación con las variables sociodemográficas y las relativas al ejercicio del voluntariado debemos destacar los siguientes hallazgos:

1. Existe una estrecha relación entre satisfacción con la labor desarrollada y sentimiento de integración en la Asociación.
2. Los voluntarios que trabajan en Asociaciones de Discapacitados, enfermedades y síndromes expresan en mayor grado un Muy alto nivel de satisfacción; en el extremo opuesto se sitúan los que trabajan en Asociaciones de Mujeres.
3. Los sujetos sin estudios e integrados en Asociaciones de tamaño medio son los que expresan un mayor grado de integración en su organización.
4. Por otro lado, los voluntarios de las Asociaciones de la Costa-Conrado son las que tienen un menor nivel de integración.
5. La implicación (medida a través de la satisfacción y la integración) de los voluntarios en las organizaciones con las que colaboran está directamente relacionada con la responsabilidad, empatía, ayuda, apoyo social y motivación para su labor, en el sentido de que a elevados niveles de satisfacción e integración corresponden elevados niveles en responsabilidad, empatía, ayuda, apoyo social y motivación. Estas dos últimas variables son las más relacionadas con la implicación.
6. Si analizamos detenidamente las motivaciones encontramos que los voluntarios con un mayor nivel de satisfacción e integración en su organización son aquéllos que creen que su trabajo como voluntario les permitirá incrementar su nivel de conocimientos en general (aprenderán cosas nuevas) y, a su vez, les permitirá mejorar su autoestima o canalizar la expresión de valores altruistas y humanitarios.

En relación a la *probabilidad de permanencia* de los voluntarios y voluntarias encuestados podemos decir que la mayoría de las personas encuestadas tienen una alta o muy alta probabilidad de permanencia en sus Asociaciones. Es de destacar que dicha probabilidad no se relaciona con la duración de su experiencia como voluntario o voluntaria sino que, independientemente del

tiempo que lleven ejerciendo labores de voluntariado, la mayoría de estas personas muestran una elevada probabilidad de seguir prestando este servicio en sus Asociaciones durante cinco o más años.

Por último, las principales conclusiones obtenidas en relación a las posibles Asociaciones entre las diversas variables analizadas y la probabilidad de permanencia apuntan que:

1. La probabilidad de permanencia en la Asociación es diferente según la edad de los voluntarios; son los voluntarios de 47 a 66 años los que tienen una mayor probabilidad de permanencia en las Asociaciones.
2. El tipo de convivencia se relaciona con la permanencia: la mayor probabilidad de permanencia es referida por los voluntarios que conviven con su pareja y sus hijos, seguidos a corta distancia por los que viven con su pareja o sus padres.
3. El tamaño de la Asociación también se relaciona con la permanencia: los miembros de las Asociaciones con un tamaño de 21 a 30 voluntarios son los que presentan mayor probabilidad de permanencia, mientras que las Asociaciones más pequeñas (de 1 a 10 voluntarios) están formadas por voluntarios con menor probabilidad de permanencia.
4. Los voluntarios con mayor probabilidad de permanencia trabajan en el sector de las Dependencias y las Discapacidades, y los que trabajan en el sector Mujeres y para colectivos Desfavorecidos e Inmigrantes son los que refieren menor probabilidad de permanencia.
5. La probabilidad de permanencia se relaciona positivamente con las variables empatía, ayuda y motivación, pero su relación es especialmente señalada con las variables apoyo social y responsabilidad social.
6. Existe una estrecha relación positiva entre las medidas de implicación –satisfacción e integración– y la probabilidad de permanencia de los voluntarios y voluntarias en sus Asociaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrón, A. y Chacón, F. (1997). *Estrés, apoyo social y voluntariado*. Actas del 6º Congreso Nacional de Psicología Social (176-182). San Sebastián, España.
- Bellón, J.A., Delgado, A., Luna, J.D., Lardelli, P. (1996). Validez y fiabilidad del cuestionario de apoyo social funcional DUKE-UNC-11. *Aten Primaria*, 18, 17-31.
- Berkowitz, L. & Daniels, L.R. (1964). Affecting the salience of the social responsibility norm: effects of past help on the response to dependency relationships. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68 (3), 275-281.
- Berkowitz, L. y Lutterman, K.G. (1968). The traditional socially responsible personality. *The Public Opinion Quarterly*, 32 (2), 169-185.
- Broadhead W. E., Gehlbach S. H., Degruy F. V., Kaplan B. H. (1988). The Duke-UNC functional social support questionnaire: measurement of social support in family medicine patients. *Med Care*, 26, 709-23.
- Chacón, F. y Dávila, M.C. (2001). Diferencias en el perfil motivacional de voluntarios ecologistas y socioasistenciales. *Intervención psicosocial*, 10 (2), 137-153.
- Chacón, F. y Vecina, M.L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en sida. *Psicothema*, 11 (1), 211-223.
- Chacón, F. y Vecina, M.L. (2000). Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4 (1), 75-81.

- Chacón, F., Vecina, M.L., Menard, M. Y Sanz, M. (1997). Factores psicosociales que influyen en el voluntariado. Un estudio piloto. *Intervención psicosocial*, 17, 105-116.
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6), 1516-1530.
- Consejería de Asuntos Sociales (2004). *Estudio sobre el voluntariado social de Andalucía*. Sevilla: Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía.
- Dávila de León, M. C. y Chacón, F. (2003). Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG's. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19 (29), 159-179.
- Davis, M. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 10, 85.
- Davis, M.H., Hall, J.A. y Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (2), 248-260.
- De la Revilla L., Bailón E. (1994). Recursos Familiares. En: De la Revilla L. (Ed.), *Conceptos e Instrumentos de la Atención Familiar* (1ª ed.). Barcelona: Doyma.
- De Sebastián, L. (1996): *La solidaridad*. Barcelona: Ariel.
- Eisenberg, N., Guthrie, I.K., Cumberland, A., Murphy, B.C., Shepard, S.A., Zhou, Q. y Carlo, G. (2002). Prosocial development in early adulthood: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 993-1006.
- Fernández Vargas, A.M., Bujalance, M. J., Leiva, F., Martos, F., García, A.J. y Sánchez de la Cuesta, F.(2001): Salud auto-percibida, apoyo social y familiar de los pacientes con enfermedad pulmonar obstructiva crónica. *Medifam*, 11 (9).
- Gaona, A.: (2000): Desarrollo sostenible y desarrollo solidario. *Comunicar*, 15; 83-91.

