



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

OBSERVATORIO



DEL VOLUNTARIADO

EL VOLUNTARIADO ANTE EL ESPEJO

Las Entidades valoran la tarea solidaria

ÍNDICE

- 3 CONTEXTO**
- 4 A MODO DE SÍNTESIS**
- 8 METODOLOGÍA**
- 9 PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS**
- 21 EL VALOR DEL VOLUNTARIADO**
 - 21 ROL Y PERFIL
 - 29 IMPACTO EN LAS ACTIVIDADES
- 36 EL COSTE DEL VOLUNTARIADO**
 - 36 PROFESIONALES
 - 45 DIRIGENTES
- 49 LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO**
- 58 VISIBILIDAD DEL VOLUNTARIADO**





CONTEXTO

Dentro de la serie de estudios y análisis que desde el Observatorio del Voluntariado se vienen llevando a cabo, nos parece del máximo interés acercarnos al valor que el voluntariado aporta a las entidades.

Es muy frecuente encontrarnos con afirmaciones relativas al alto valor del voluntariado, a su inmensa aportación a la actividad de las entidades, valor y aportaciones que no se sustentan en algo claro y distinto, concreto y comprensible para el común de la gente.

Así pues, nos propusimos objetivar esas opiniones, evaluar en qué cosas se concreta el valor aportado por las personas voluntarias a las entidades y, claro, cuáles son los costes de gestionar y mantener la acción voluntaria en el seno de las entidades.

Para ello hemos llevado a cabo una encuesta a entidades miembro de la Plataforma del Voluntariado de España (PVE), cuya metodología se explica en el primer capítulo.

A partir del segundo damos cuenta de los datos, primeramente los referidos al perfil sociodemográfico de las personas que han respondido a la encuesta.

En el tercero de los capítulos analizamos el valor subjetivo, medido según las opiniones y percepciones de las personas encuestadas, y en el cuarto los costes, también en términos subjetivos, que acarrea el voluntariado.

En el quinto capítulo nos referimos a ciertos aspectos relativos a cómo se afronta la inclusión de las personas voluntarias en el seno de la entidad y que tomamos como indicadores de la importancia objetiva y la visibilidad que se les da.

A MODO DE SÍNTESIS

Presentamos los resultados de la encuesta realizada a dirigentes y profesionales de las entidades de la Plataforma del Voluntariado de España en la que analizamos diferentes aspectos del valor, de la contribución que las personas voluntarias aportan a las entidades.

Lo primero que constatan nuestros datos es la feminización del sector social, con una presencia de mujeres notablemente superior a la de hombres. Más allá de ese dato, hemos de llamar la atención sobre el hecho de que no se reparte por igual en todos los niveles de las organizaciones, siendo patente la mayor presencia de hombres en tareas de mayor responsabilidad y la de mujeres en las relacionadas con la actividad cotidiana.

Ello ha de ser motivo de reflexión en las entidades, pero sobre todo ha de serlo de acción, pues no es admisible que lo que desde el sector se critica al conjunto de la sociedad, las entidades lo reproduzcan en su seno.

Con respecto a la edad, cabe destacar la relativa juventud de los recursos humanos, más entre los profesionales; ello no es incompatible con la madurez que denotan los datos de edad de las personas dedicadas a la gestión y la dirección política de las entidades.

En cuanto a su tamaño, nos encontramos con un número abundante de entidades pequeñas o muy pequeñas, con las implicaciones, positivas y negativas, que ello conlleva, como lo son una mayor cercanía con personas usuarias y voluntarias o más dificultades para cubrir todas las demandas.

Entrando propiamente en el objeto de nuestro estudio, podemos decir que el valor de las personas voluntarias reside, sobre todo, en sus características personales, sus competencias y sus valores, más en la dimensión humana que en las capacidades profesionales del voluntariado.

En función de esos valores, una aportación básica es la de servir como modelo (gente corriente que ayuda a otra gente corriente) y como un referente claro y distinto al de otros papeles que se dan en el seno de la organización, personas directivas y contratadas, con sus roles específicos, de quienes los y las voluntarias se diferencian con nitidez.

Encontramos pues a la persona voluntaria desempeñando un rol diferente en el devenir de las actividades de la entidad, necesario en la medida que enriquece la atención a las personas destinatarias de la acción voluntaria y en la de que lo hace desde esa dimensión humana y personal.



La percepción del voluntariado tal y como lo acabamos de describir es sólida y robusta, ya que está presente por igual en toda la muestra, sin altibajos en función de ninguna variable (sexo, edad,...).

El impacto de la acción voluntaria en la actividad de las entidades se percibe también de forma bastante homogénea dentro de nuestra muestra. Se sustancia tanto en la capacidad de las entidades para el desarrollo de más y mejores actividades orientadas a las personas destinatarias de la misión, como en los aspectos estratégicos, puesto que existe casi unanimidad en cuanto a que el voluntariado forma parte consustancial de la imagen de las entidades, tanto hetero como auto percibida.

No cabe duda de que el voluntariado, su inclusión y su gestión, supone un esfuerzo para las entidades, pero nuestros datos indican que se trata de un esfuerzo que, claramente, compensa. Ante las diferentes cuestiones planteadas para medir ese esfuerzo, nos encontramos con puntuaciones claramente favorables.

Nos permitimos, sin embargo, incidir en que ciertos aspectos (el coste en tiempo, las intervenciones contraproducentes por parte de las personas voluntarias) pueden optimizarse con actuaciones que mejoren la atención, la formación y el seguimiento de las personas voluntarias, cuestiones éstas que nunca deben perderse de vista y que contribuyen de manera decidida a un impacto más positivo de la acción voluntaria.

Con todo, la edad y el sexo de quien responde a la encuesta, se nos presentan como variables con un cierto peso en el juicio sobre los costes: las mujeres y las y los profesionales de menos edad, tienden a enjuiciar de manera más favorable estos aspectos.

Si bien cualquier interpretación es arriesgada, pareciera que entre jóvenes y, sobre todo, mujeres, hay una mayor aceptación del voluntariado, una predisposición a integrarlo mejor en la actividad de las entidades.

Por lo que respecta al tamaño de la entidad, solo hemos encontrado ciertas diferencias cuando preguntamos sobre el balance global que merece la acción voluntaria, menos positiva en las entidades de mayor tamaño.

En cualquier caso, interesa resaltar que, a juicio de los y las profesionales, el voluntariado representa un coste bajo, el cual, comparándolo con el valor que aporta a las entidades, arroja un resultado netamente positivo.

Las y los responsables de la gestión de las entidades atribuyen un coste más alto que los y las profesionales. Pese a ello, se trata de impactos limitados, ya que los valores medios se sitúan en la parte templada de la escala.

Es interesante constatar cómo lo que supone un mayor esfuerzo para las entidades tiene que ver con la gestión y la organización, aspectos que son más fácilmente mejorables que, por ejemplo, el de los recursos, siempre difíciles de estirar.

Reflexión aparte merece el impacto del voluntariado sobre el clima laboral, ya que, sin que se pueda decir que sea alarmante, sí que merece la pena reflexionar sobre ese asunto y pensar en actuaciones que contribuyan a mejorar en esa área. Aunque nuestros datos indican bastante armonía entre personas contratadas y voluntarias, se trata de una relación siempre expuesta a roces, por lo que debe prestársele una atención específica.

Según los datos recogidos, la gestión del voluntariado parece bastante bien orientada e insertada en la actividad de las entidades. No obstante, debemos llamar la atención sobre algunos aspectos, siendo el más relevante el que ciertas obligaciones (el seguro, el reembolso de los gastos) no se cumplen en todos los casos, tal y como debiera ser.

Con respecto a los principios de igualdad y de accesibilidad universal, hemos observado comportamientos distintos, pues el segundo de estos principios parece gozar de menos fuerza en el seno de las entidades, para las que parece encerrar dificultades facilitar el acceso al voluntariado a todas las personas.

Por otro lado, la igualdad quizá no se contempla en todas sus implicaciones. Aceptemos que en la gestión del voluntariado no se produce trato discriminatorio, pero no podemos perder de vista que el primer signo de desigualdad es la feminización del voluntariado, sin duda algo contra lo que deben luchar las entidades. Creemos que es preciso atraer a más hombres y romper, de manera decidida, con la tendencia a reproducir roles sexistas en cuanto a las actividades de las personas voluntarias.

Ciertos aspectos simbólicos, como el reconocimiento, quizá debieran ser contemplados con mayor atención por parte de las entidades, ya que se trata de elementos que contribuyen a una mayor identificación, por lo tanto, a una mayor fidelización con la entidad.

Con todo, los aspectos en los que se debiera poner mayor énfasis tienen que ver con la participación de las personas voluntarias en la vida de la entidad y con la gestión de la salida o fin de la acción voluntaria, cuestiones orientadas a la generación de entornos más amables, a mostrar que las entidades tienen un compromiso que va más allá de lo concreto.

La participación de las personas voluntarias vendría a significar su inserción plena en la entidad, con un rol específico, pero con todas las consecuencias; atender a la finalización de la acción voluntaria, serviría para que la persona voluntaria se sintiese reconocida y pudiera vincularse con la acción voluntaria como un estilo de vida.

Hemos rotulado como visibilidad la referencia que las entidades hacen del voluntariado en los documentos formales que guían diferentes aspectos de la gestión.



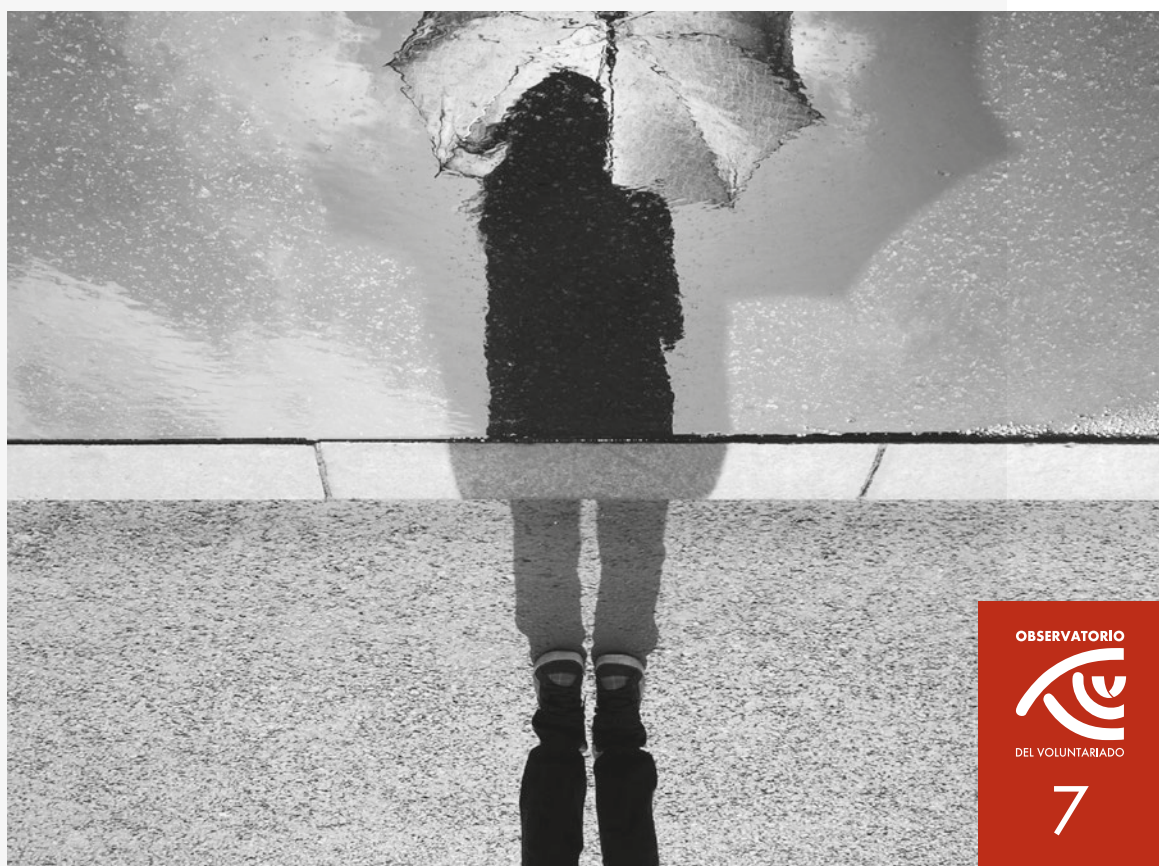
El análisis de esa visibilidad nos deja un sabor agrídulce, pues, si bien la referencia al voluntariado en alguno o algunos de los documentos tenidos en cuenta, no podemos dejar de señalar que la presencia en todos ellos es escasa.

Podría decirse que ponemos el listón muy alto, pero si tenemos en cuenta que el voluntariado tiene un papel muy relevante (en las actividades, en la imagen social y reputación) para las entidades, y que así lo reconocen nuestros informantes, debería gozar de una atención preferente y, por lo tanto, ser tenido en cuenta en todos los documentos referidos a la gestión de la entidad.

Nuestros datos reflejan que la atención al voluntariado es más operativa que política y estratégica. Insistiendo en lo que acabamos de decir, nos parece imprescindible que se integre, que se entretreje con los principios rectores de las entidades.

Especialmente relevante nos parece la incorporación del voluntariado a los documentos que hemos clasificado como innovadores, en particular al Plan de Igualdad, pues el primer dato que nos indica que queda mucho por hacer en cuanto a igualdad es la clara feminización del voluntariado.

Pensar en el voluntariado, creemos, debe ser pensar en términos globales y estratégicos, reflexionar sobre cómo incorporarlo a todas las dimensiones y estructuras de la entidad y no quedarse, aunque ello sea de la máxima importancia, en su vinculación con la actividad cotidiana.



METODOLOGÍA

Hemos optado por una metodología cuantitativa, sustanciada, inicialmente en una encuesta a dirigentes (personas con cargos en la Junta Directiva o con responsabilidad en la dirección o gestión de la entidad) y otra a profesionales (personas que trabajan en la entidad en cualquiera de sus ámbitos pero con algún tipo de relación directa con voluntarias y voluntarios).

Dado que la tasa de respuesta obtenida fue menor de la esperada, se ha tenido en cuenta un único universo, si bien hemos hecho un análisis según el rol ocupado en la entidad.

Teniendo en cuenta que, en principio se había previsto un cuestionario para cada una de las muestras, muy similares pero con alguna cuestión diferenciada, nos encontraremos con preguntas que se han formulado a un grupo y no al otro; en cada caso se indica la base (total, dirigentes, profesionales) sobre la que hay que entender cada cuestión.

Esta es la ficha técnica de nuestro estudio.

UNIVERSO	● Dirigentes y profesionales de entidades socias de la PVE o de entidades asociadas a ellas (censo extenso)
INSTRUMENTO	● Cuestionario estructurado autoaplicado y recogido a través de Internet
MUESTRA	● 1.200 dirigentes y profesionales con distribución según número de unidades territoriales declaradas
CUOTAS	● Según rol desempeñado en la entidad
TRABAJO DE CAMPO	● Entre el 15 de mayo y el 31 de julio de 2019. Se ha distribuido la encuesta entre las entidades socias, indicando a cada una el número y perfil de las personas a encuestar.
RESPUESTAS	● 751 cuestionarios válidos
MARGEN DE ERROR	● ±3,3 %, para un nivel de confianza del 95% p=q=50

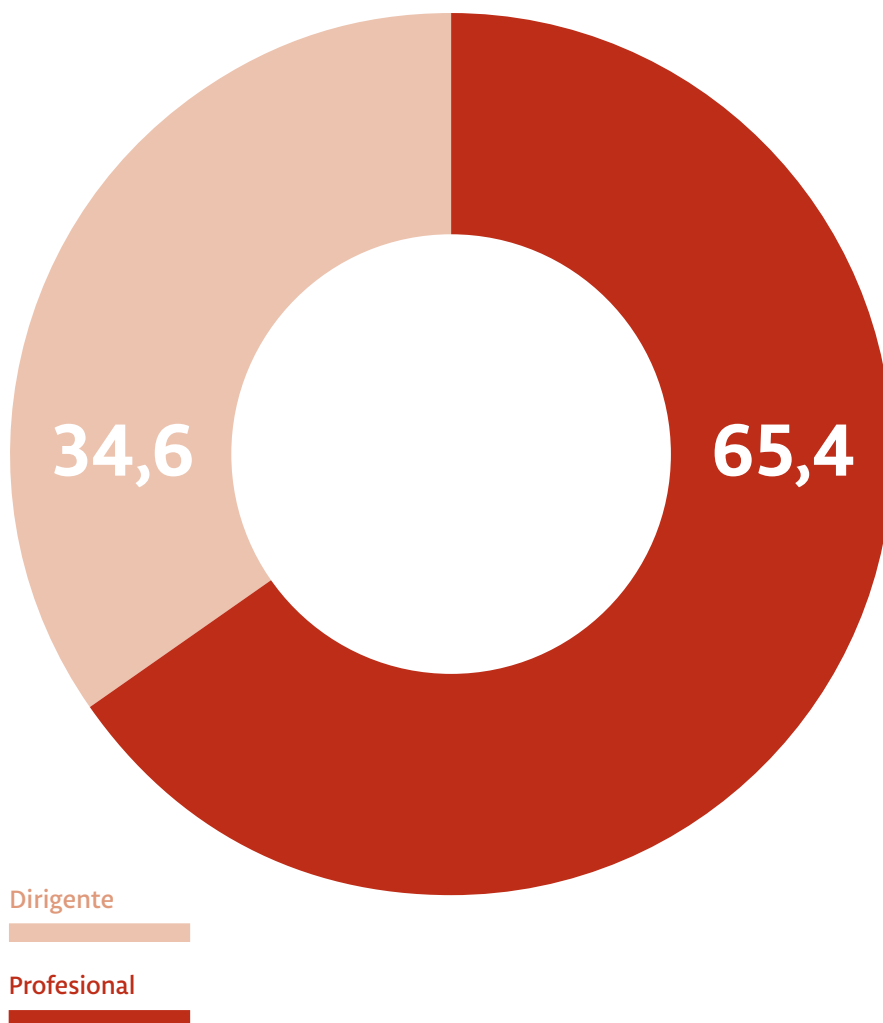


PERFIL DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

La encuesta fue respondida por un total de setecientas cincuenta y una personas. Como hemos mencionado, consideramos dos grupos clave, según el rol, y por lo tanto, según la influencia que tienen en la gestión del voluntariado en el seno de las entidades.

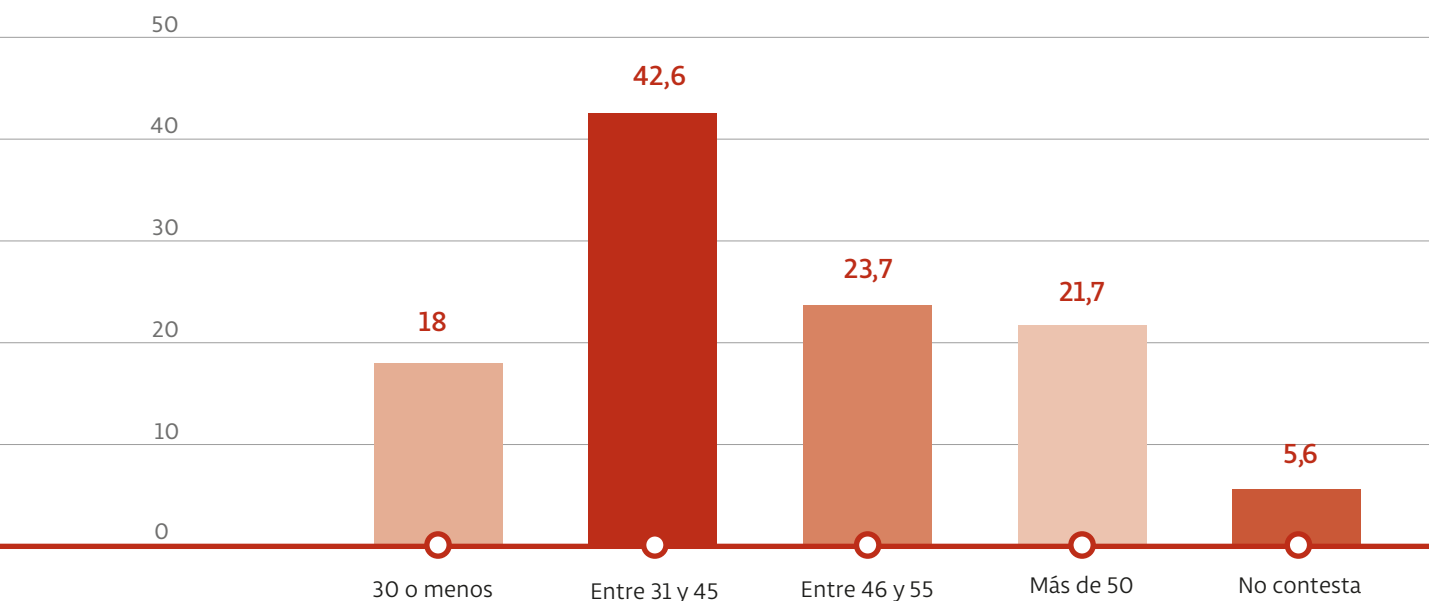
Dos tercios de las personas que han respondido son profesionales y el tercio restante dirigentes de las entidades.

— **GRÁFICO 1.** Personas que han respondido a la encuesta según rol en la entidad (base total: %)



Atendiendo a la edad, la mayoría de personas encuestadas se sitúa en el rango de edad de treinta y uno a cuarenta y cinco años de edad, seguido por personas que van de los cuarenta y seis y los sesenta y cinco años; el porcentaje menor corresponde a las personas de treinta años o menos, lo que nos sitúa ante una población de mediana edad

— GRÁFICO 2. Personas que han respondido a la encuesta según edad (base total: %)



En efecto, seis de cada diez personas encuestadas son menores de cuarenta y cinco años, lo que nos indicaría que, a pesar de su madurez, nos encontramos ante un universo relativamente joven, con una expectativa de largo recorrido en la entidad.

Al analizar la edad en función del rol desempeñado en la organización, esa tasa sube hasta casi un setenta por ciento en el caso de los y las profesionales y desciende a menos del cincuenta por ciento en el caso de las personas dirigentes.

Por el contrario, tres de cada diez dirigentes tienen cincuenta años o más, mientras que en ese rango de edad encontramos menos del veinte por ciento de profesionales.

EDAD	PROFESIONAL	DIRIGENTE
30 o menos	19,3	15,4
Entre 31 y 45	47,7	33,1
Entre 46 y 55	21,0	28,8
Más de 50	17,7	29,2



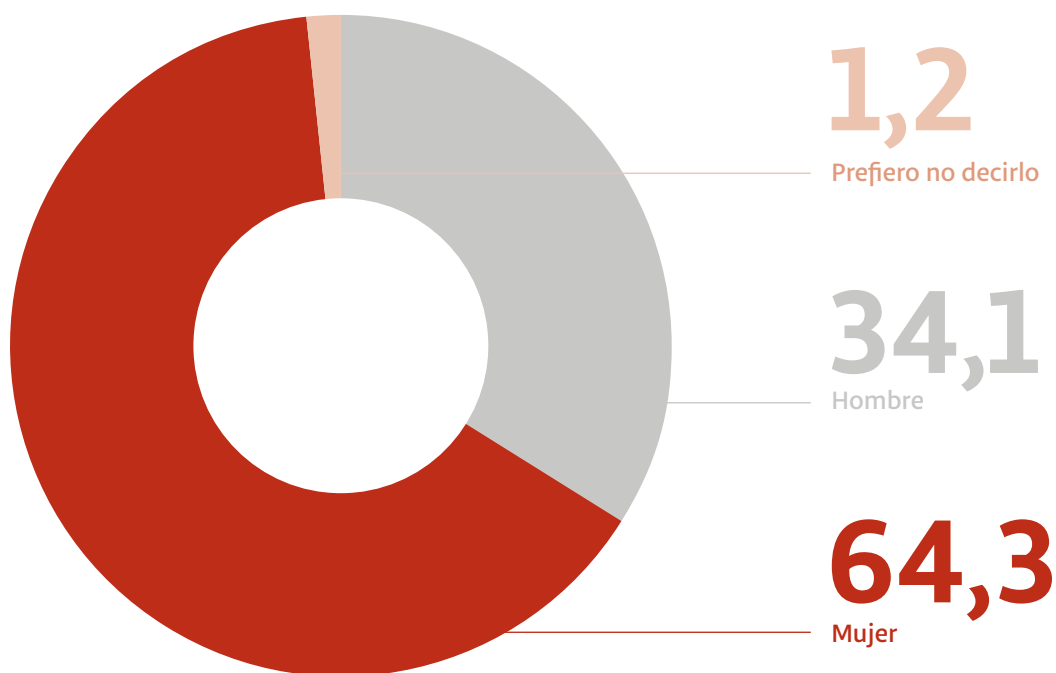
El hecho de que la edad sea más alta entre las personas dirigentes, lo entendemos como lógico, dado que para desarrollar labores de responsabilidad en la gestión de las entidades, se precisa un cierto bagaje y experiencia.

Un aspecto que debemos tener en cuenta es el de la relación entre la edad y el tamaño, pues como podemos ver, hay una mayor concentración de personas jóvenes en las entidades más pequeñas.