- García Roca, J. (1994): *Solidaridad y voluntariado*. Bilbao: Sal Terrae.
- Ley 7/2001, de 12 de Julio, del Voluntariado. Comunidad Autónoma de Andalucía. BOJA de 24 de Julio de 2001.
- López – Cabanas, M y Chacón, F. (1999). *Intervención Psicosocial y Servicios Sociales. Un enfoque participativo*. Madrid: Síntesis.
- Mestre, M.V., Pérez-Delgado, E., Martí, M., Tur, A.M. Instrumentos para medir la cognición y el afecto en el desarrollo moral. Adaptación en población española. Disponible en <http://copsa.cop.es/congresoiberoya/base/basicos/t78.htm> (09/12/2004).
- Meyer, J.P., Allen, N.J. y Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension of the test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Mogín, M.T. (2001). Plan del Voluntariado 2001-2004. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Asuntos Sociales. Nº extraordinario sobre voluntariado*, 135-154 (Revista electrónica)
- Mowday, R.T., Steers, R.M. & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Neipp, M.C., Pastor, M.A., Terol, M.C., López, S. y Martín-Aragón, M. (1999). Apoyo Social: Concepto, Perspectivas de Estudio y Niveles de Análisis. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9 (3), 95-115.
- Omoto, A.M. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived Attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.
- Omoto, A.M. y Snyder, M. (2002). Considerations of Community. The context and process of volunteerism. *The American Behavioral Scientist*, 45 (5), 846-867.
- Penner, L.A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58 (3), 447-467.

- Remor, E. (2002): Apoyo social y calidad de vida en la infección por el VIH. *Atención primaria*, 30 (3), 143-149.
- Rodríguez, A., Pinzón, S.A., Máiquez, A., Herrera, J., De Benito, M. y Cuesta, E. (2004). ¿Tienen apoyo social y familiar los drogodependientes que participan en el programa “libre de drogas” en prisión? *Medicina de Familia*, 5 (1), 16-26.
- Roure, R.M., Reig, A. y Vidal, J. (2002): Percepción de apoyo social en pacientes hospitalizados. *Revista Mult. Gerontología*. 12 (2), 79-85.
- Rushton, J.P., Chrisjohn, R.D. y Fekken, G.C. (1981). The altruistic personality and the self-report altruism scale. *Personality and Individual Differences*, 2 (4), 293-302.
- Spector, P.E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13 (6), 693-713.
- Tabares, E. (2000): Medios de comunicación, ¿instrumentos para la solidaridad? *Comunicar*, 15; 37-44.
- Vecina, M.L., Astray, A.A., Dávila, C., Barrón, A., Chacón, F. y de Paul, P. (2001). Influencia del burnout en el abandono de los voluntarios. *Intervención Psicosocial*, 10 (2), 157-168.
- Vecina, M.L. y Chacón, F. (1999). Estudio sobre las motivaciones de una muestra de voluntarios españoles en el campo del SIDA. *Estudios de Psicología*, 62, 55-66.
- Zubero, I. (2000): Las nuevas condiciones de la solidaridad. *Comunicar*, 15; 15-20.

ANEXO I.
CUESTIONARIO

El cuestionario que le pedimos que conteste forma parte de una investigación sobre el voluntariado social. **Su colaboración nos resulta imprescindible para obtener información sobre este tema.**

Los cuestionarios son anónimos y los resultados sólo se emplearán con fines de investigación. Sus respuestas serán totalmente confidenciales y serán procesadas de forma anónima y a nivel global, nunca de forma particular.

Cada cuestionario contiene preguntas que proponen varias opciones de respuesta, entre las que debe elegir la que mejor se adapte o adecue a su forma de pensar. *Por favor, lea atentamente las preguntas antes de contestar y responda con sinceridad. Para mantener una buena atención puede hacer pequeñas pausas mientras contesta.*

Cuando haya concluido, introduzca este cuadernillo, dentro del sobre que se le ha facilitado, ciérrelo y entréguelo en el lugar que se haya indicado.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Nombre de su Asociación: _____

Municipio: _____

Sector: _____

¿Cuánto tiempo lleva colaborando con esta Asociación? _____ años

Actualmente la función que desarrolla en su Asociación es:

Miembro de la Junta Directiva Socio Colaborador Voluntario.

Responda rodeando con un círculo la opción que crea que mejor representa su grado de acuerdo con las siguientes frases, desde 1 (Totalmente en desacuerdo con la frase) hasta 7 (Totalmente de acuerdo con la frase).

	Totalmente en desacuerdo			Totalmente de acuerdo			
1. No sirve de nada preocuparse por los sucesos actuales o los asuntos públicos ya que yo no puedo hacer nada por ellos	1	2	3	4	5	6	7
2. Cuando una persona no declara todos sus ingresos para evitar impuestos es como si robara dinero del gobierno	1	2	3	4	5	6	7
3. Si empezamos un trabajo es importante terminarlo	1	2	3	4	5	6	7
4. Soy una persona con la que la gente puede contar	1	2	3	4	5	6	7
5. Hago mis tareas como mejor se	1	2	3	4	5	6	7
6. Aunque un voto valga poco, es importante ir a votar	1	2	3	4	5	6	7
7. Nuestro país iría mucho mejor si no tuviésemos elecciones y las personas no tuviesen que votar	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
8. Es más importante trabajar por el bien común que trabajar para tu propio beneficio	1	2	3	4	5	6	7
9. Nunca dejaría a un amigo tirado cuando espera algo de mí	1	2	3	4	5	6	7
10. La gente estaría mucho mejor si pudiese vivir lejos de otra gente y no tener que hacer nunca nada por ellos	1	2	3	4	5	6	7
11. Cada persona debería dar algo de su tiempo para el bien de su pueblo o ciudad	1	2	3	4	5	6	7
12. Hacer cosas que son importantes debería ser más prioritario que hacer cosas con las que tú disfrutas	1	2	3	4	5	6	7
13. En mi trabajo o centro de estudios, habitualmente me ofrezco para proyectos que exigen una dedicación especial	1	2	3	4	5	6	7
14. Si me dan una tarea la realizo, aunque aparezcan otras cosas que me apetece más hacer	1	2	3	4	5	6	7
15. Me siento muy mal cuando no termino un trabajo que prometí hacer	1	2	3	4	5	6	7