	MENOS DE 10	ENTRE 11 Y 50	ENTRE 51 Y 250	MÁS DE 250
30 o menos	26,7	16,2	12,0	8,7
Entre 31 y 45	44,6	41,9	41,6	46,6
Entre 46 y 55	17,1	25,1	28,3	29,1
Más de 50	15,1	21,2	26,5	29,1

En cuanto al sexo de quienes contestaron la encuesta, nos encontramos con una proporción casi de 7/3 entre mujeres y hombres, con un índice de feminización de 1,9 siendo este un hecho habitual en los estudios del sector.¹

— GRÁFICO 3. Personas que han respondido a la encuesta según sexo (base total: %)

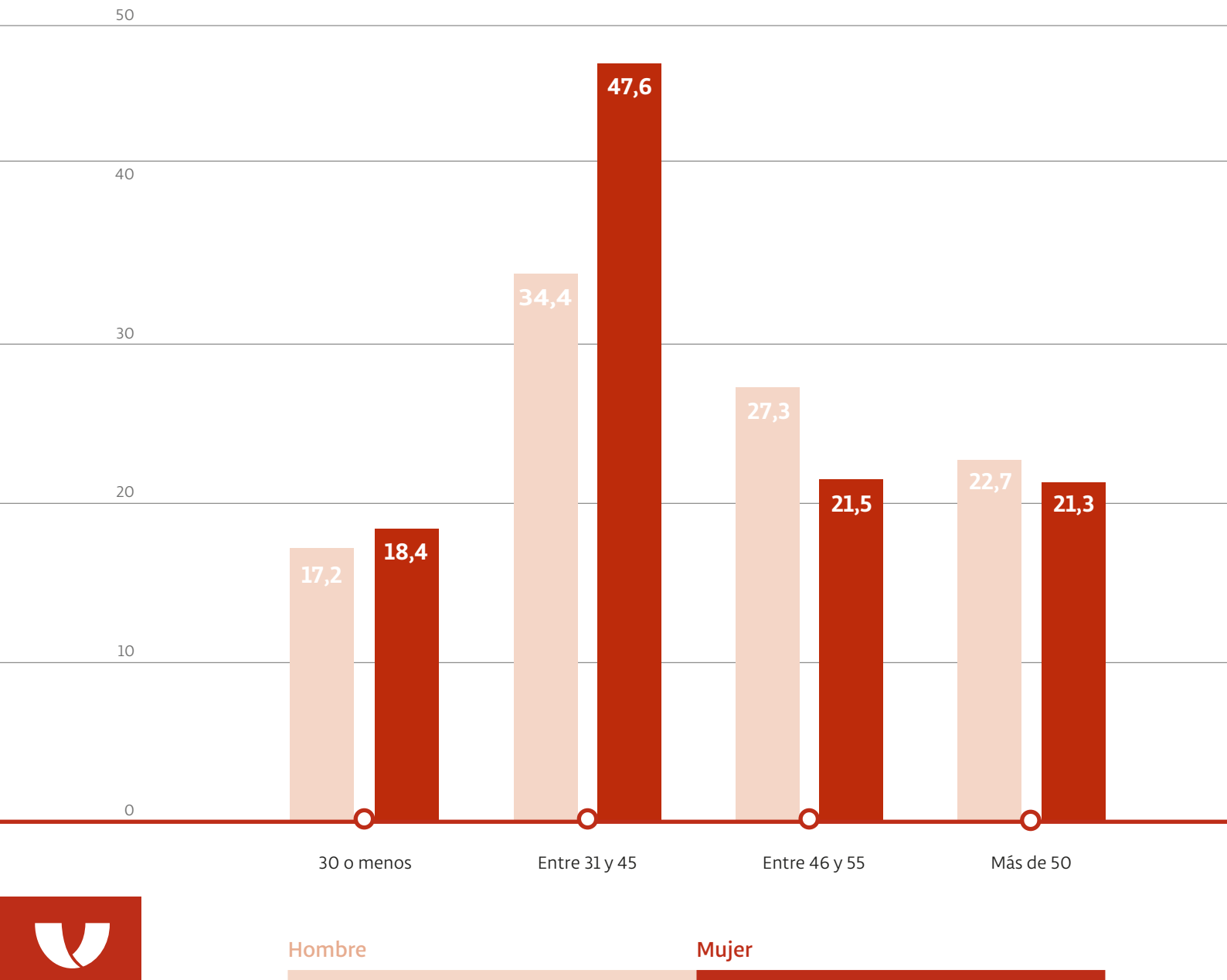


¹ Así somos. Un retrato del voluntariado social en España. PVE 2019. El Tercer Sector de Acción Social en 2015: impacto de la crisis. POAS 2016

Si analizamos la edad en función del sexo, vemos que en los tramos de menor edad es en los que se concentra la feminización a la que venimos aludiendo, más notable en el grupo de edad mayoritario (entre 31-45 años) con una diferencia de trece puntos.

Por el contrario, en las edades más altas la tasa de hombres es ligeramente superior a la de mujeres, hecho explicable por dos cuestiones. La primera es que en esas edades hay más personas con rol vinculado a la gestión (ahora veremos que sigue siendo mayoritariamente “cosa de hombres”) y la segunda, relacionada con el diferente ritmo de incorporación al mercado laboral.

— GRÁFICO 4. Personas que han respondido a la encuesta según sexo y edad (base total:%)

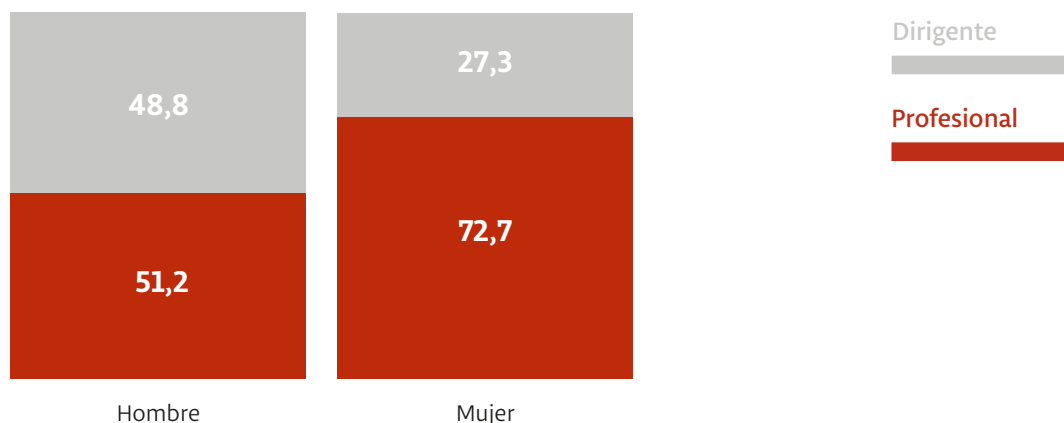


Teniendo en cuenta este dato, la feminización del sector, creemos oportuno analizar si existen diferencias relevantes en cuanto al sexo. En este caso con relación al rol desempeñado en la entidad.

El siguiente gráfico nos muestra que los hombres se dividen casi a partes iguales entre quienes son profesionales y quienes son dirigentes. En el caso de las mujeres la proporción es bien diferente, pues solo un tercio de ellas tiene el rol de dirigente, mientras que los dos tercios restantes son profesionales.

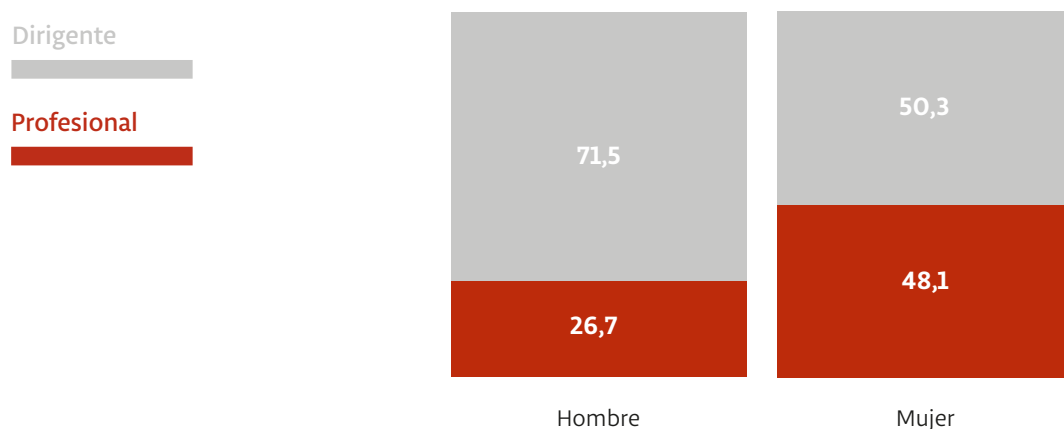
Podemos decir, entonces, que la feminización del sector no llega a ponerse de manifiesto en los niveles de mayor responsabilidad. Sea cual sea la causa (techo de cristal, dificultades de conciliación,...) este dato pone el dedo en la llaga, ya que organizaciones de nuestro sector, que tienen como bandera la igualdad, no están siendo capaces de incorporar esos principios (éticos, ideológicos) a su estructura interna y a su funcionamiento cotidiano.

— **GRÁFICO 5.** Personas que han respondido a la encuesta según sexo y rol (base total: %)



Analizando los datos de otra manera, vemos que entre los dirigentes hay un equilibrio entre los sexos, la feminización en el ámbito profesional es de 2,7.

— **GRÁFICO 6.** Personas que han respondido a la encuesta según rol y sexo (base total; %)



Es interesante que se vean los datos de las dos maneras para entender la posición de los sexos en el seno de las entidades. Si un equilibrio, respecto a esa variable, en el grupo de dirigentes podría hacernos pensar que caminamos hacia la igualdad, no podemos perder de vista el contexto total de feminización.

De hecho, según nuestros datos, podemos decir que se alcanza un equilibrio entre los sexos en la cúspide de las organizaciones cuando existe una altísima presión en las bases de la misma. En concreto, hace falta que haya casi tres mujeres cada hombre entre las y los profesionales para lograr ese equilibrio en los y las dirigentes.

La distribución de respuestas por comunidad autónoma se ofrece únicamente a efectos descriptivos, ya que esa variable no se tuvo en cuenta en el diseño muestral dado el desigual desarrollo territorial de la PVE, que impide un análisis preciso atendiendo a esa variable.

Con todo, podemos ver que Madrid y Andalucía son las CCAA con una mayor tasa de respuestas, mientras que en Cantabria y Asturias encontramos los menores niveles de respuesta.

CCAA	PORCENTAJES
Andalucía	11,1
Aragón	4,5
Asturias	2,4
Baleares	5,1
Canarias	4,0
Cantabria	2,1
Castilla - La Mancha	6,9
Castilla y León	8,0
Cataluña	7,5
Comunidad Valenciana	4,9
Extremadura	6,8
Galicia	4,8
La Rioja	2,4
Madrid	12,3
Murcia	5,1
Navarra	3,5
País Vasco	7,1
No Contesta	1,7



Respecto a las áreas de trabajo de las entidades, ocho de cada diez personas encuestadas refieren que las personas voluntarias de sus entidades realizan su actividad en el ámbito social, y casi un sesenta por ciento en el del ocio y tiempo libre.

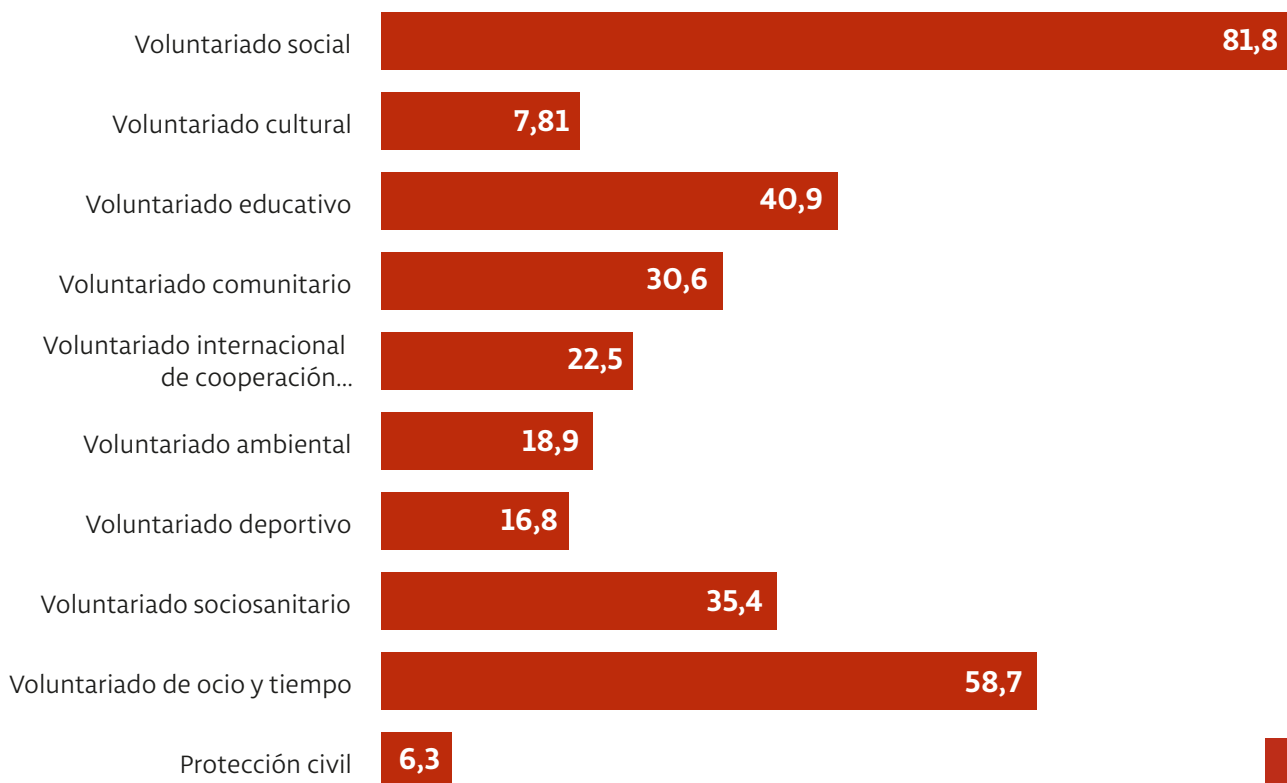
Aun teniendo en cuenta que, por el propio universo de la encuesta (dirigentes y profesionales de la PVE) es de esperar una mayor presencia de voluntariado social, no lo es menos que, según nuestros datos² el voluntariado social es el que tiene un mayor peso en nuestro país.

Con mucho, el ámbito que menos se trabaja en las ONG es el de protección civil, lo que podría tener que ver con la propia configuración de este tipo de voluntariado, pues en la Ley 45/2015³ se define como el que “colabora regularmente en la gestión de las emergencias, en las actuaciones que se determinen por el Sistema Nacional de Protección Civil sin perjuicio del deber de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública”, es decir responde a situaciones críticas que por su propia naturaleza son episódicas.

Si bien la tasa de entidades que refieren trabajar en el voluntariado deportivo es baja (en torno al diez y ocho por ciento), podemos decir que también está muy ligado a la realización de determinados eventos, también de carácter episódico.

El voluntariado medioambiental y el cultural presentan tasas similares al deportivo; el primero (según los datos la publicación de la PVE a la que nos hemos referido) parece estar en línea ascendente, mientras que el cultural permanece estable con esa baja incidencia.

— GRÁFICO 7. Áreas de trabajo de la entidad, según los ámbitos de la ley 45/2015 (base total: múltiple: %)



² Perfil del Voluntariado en España. En preparación.

³ Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado

Adolescencia, infancia y personas con discapacidad (con tasas próximas o superiores al cincuenta por ciento) son los colectivos con los que se trabaja, mayoritariamente, en los distintos proyectos de voluntariado que tienen las entidades.

Con una tasa igual o menor al veinte por ciento, encontramos entidades que trabajan con personas con algún tipo de enfermedad, SIDA, pueblo gitano, mujeres que ejercen la prostitución o miembros de la comunidad LGTB.

Son diversas las interpretaciones posibles a la luz de estos datos, desde la propia definición de qué es un colectivo hasta el impacto cuantitativo de cada uno de ellos, pasando por el desarrollo histórico de las diferentes problemáticas. No obstante, a efectos de reflexión para el conjunto de entidades, y para la propia PVE, hemos de pensar si puede suceder que ciertos colectivos, con una mayor carga de prejuicios, de estigmatización, están recibiendo menos atención por parte de las personas voluntarias. Creemos necesario reflexionar respecto a si las personas voluntarias muestran preferencias por entornos más amables y, por el contrario, rehúyen la colaboración con colectivos que, en virtud de su imagen social pueden parecer más problemáticos.

Y a este respecto hemos de hacer valer, justamente, el alto valor que el voluntariado puede tener en la lucha contra los estereotipos, los estigmas y los prejuicios. Si entendemos el voluntariado como un compromiso, con las personas y con las causas sociales, no podemos dejar de contemplar su dimensión transformadora y, justamente, como un elemento clave a la hora de eliminar estereotipos.

COLECTIVOS	PORCENTAJES
Adolescencia-juventud	59,4
Infancia	55,1
Personas con discapacidad/diversidad funcional	48,5
Personas en situación de pobreza	38,9
Personas inmigrantes	38,7
Mujeres en riesgo de exclusión	36,1
Personas mayores	35,7
Personas sin hogar	28,0
Personas drogodependientes	27,8
Personas reclusas o ex-reclusas	25,0
Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos	24,0
Personas con otras enfermedades	20,5
Personas afectadas por sida	18,8
Pueblo gitano	17,0
Personas que ejercen la prostitución	16,8
Colectivo fgltb	9,3
No trabajamos directamente con personas	1,7
No contesta	0,9

Si analizamos nuestra muestra según su actividad, podemos ver dos cosas. La primera es que en el grupo de dirigentes, la tasa de responsables de dirección o gerencia, casi duplica a los miembros de Junta Directiva.

Ello puede indicarnos que en las entidades se ha considerado que estas personas eran los referentes idóneos para este tipo de encuesta, con lo que tenemos, a nuestro entender, una visión menos centrada en la importancia política de las personas voluntarias en las entidades, a su peso en los órganos de gobierno y a su dimensión de agentes sociales.

La segunda es que en cuanto a las y los profesionales, la mayor tasa de respuesta proviene de quienes son responsables de voluntariado y la de quienes están en algún tipo de atención directa, por lo que aquí podremos tener una visión clara del impacto del voluntariado en la actividad cotidiana de las entidades

— **GRÁFICO 8.** Personas que han respondido a la encuesta según su cargo en la entidad (múltiple; base total: %)

Responsable de voluntariado



Atención directa



Logística



Planificación



Dirección/gerencia



Junta Directiva



No contesta



Analizando el cargo teniendo en cuenta el sexo, observamos ciertas diferencias que creemos relevantes.

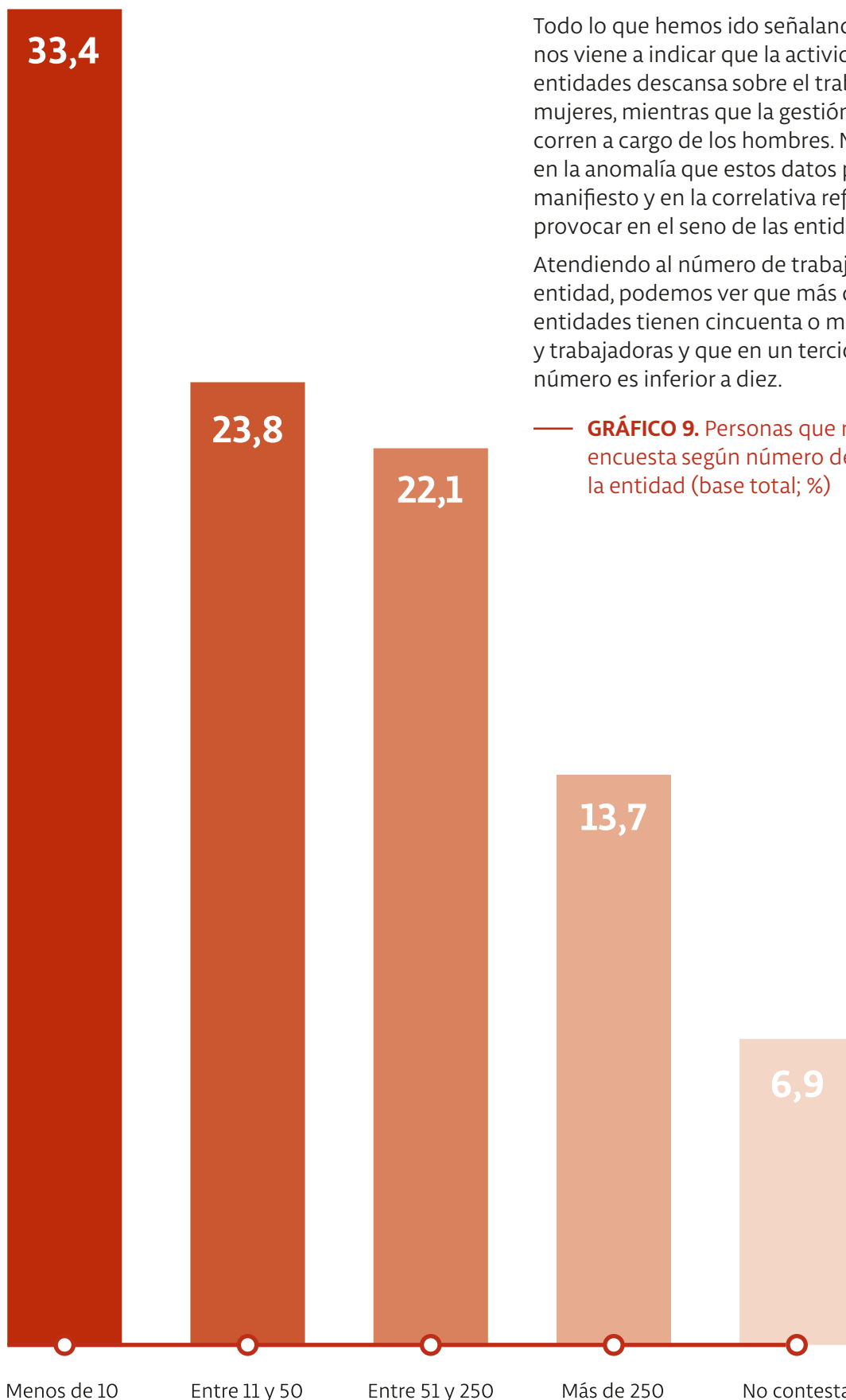
En el lado de las y los dirigentes, no llega a una de cada diez la tasa de mujeres que ocupa cargos directivos, tasa que se eleva al veinte por ciento (dos de cada diez) en el caso de los hombres. También en el caso de la gerencia o la dirección, encontramos una mayor presencia de hombres que de mujeres, con una diferencia de casi ocho puntos porcentuales.

Y en el lado de los y las profesionales, vemos el caso contrario, ya que son más del setenta por ciento de mujeres las que están, por así decir, a pie de obra, frente a menos del cincuenta por ciento de hombres.

CARGO EN LA ENTIDAD	HOMBRES	MUJERES
Responsable de voluntariado	23,4	40,0
Atención directa	21,9	32,7
Logística	5,9	4,8
Planificación	16,0	13,9
Dirección/gerencia	25,8	18,0
Junta Directiva	20,3	7,0
No contesta	4,3	3,7

También aquí conviene ver los datos de otra manera, analizando cómo se distribuye el sexo en los diferentes puestos; el índice de feminización nos permite ver con más nitidez que las mujeres se concentran en los puesto de menor responsabilidad, llegando, en el caso de los puestos de Junta Directiva a invertirse la tendencia: el índice de 0,7 nos indica una mayor proporción de hombres en esos puestos; ahí hablaríamos de un índice de masculinización de 1,5.

	HOMBRES	MUJERES	ÍNDICE
Responsable de voluntariado	23,3	74,8	3,2
Atención directa	25,7	72,5	2,8
Logística	39,5	60,5	1,5
Planificación	38,0	62,0	1,6
Dirección/gerencia	43,1	56,9	1,3
Junta Directiva	58,4	38,2	0,7



Todo lo que hemos ido señalando sobre el sexo nos viene a indicar que la actividad de las entidades descansa sobre el trabajo de las mujeres, mientras que la gestión y la dirección corren a cargo de los hombres. No vamos a insistir en la anomalía que estos datos ponen de manifiesto y en la correlativa reflexión que debe provocar en el seno de las entidades.

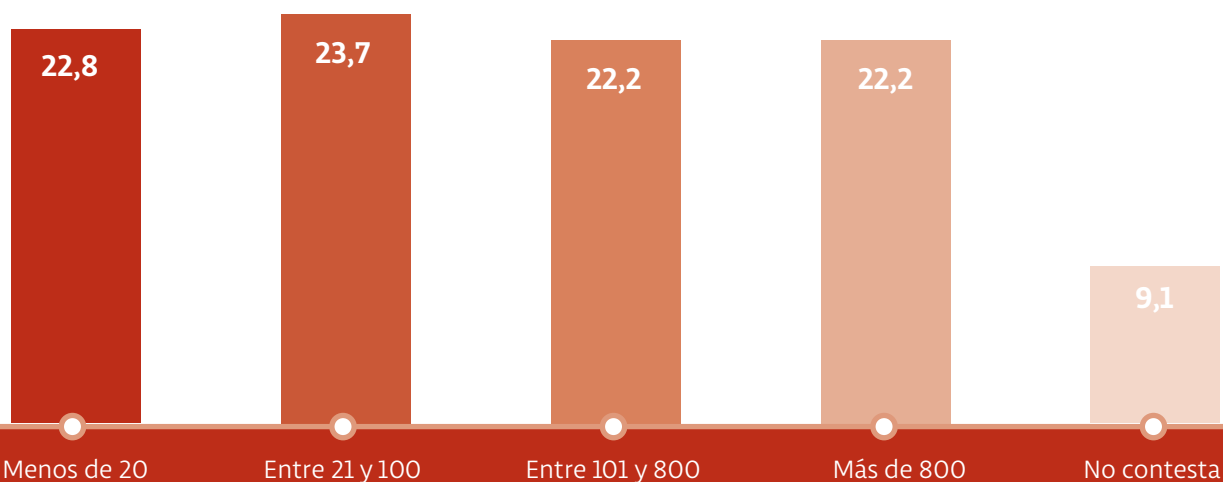
Atendiendo al número de trabajadores en la entidad, podemos ver que más de la mitad de entidades tienen cincuenta o menos trabajadores y trabajadoras y que en un tercio de ellas el número es inferior a diez.