A continuación se le presentan una serie de afirmaciones relacionadas con pensamientos y sentimientos que pueden surgir en una variedad de situaciones. ¿En qué medida está de acuerdo con cada una de ellas?. Elija su respuesta rodeando el número que mejor exprese tu postura, recuerde que 1 es Totalmente en desacuerdo con la frase y 7 Totalmente de acuerdo con la frase.

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
1. Intento tener en cuenta cada una de las opiniones de un desacuerdo (conflicto) antes de tomar una decisión	1	2	3	4	5	6	7
2. A menudo intento comprender mejor a mis amigos imaginándome cómo ven ellos las cosas	1	2	3	4	5	6	7
3. Pienso que hay dos partes para cada cuestión e intento tener en cuenta ambas	1	2	3	4	5	6	7
4. Cuando estoy disgustado con alguien habitualmente intento ponerme en su lugar por un momento	1	2	3	4	5	6	7
5. Antes de criticar a alguien intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar	1	2	3	4	5	6	7
6. A menudo tengo sentimientos de afecto y de preocupación hacia la gente menos afortunada que yo	1	2	3	4	5	6	7
7. Cuando veo que a alguien se le toma el pelo tiendo a protegerlo	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
8. Cuando veo a alguien que está siendo tratado injustamente, a veces no siento ninguna compasión por él	1	2	3	4	5	6	7
9. A menudo estoy bastante afectado emocionalmente por cosas que veo que ocurren	1	2	3	4	5	6	7
10. Me describiría como una persona bastante sensible	1	2	3	4	5	6	7

¿Qué edad tiene? _____ años Sexo: Mujer Hombre

¿Qué estudios ha realizado? _____

¿Actualmente está trabajando? Sí No

¿Con quién vive actualmente? Padres Pareja

Pareja e hijos/as Otros familiares Solo Otros

Por favor, indique el número de veces que ha realizado las siguientes conductas en el pasado, desde 1 (Nunca) hasta 7 (Muy a menudo):

	Nunca				Muy a menudo		
1. He ayudado a un desconocido que tenía problemas con el coche	1	2	3	4	5	6	7
2. He orientado a un desconocido	1	2	3	4	5	6	7
3. He hecho cambios para ayudar a un desconocido	1	2	3	4	5	6	7

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

	Nunca				Muy a menudo		
4. He dado dinero, bienes o ropa a una organización benéfica	1	2	3	4	5	6	7
5. He dado dinero a un desconocido que lo necesitaba (o me lo había pedido)	1	2	3	4	5	6	7
6. He donado sangre	1	2	3	4	5	6	7
7. He ayudado a llevar las pertenencias de un desconocido (libros, paquetes, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
8. He llevado a un desconocido en mi coche	1	2	3	4	5	6	7
9. He prestado cosas de cierto valor para mí a un vecino al que no conozco demasiado bien	1	2	3	4	5	6	7
10. He comprado deliberadamente postales navideñas de una organización benéfica porque sabía que era una buena causa	1	2	3	4	5	6	7
11. He ayudado a otra persona con una tarea que no sabía hacer bien cuando mis conocimientos eran mayores que los suyos	1	2	3	4	5	6	7
12. Antes de que se me pidiese, he cuidado voluntariamente las plantas, mascotas, casa o niños de un vecino, sin ser pagado por ello	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

	Nunca				Muy a menudo		
13. He ofrecido ayuda para cruzar la calle a un minusválido o una persona mayor	1	2	3	4	5	6	7
14. He ofrecido mi asiento en un autobús o un tren a un desconocido que estaba de pie	1	2	3	4	5	6	7
15. He ayudado a un conocido a mudarse de casa	1	2	3	4	5	6	7

Rodee con un círculo la opción que mejor exprese su postura desde 1 -Totalmente en desacuerdo- hasta 7 -Totalmente de acuerdo-.

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
1. El voluntariado puede facilitarme el encontrar un puesto de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2. Tengo amigos que son voluntarios	1	2	3	4	5	6	7
3. Estoy preocupado/a por aquellos que son menos afortunados que yo	1	2	3	4	5	6	7
4. La gente cercana a mí quiere que sea voluntario/a	1	2	3	4	5	6	7
5. El voluntariado me hace sentir importante	1	2	3	4	5	6	7
6. La gente que conozco comparte un interés por el servicio a la comunidad	1	2	3	4	5	6	7

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

	Totalmente en desacuerdo							Totalmente de acuerdo						
7.	Por muy mal que me sienta, el voluntariado me ayuda a olvidarlo													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8.	Estoy verdaderamente interesado/a por el grupo al que estoy ayudando													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9.	Con el voluntariado me siento menos solo/a													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10.	Mediante el voluntariado puedo hacer nuevos contactos que podrían beneficiarme en mi carrera profesional o en mis negocios													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11.	Colaborando como voluntario/a dejo en parte de sentirme culpable por ser más afortunado/a que otros													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12.	Puedo aprender más sobre la causa para la cual estoy trabajando													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13.	El voluntariado incrementa mi autoestima													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14.	El voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
15.	El voluntariado me permite explorar diferentes opciones profesionales													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
16.	Siento compasión por la gente que sufre necesidades													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
17.	Otras personas a las que estoy próxima dan un alto valor al servicio a la comunidad													
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo		
18. El voluntariado me permite aprender cosas a través de la experiencia directa	1	2	3	4	5	6	7
19. Siento que es importante ayudar a otros	1	2	3	4	5	6	7
20. El voluntariado me ayuda a resolver mis propios problemas personales	1	2	3	4	5	6	7
21. El voluntariado me ayudará a tener éxito en mi profesión	1	2	3	4	5	6	7
22. Creo que puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	1	2	3	4	5	6	7
23. El voluntariado es una actividad importante para la gente que conozco mejor	1	2	3	4	5	6	7
24. El voluntariado es una buena forma de huir de mis propios problemas	1	2	3	4	5	6	7
25. Puedo aprender cómo tratar con diversos tipos de personas	1	2	3	4	5	6	7
26. El voluntariado me hace sentir necesario/a	1	2	3	4	5	6	7
27. El voluntariado me hace sentir mejor con relación a mí mismo/a	1	2	3	4	5	6	7
28. La experiencia voluntaria mejorará mi currículum	1	2	3	4	5	6	7
29. El voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos	1	2	3	4	5	6	7
30. Puede ayudarme a conocer mis propias fuerzas	1	2	3	4	5	6	7