— **GRÁFICO 9.** Personas que responden a la encuesta según número de profesionales de la entidad (base total; %)

Nos encontramos, pues, con entidades pequeñas o muy pequeñas, variable que, avanzamos como hipótesis, tiene alta incidencia en la gestión del voluntariado.

Debido a la dispersión en cuanto al número de personas voluntarias en las entidades, ofrecemos una mera tabla descriptiva que, a la postre, solo nos sirve para constatar las marcadas diferencias en cuanto a número de personas voluntarias, seguramente por la diferencia de tamaño, pero acaso por diferencias de criterio a la hora de responder a esta cuestión (hacerlo con el número de personas voluntarias de la unidad en la que se trabaja con el de las que hay en el conjunto de la entidad)

— GRÁFICO 10. Personas que responden a la encuesta según número de personas voluntarias en la entidad (base total: %)



Nuestros datos constatan la feminización de nuestro sector, con una presencia de mujeres notablemente superior.

Pero esa feminización no se reparte por igual en todos los niveles de las organizaciones, siendo patente la mayor presencia de hombres en tareas de mayor responsabilidad y la de mujeres en las relacionadas con la actividad cotidiana.

Cabe destacar también la relativa juventud de los recursos humanos, más notable entre los profesionales, lo que no es incompatible con la madurez que denotan los datos de edad de las personas dedicadas a la gestión y la dirección política de las entidades.

En cuanto al tamaño de las entidades, nos encontramos con entidades pequeñas o muy pequeñas, con las implicaciones, positivas y negativas, que ello conlleva, como lo son una mayor cercanía con personas usuarias y voluntarias, más dificultades para cubrir todas las demandas.

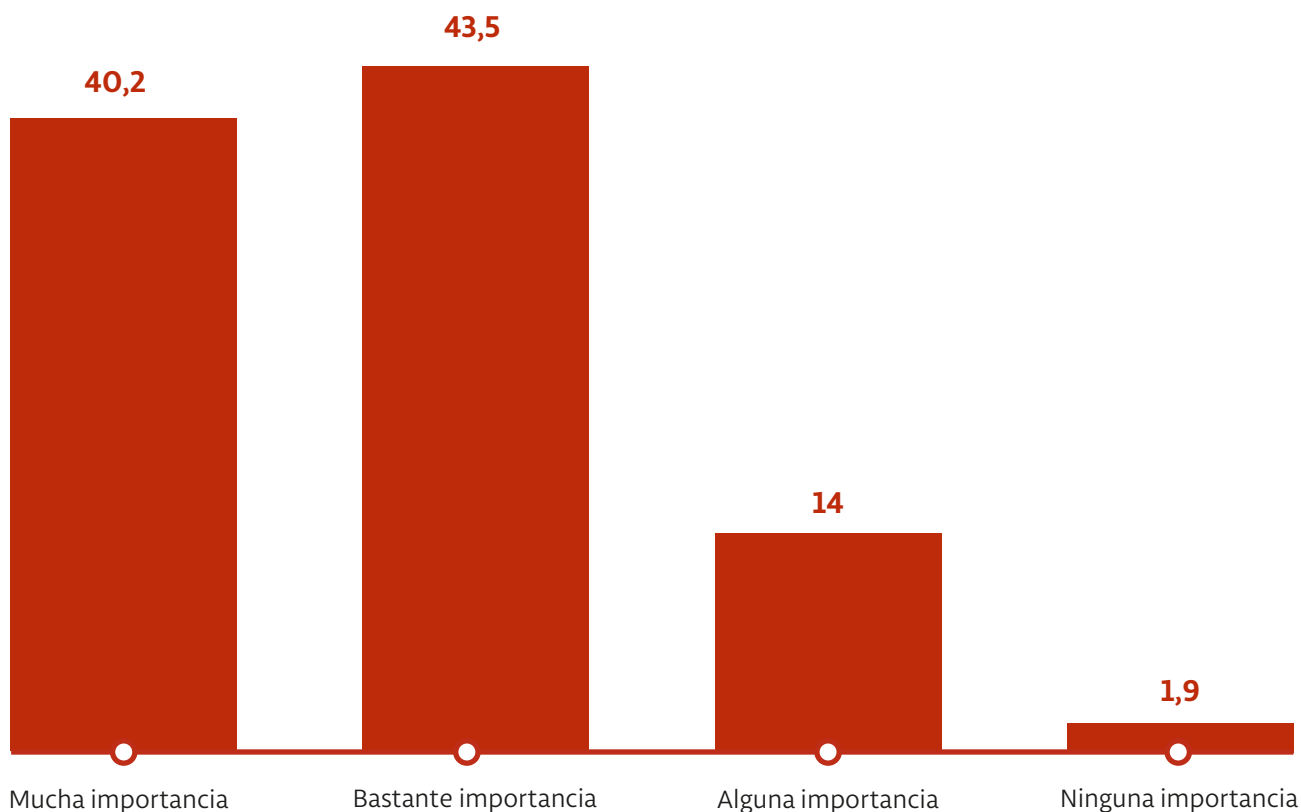
EL VALOR DEL VOLUNTARIADO

En este capítulo intentaremos ver en qué se sustancia el valor que se otorga al voluntariado; empecemos por la importancia que se da a diferentes aspectos relativos al perfil de las personas voluntarias.

Rol y perfil

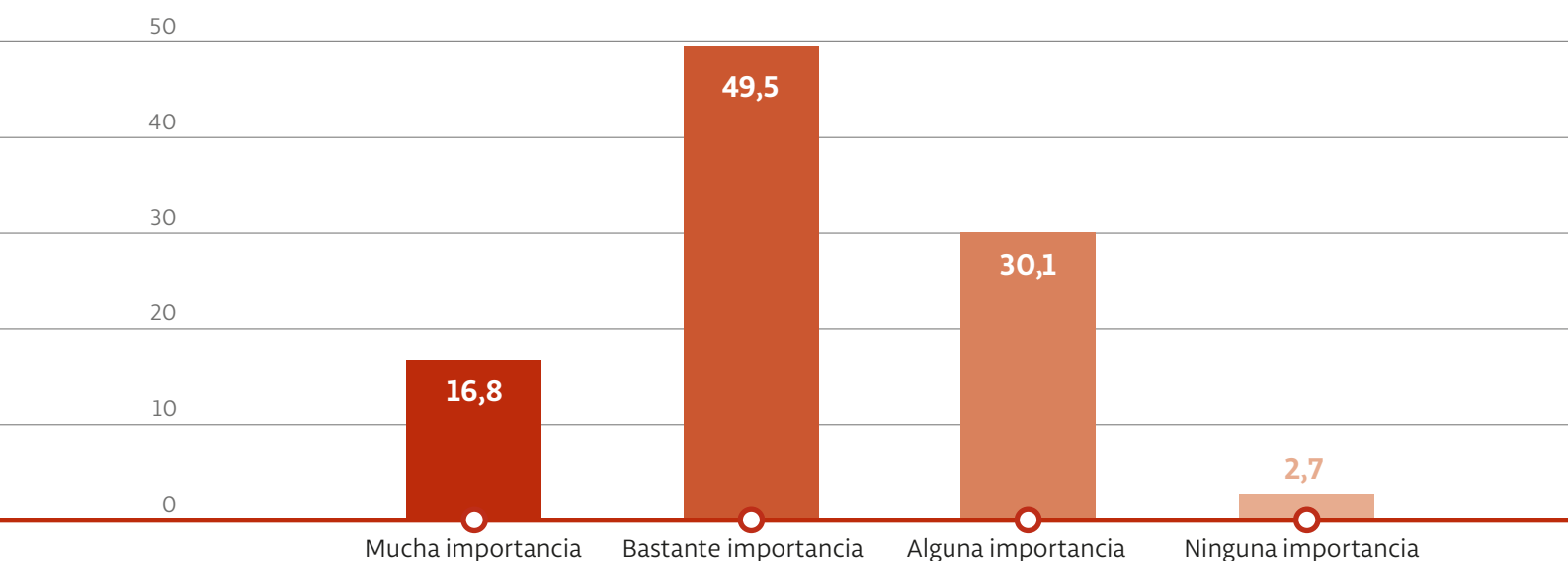
Más de un ochenta por ciento de personas encuestadas, considera que los conocimientos y formación específica de las personas voluntarias en el área de actuación de la entidad son importantes o muy importantes; en concreto, para cuatro de cada diez personas encuestadas son muy importantes.

— **GRÁFICO 11.** Personas que responden a la encuesta según importancia concedida a los conocimientos y formación específica en el área de actuación de la entidad para la acción voluntaria (base total: %)



Esta atribución sufre una merma importante cuando nos referimos a los conocimientos profesionales de orden genérico, pues son importantes para la mitad de las personas encuestadas y no llega al diez y siete por ciento la tasa de quienes le otorgan mucha importancia.

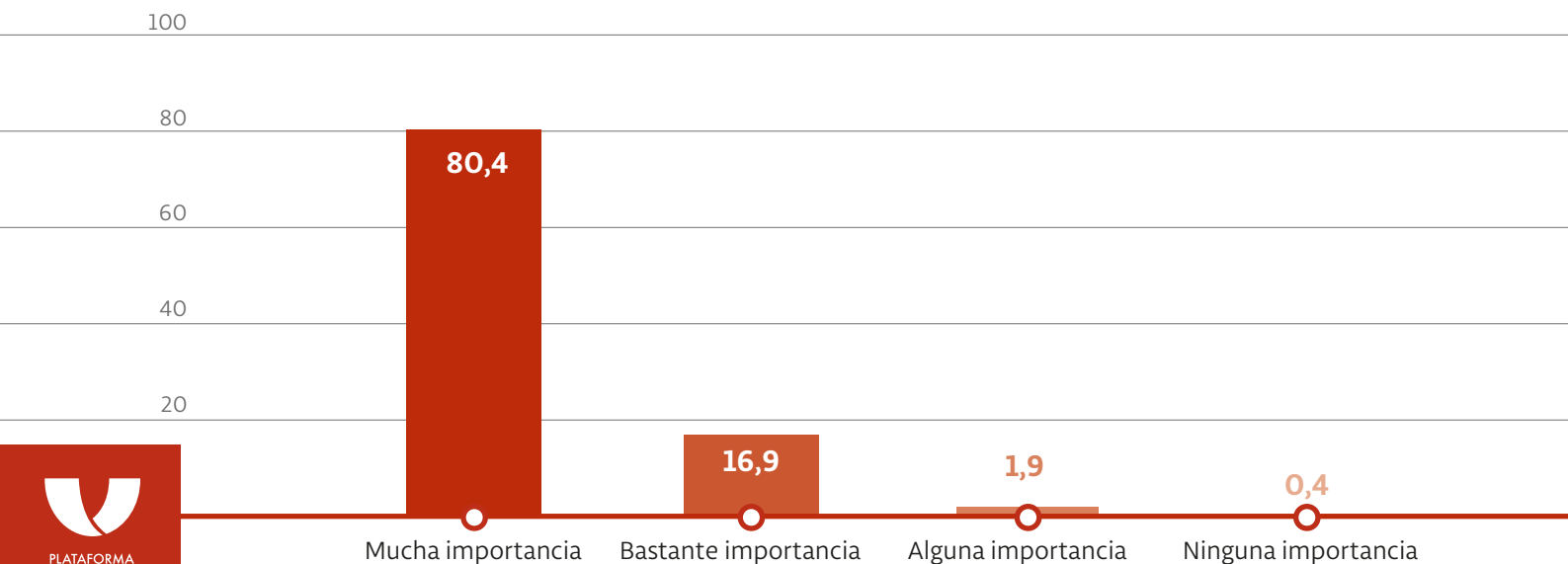
— **GRÁFICO 12.** Personas que responden a la encuesta según importancia concedida a los conocimientos profesionales genéricos para la acción voluntaria (base total. %)



Sin embargo, son aspectos más personales como los valores y las competencias los que se consideran más relevantes en la figura de voluntarias y voluntarios, ya que es casi unánime entenderlas como bastante o muy importantes.

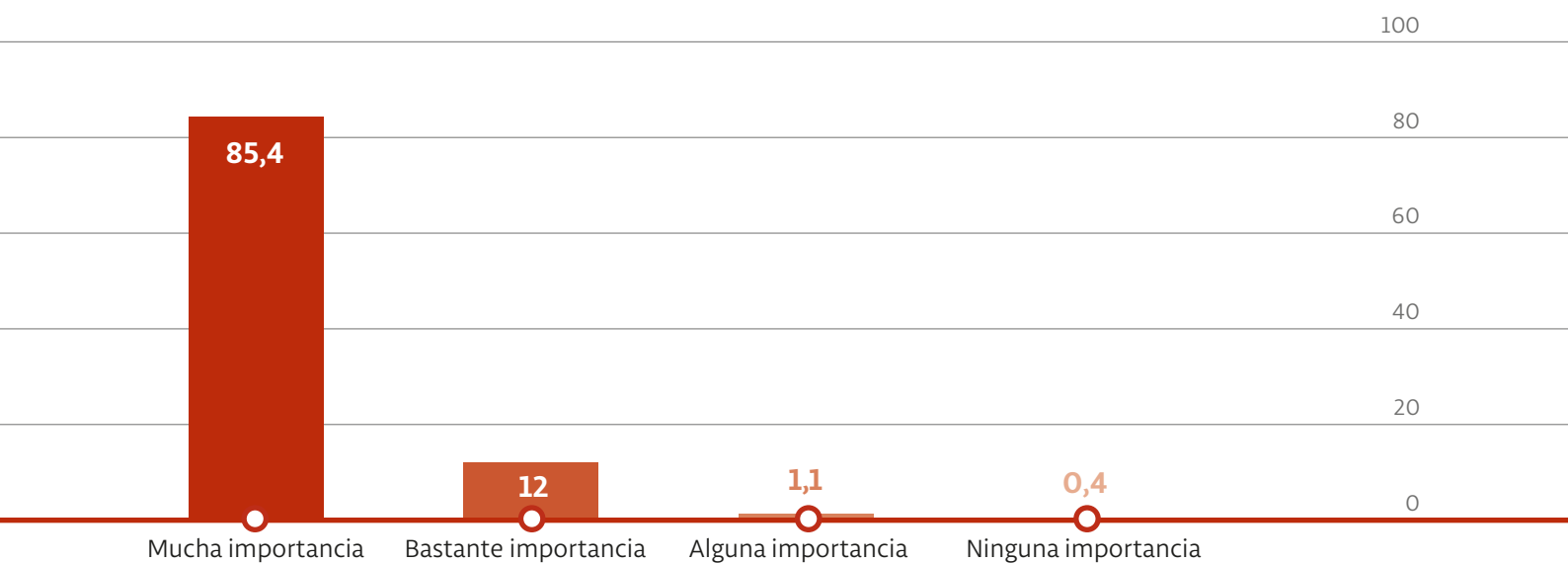
En el caso de las competencias, ocho de cada diez personas encuestadas consideran que son muy importantes.

— **GRÁFICO 13.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida a las competencias personales para la acción voluntaria (base total: %)



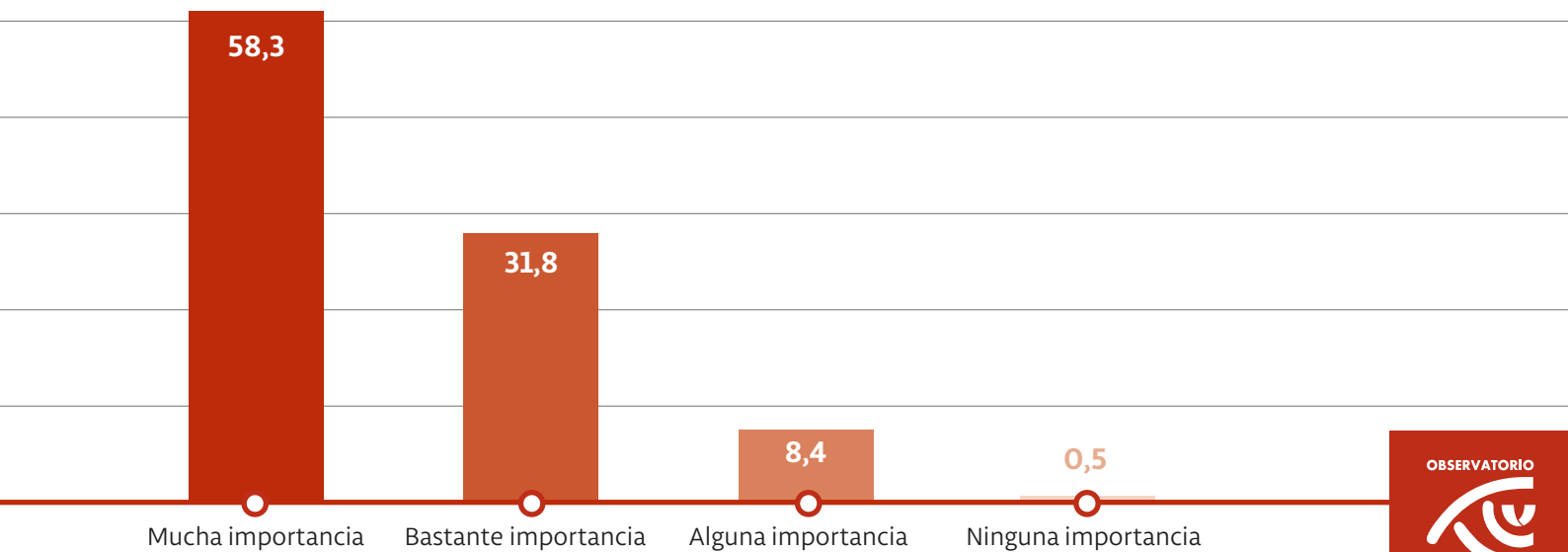
Esa tasa sube hasta algo más del ochenta y cinco por ciento en el caso de los valores que normalmente se asocian al voluntariado: solidaridad, tolerancia, empatía, los cuales, según nuestros datos, resultan fundamentales para la acción voluntaria.

— **GRÁFICO 14.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida a los valores de las personas voluntaria (base total; %)



Con todo, aunque no alcanza los mismos niveles de valoración, queremos destacar aquí la importancia que se otorga al papel de modelo de las personas voluntarias, pues para nueve de cada diez personas entrevistadas ello es importante o muy importante.

— **GRÁFICO 15.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida al voluntariado como modelo para las personas destinatarias (base total. %)



Son varios los motivos que nos llevan a destacar este dato. Por una parte por lo que tiene de ejercicio, de puesta en práctica de los valores; es decir, una cosa es atesorar competencia y valores y otra, yendo un paso más allá, ponerlas en juego de manera que sean útiles a los demás.

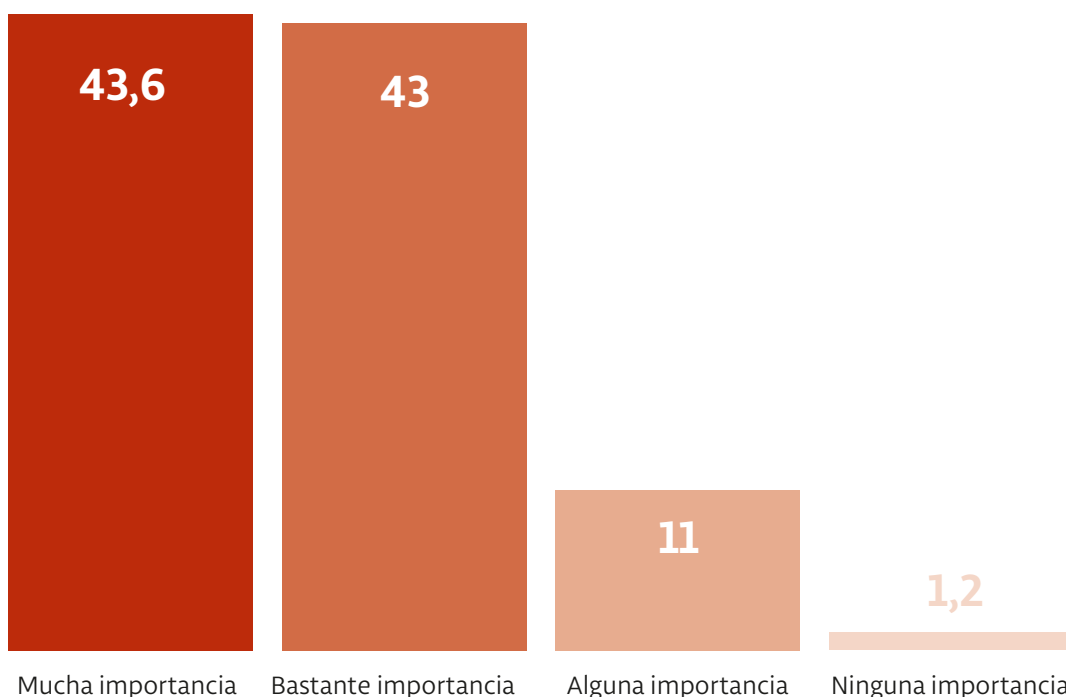
Además, y aunque sea éste un terreno ciertamente resbaladizo, el papel de las personas voluntarias como modelo para las destinatarias de la misión, es especialmente relevante. No se trata de que las personas voluntarias sean perfectas ya que si lo fueran no serían modelos válidos⁴; son más bien gente corriente, con sus aciertos y sus errores, con sus virtudes y sus debilidades.

Así, la interacción personal, compartir espacios informales, acompañar en actividades cotidianas, son ocasión para que la persona voluntaria (gente corriente) se convierta en un referente para la persona destinataria (también gente corriente pero que, circunstancialmente, está atravesada por algún eje de discriminación).

Creemos que este es un punto de vital importancia, ya que las personas voluntarias han de ser conscientes de ese papel y, sobre todo en determinados contextos observar ciertas precauciones o, cuando menos, reflexionar sobre el impacto que pueden tener determinadas conductas suyas (pensemos, por ejemplo en el hábito de fumar, cuando se trabaja con menores).

En esa misma línea, el papel de voluntarias y voluntarios como apoyo emocional es valorado como bastante o muy importante casi de manera unánime, pues así se manifiestan más de ocho de cada diez personas encuestadas.

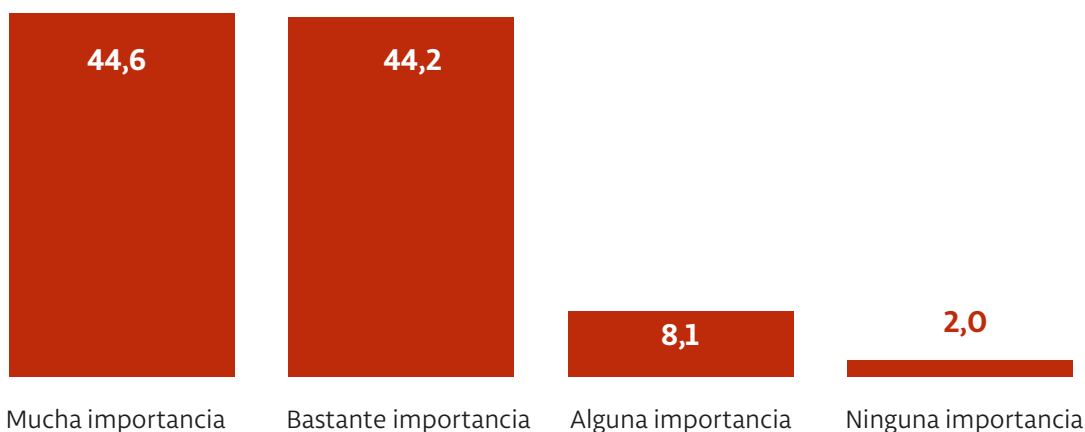
— **GRÁFICO 16.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida al apoyo emocional del voluntariado (base profesionales. %)



⁴ La teoría del Aprendizaje Social, sostiene que la proximidad y la imperfección del modelo son dos condiciones básicas para que el aprendizaje a través de modelos sea eficaz. Lógicamente con unos estándares mínimos en cuanto a repertorios y ejecución

Y en ese mismo sentido situamos la importancia que, en este caso los profesionales, otorgan al papel no profesional.

— **GRÁFICO 17.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida a la rol no profesional del voluntariado (base profesionales. %)

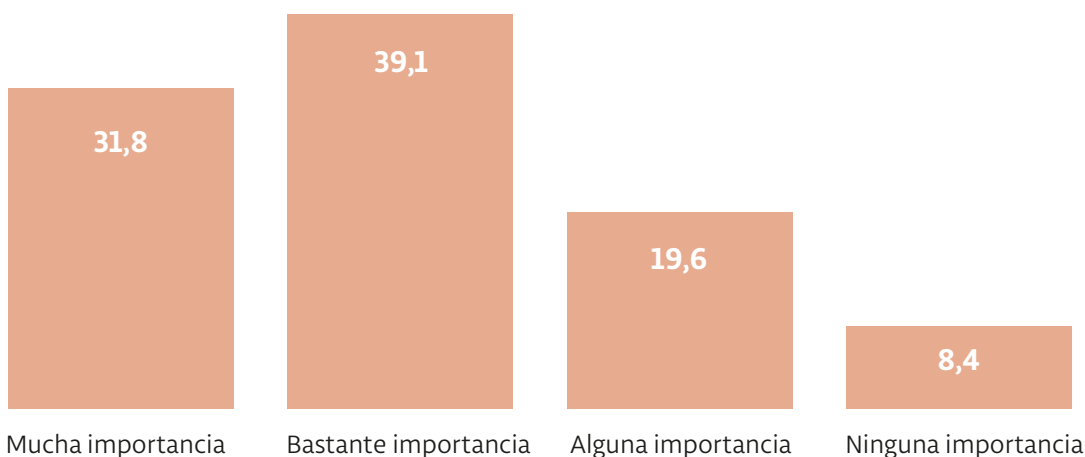


Vemos como casi nueve de cada diez profesionales creen que ese rol no profesional es bastante o muy importante.

Esta valoración nos vuelve a poner de manifiesto la relevancia del papel diferencial y único que juega en el seno de la organización, papel que se distingue de cualesquiera otros que se dan dentro de la entidad.

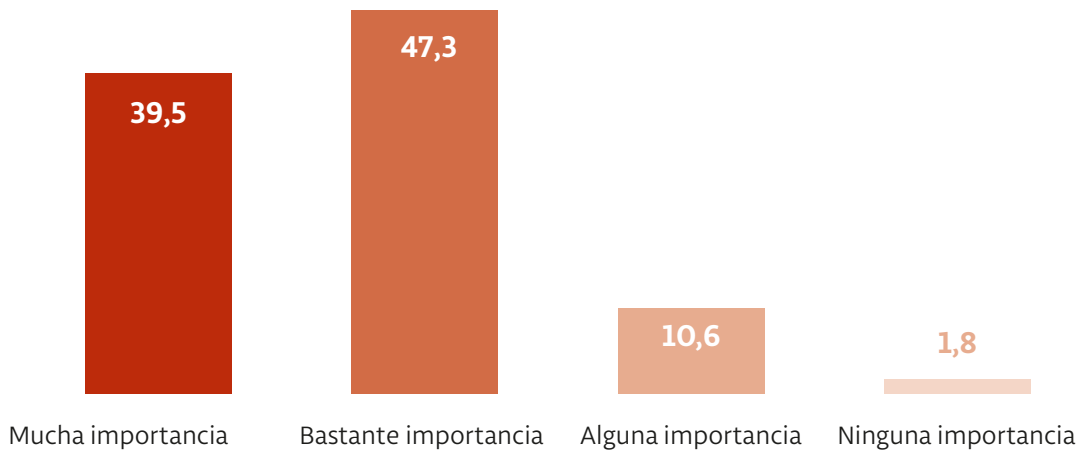
Dado este rol no profesional, el papel del voluntariado como apoyo al trabajo de los profesionales, aun gozando de alta valoración, decae respecto de otras características; un tercio de informantes considera este apoyo como muy importante y algo menos de un cuarenta por ciento como importante. Encontramos, pues, que los y las profesionales valoran de manera muy positiva el apoyo que encuentran en las personas voluntarias en el propio trabajo con las personas destinatarias.

— **GRÁFICO 18.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida al voluntariado como apoyo al trabajo de las personas contratadas (base profesionales. %)



Sensiblemente más alta es la importancia que se concede al punto de vista externo aportado por las personas voluntarias, entendiendo por tal el que tienen las personas voluntarias en la medida en la que no están vinculadas directamente en la prestación de un servicio ni tienen una relación contractual.

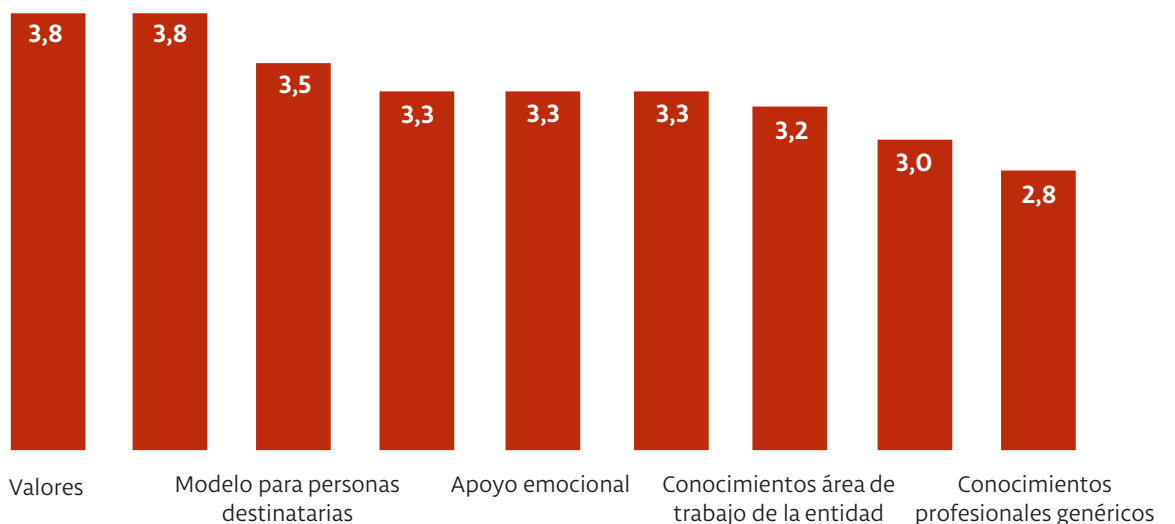
— **GRÁFICO 19.** Personas que responden a la encuesta según la importancia concedida al punto de vista externo aportado por el voluntariado (base profesionales. %)



Si vemos todos estos aspectos en su conjunto, tomando como referencia las puntuaciones medias otorgadas a cada una de ellas, observamos con más claridad qué es lo que más se valora en la acción voluntaria.

Podemos ver que todos los aspectos propuestos alcanzan puntuaciones por encima del valor medio de la escala propuesta (cuyo punto medio sería el 2,5). Las que obtienen puntuaciones más bajas son las relacionadas con la formación y los conocimientos, mientras que a aquellos relativos a la dimensión personal (valores, competencias) se les atribuye una importancia más alta.

— **GRÁFICO 20.** Puntuaciones medias otorgadas a diferentes aspectos de la acción voluntaria (escala 1-4)



Obtienen también una alta valoración los aspectos relativos al rol de las personas voluntarias, en cuanto modelo que brinda apoyo emocional, que ejerce un rol no profesional con una visión externa al propio devenir cotidiano de la entidad.

Esta percepción, además, no se ve afectada por ninguna de las variables independientes que se contemplan en el estudio (como el sexo o el rol en la entidad), lo que nos permite catalogarla como altamente coherente.

El valor de las personas voluntarias reside, sobre todo, en sus características personales, sus competencias y sus valores.

En función de esos valores, su aportación se sustancia en servir como modelo (gente corriente que ayuda a otra gente corriente) y como un referente claro y distinto al de otros roles que se dan en el seno de la organización.

Encontramos pues a la persona voluntaria desempeñando un rol diferente en el devenir de las actividades de la entidad, necesario en la medida que enriquece la atención a las personas destinatarias de la acción voluntaria.

Esta percepción, además, es sólida, en la medida en la que está presente por igual en toda la muestra, sin altibajos en función de ninguna variable (sexo, edad,...)

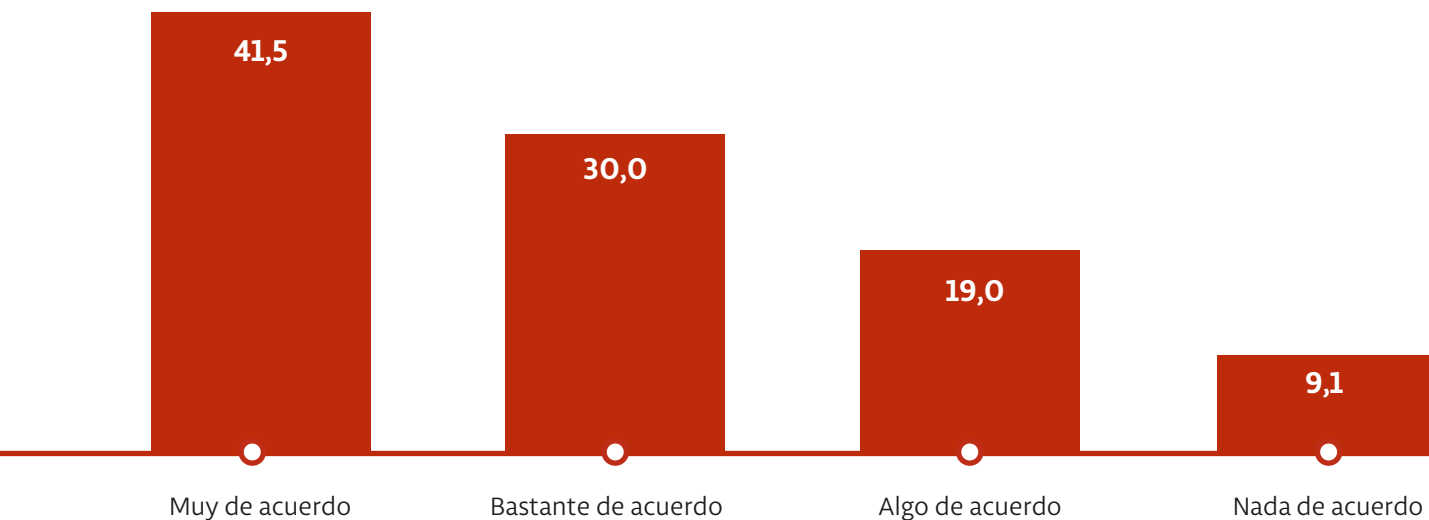


Impacto en las actividades de la entidad

El perfil que hemos descrito, tiene un reflejo claro en la actividad de las voluntarias y voluntarios en el día a día de las entidades.

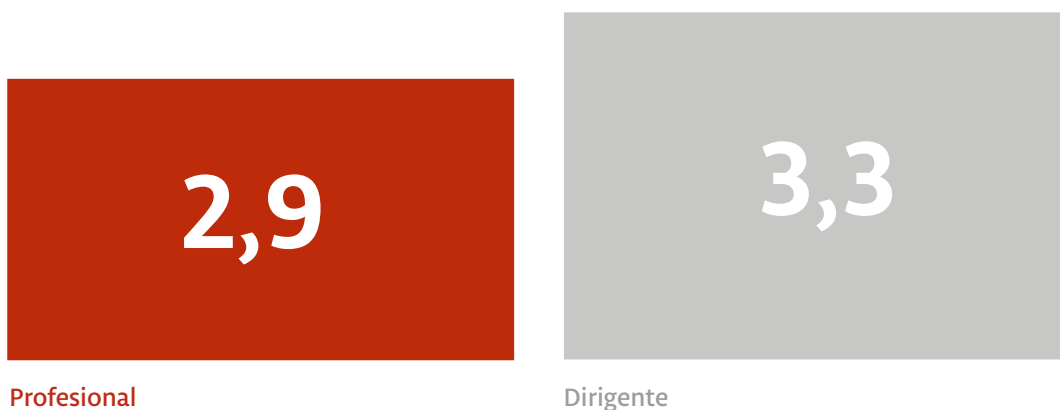
En primer lugar porque a juicio de más de un setenta por ciento de personas encuestadas, hay ciertas actividades que sólo son posibles gracias al concurso de las personas voluntarias.

— **GRÁFICO 21.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *determinados programas o proyectos solo son posibles gracias al voluntariado* (base total. %)



Si analizamos las puntuaciones según el rol desempeñado en la entidad, encontramos diferencias reseñables entre la valoración de profesionales y dirigentes.

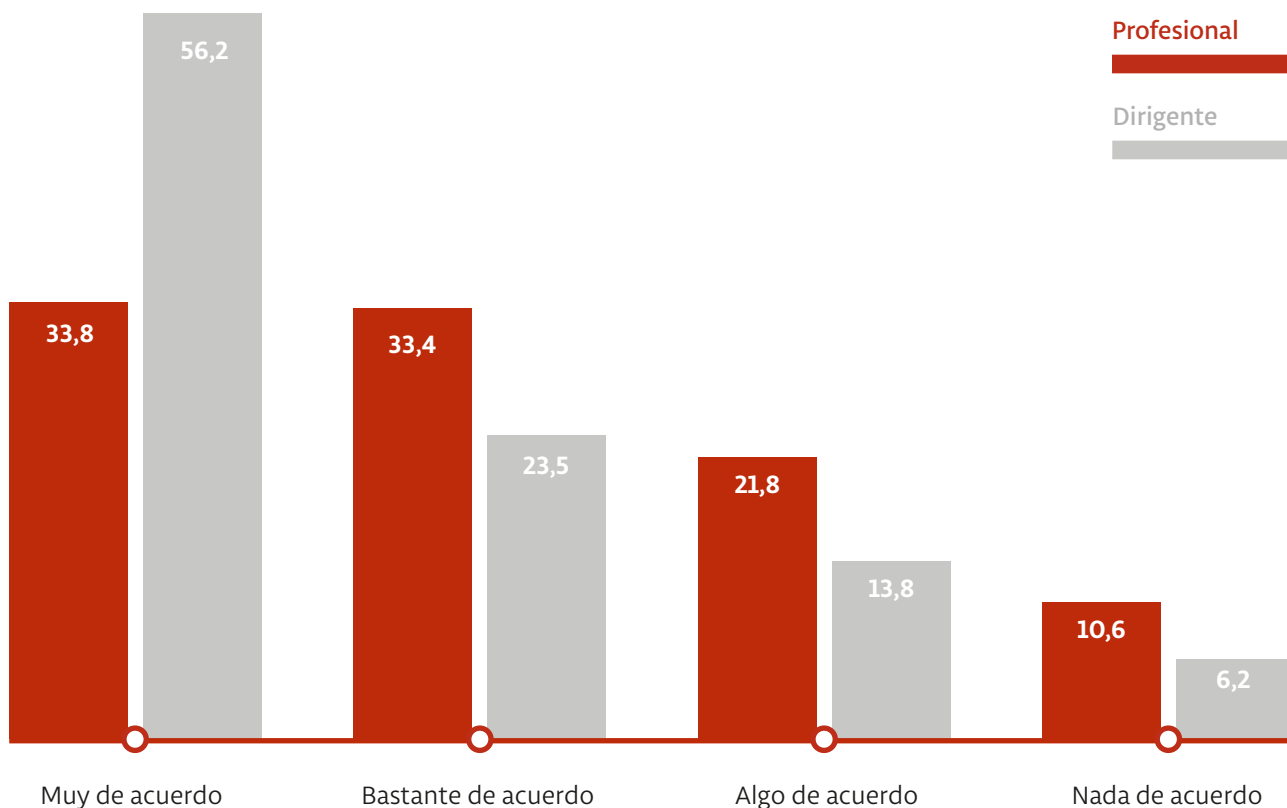
— **GRÁFICO 22.** Grado de acuerdo con la afirmación *determinados programas o proyectos solo son posibles gracias al voluntariado según rol en la entidad* (escala 1-4)



Aunque ambos grupos muestran su acuerdo con esa afirmación, en el caso de los dirigentes, el grado de ese acuerdo es mayor en casi medio punto que en el de los profesionales.

Visto en cuanto a la tasa de quienes están bastante o muy de acuerdo con esa afirmación, es casi del ochenta por ciento de dirigentes por menos de un setenta por ciento de profesionales.

— **GRÁFICO 23.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *determinados programas o proyectos solo son posibles gracias al voluntariado según rol en la organización* (base total. %)

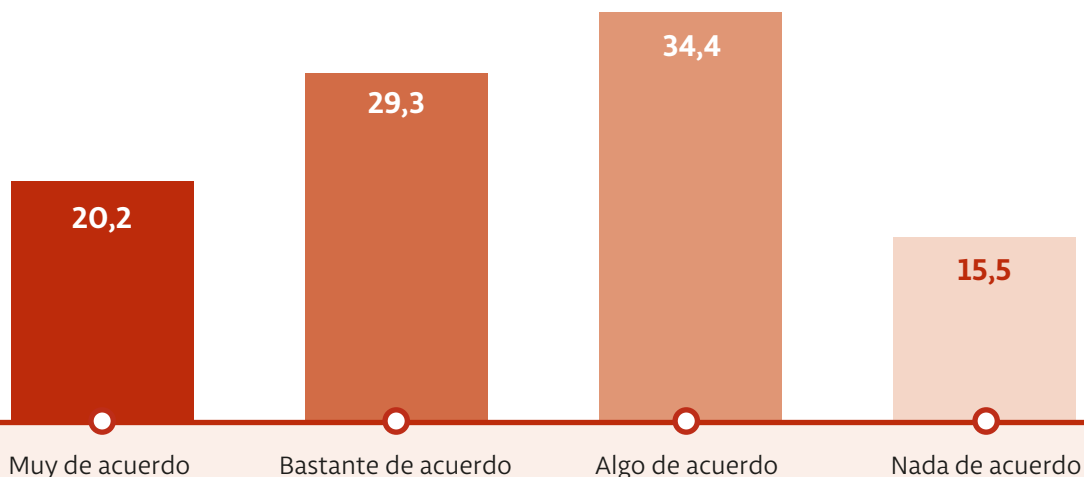


Este dato nos sugiere que quizá la visión global, estratégica de la que se dispone desde puestos de responsabilidad hace que quienes, en virtud de su papel en la organización gozan de esa visión global de las entidades otorgan un papel más relevante al voluntariado.

Tampoco podemos pasar por alto que las y los profesionales muestren cierto prurito a conceder ese papel tan decisivo al voluntariado, sin cuyo concurso ciertas actividades no son posibles. Aunque según la propia ley, el voluntariado no está para suplir ninguna actividad profesional, tampoco se discute que ciertas actividades (acompañamiento, apoyo en el ocio,...) son más propias del voluntariado que de los y las profesionales, por lo tanto, que algunos programas solo son posibles con el concurso de personas voluntarias.

A pesar de que la acción voluntaria reviste más un cariz personal que profesional, la mitad de los y las profesionales de las entidades están bastante o muy de acuerdo con que el voluntariado supone una experiencia profesional, mientras que la otra mitad se muestra algo o nada de acuerdo con esa valoración.

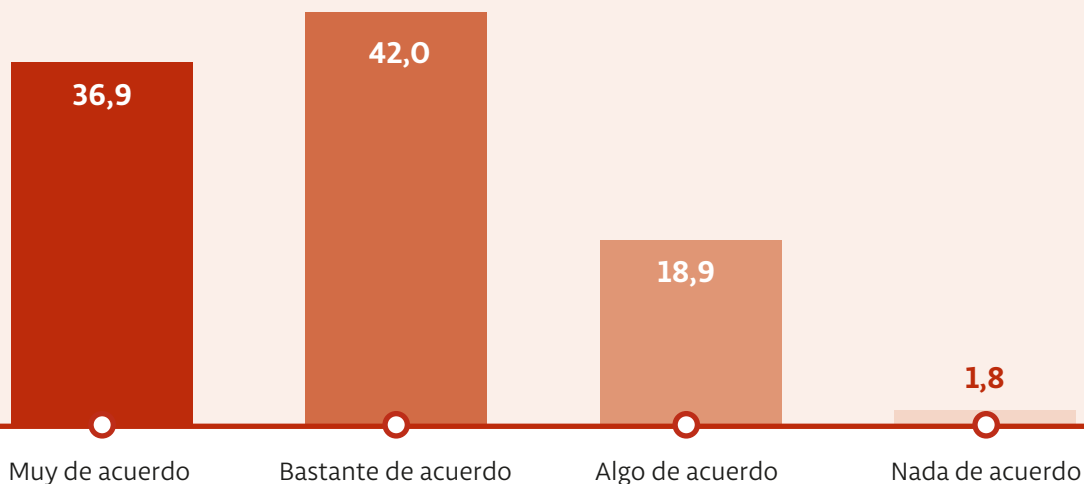
— **GRÁFICO 24.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado supone experiencia profesional* (base profesionales %)



Casi ocho de cada diez profesionales, considera que el voluntariado tiene un cierto papel facilitador a la hora de lograr un puesto de trabajo, entendemos que no necesariamente en el tercer sector, ya que la pregunta se planteaba en términos de valor añadido, lo cual va un tanto más allá de lo que el voluntariado tenga de ocasión de aprendizaje y acumulación de experiencia.

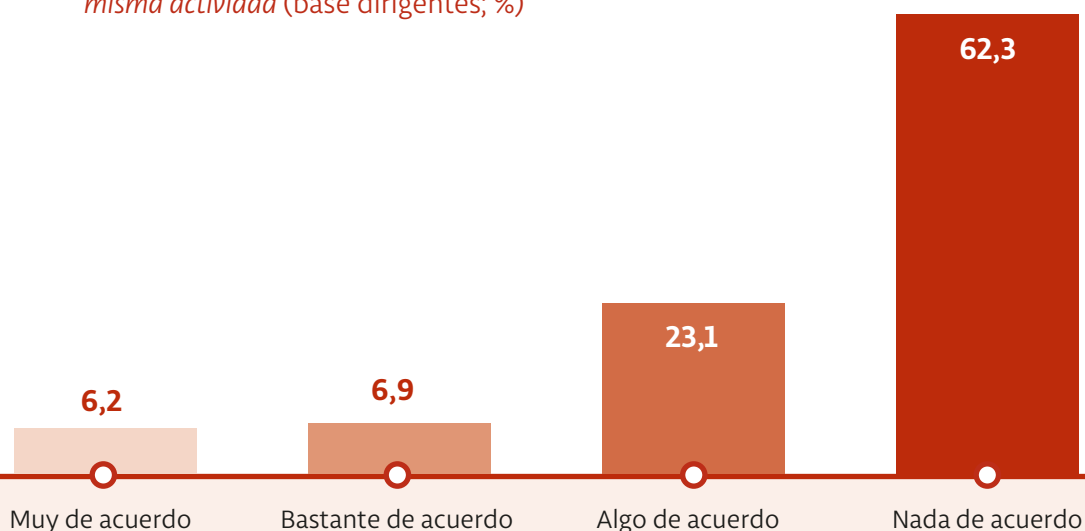
El voluntariado, en este sentido, tendría más que ver con la generación de expectativas positivas por los empleadores, que tenderían a ver a las personas voluntarias con un plus de implicación y compromiso, haciéndolas más atractivas para ser contratadas.

— **GRÁFICO 25.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado es un valor añadido para el acceso al empleo* (base profesionales %)



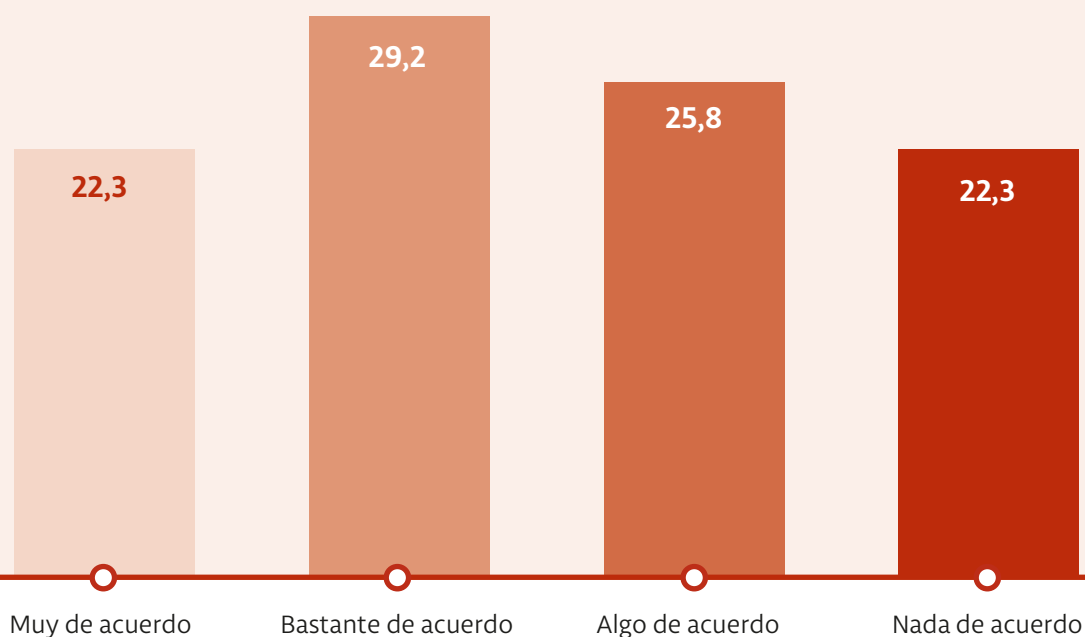
En esa misma línea, vemos cómo casi nueve de cada diez dirigentes no están de acuerdo con que la actividad se mantendría igual si no se contara con personas voluntarias.

— **GRÁFICO 26.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *si no contásemos con voluntarias/os, mantendríamos prácticamente la misma actividad* (base dirigentes; %)



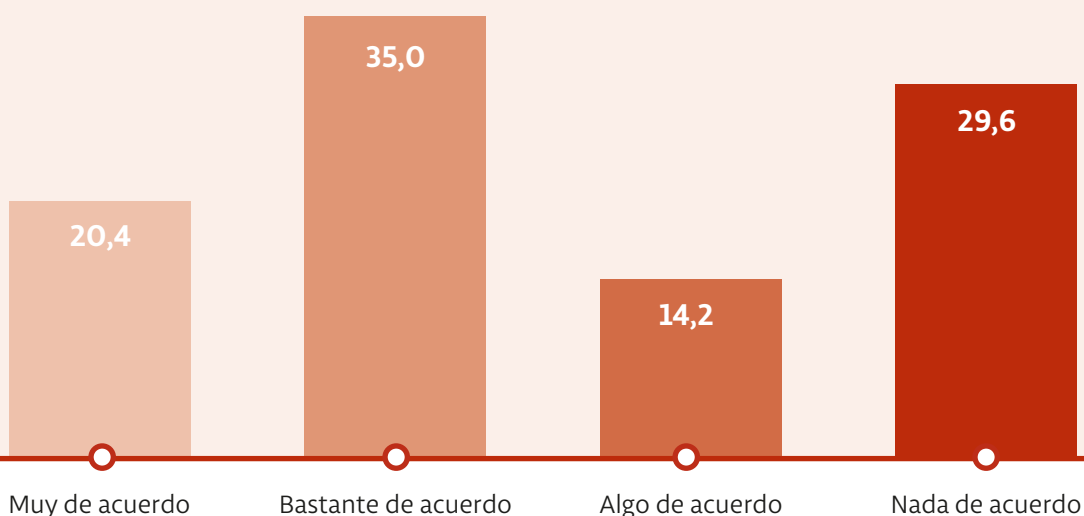
Más allá del aspecto cuantitativo, y de manera coherente a cómo se viene configurando el papel del voluntariado, encontramos una importante dimensión cualitativa, pues más de la mitad de dirigentes considera que sin el voluntariado no sería lo mismo.