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

¿Anteriormente ha colaborado con otras Asociaciones? Sí No

¿En cuál? _____

Para usted, su trabajo como voluntario en esta organización es:

	Nada en absoluto				Muchísimo		
1. satisfactorio	1	2	3	4	5	6	7
2. recompensante	1	2	3	4	5	6	7
3. excitante	1	2	3	4	5	6	7
4. interesante	1	2	3	4	5	6	7
5. importante	1	2	3	4	5	6	7
6. decepcionante	1	2	3	4	5	6	7
7. agradable	1	2	3	4	5	6	7
8. estimulante	1	2	3	4	5	6	7
9. aburrido	1	2	3	4	5	6	7
10. En general, estoy satisfecho con mi experiencia como voluntario	1	2	3	4	5	6	7
11. Me apetece hacer mi trabajo de voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
12. A veces creo que mi trabajo no tiene sentido	1	2	3	4	5	6	7
13. Disfruto haciendo las cosas que hago en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14. Me siento orgulloso de hacer este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15. Mi trabajo es divertido	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

Rodee con un círculo la opción que más se ajuste a su parecer desde 1 - Nada de importancia- hasta 7 -Muy importante-.

	Nada de importancia					Muy importante	
1. ¿Hasta qué punto es importante para ti asistir a las reuniones de la organización	1	2	3	4	5	6	7
2. Estoy esforzándome haciendo más de lo que se espera normalmente para ayudar a esta organización a alcanzar sus objetivos	1	2	3	4	5	6	7
3. Comento con mis amigos que esta es una gran organización a la hora de colaborar voluntariamente	1	2	3	4	5	6	7
4. Podría aceptar casi cualquier tipo de puesto con tal de seguir colaborando con esta organización	1	2	3	4	5	6	7
5. Encuentro que mis valores y los valores de la organización son muy similares	1	2	3	4	5	6	7
6. Estoy orgulloso/a de poder decir que formo parte de esta organización	1	2	3	4	5	6	7
7. Esta organización realmente inspira en mí lo mejor a la hora de desarrollar mi actividad voluntaria	1	2	3	4	5	6	7

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

	Nada de importancia				Muy importante		
8. Estoy muy contento/a por haber elegido esta organización para colaborar voluntariamente	1	2	3	4	5	6	7
9. Realmente me preocupo por el futuro de esta organización	1	2	3	4	5	6	7
10. Para mí esta es la mejor de todas las organizaciones posibles con las que colaborar	1	2	3	4	5	6	7
11. Yo estaría muy contento si pudiera permanecer durante mucho tiempo en esta organización	1	2	3	4	5	6	7
12. Realmente siento como propios los problemas de esta organización	1	2	3	4	5	6	7
13. No tengo un fuerte sentido de pertenencia a esta organización	1	2	3	4	5	6	7
14. No me siento emocionalmente unido a esta organización	1	2	3	4	5	6	7
15. Yo no me siento como parte de una familia en esta organización	1	2	3	4	5	6	7
16. Esta organización significa mucho para mí	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

¿A cuántas reuniones relacionadas con su organización ha asistido en los últimos 3 meses?_____

¿A cuántos amigos ha conocido dentro de su organización?_____

Lea cuidadosamente cada frase y rodee la opción que más se acerque a su situación, desde 1 -Mucho menos de lo que deseo- hasta 5 -Tanto como deseo-.

	Mucho menos de lo que deseo				Tanto como deseo		
1. Recibo en mi casa la visita de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy	1	2	3	4	5	6	7
2. Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy	1	2	3	4	5	6	7
3. Recibo elogios y reconocimiento cuando hago bien mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
4. Cuento con personas que se preocupan por lo que me sucede	1	2	3	4	5	6	7
5. Recibo amor y afecto	1	2	3	4	5	6	7
6. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de la entidad de mis problemas en casa	1	2	3	4	5	6	7
7. Recibo visitas y ayuda cuando estoy enfermo en la cama por parte de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy	1	2	3	4	5	6	7

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

	Mucho menos delo que deseo				Tanto como deseo		
8. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de la entidad de mis problemas económicos	1	2	3	4	5	6	7
9. Salgo a distraerme y divertirme a menudo con otros voluntarios y personal de la organización en la que estoy	1	2	3	4	5	6	7
10. Recibo consejos útiles de otros voluntarios y del personal de la organización en la que estoy cuando me ocurre algún acontecimiento importante en mi vida	1	2	3	4	5	6	7
11. Tengo la posibilidad de hablar con alguien mis problemas personales y familiares	1	2	3	4	5	6	7

Aunque no sea fácil saber el tiempo que seguirá vinculado/a a su Asociación, qué probabilidad cree que tiene de continuar en ella pasados...

	Nada probable				Muy probable		
1. ½ año	1	2	3	4	5	6	7
2. 1 año	1	2	3	4	5	6	7
3. 3 años	1	2	3	4	5	6	7
4. 5 o más años	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO I: CUESTIONARIO

¿Cree que su experiencia como voluntario/a le ha cambiado como persona?, Si es así ¿en qué aspectos?

¿Su experiencia como voluntario/a ha cambiado sus conocimientos o actitudes hacia el voluntariado? Si es así, ¿en qué aspectos?