— **GRÁFICO 27.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *si no contásemos con voluntarias/os, haríamos las cosas pero no sería lo mismo* (base dirigentes; %)



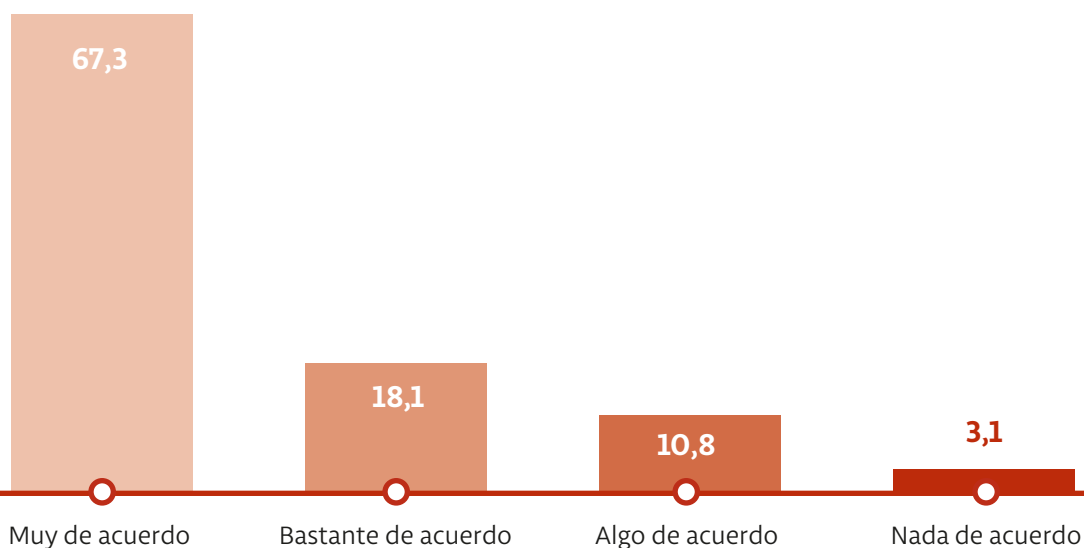
Algo más de la mitad de los dirigentes que han respondido a la encuesta, considera que la labor del voluntariado es tangencial y colateral a la actividad de la entidad para con las personas destinatarias, lo que vendría a corroborar ese carácter complementario de la acción voluntaria.

— **GRÁFICO 28.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado presta una ayuda colateral, tangencial a nuestra actividad* (base dirigentes; %)



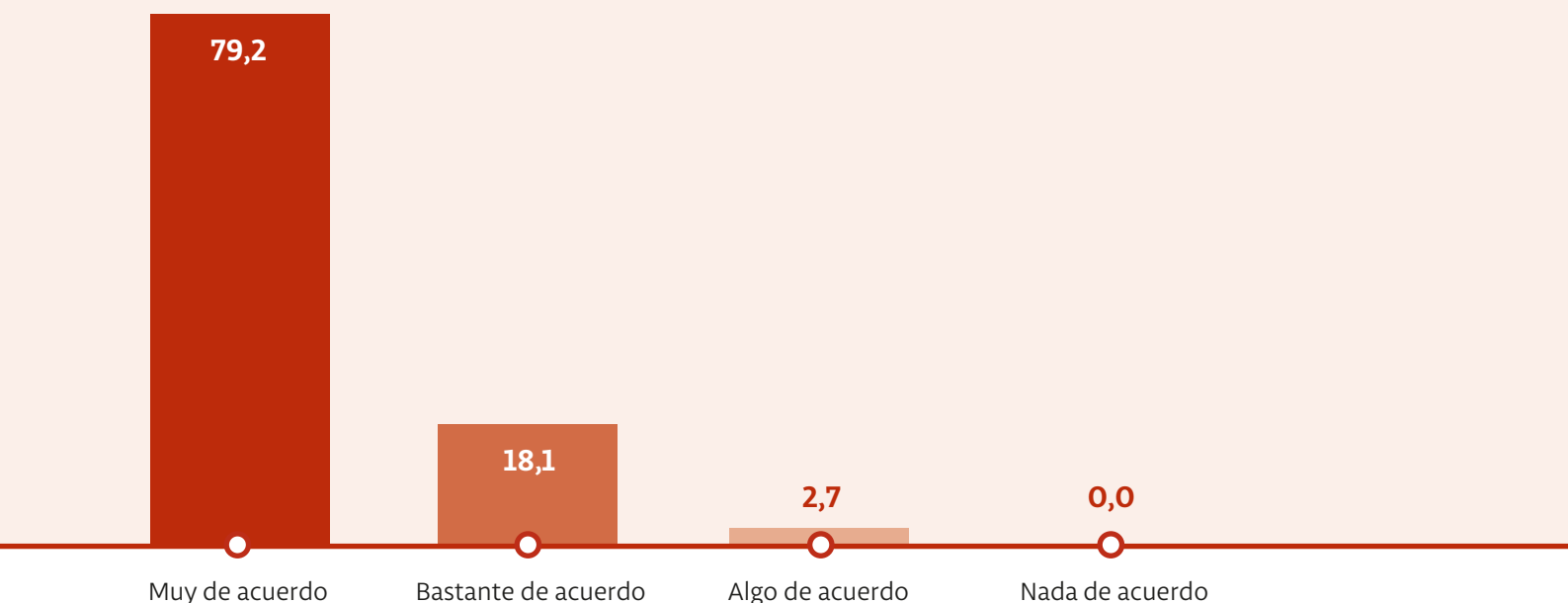
Por otro lado, algo más de un ochenta y cinco por ciento de dirigentes, considera que el voluntariado es una señal de identidad clave.

— **GRÁFICO 29.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado es una señal de identidad clave de nuestra entidad* (base dirigentes; %)



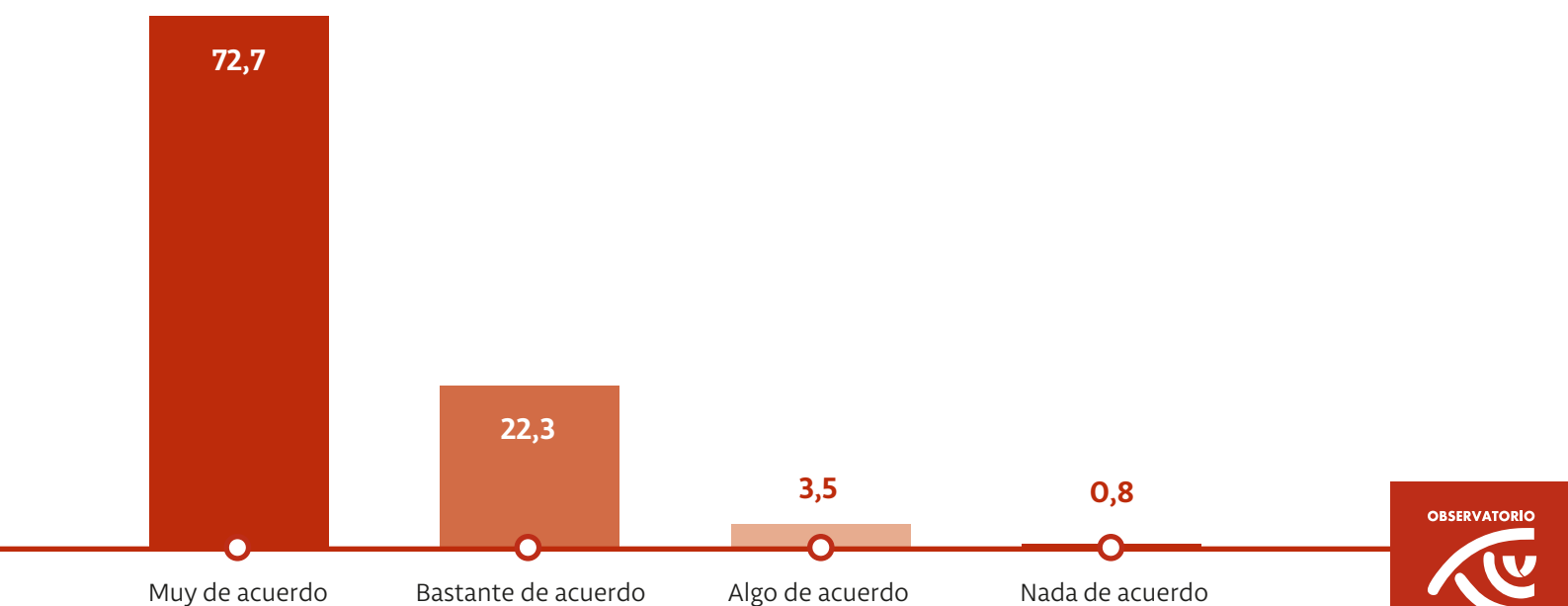
Y una tasa aún superior, que roza la unanimidad, considera que el voluntariado tiene un alto impacto social, lógicamente, positivo.

— **GRÁFICO 30.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado tiene un impacto social muy positivo* (base dirigentes; %)



En ese mismo orden de cosas, más de un noventa y cinco por ciento está bastante o muy de acuerdo con que el voluntariado contribuye al fortalecimiento de la base social de las entidades.

— **GRÁFICO 31.** Personas que responden a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado contribuye al fortalecimiento de nuestra base social* (base dirigentes; %)



De manera resumida, ofrecemos en la siguiente tabla el grado de acuerdo que suscita cada una de las afirmaciones propuestas.

Como puede verse, aquellas que tienen que ver con la dimensión estratégica de las entidades, con la misión, la visión y los valores, son las que alcanzan un mayor nivel de acuerdo.

El impacto del voluntariado en la actividad de las entidades, concitan también importantes grados de acuerdo, bien por el acuerdo con que algunas de las actividades solo son posibles y con el desacuerdo con la posibilidad de mantener idéntico nivel (cuantitativo y cualitativo) de actividad.

AFIRMACIÓN PROPUESTA	PUNTUACIÓN MEDIA
El voluntariado tiene un impacto social muy positivo.	3,8
El voluntariado contribuye al fortalecimiento de nuestra base social.	3,7
El voluntariado es una seña de identidad clave de nuestra entidad.	3,5
Determinados programas o proyectos solo son posibles gracias al voluntariado.	3,3
El voluntariado es un valor añadido para la incorporación laboral.	3,1
El hacer voluntariado supone experiencia laboral.	2,5
Si no contásemos con voluntarias/os, haríamos las cosas pero no sería lo mismo.	2,5
El voluntariado presta una ayuda colateral, tangencial a nuestra actividad.	2,5
Si no contásemos con voluntarias/os, mantendríamos prácticamente la misma actividad.	1,6
En ocasiones, el voluntariado se puede vivir como una amenaza del propio puesto de trabajo.	1,4



Un análisis según variables independientes, nos arroja pocas diferencias en cuanto al grado de acuerdo con las afirmaciones propuestas.

Solo en el caso de la edad se aprecian diferencias, en concreto en los ítems que relacionan empleo y voluntariado.

Así, los más jóvenes tienden a ver más amenazas para el empleo y, al mismo tiempo, valoran el voluntariado como un activo para la obtención de un empleo, tanto por lo que supone de experiencia profesional como por el valor que esa actividad encierra en sí misma.

La lógica subyacente radicaría en que los más jóvenes, por un lado, pueden tener una menor estabilidad en el empleo (y, en ese sentido, el voluntariado puede ser visto como amenaza) y, por otro, siendo más reciente su contratación, están en mejores condiciones de ponderar el papel que el voluntariado tiene en la obtención de un empleo.

	TOTAL	30 AÑOS O MENOS	ENTRE 31 Y 45 AÑOS	ENTRE 46 Y 55 AÑOS	MÁS DE 50 AÑOS
El voluntariado sustituye a posibles puestos de trabajo en nuestra organización	1,5	1,8	1,4	1,4	1,4
Determinados programas o proyectos solo son posibles gracias al voluntariado	3,0	3,2	3,0	3,1	3,0
En ocasiones, el voluntariado se puede vivir como una amenaza del propio puesto de trabajo	1,4	1,7	1,3	1,3	1,4
El hacer voluntariado supone experiencia laboral.	2,5	2,8	2,6	2,3	2,2
El voluntariado es un valor añadido para la incorporación laboral.	3,1	3,3	3,2	3,0	2,9

La percepción del impacto de la acción voluntaria resulta bastante homogénea dentro de la muestra de personas que han respondido a la encuesta, pues tan solo hemos encontrado mínimas diferencias en afirmaciones referidas al empleo en función de la variable edad.

Este impacto tiene que ver tanto con la capacidad de las entidades para el desarrollo de más y mejores actividades orientadas a las personas destinatarias de la misión como con los aspectos estratégicos, puesto que existe casi unanimidad en cuanto a que el voluntariado forma parte consustancial de la imagen hetero y auto percibida.

EL COSTE DEL VOLUNTARIADO

Profesionales

Hasta ahora nos hemos acercado a lo que el voluntariado aporta a las entidades, tanto en el desarrollo de actividades como en aspectos más institucionales. Es esa una aportación en bruto, pues es necesario tomar en cuenta los riesgos y los costes que conlleva la gestión del voluntariado y hacernos una idea de cuál es la aportación neta del voluntariado a las entidades.

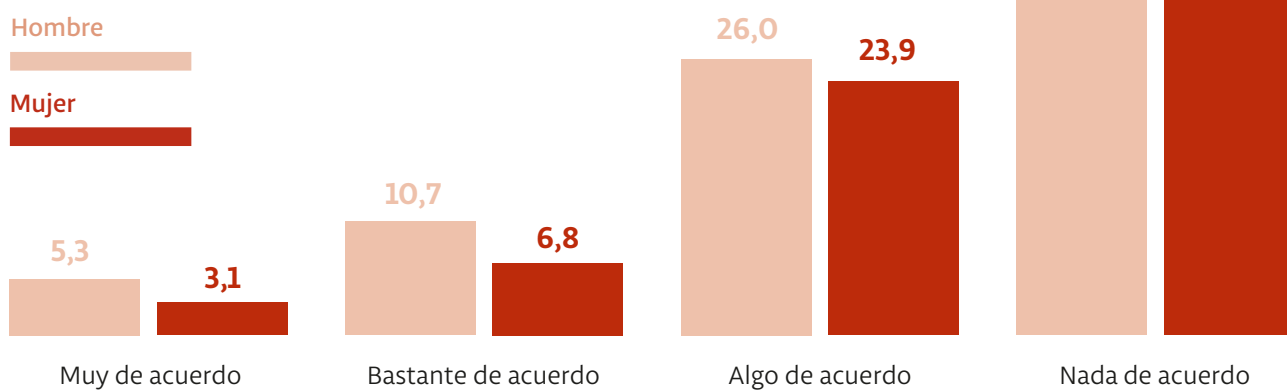
La primera cuestión es si, de alguna manera, el voluntariado puede sustituir algún puesto de trabajo. El porcentaje de quienes sí creen ver esa amenaza, alcanza un doce por ciento.

— **GRÁFICO 32.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación de *el voluntariado sustituye posibles puestos de trabajo en la organización* (base profesionales: %)



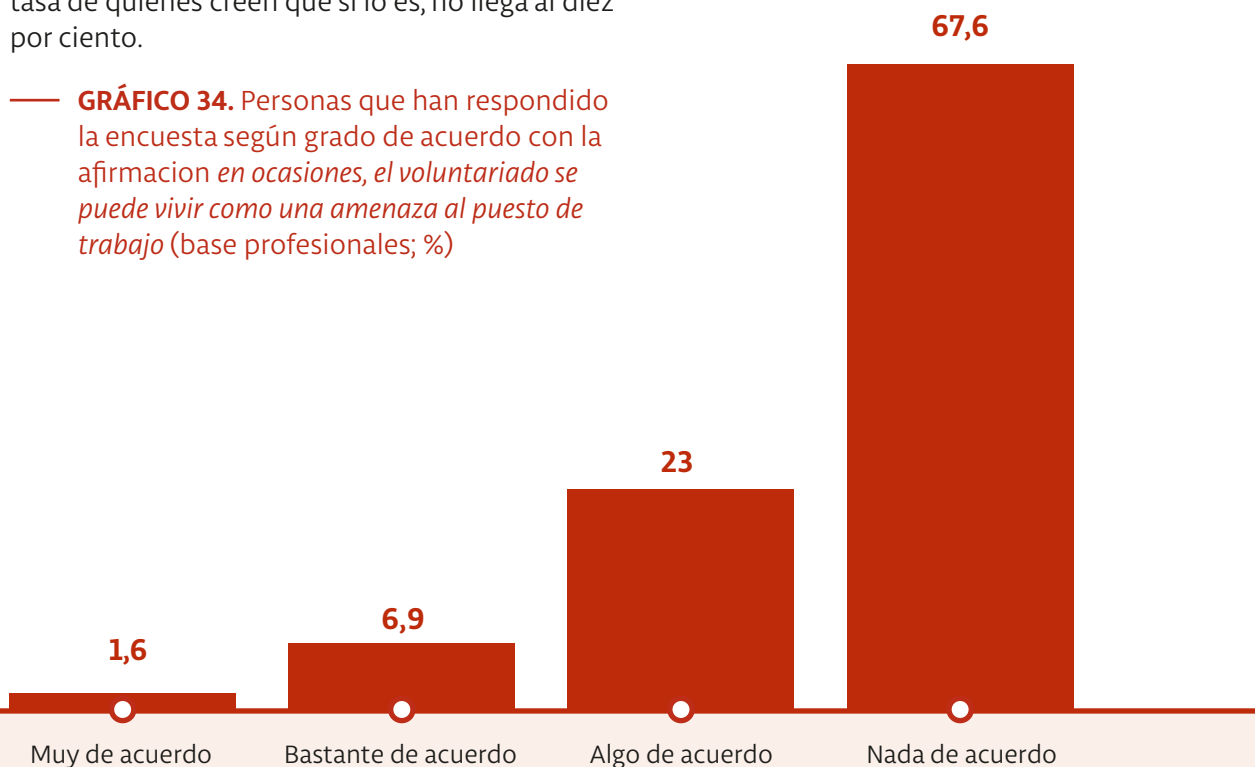
Si lo analizamos en función del sexo, la tasa de quienes son más sensibles a esa eventualidad, es más alta en hombres, con un dieciséis por ciento frente al escaso diez por ciento de mujeres.

— **GRÁFICO 33.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación de *el voluntariado sustituye posibles puestos de trabajo en la organización según sexo* (base profesionales: %)



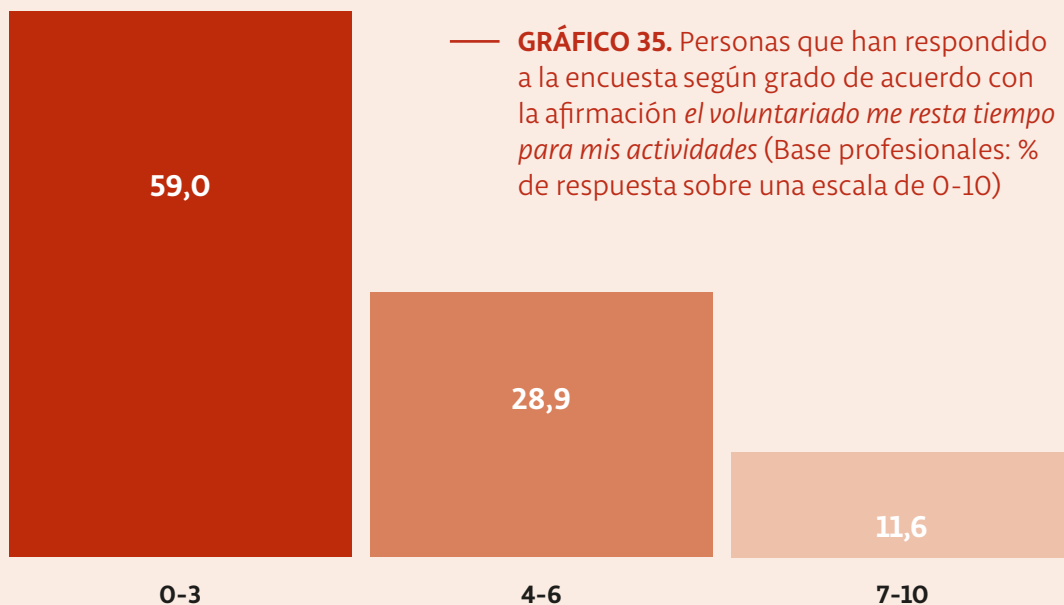
Para casi siete de cada diez personas entrevistadas, el voluntariado no se identifica como una amenaza para el propio puesto de trabajo, mientras que la tasa de quienes creen que sí lo es, no llega al diez por ciento.

— **GRÁFICO 34.** Personas que han respondido la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *en ocasiones, el voluntariado se puede vivir como una amenaza al puesto de trabajo* (base profesionales; %)



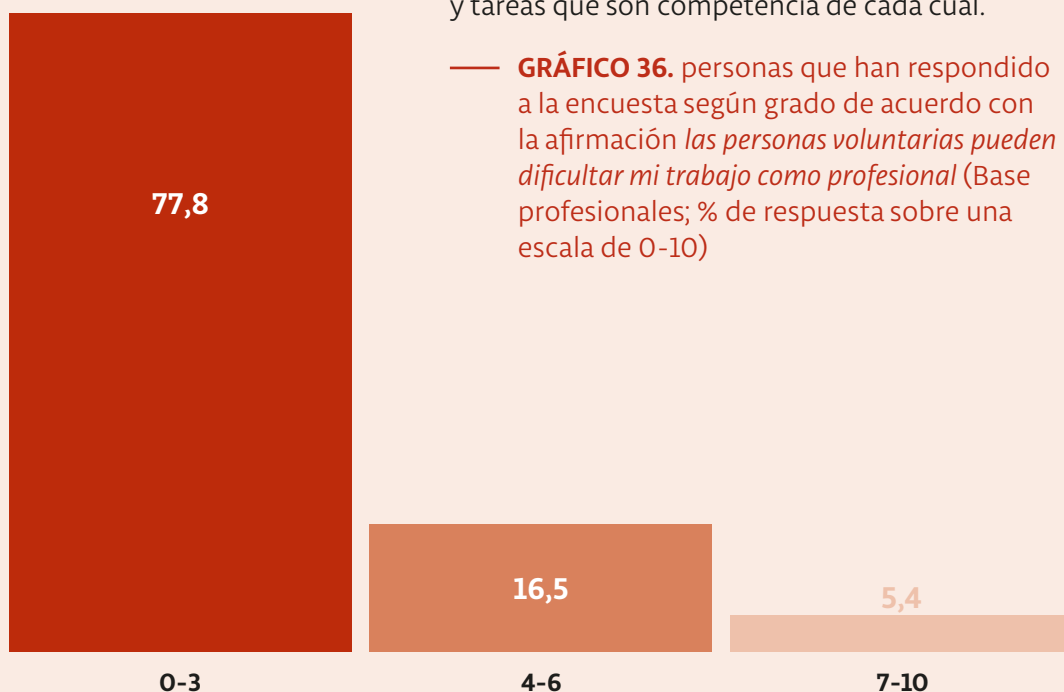
A juicio de seis de cada diez personas encuestadas, el voluntariado no supone merma en el tiempo dedicado a la actividad profesional; para poco más de un once por ciento se da el caso contrario (el voluntariado resta tiempo) y en torno a un tercio de profesionales muestra una posición ambigua, sustanciada en puntuaciones intermedias.

— **GRÁFICO 35.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *el voluntariado me resta tiempo para mis actividades* (Base profesionales; % de respuesta sobre una escala de 0-10)



Casi ocho de cada diez personas creen que el trabajo de las personas voluntarias no dificulta su desempeño profesional en la organización, lo que nos indica una adecuada definición de las funciones y tareas que son competencia de cada cual.

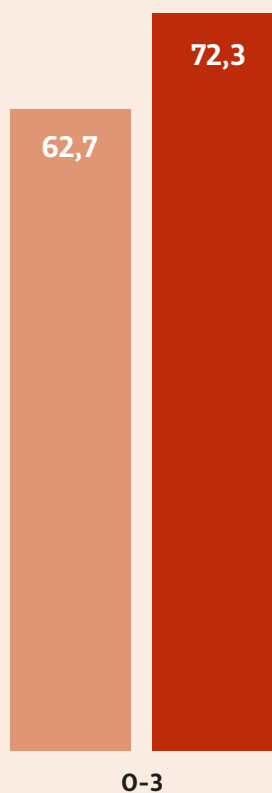
— **GRÁFICO 36.** personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *las personas voluntarias pueden dificultar mi trabajo como profesional* (Base profesionales; % de respuesta sobre una escala de 0-10)





En general, no se suelen producir roces y discusiones con las personas voluntarias (así nos lo indica ese casi setenta por ciento que otorga bajas puntuaciones a ese ítem), lo que no excluye que algo más de dos de cada diez profesionales, refieran haberse enfrentado a ese hecho con alguna frecuencia.