Si quiere añadir algún comentario puede hacerlo aquí

ANEXO II.
LISTADO DE ASOCIACIONES
CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
1	FUND. TEJADA DE LA SANTA CARIDAD	MAYORES	AYAMONTE	6	1932
2	ASOCIACIÓN ESPERANZA	DEPENDENCIAS	BOLLULOS PAR DEL CONDADO	12	1989
3	A. PARA LA PREVENCIÓN Y APOYO AL DROGODEPENDIENTE "ASPREATO"	DEPENDENCIAS	AYAMONTE	12	1988
4	ASOC. CLUB MUNICIPAL DE PENSIONISTAS "LAZARETO"	MAYORES	HUELVA	35	1995
5	MANOS UNIDAS CAMPAÑA CONTRA EL HAMBRE	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	HUELVA	15	1974
6	ASOC. DE DESEMPLEADOS ONUBENSES MAYORES DE 40 "ADOM 40"	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	5	1996

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
7	ASOC. PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DE JUGADORES DE AZAR "APREJA"	DEPENDENCIAS	HUELVA	25	1989
8	FUND. CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD DE HUELVA PROYECTO HOMBRE	DEPENDENCIAS	HUELVA	52	1994
9	ASOC. SOCIOCULTURAL AFRICANÍA	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	5	1996
10	ASOC. DE FAMILIARES Y ALLEGADOS DE ENFERMOS DE LA ESQUIZOFRENIA "AFAENES"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	8	1992
11	ASOC. PRO DERECHOS HUMANOS DE ANDALUCÍA "APDH HUELVA"	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	16	1995
12	ASOC. ONUBENSE DE JUGADORES DE AZAR EN REHABILITACIÓN "AONUJER"	DEPENDENCIAS	HUELVA	20	1991

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
13	ASOC. ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	25	1960
14	ASOC. COMITÉ CIUDADANO ANTISIDA DE HUELVA	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	4	1993
15	ASOC. MADRE CORAJE	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	HUELVA	45	1996
16	HUELVA ACOGE	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	25	1991
17	ASOC. MAGREBÍ DE INMIGRANTES "ALMINAR"	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	7	2000
18	CRUZ ROJA HUELVA	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	100	.

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
19	ASOC. FAMILIARES DE ENFERMOS DE ALZHEIMER Y OTRAS DEMENCIAS DE HUELVA Y PROVINCIA	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	10	1996
20	ASOC. ONUBENSE ANSARES	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	3	2000
21	ASOC. DE PADRES DE NIÑOS DISMINUIDOS DE CARTAYA "ASPANDICAR"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	CARTAYA	12	1991
22	CÁRITAS DIOCESANA DE HUELVA	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	98	1954
23	TELEFONO DE LA ESPERANZA (PERSONAS EN CRISIS)	OTROS	HUELVA	30	1992
24	ASOC. "EN CAMINO" CONTRA LA DROGA	DEPENDENCIAS	MANZANILLA	15	1992

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
25	COLECTIVO DE LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA "COLEGA HUELVA"	OTROS	HUELVA	15	1997
26	ASOC. OLONTENSE CONTRA LA DROGA	DEPENDENCIAS	GIBRALEÓN	5	1994
27	ASOC. PROTECTORES DE MINUSVALIDOS PSÍQUICOS DE LA COMARCA DEL ANDÉVALO "APAMYS"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	VALVERDE DEL CAMINO	5	1978
28	ASOC. PARA LA REHABILITACIÓN DE ALCOHÓLICOS Y TOXICÓMANOS ISLEÑOS "ARATT"	DEPENDENCIAS	ISLA CRISTINA	30	1997
29	ASOC. NUEVA VIDA	DEPENDENCIAS	LA PALMA DEL CONDADO	5	1997
30	ASOC. DE PADRES Y PROTECTORES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "ASPAPRONIAS"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	HUELVA	7	1964

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
31	ASOC. "SILOÉ"	MAYORES	HUELVA	4	1972
32	ASOC. "ARRABALES"	DEPENDENCIAS	HUELVA	25	2002
33	ASOC. DE VOLUNTARIOS "EXPERTOS EN AYUDAR"	MAYORES	PALOS DE LA FRONTERA	6	2001
34	ASOC. DE FAMILIARES DE DROGODEPENDIENTES "RESURRECCIÓN"	DEPENDENCIAS	PUNTA UMBRÍA	6	1991
35	ASOC. DE MUJERES ADELFA (SOCIOCULTURAL Y FORMACIÓN)	MUJERES	CORTEGANA	15	1991
36	ASOC. DE MUJERES "ALISO" (SOCIOCULTURAL)	MUJERES	CUMBRES DE SAN BARTOLOMÉ	9	1999
37	ASOC. "NAIM" PARA LA AYUDA Y REHABILITACIÓN DEL DROGODEPENDIENTE	DEPENDENCIAS	PUNTA UMBRÍA	14 - 15	1993

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
38	ASOC. DE DISCAPACITADOS "LA CANARIEGA"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	ALMONTE	5	1989
39	ASOC. PROTECTORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL "ASPROMIN"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	EL CAMPILLO	20	1969
40	ASOC. CUNA ANDEVALEÑA DE INTEGRACIÓN	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	ALOSNO	6	1998
41	ASOC. DE JÓVENES ESPECIALES DE MOGUER "ABRIENDO PUERTAS"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	MOGUER	4	1996
42	ASOC. DE MINUSVÁLIDOS DE AROCHE "AMAR"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	AROCHE	10	2000
43	ASOC. DE MINUSVÁLIDOS FISICOS DEL ANDEVALO SUR "AMEFAS"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	SAN BARTOLOMÉ DE LA TORRE	5	1997

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
44	CONDESUB (CONCIENCIACIÓN EN EL DESARROLLO SOBRE EL SUBDESARROLLO)	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	MAZAGÓN	25	2000
45	ASOC. DE SOLIDARIDAD CARAVANA POR LA PAZ	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	HUELVA	11	1993
46	ASOC. DE MUJERES ILUSIÓN Y REALIDADES	MUJERES	ZALAMEA LA REAL	19	2004
47	ASOC. DE MUJERES CARACOLA ESURY	MUJERES	AYAMONTE	7	1998
48	ASOC. RESIDENCIA DE ANCIANOS "VIRGEN DE CLARINES" (GRUPO JOVEN TUMAINI DE TRIGUEROS)	MAYORES	BEAS	20	1991
49	RESIDENCIA SOR ANGELA DE LA CRUZ	MAYORES	LA PALMA DEL CONDADO	2	1990
50	Asociación DE MUJERES PATERNINAS	MUJERES	PATERNA DEL CAMPO	10	.