— **GRÁFICO 37.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *en ocasiones se producen roces y discusiones* (base profesionales: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



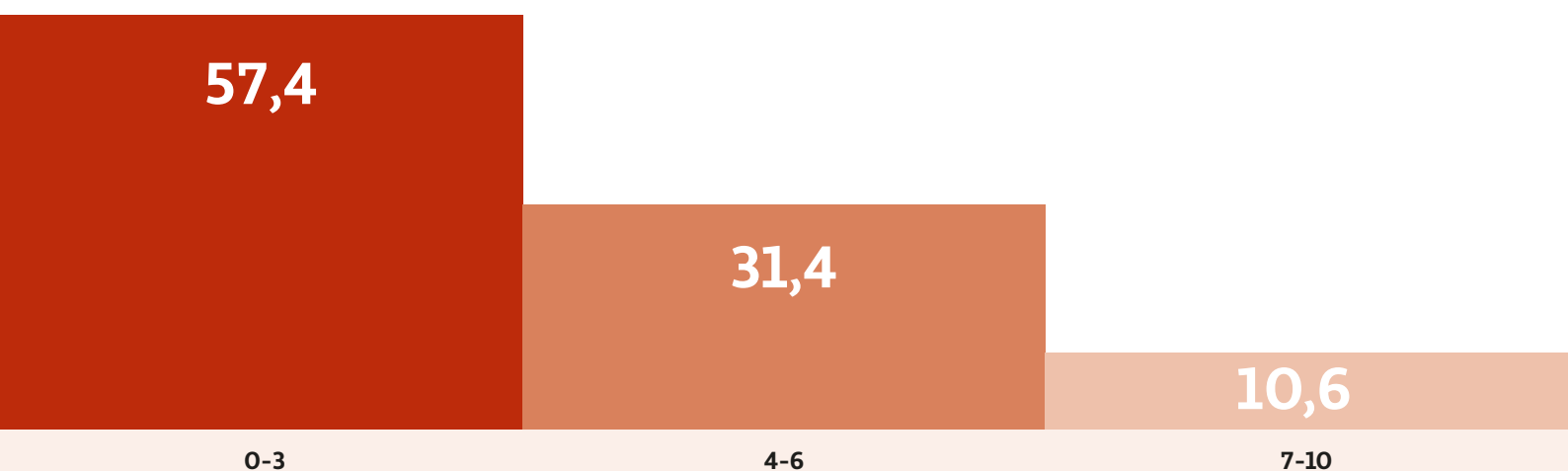
Atendiendo al sexo, vemos que hay una sensible tendencia entre los hombres a identificar la existencia de conflictos con más frecuencia; si bien en las puntuaciones altas esta diferencia es de dos puntos, en las medias es casi de diez entre hombres y mujeres.

— **GRÁFICO 38.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *en ocasiones se producen roces y discusiones según sexo* (base profesionales: % de respuesta sobre una escala de 0-10)

EL COSTE DEL VOLUNTARIADO_

Si bien para seis de cada diez profesionales la intervención de las personas voluntarias no resulta contraproducente, no podemos pasar por alto que algo más de un diez por ciento muestra un grado de acuerdo alto con la afirmación propuesta y algo más de un treinta un acuerdo medio con la misma.

— **GRÁFICO 39.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *a pesar de su buena voluntad tienen intervenciones perjudiciales para los usuarios* (base profesionales: %)

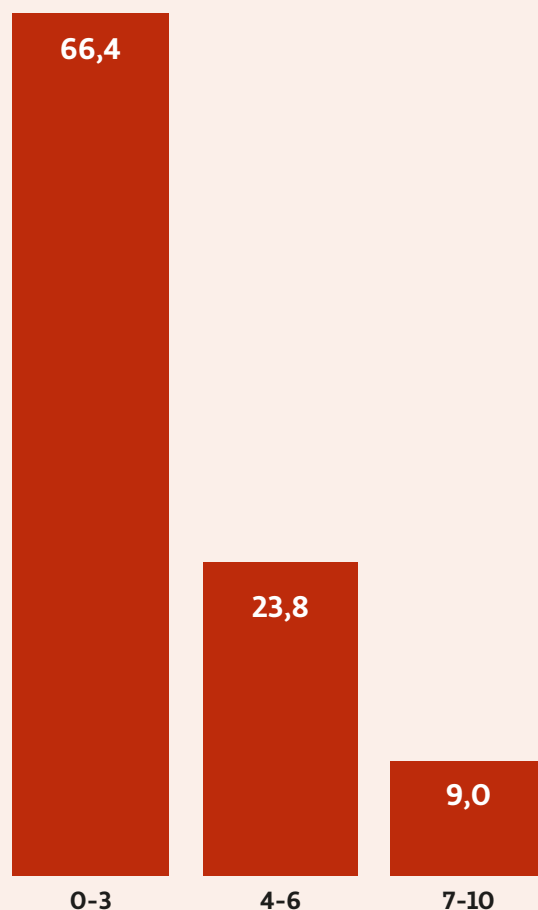


Sin ser alarmistas, no debemos pasar por alto este hecho, más cuando creemos que es fácil de prevenir, pues una adecuada formación y seguimiento de la acción voluntaria minimizaría el impacto negativo de las personas voluntarias.

El impacto interno derivado de la formación y la información a las personas voluntarias es, a juicio de los profesionales, asumible, pues algo más de seis de cada diez está en desacuerdo con que sea algo costoso.

No obstante, no debemos obviar a ese casi diez por ciento que sí atribuye a estas actividades un coste elevado y a esa otra cuarta parte que se posiciona en niveles medios de la escala.

— **GRÁFICO 40.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *informar y formar a las personas voluntarias es muy costoso para la entidad* (base profesionales: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



87,6

Sin perjuicio de que la inclusión de personas voluntarias en la actividad de la entidad, la opinión mayoritaria es que merece la pena; dicho de otra manera, nueve de cada diez profesionales están en desacuerdo con la afirmación de que los costes superan a los beneficios.

— **GRÁFICO 41.** Personas que han respondido a la encuesta según grado de acuerdo con la afirmación *teniendo en cuenta costes y beneficios, no merece la pena tener voluntarias/os* (base profesionales: % de respuesta sobre una escala de 0-10)

5,5

6,4

0-3

4-6

7-10

Un análisis de los valores promedio alcanzados por cada uno de los ítems propuestos, nos indica que el coste o la interferencia del voluntariado es escaso.

Según la escala propuesta, el valor medio sería el 5,5 y vemos que todas las puntuaciones se sitúan por debajo del mismo, lo que nos indica el poco peso que tienen en la vida de las entidades.

AFIRMACIONES	MEDIA
A pesar de su buena voluntad, a veces tienen intervenciones perjudiciales para los usuarios.	3,4
Me resta tiempo en mis actividades.	3,1
Informar y formar a las personas voluntarias es muy costoso para la entidad	2,7
En ocasiones se producen roces y discusiones.	2,6
Las personas voluntarias pueden dificultar mi trabajo como profesional.	2,1
Teniendo en cuenta costes y beneficios, no merece la pena tener voluntarias/os.	1,1

Es de notar que el peso más bajo es el del balance global, con la afirmación propuesta de si, vistos costes y beneficios, compensa contar con personas voluntarias, siendo dicho balance totalmente favorable.

Dicho todo esto, no queremos dejar la ocasión de referirnos a los dos ítems que alcanzan una puntuación más alta, sobre todo porque creemos que su impacto, aún limitado, es relativamente sencillo de mitigar.

Así, incidir en la formación y en el seguimiento de las personas voluntarias y organizar bien su participación en la entidad puede contribuir de manera decisiva a que sus intervenciones sean más atinadas y requieran de una menor supervisión por parte de las y los profesionales.

Si analizamos esos datos teniendo en cuenta la edad, observamos cómo a medida que ésta avanza, se da menos importancia a la interferencia que pueda suponer el voluntariado sobre los aspectos cotidianos de la labor profesional.

AFIRMACIONES	MEDIA	30 o menos	Entre 31 y 45	Entre 46 y 55	Más de 50
A pesar de su buena voluntad, a veces tienen intervenciones perjudiciales para los usuarios.	3,4	3,7	3,5	2,9	2,9
Me resta tiempo en mis actividades.	3,1	3,0	3,2	2,9	2,8
Informar y formar a las personas voluntarias es muy costoso para la entidad	2,7	2,4	2,9	2,6	2,7
En ocasiones se producen roces y discusiones.	2,6	2,9	2,7	2,4	2,4
Las personas voluntarias pueden dificultar mi trabajo como profesional.	2,1	2,4	2,1	1,6	1,7
Teniendo en cuenta costes y beneficios, no merece la pena tener voluntarias/os.	1,1	0,8	1,2	0,9	1,3

Sin embargo, aún con una puntuación baja, los y las profesionales de más edad son los que hacen un balance más negativo del impacto global de la presencia de personas voluntarias en la entidad.

Sin ser decisivo, ya que hablamos de diferencias pequeñas y, en todo caso, de puntuaciones que indican un escaso impacto negativo del voluntariado, pareciera que a más edad (y, colegimos, más experiencia laboral) se convive mejor con las personas voluntarias pero, al mismo tiempo, se considera menor su aportación neta.



Tomando en cuenta el sexo de las y los profesionales que han respondido al cuestionario, podemos observar que, aunque pequeñas, las diferencias son constantes y vienen a indicar un juicio más positivo entre las mujeres.

AFIRMACIONES	MEDIA	HOMBRE	MUJER
A pesar de su buena voluntad, a veces tienen intervenciones perjudiciales para los usuarios.	3,4	3,5	3,3
Me resta tiempo en mis actividades.	3,1	3,3	2,9
Informar y formar a las personas voluntarias es muy costoso para la entidad	2,7	2,9	2,7
En ocasiones se producen roces y discusiones.	2,6	3,0	2,5
Las personas voluntarias pueden dificultar mi trabajo como profesional.	2,1	2,3	2,0
Teniendo en cuenta costes y beneficios, no merece la pena tener voluntarias/os.	1,1	1,2	1,1

En efecto, podemos ver que en todos los ítems propuestos, los valores otorgados por las mujeres son inferiores a los de los hombres, es decir, para ellas el impacto negativo del voluntariado es menor que para ellos.

Atendiendo al tamaño de la entidad, medido por el número de trabajadores empleados en cada entidad, solo encontramos una diferencia relevante: en las entidades más grandes el balance global es más negativo que en el resto.

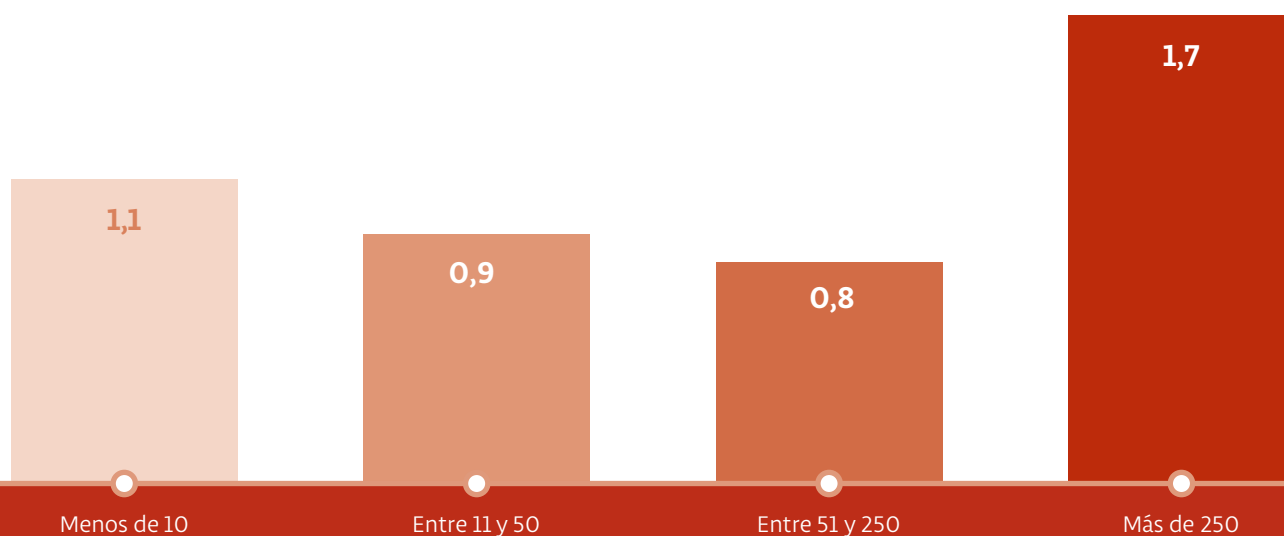
Insistamos en que se trata de puntuaciones bajas, que la respuesta a si, en definitiva, y si, tomando en cuenta costes y beneficios, merece la pena contar con personas voluntarias, es positiva.

Sin embargo, no deja de llamarnos la atención que el juicio a ese respecto sea más negativo en las entidades de mayor tamaño.

Cabe pensar que en entidades más grandes exista una mayor profesionalización; también que el número de personas voluntarias sea mayor y, por consiguiente más complejo.

Esos dos aspectos llevarían a considerar que el voluntariado contribuye en menor medida a la actividad total de la entidad.

— **GRÁFICO 42.** Valores promedio del grado de acuerdo con la afirmación *teniendo en cuenta costes y beneficios, no merece la pena tener voluntarias/os*. Según tamaño de la entidad (escala 0-10)



No cabe duda de que el voluntariado, su inclusión y su gestión, supone un esfuerzo para las entidades, pero nuestros datos indican que se trata de un esfuerzo que, claramente, compensa.

Ante las diferentes cuestiones planteadas para medir ese esfuerzo, nos encontramos con puntuaciones claramente favorables.

Nos permitimos, sin embargo, incidir en que ciertos aspectos (el robo de tiempo, las intervenciones contraproducentes) pueden optimizarse con actuaciones que mejoren la atención, la formación y el seguimiento de las personas voluntarias.

La edad y el sexo se nos presentan como variables con un cierto peso en el juicio sobre los costes: las mujeres y las y los profesionales de menos edad, tienden a enjuiciar de manera más favorable estos aspectos.

Si bien cualquier interpretación es arriesgada, pareciera que entre jóvenes y, sobre todo, mujeres, hay una mayor aceptación del voluntariado, a integrarlo mejor en la actividad de las entidades.

Por lo que respecta al tamaño, solo hemos encontrado ciertas diferencias cuando preguntamos sobre el balance global que merece la acción voluntaria, menos positiva en las entidades de mayor tamaño.

En cualquier caso, interesa resaltar que, a juicio de los profesionales, el voluntariado representa un coste bajo el cual, balanceándolo con el valor que aporta a las entidades, arroja un resultado netamente positivo.

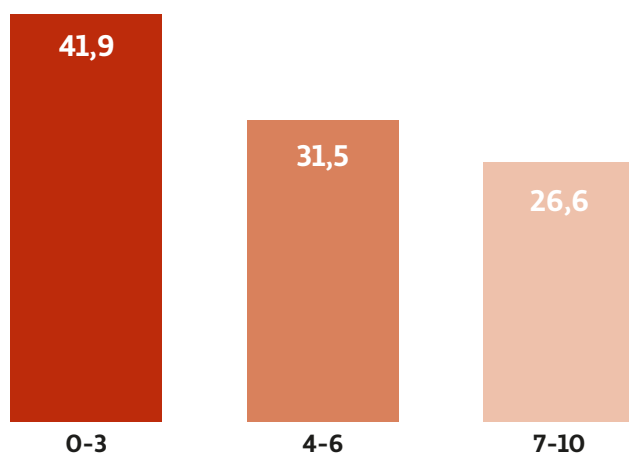


Dirigentes

Veamos ahora qué opinan las personas que tienen responsabilidad en la gestión sobre el coste que supone para las entidades la gestión del voluntariado.

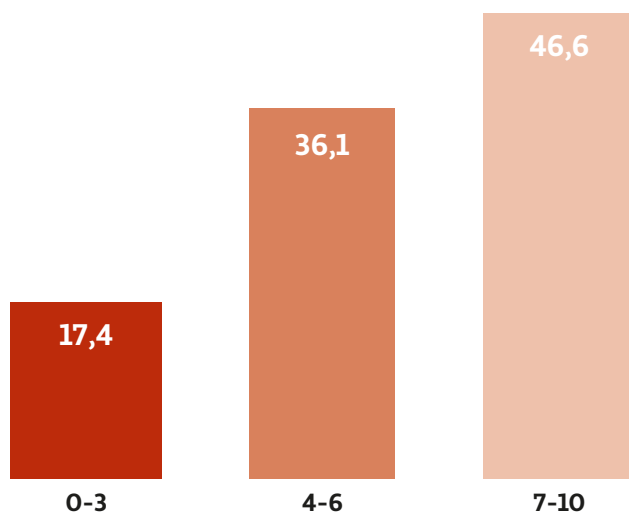
Un tercio considera que el impacto económico es medio y un cuarto que es realmente alto. Para algo menos de la mitad, el impacto económico es bajo, lo que parece indicarnos que, en realidad, el aspecto económico no es un obstáculo grande para la gestión del voluntariado.

— **GRÁFICO 43.** Personas que han respondido a la encuesta según valoración del impacto del voluntariado en los presupuestos de la entidad (base dirigentes: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



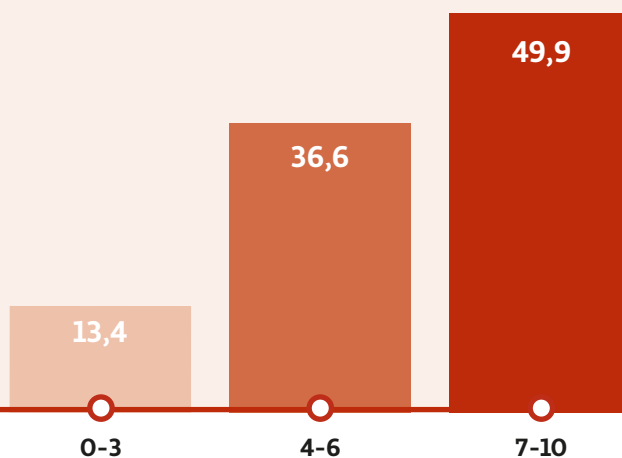
El impacto es sensiblemente mayor en cuanto a la logística y la organización que, a juicio de casi la mitad de personas encuestadas es alto, un tercio largo otorga puntuaciones medias a este ítem y solo para menos de dos de cada diez reviste poca importancia.

— **GRÁFICO 44.** Personas que han respondido a la encuesta según valoración del impacto del voluntariado en la gestión logística de la entidad (base dirigentes: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



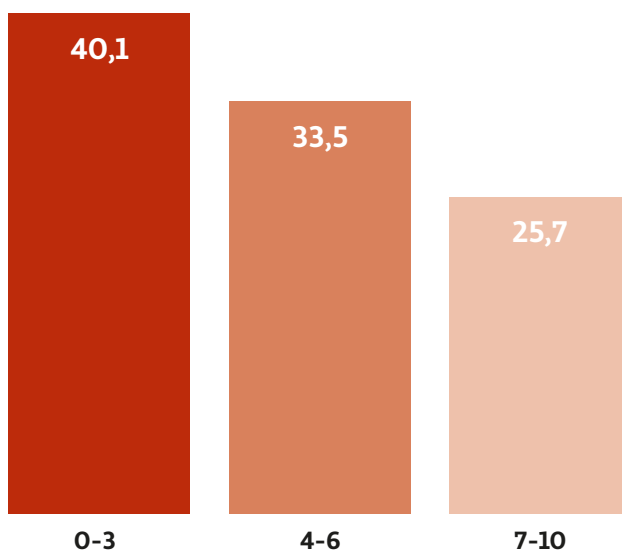
Igualmente, a la gestión integral, al ciclo del voluntariado, se le otorga un peso alto ya que una de cada dos personas otorga puntuaciones altas y solo en torno al trece por ciento puntúa en los valores más bajos de la escala.

— **GRÁFICO 45.** Personas que han respondido a la encuesta según valoración del impacto del voluntariado en gestión del ciclo de la acción voluntaria (base dirigentes: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



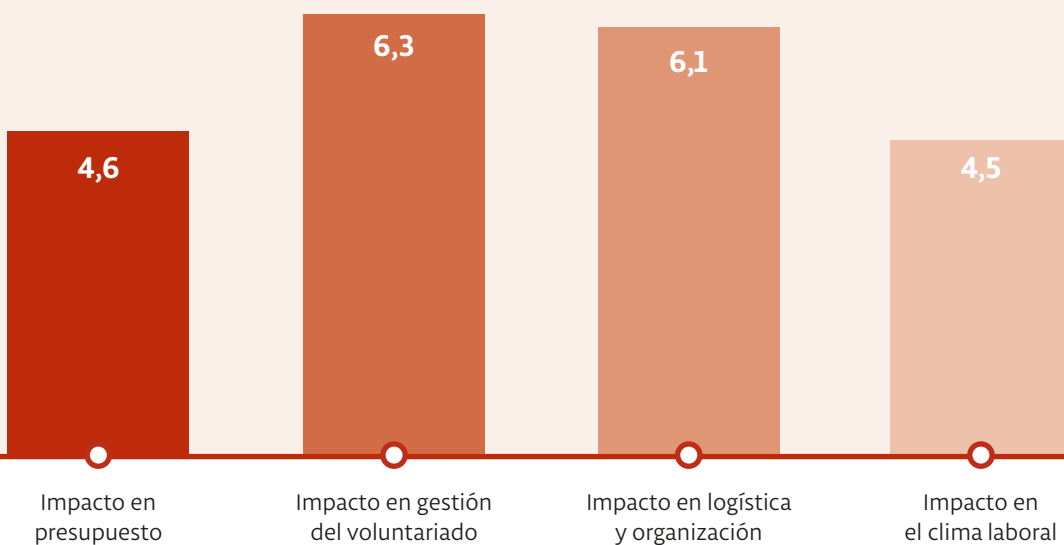
De los ítems propuestos, el que menos impacto negativo tiene a juicio de las y los dirigentes es el del clima laboral, ya que cuatro de cada diez de ellos otorgan puntuaciones bajas (entre cero y tres) frente a un cuarto que atribuyen importancia alta a este aspecto y otorga entre siete y diez puntos a este ítem.

— **GRÁFICO 46.** Personas que han respondido a la encuesta según valoración del impacto del voluntariado en el clima laboral (base dirigentes: % de respuesta sobre una escala de 0-10)



Vistos de manera conjunta todos estos aspectos, observamos cómo los relativos a la gestión, la organización y la logística se sitúan ligeramente por encima del punto medio de la escala (que sería el 5,5), mientras que lo que tiene que ver con el presupuesto y con el clima laboral, lo hacen por debajo de ese valor.

— **GRÁFICO 47.** Valores promedio del grado de acuerdo con diversas afirmaciones relativas al coste del voluntariado (escala 0-10)



ÍTEM	PROMEDIO
Impacto en presupuesto	4,6
Impacto en gestión del voluntariado	6,3
Impacto en logística y organización	6,1
Impacto en el clima laboral	4,5

Un análisis según las variables que podemos considerar que tienen influencia sobre estos parámetros, nos revela que solo el tamaño de las entidades (recordemos, según el número de trabajadores) parece introducir algún cambio reseñable.

Sin que exista una relación lineal, sí que podemos decir que el impacto económico es más bajo en las mayores, sin duda porque en un volumen económico mayor la partida dedicada al voluntariado pasa más desapercibida.

Otro tanto podemos decir de los aspectos de la gestión, ya que es de esperar que las entidades más grandes tengan sistemas de gestión más completos e integrados en los que es relativamente sencillo dar cabida a la gestión del voluntariado.

— Encuesta a diferentes aspectos del impacto del voluntariado en la entidad según tamaño (escala de 0-10)

	TOTAL	MENOS DE 10	Entre 11 y 50	Entre 51 y 250	Más de 250
Impacto en presupuesto	4,6	5,1	4,0	4,8	4,2
Impacto en gestión del voluntariado	6,3	6,3	6,3	6,4	6,2
Impacto en logística y organización	6,1	6,5	5,6	6,1	5,7
Impacto en el clima laboral	4,5	5,0	4,6	4,5	3,4

Más sorprendente resulta que en las entidades más pequeñas, el voluntariado tenga mayor impacto negativo en el clima laboral. Pareciera, a priori, que en las entidades pequeñas hubiere un ambiente más relajado, más familiar por así decir, en el que las personas voluntarias se integrasen de manera más natural. Pero no siendo así, podemos pensar, acaso, que en las más pequeñas haya una mayor presión asistencial que esté en la base de esa conflictividad, pequeña en todo caso

Las y los responsables de la gestión de las entidades atribuyen un coste más alto que los y las profesionales. Pese a ello se trata de impactos limitados, ya que los valores medios se sitúan en la parte templada de la escala.

Es interesante constatar cómo lo que supone un mayor esfuerzo para las entidades tiene que ver con la gestión y la organización, aspectos que son más fácilmente mejorables que, por ejemplo, el de los recursos.

Reflexión aparte merece el impacto del voluntariado sobre el clima laboral, ya que, sin que se pueda decir que sea alarmante, sí que merece la pena reflexionar sobre ese asunto y pensar en actuaciones que contribuyan a mejorar en esa área.

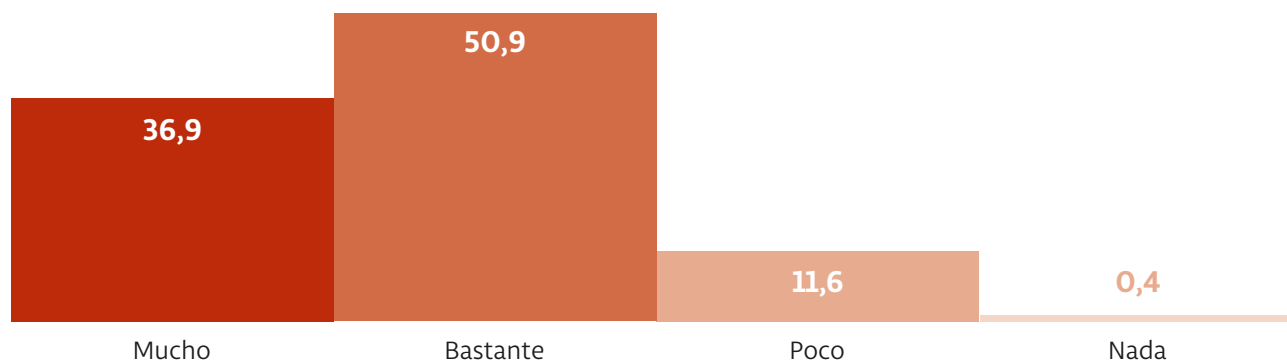
Estos datos solo se ven influidos por el tamaño de la entidad, con impacto menor en las grandes en cuanto a presupuesto, gestión y clima laboral.



LA GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

Analizamos ahora diferentes parámetros de la gestión del voluntariado que nos darán una idea del esfuerzo real que las entidades realizan para encauzar la acción voluntaria. El primer dato a tener en cuenta es el de la orientación y el apoyo que reciben las personas voluntarias y que, a juicio de casi un noventa por ciento de profesionales encuestados, es mucho o bastante.