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
51	Asociación "ESTRELLA DEL MAR"	MUJERES	PUNTA UMBRÍA	14	1961
52	CLUB DE PENSIONITA "CENTRO REINA SOFÍA"	MAYORES	SANTA OLALLA DE GALA	25	1983
53	CRUZ ROJA ESPAÑOLA (ARACENA)	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	ARACENA	50	2001
54	CRUZ ROJA ESPAÑOLA (VALVERDE)	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	VALVERDE DEL CAMINO	80	.
55	ASOC. ASPAPROME (Asoc. Protección y ayuda del menor)	MENORES Y JOVENES	AYAMONTE	9 (Junta D.)	1983
56	Asociación MUJERES " LOS AZAHARES"	MUJERES	HINOJOS	20	1995
57	Asociación PUEBLO SAHARAUI	COOPERACIÓN INTERNACIONAL	GIBRALEÓN	25 APROX POR CADA ACTIV	1999

VOLUNTARIOS EN LAS ORGANIZACIONES DE SERVICIOS SOCIALES

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
58	Asociación DE MUJERES GALADALI	MUJERES	GIBRALEÓN	5 (AUNQUE DEPENDE DE LA ACTIV)	1994
59	Asociación DE MUJERES FLOR DE AZAHAR	MUJERES	SAN BARTOLOMÉ DE LA TORRE	10	1996
60	Asociación VALVERDEÑA DE LA ENFERMEDAD DE ANDRADE	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	VALVERDE DEL CAMINO	12	2001
61	Asociación DE LUCHA CONTRA LA DROGA SOLIDARIDAD	DEPENDENCIAS	PATERNA DEL CAMPO	4 ó 5	1989
62	Asociación DE TERCERA EDAD JUAN PÉREZ PASTOR	MAYORES	CARTAYA	7	1983
63	Asociación DE MUJERES BALDOMERA SEGOVIA	MUJERES	CUMBRES MAYORES	5 A 10	1994

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
64	Asociación MUJERES PROGRESISTAS REMEDIOS	MUJERES	ALJARAQUE	40	1996
65	Asociación DE MUJERES TORRE DE LAS HARINAS	MUJERES	ZUFRE	10	1995
66	ASOCIACIÓN DE ENFERMOS DE ALZHEIMER "EL TRIGAL"	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	TRIGUEROS	5	2003
67	Asociación DE DISCAPACITADOS PROPIO IMPULSO	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	GIBRALEÓN	1	2000
68	Asociación DE MAYORES ENTRECASTAÑOS	MAYORES	CORTEGANA	15	2000
69	Asociación DE PREVENCIÓN Y ESTUDIO DE LAS TOXICOMANÍAS APRET	DEPENDENCIAS	ALMONTE	15	1990
70	Asociación SÍSIFO	DEPENDENCIAS	PALOS DE LA FRONTERA	23	1997

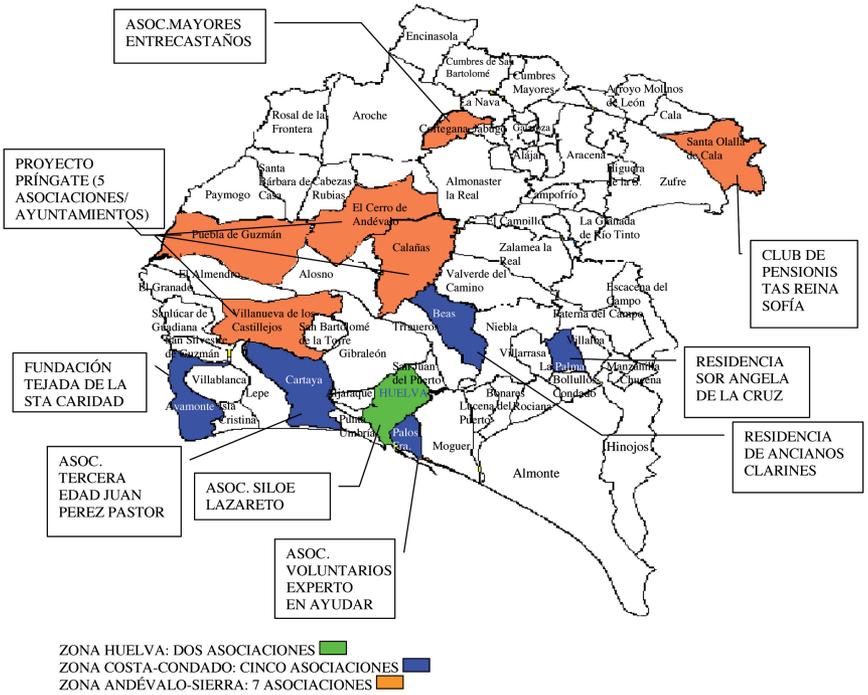
	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
71	AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DE LOS CASTILLEJOS-DIP. HUELVA. PROYECTO PRÍNGATE	MAYORES	VILLANUEVA DE LOS CASTILLEJOS	5	2005
72	AYUNTAMIENTO DE EL CERRO DEL ANDÉVALO-DIP. PROVINCIAL HUELVA. PROYECTO PRÍNGATE	MAYORES	EL CERRO DEL ANDÉVALO	10	2005
73	AYUNTAMIENTO DE PUEBLA DE GUZMÁN-DIP. PROVINCIAL DE HUELVA. PROYECTO PRÍNGATE	MAYORES	PUEBLA DE GUZMÁN	3	2005
74	AYUNTAMIENTO DE CALAÑAS-DIP. PROVINCIAL DE HUELVA. PROYECTO PRÍNGATE	MAYORES	CALAÑAS	25	2005
75	COLECTIVO TRIGUEROÑO DE AYUDA AL DROGODEPENDIENTE "COTAD"	DEPENDENCIAS	TRIGUEROS	1	1993
76	Asociación AFICON (ASOC. FIBROMIALGIA)	DISCAPACITADOS, ENFERMEDADES Y SÍNDROMES	LA PALMA DEL CONDADO	5	2003

ANEXO II: LISTADO DE ASOCIACIONES CON VOLUNTARIOS

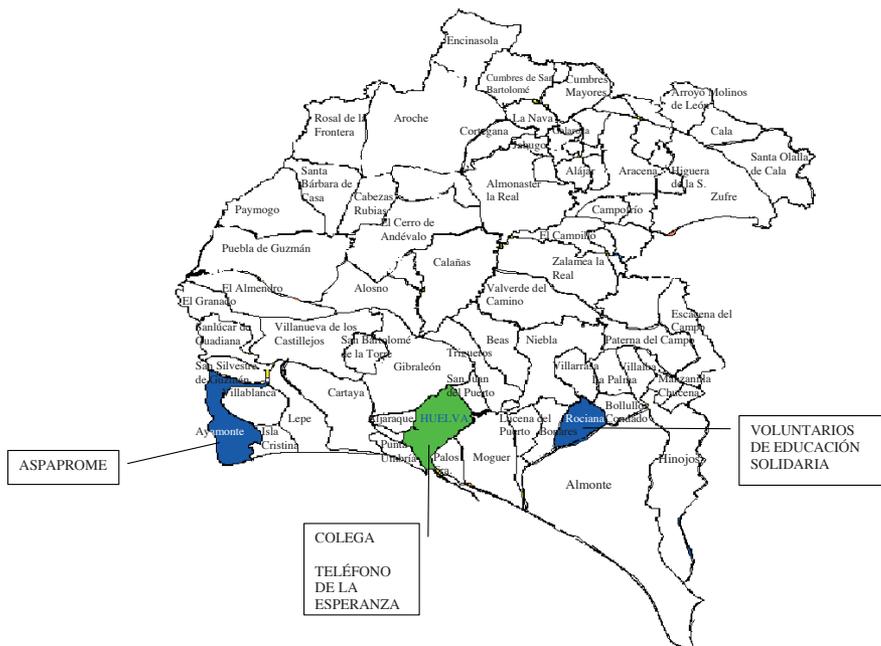
	Nombre Entidad	Sectores	Municipio	Nº de voluntarios	Año de constitución
77	Asociación "FLOR DE JARA"	MUJERES	VILLARRASA	16	1992
78	VOLUNTARIOS DE EDUCACIÓN SOLIDARIA	MENORES Y JOVENES	ROCIANA DEL CONDADO	20	1996
79	ASOC. TIERRA NUEVA	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	HUELVA	8	.
80	CARITAS PARROQUIAL (SANTA OLALLA)	COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN	SANTA OLALLA DE GALA	7	.
81	AYUNTAMIENTO DE VILLANUEVA DELAS CRUCES - DIP. DE HUELVA (PROYECTO PRÍNGATE)	MAYORES	VILLANUEVA DE LAS CRUCES	6	2005

ANEXO III.
MAPAS DE DISTRIBUCIÓN
DE LAS ASOCIACIONES

MAYORES

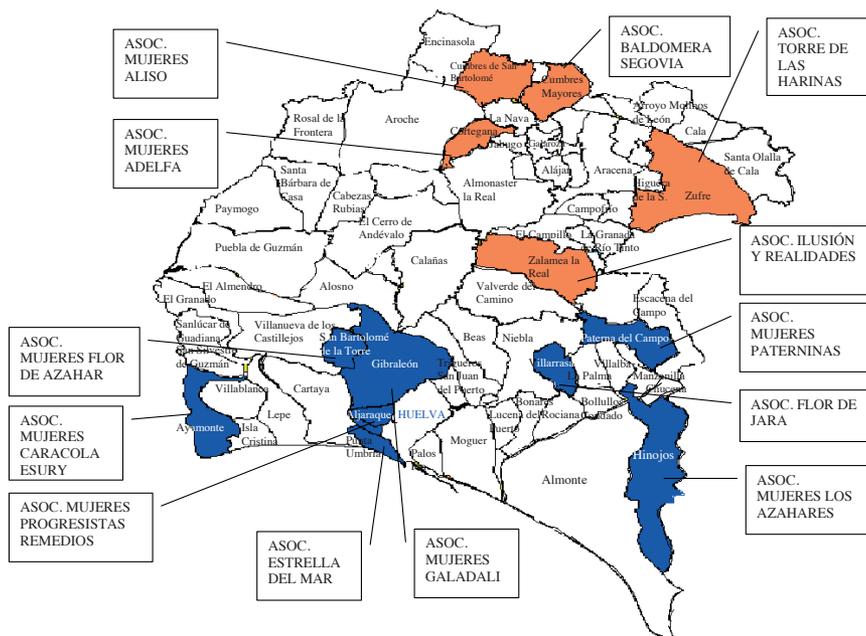


MENORES Y JÓVENES / OTROS



ZONA HUELVA: DOS ASOCIACIONES DE OTROS ■
 ZONA COSTA-CONDADO: 2 ASOCIACIONES DE MENORES Y JÓVENES ■
 ZONA ANDÉVALO-SIERRA: NO PRESENCIA DE ASOCIACIONES COLABORADORAS