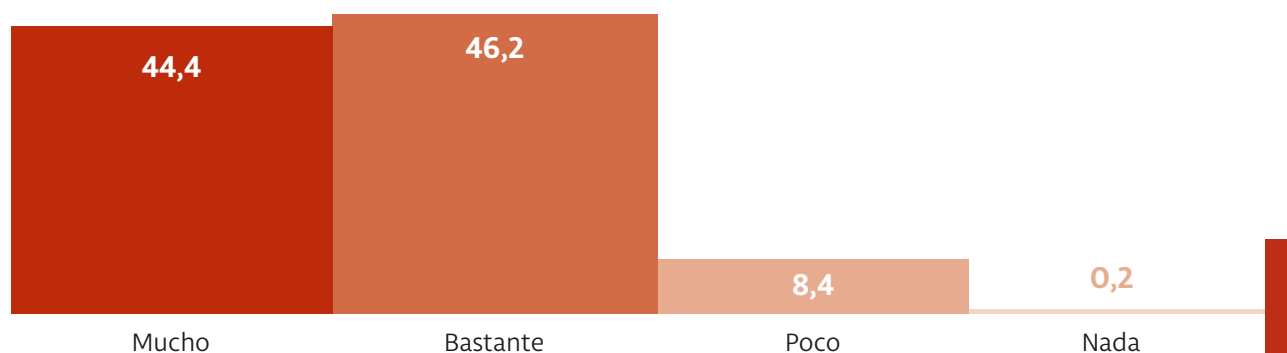
— **GRÁFICO 48.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que las personas voluntarias reciben orientación y apoyo (base profesionales; %)



Ello nos indica, por un lado, un importante esfuerzo y dedicación hacia el voluntariado, pero también nos desvela que en un doce por ciento de los casos se refiere poco o nada de apoyo, lo que entendemos como una dificultad grande para el adecuado desarrollo de la acción voluntaria.

En el caso de la formación vemos que para más de nueve de cada diez personas encuestadas, el voluntariado sí que recibe formación.

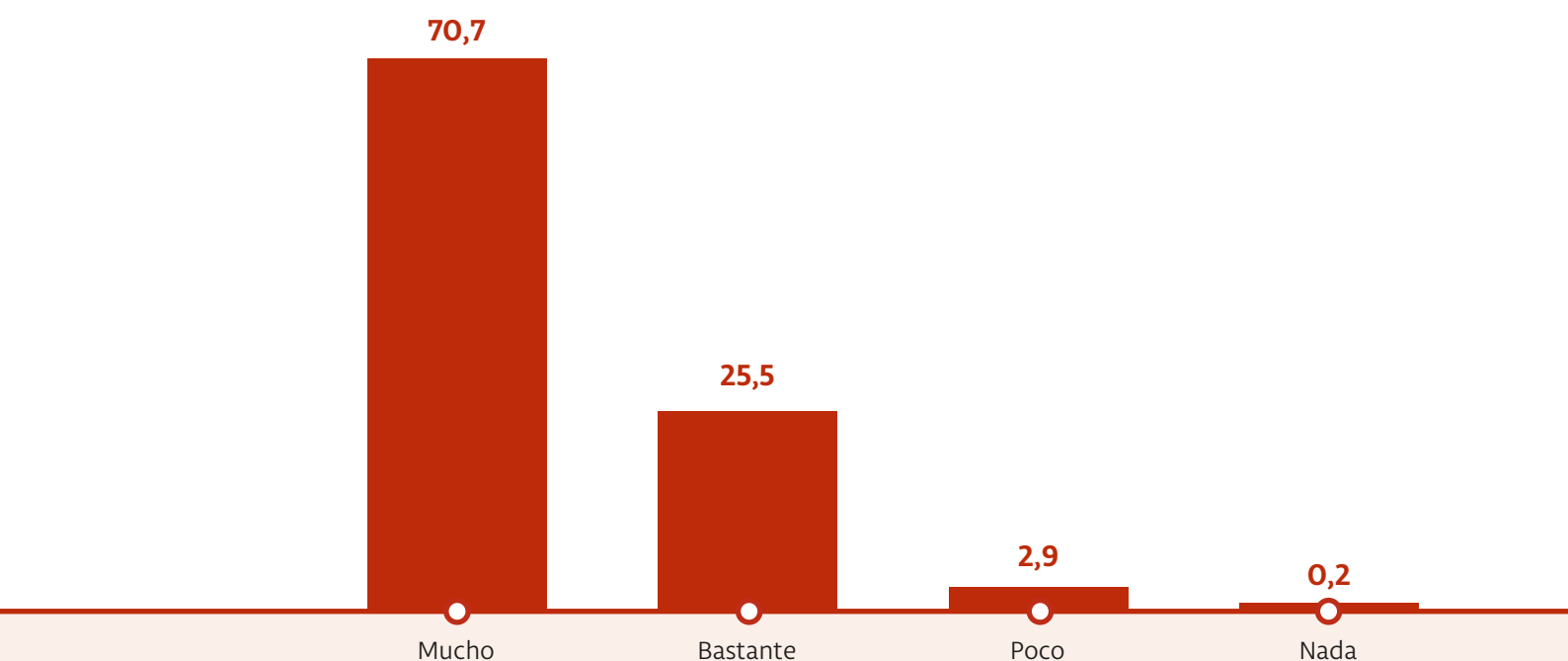
— **GRÁFICO 49.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que las personas voluntarias reciben formación (base profesionales; %)



Si nos atenemos al importante papel que las personas voluntarias juegan en el contexto de las entidades, parece claro que la formación es un elemento crucial y que así lo valoran las entidades.

A juicio de las y los profesionales, la igualdad es una de las banderas de la relación con las personas voluntarias, ya que siete de cada diez se decanta por la opción de “mucho” cuando se pregunta si son tratadas en condiciones de igualdad y un cuarto de la muestra lo hace por la opción “bastante”.

— **GRÁFICO 50.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que las personas voluntarias son tratadas en condiciones de igualdad (base profesionales; %)



Parece claro que sí que hay un trato igualitario dentro de las entidades, pero no podemos dejar de referirnos a datos que conocemos por otros estudios a los que nos hemos referido y que nos indican dos cosas: la feminización del voluntariado y la feminización más acusada en actividades ligadas a los cuidados.

Así pues, podemos hablar de igualdad formal, en el sentido de que a juicio de quienes han respondido a la encuesta, no se producen discriminaciones ni desigualdades en el trato. Pero materialmente sí que nos encontramos con diferencias en cuanto al sexo, diferencias que no se perciben como tales por nuestros informantes, como si el hecho de que haya, notablemente, más mujeres que hombres haciendo voluntariado y que en las tareas desempeñadas haya un sesgo en cuanto a mandatos de género, no nos remitiese a un cierto nivel de desigualdad.

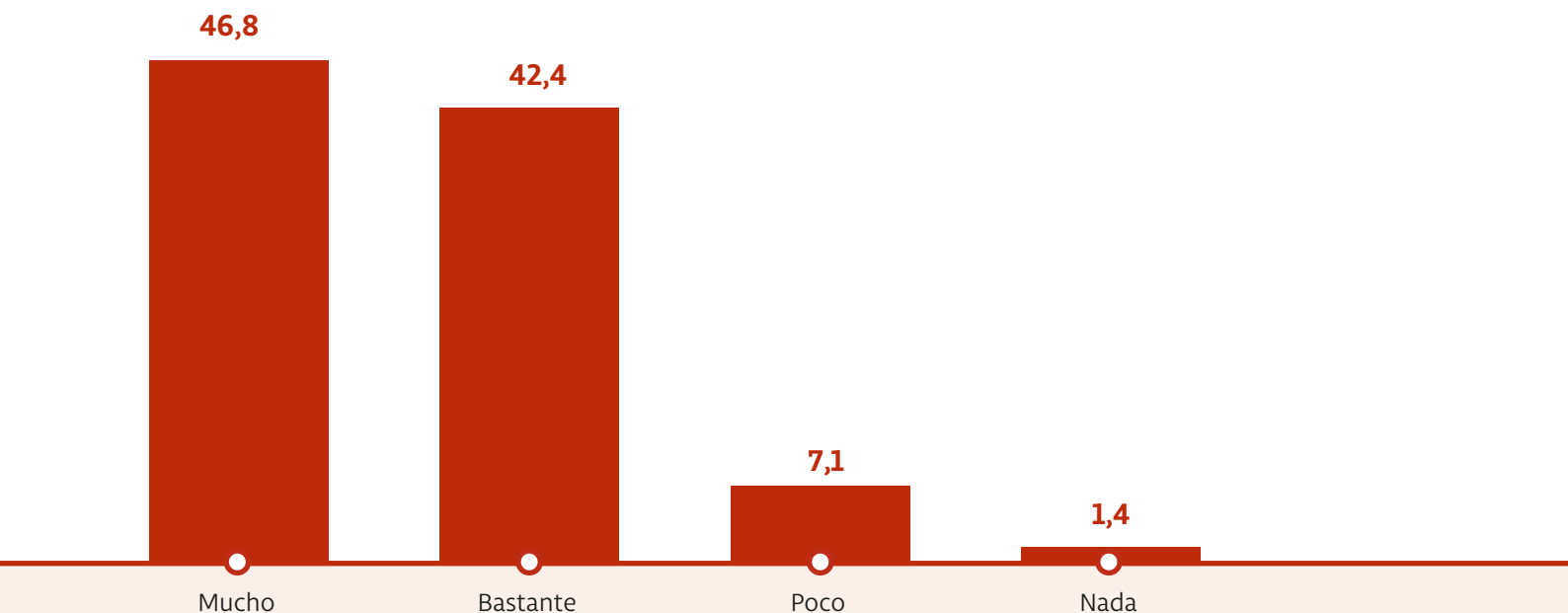
A nuestro juicio, no debemos perder de vista ese sesgo; bien está que en el seno de las entidades exista igualdad de trato, pero ello no puede llevarnos a pasar por alto la necesidad de atraer más hombres hacia la acción voluntaria y que en la asignación de actividades y tareas se rompa con los estereotipos y mandatos de género. Es, sin lugar a dudas, una buena ocasión para explotar el potencial que el voluntariado tiene como motor del cambio social.



Cuando se pregunta por el lugar que ocupa el principio de accesibilidad universal, las tasas de respuesta son sustancialmente distintas, si bien para ocho de cada diez profesionales este principio está muy o bastante presente (a partes iguales entre ambas opciones de respuesta).

Por otro lado, para casi uno de cada diez profesionales, este principio no está nada o casi nada presente, situación en nada parecida a la de las respuestas en torno a la igualdad.

— **GRÁFICO 51.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que en el voluntariado se respeta el principio de accesibilidad universal (base profesionales; %)

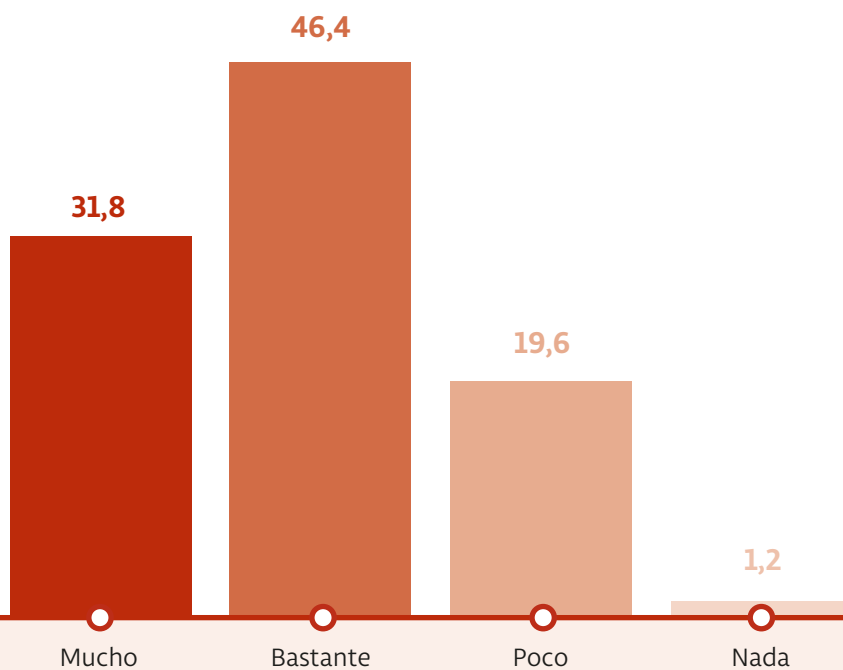


Los datos referidos a la accesibilidad universal nos vendrían a indicar que quizá las entidades no están suficientemente abiertas para insertar como voluntarias a personas en condiciones de vulnerabilidad. Sin duda que ello viene a representar más esfuerzo, pero no dejamos de pensar que debe estar en el horizonte de las entidades. Además de generar opciones para que todas las personas puedan ser voluntarias, facilitar el acceso universal al mismo, genera valor tanto para las propias personas que acceden al voluntariado, ya que acceden a una forma enriquecedora de participación social, cuanto para las destinatarias de la acción voluntaria, que tienen ante sí una mayor diversidad de modelos de ciudadanía.

Según las respuestas que hemos obtenido, la participación de las personas voluntarias en la organización con la que colaboran es un asunto en el que se avanza pero respecto al que queda mucho por hacer.

A juicio de dos de cada diez profesionales, las voluntarias y voluntarios participan activamente en la organización poco o nada y solo un tercio se decanta por “mucho” como opción de respuesta.

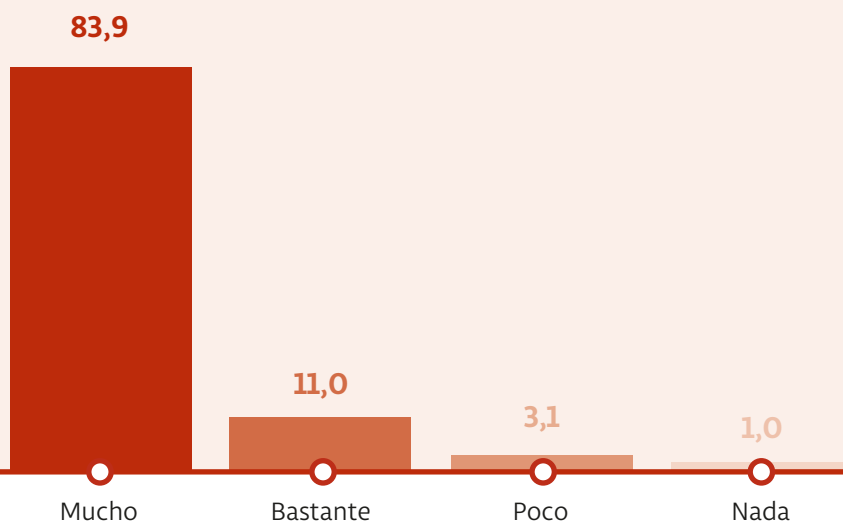
— **GRÁFICO 52.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que las personas voluntarias participan activamente en la organización (base profesionales; %)



Veamos ahora una serie de cuestiones que la Ley 45/2015 establece como obligatorias, en todo caso, para el desarrollo de la acción voluntaria, que sería esperable que se dieran en todas las entidades y, que, como veremos, no siempre ocurre así.

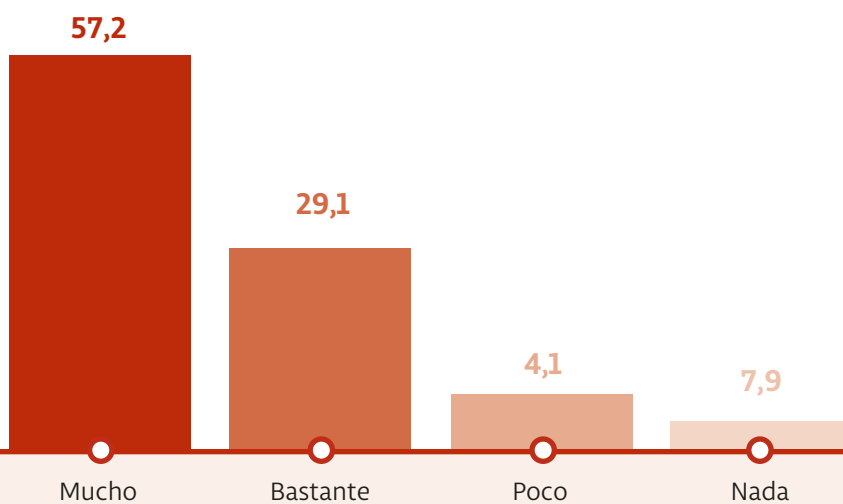
Empezando por el seguro, en más de un ochenta por ciento de las respuestas se decantan por la respuesta “mucho”. Siendo una tasa realmente alta, no puede dejar de preocuparnos que el seguro a las personas voluntarias no se dé en el cien por cien de los casos, ya que, además del incumplimiento de un precepto legal, supone un riesgo innecesario para las entidades.

— **GRÁFICO 53.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que refieren que las personas voluntarias están aseguradas (base profesionales; %)



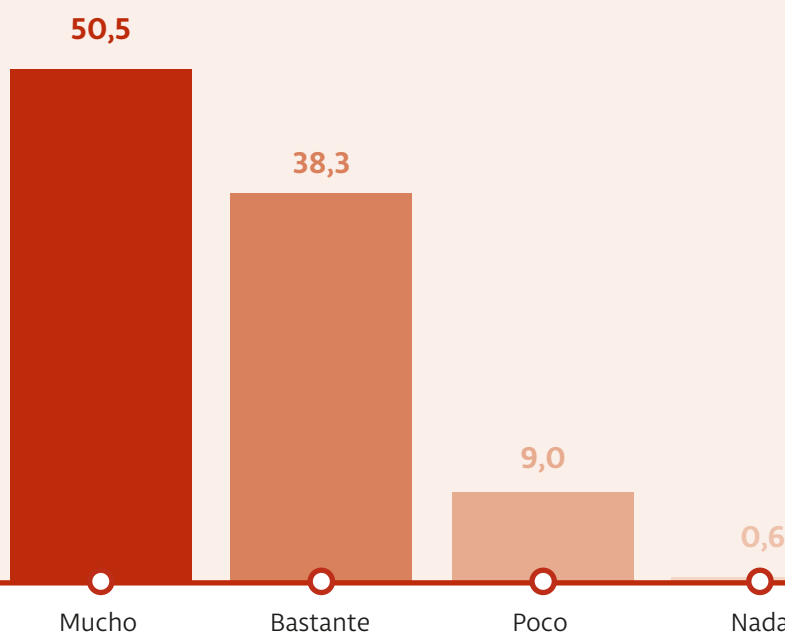
Otro tanto cabe decir del reintegro de los gastos en los que las personas voluntarias incurren en el ejercicio de la acción voluntaria, ítem en el que solo encontramos una respuesta indicativa de que eso es siempre así en menos de seis de cada diez profesionales; un tercio se acoge al “bastante” como opción de respuesta, mientras que un doce por ciento responde que ese reintegro se produce poco o nada.

— **GRÁFICO 54.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la refieren que a las personas voluntarias se les reintegran los gastos (base profesionales; %)

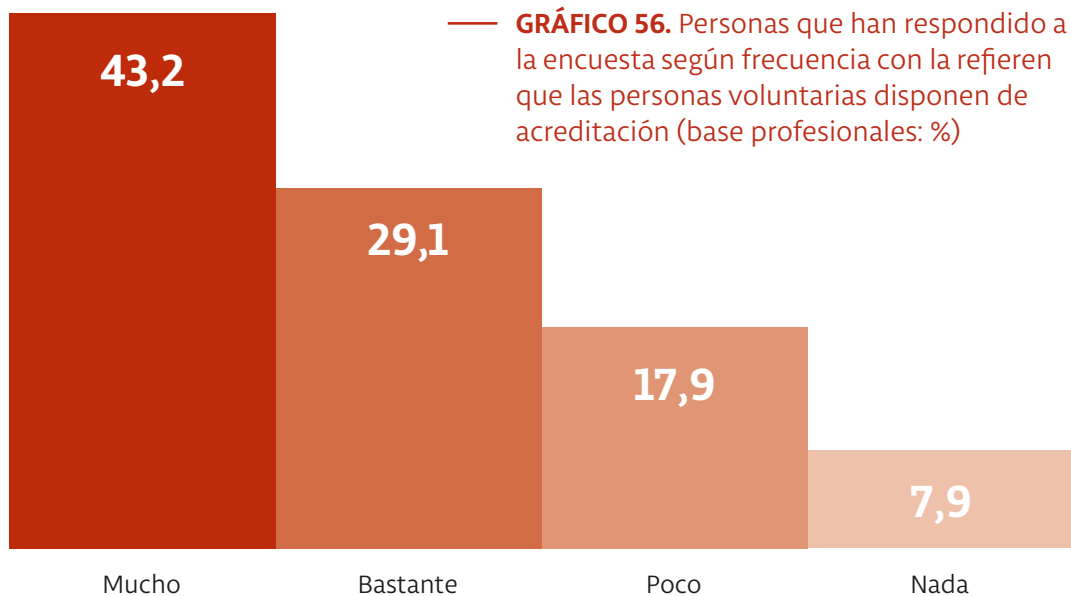


En un plano más simbólico, el reconocimiento de la acción voluntaria presenta, también, algún déficit. Aunque la respuesta mayoritaria es el “mucho”, solo a ella se adscribe algo más del cuarenta por ciento de profesionales. Cuatro de cada diez responden que el reconocimiento se produce bastante, mientras que una de cada diez personas de la muestra declara que el reconocimiento está poco o nada presente.

— **GRÁFICO 55.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la refieren que a las personas voluntarias se les brinda reconocimiento (base profesionales; %)



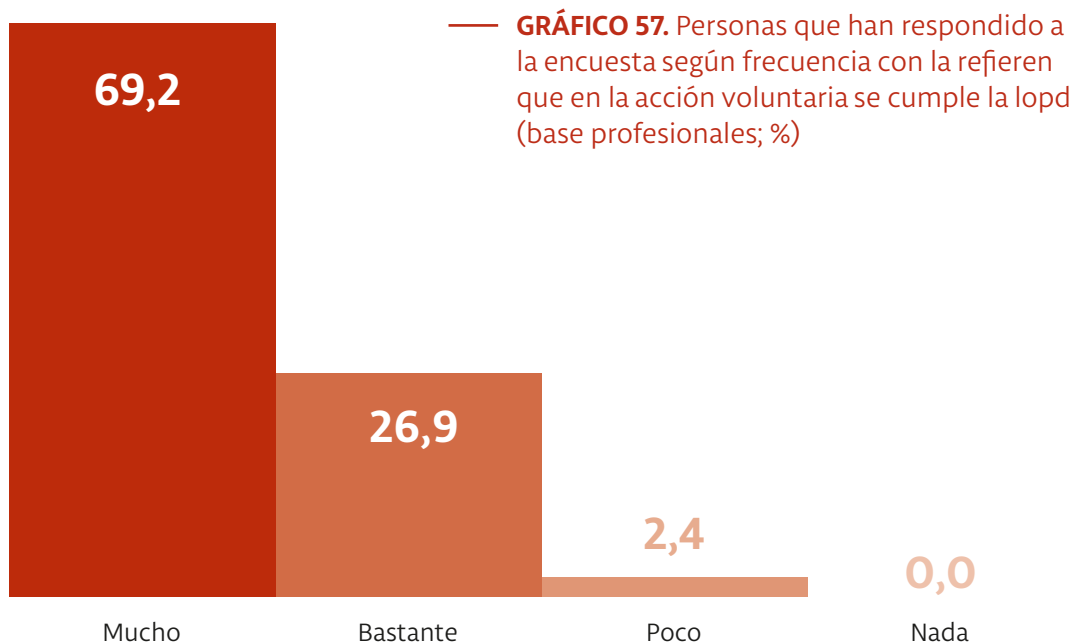
Y más aún la acreditación como voluntaria o voluntario, poco o nada presente según una cuarta parte de nuestra muestra.



La acreditación puede entenderse como un tema menor, meramente simbólico, pero al margen de que se trata de una prescripción del texto legal, es sin lugar a dudas, un elemento que incrementa el sentido de pertenencia y la fidelidad hacia la entidad con la que se colabora.

Creemos que esa adscripción simbólica viene a contribuir a dar el paso de “colaboro con...” a “estoy en...” o “soy de...”

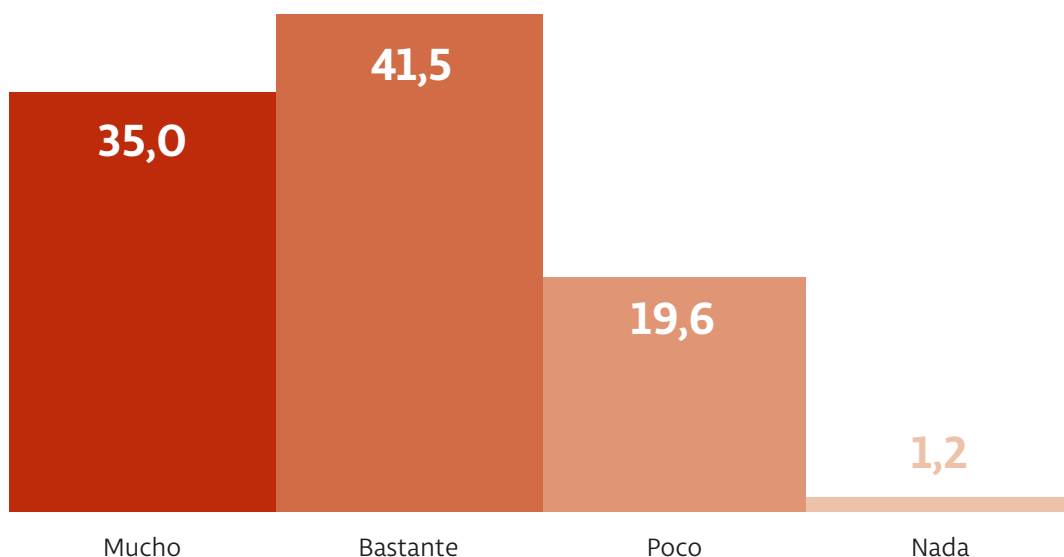
El cumplimiento de la LOPD se nos presenta como el elemento que, según nuestra muestra tiene un mayor alcance, pues más de un noventa y seis por ciento de profesionales declara que ésta se cumple bastante o mucho



El cese de la acción voluntaria es el momento de la gestión del voluntariado que quizá está menos formalizado, ya que la ley solo plantea la necesidad de otorgar a las personas voluntarias un documento en el que consten los datos y circunstancias de su colaboración voluntaria.