MUJERES

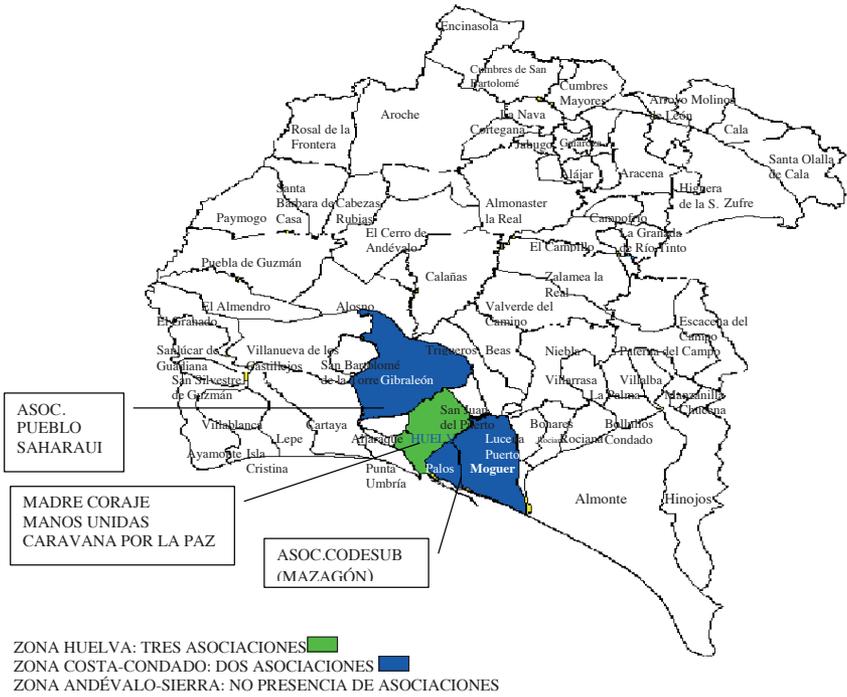


ZONA HUELVA: NO PRESENCIA DE ASOCIACIONES COLABORADORAS

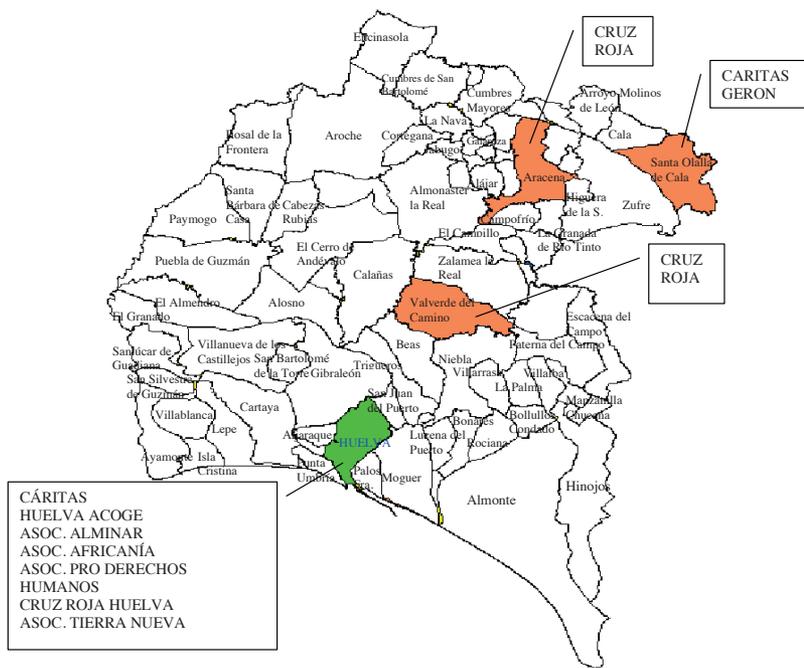
ZONA COSTA-CONDADO: OCHO ASOCIACIONES

ZONA ANDÉVALO-SIERRA: CINCO ASOCIACIONES

COOPERACIÓN INTERNACIONAL

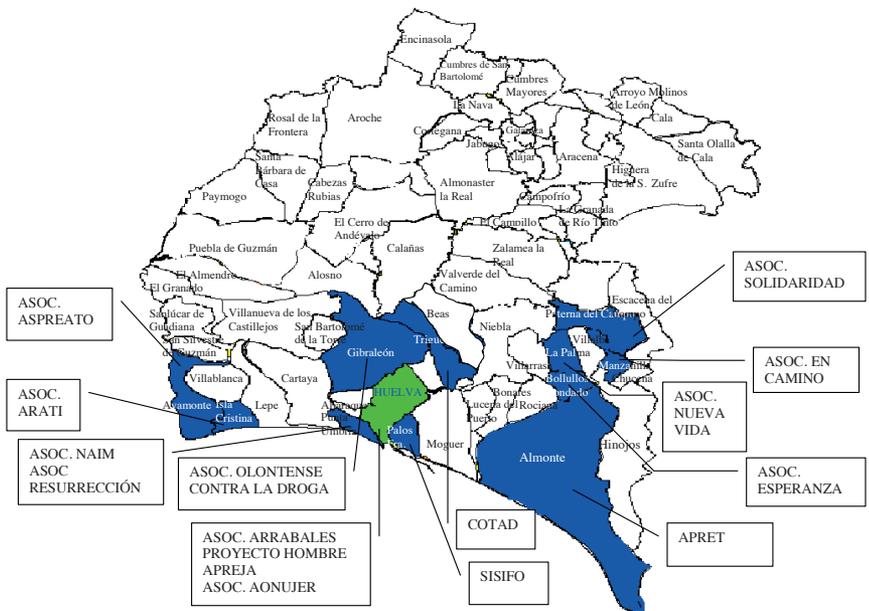


COLECTIVOS DESFAVORECIDOS E INMIGRACIÓN



ZONA HUELVA: OCHO ASOCIACIONES ■
 ZONA COSTA-CONDADO: NO PRESENCIA DE ASOCIACIONES COLABORADORAS
 ZONA ANDÉVALO-SIERRA: TRES ASOCIACIONES ■

DEPENDENCIAS



ZONA HUELVA: CUATRO ASOCIACIONES ■
 ZONA COSTA-CONDADO: 12 ASOCIACIONES ■
 ZONA ANDÉVALO-SIERRA: NO PRESENCIA DE ASOCIACIONES COLABORADORAS

Se acabo de imprimir Implicación y permanencia de los
voluntarios en organizaciones de servicios sociales el
24 de septiembre de 2008 siendo la festividad
de Ntra. Sra. de la Merced, en los talleres
de Bonanza Artes Gráficas y estan-
do al cuidado de la edición el
Servicio de Publicaciones
de la Universidad
de Huelva