Pero una gestión ordenada, siguiendo unas pautas y un protocolo, solo se da con mucha frecuencia según un tercio de las personas que han respondido a la encuesta, mientras que, según dos de cada diez, ello se produce poco o nada.

— **GRÁFICO 58.** Personas que han respondido a la encuesta según frecuencia con la que se gestiona ordenadamente el cese de la acción voluntaria (base profesionales; %)



Sin embargo, ese momento de la salida de la persona voluntaria, nos parece que puede ser de utilidad para las entidades. En primer lugar, sería conveniente un análisis de las razones por las que se produce, si tienen que ver con las circunstancias personales del voluntario o voluntaria, si se ha producido algún desencuentro, caído en la rutina y la apatía, o si simplemente la persona voluntaria ha cumplido un ciclo en la entidad.

También es ocasión para obtener de la persona voluntaria una opinión global del voluntariado y de la entidad, opinión que puede ser vista en perspectiva y valorada a tenor de la imbricación que cada persona haya tenido con la entidad pero que, en todo caso, será altamente valiosa.

Es, también, el momento de agradecer y, desde ese agradecimiento, dar a entender a cada persona que, de una u otra manera, ya forma parte de la entidad en la que siempre tendrá un hueco.

Finalmente, enlazando con ese agradecimiento, es una ocasión para invitarla a seguir con su impulso solidario, ahora o más tarde, en la misma entidad o en otra con la que encuentre afinidad.

Si analizamos las puntuaciones promedio obtenidas para cada uno de estos ítems, podemos ver que en todos los casos, la puntuación obtenida se sitúa por encima del “3”.

— GRÁFICO 59. Puntuaciones promedio otorgadas a diferentes ítems relativos a la gestión del voluntariado (escala 1-4)



Sin embargo nos encontramos con algún ítem que presenta cierta debilidad, como lo son la orientación y el apoyo y, sobre todo la participación en la entidad y la gestión del fin de la actividad voluntaria.

Tomando en cuenta esos valores promedio según el número de trabajadoras y trabajadores, no encontramos diferencias relevantes.

Y si lo hacemos según el número de personas voluntarias, tampoco son muy elevadas, pero sí que indican una cierta tendencia a que las y los profesionales de entidades con más voluntarias y voluntarios otorgan puntuaciones ligeramente más altas en todos los ítems propuestos.

Nº DE PERSONAS VOLUNTARIAS

	TOTAL	< 20	21-100	101-800	> 800
Orientación y apoyo	3,2	3,1	3,3	3,4	3,4
Recibir información	3,4	3,2	3,4	3,5	3,4
Igualdad	3,7	3,6	3,7	3,8	3,8
Participar en la organización	3,1	3,0	3,0	3,2	3,3
Estar aseguradas	3,8	3,6	3,9	3,9	3,9
Reembolso de los gastos	3,4	3,2	3,5	3,5	3,5
Disponer de acreditación	3,1	2,9	3,1	3,1	3,3
Accesibilidad universal	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4
Obtener reconocimiento	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4
Cumplimiento LOPD	3,7	3,7	3,8	3,7	3,6
Cese de actividad	3,1	3,2	3,1	3,1	3,2

Aunque es lógico pensar que, a más presencia de personas voluntarias, es de esperar un mayor énfasis en la gestión de esos recursos, lo que podemos apreciar es que esas diferencias no son muy altas o, lo que es lo mismo, las entidades ponen igual empeño en la gestión del voluntariado con independencia del volumen del mismo.

Según los datos recogidos, la gestión del voluntariado parece bastante orientada para su adecuada inserción en la actividad de las entidades.

No obstante debemos llamar la atención sobre ciertos aspectos, siendo el más relevante que ciertas obligaciones (el seguro, el reembolso de los gastos) no se cumplen en todos los casos.

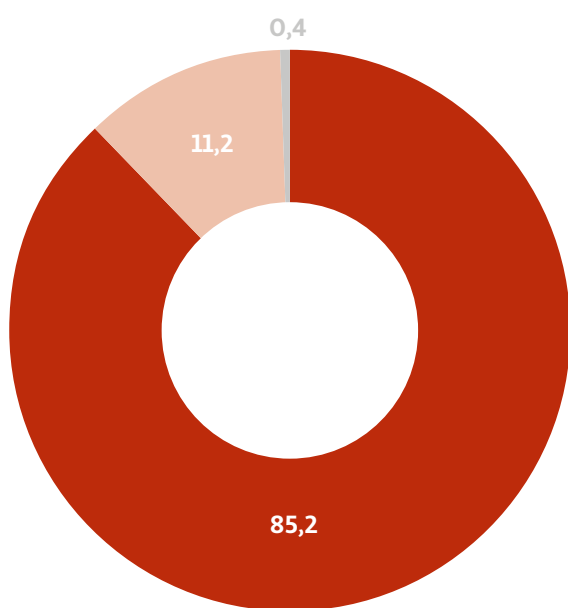
Con respecto a los principios de igualdad y de accesibilidad universal, hemos observado comportamientos distintos, pues el segundo de estos principios parece gozar de menos fuerza en el seno de las entidades, para las que parece encerrar dificultades facilitar el acceso al voluntariado a todas las personas.

Por otro lado, la igualdad quizá no se contempla en todas sus implicaciones. Aceptemos que en la gestión del voluntariado no se produce trato discriminatorio, pero no podemos perder de vista que el primer signo de desigualdad es la feminización del voluntariado, sin duda algo contra lo que deben luchar las entidades. Creemos que es preciso atraer a más hombres y romper, de manera decidida, con la tendencia a reproducir roles sexistas en cuanto a las actividades de las personas voluntarias.

Ciertos aspectos simbólicos, como el reconocimiento, quizá debieran ser contemplados con mayor atención por parte de las entidades, ya que se trata de elementos que contribuyen a una mayor identificación, por lo tanto a una mayor fidelización con la entidad.

Con todo, los aspectos en los que se debiera poner mayor énfasis tienen que ver con la participación de las personas voluntarias en la vida de la entidad y con la gestión de la salida o fin de la acción voluntaria, cuestiones orientadas a la generación de entornos más amables, a mostrar que las entidades tienen un compromiso que va más allá de lo concreto.

VISIBILIDAD DEL VOLUNTARIADO



Sí

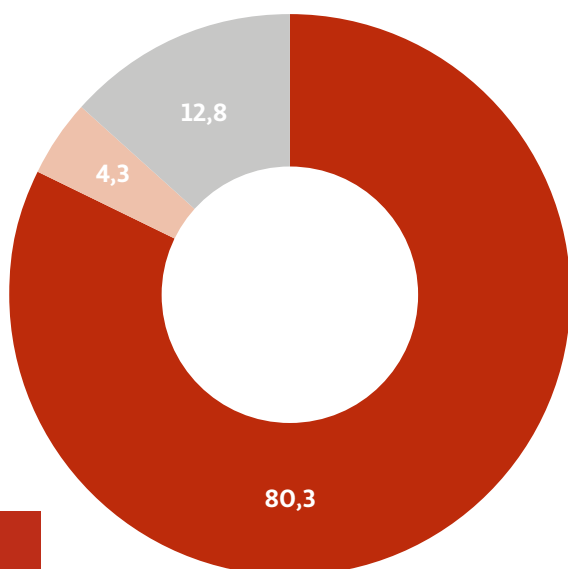
No

No tenemos

Más allá de los aspectos opináticos relativos a la importancia y relevancia que se otorga al voluntariado, interesa analizar ciertos aspectos que indican en términos objetivos, si esa importancia se refleja en los hechos.

Empecemos por los estatutos, en donde lo más habitual (en el ochenta y cinco por ciento de los casos) es que sí aparezcan referencias al voluntariado, mientras que una de cada diez personas que respondieron a la encuesta, indicaron que el voluntariado no aparece en ese documento que, al fin y a la postre, es el marco de referencia obligado, en el soporte legal y político de la entidad.

— **GRÁFICO 60.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en los estatutos (%; base total)



En un plano más operativo, nos encontramos con el Plan Estratégico y la Programación anual que, si bien no están presentes en todos los casos, constituyen documentos marco para la acción cotidiana de las entidades.

El plan estratégico se refiere de forma expresa al voluntariado según ocho de cada diez personas que respondieron, si bien casi un trece por ciento refiere que en su entidad no cuentan con ese documento.

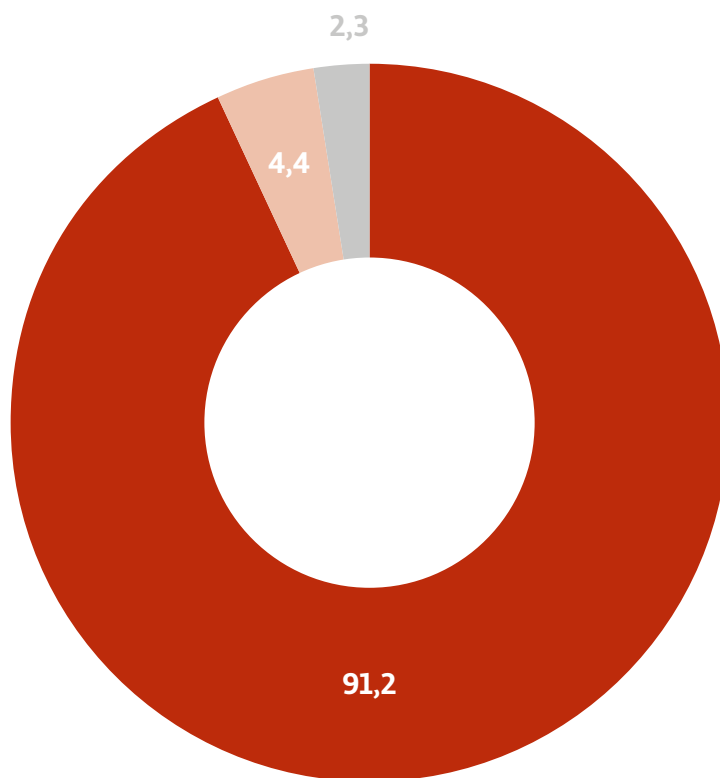
— **GRÁFICO 61.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en el plan estratégico (%; base total)



La tasa sube hasta algo más del noventa por ciento de los casos cuando nos referimos a la programación anual.

En ambos casos, la tasa de quienes indican que el voluntariado no aparece de manera expresa en tales documentos se sitúa cerca del cinco por ciento.

— **GRÁFICO 62.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en la programación anual (%; base total)



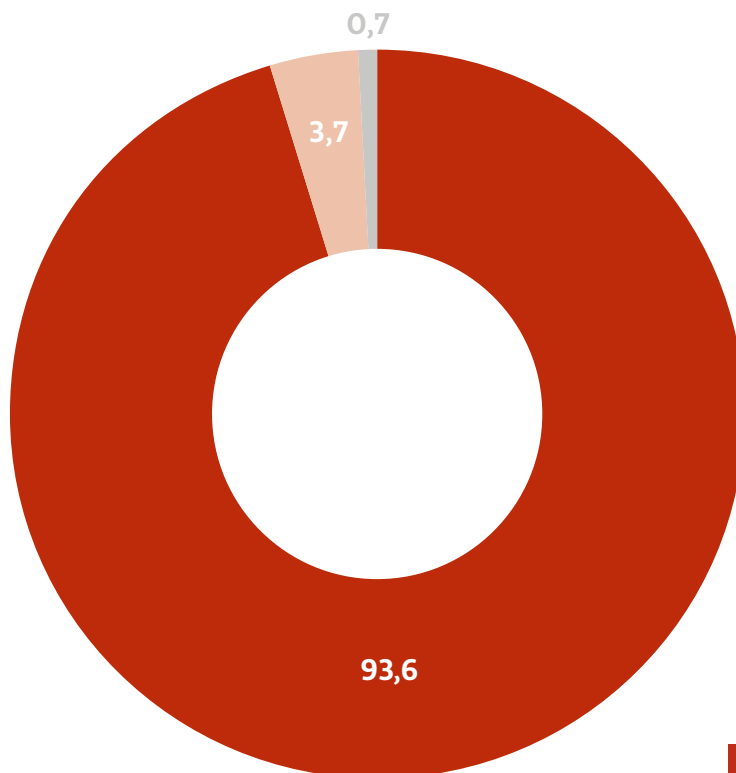
Sí

No

No tenemos

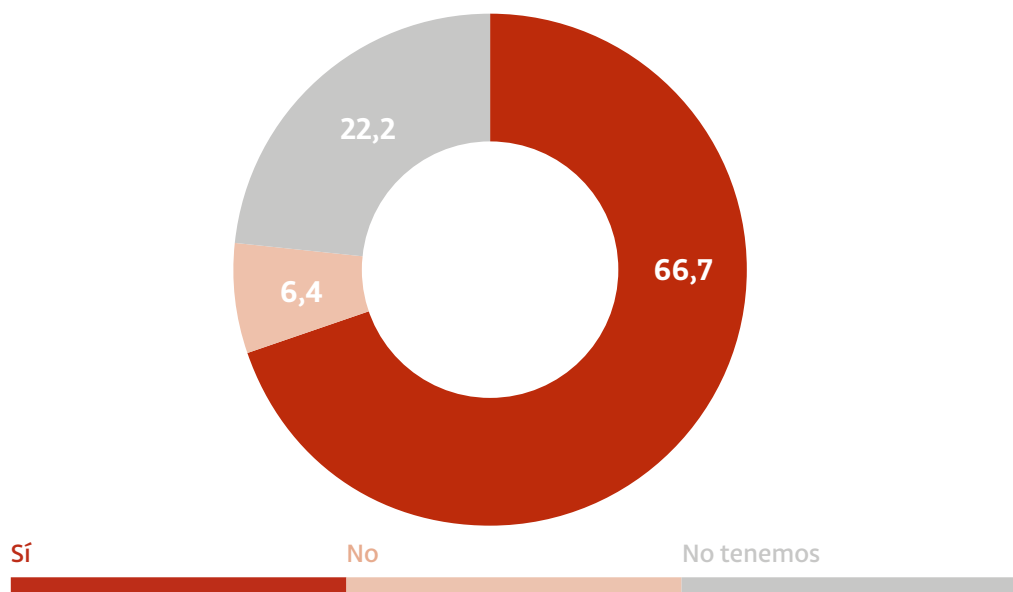
En lo que se refiere a la memoria de actividades, encontramos una tasa levemente mayor de quienes indican que en ella sí aparecen referencias al voluntariado (algo más del noventa y tres por ciento) al mismo tiempo que disminuye (por debajo del cuatro por ciento) el porcentaje de respuestas que indican que no cuentan con ese documento.

— **GRÁFICO 63.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en la memoria de actividades (%; base total)



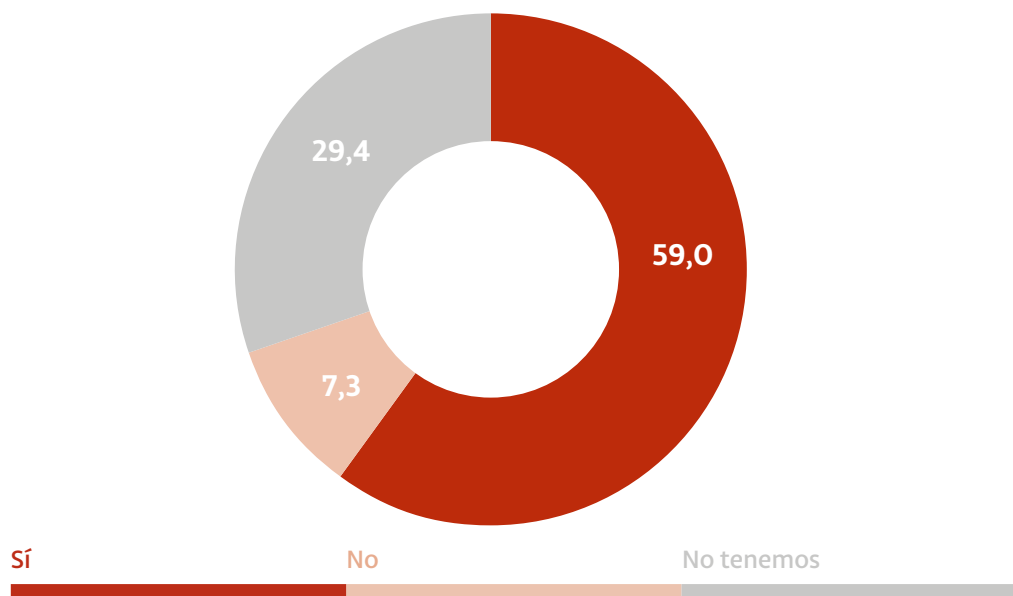
En el plan de calidad, algo menos de dos tercios de respuestas son afirmativas, es decir, refieren que sí se hace referencia al voluntariado en dicho plan, si bien más de un veinte por ciento declara que en la entidad no existe dicho plan. En todo caso, la tasa de los que sí tienen Plan de Calidad pero en el mismo no se hacen referencias al voluntariado, se sitúa en un largo seis por ciento.

— **GRÁFICO 64.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en el plan de calidad (%; base total)



Otro tanto ocurre con el Plan de Igualdad, que no está presente en un tercio de los casos, situándose en algo más del siete por ciento la tasa de respuesta que nos indica que sí existe ese plan pero que en él no se hace referencia al voluntariado.

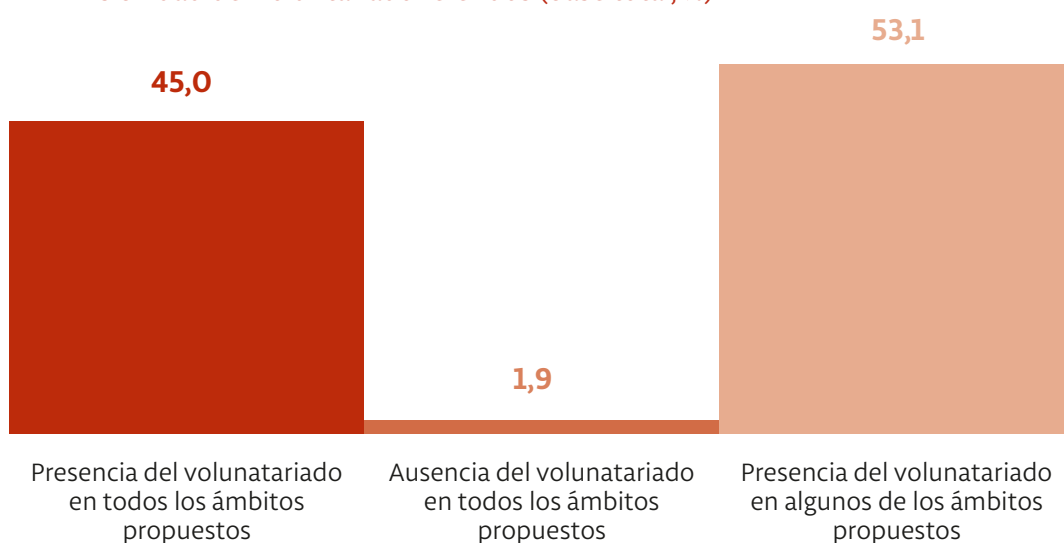
— **GRÁFICO 65.** Personas que respondieron a la encuesta según refieren que el voluntariado aparece en el plan de igualdad (%; base total)



Si partimos de que un nivel máximo de visibilidad del voluntariado implicaría que se hiciese mención al mismo en todos y cada uno de los documentos indicados y de que un nivel mínimo sería que no apareciese en ninguno de ellos, nos encontramos con que menos de la mitad de las entidades otorgan al voluntariado la máxima visibilidad, mientras que en un dos por ciento de los casos la visibilidad es nula.

Nos queda un poco más de la mitad de casos en los que se da una visibilidad intermedia.

— **GRÁFICO 66.** Personas que responden a la encuesta según número de ítems de visibilidad del voluntariado referidos (base total; %)



Otra manera de analizar estos datos es agrupar los ítems propuestos en tres categorías, según su carácter político, operativo o innovador; en la tabla siguiente mostramos cómo hemos agrupado los ítems propuestos.

ITEM	CATEGORÍA
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en los estatutos de la entidad	POLÍTICA
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en el plan estratégico.	
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en la programación anual de la entidad.	OPERATIVA
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en la memoria de actividades.	
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en el plan de calidad.	INNOVACION
La acción voluntaria aparece reflejada de manera específica en el plan de igualdad.	

Los estatutos y el plan estratégico son los documentos que definen las grandes líneas de actuación de la entidad, para qué está y qué objetivos persigue.

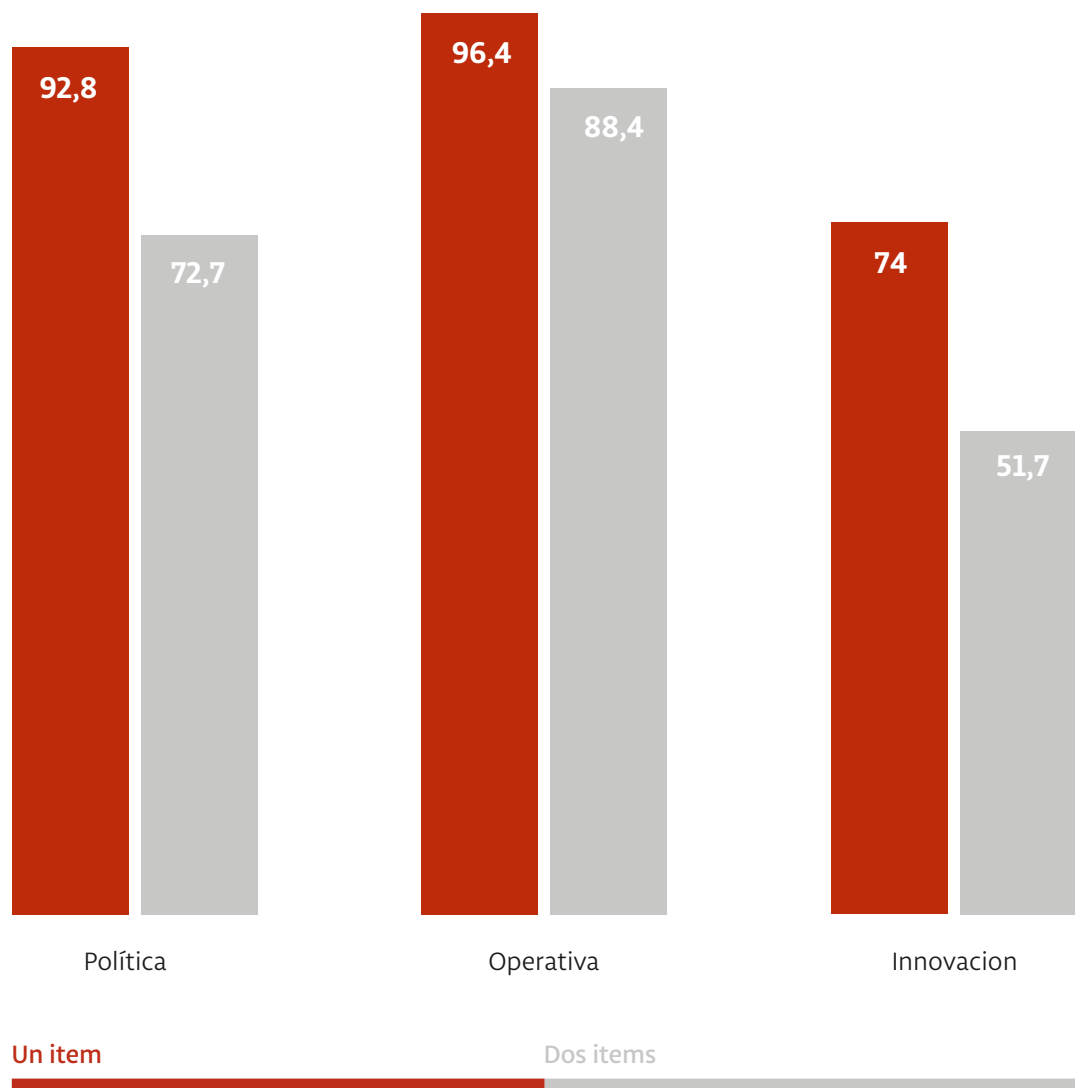
La programación anual supone la plasmación en acciones concretas a desarrollar en un periodo de tiempo en aras del desarrollo de la misión y al logro de los objetivos; la memoria de actividades recoge cómo se ha desarrollado ese plan.

El plan de calidad y el de igualdad son elementos que todavía no están generalizados y que significan, de alguna manera, que las entidades que los propician quieren estar en la vanguardia del desarrollo organizacional.

A la hora de llevar a cabo el agrupamiento, hemos contabilizado, por un lado los casos en los que el voluntariado está presente en cualquiera de los dos ítems de la categoría y por otro aquellos en los que el voluntariado aparece en los dos ítems de cada categoría.

Veamos los datos en el siguiente gráfico.

— **GRÁFICO 67.** Personas que responden a la encuesta según refieren que el voluntariado está recogido en las diferentes categorías (base total; %)



El voluntariado goza de una mayor presencia en los documentos que hemos clasificado como operativos. Esta categoría supera el noventa y cinco por ciento de personas que nos indican que en su entidad sí que se refleja el voluntariado en al menos uno de los dos documentos (estatutos o plan estratégico), tasa que cae por debajo del noventa por ciento si aumentamos la exigencia de que el voluntariado aparezca reflejado en ambos documentos.

Si bien la memoria de actividades suele ser un documento lucido, que se aviene bien con el propósito de mostrar la cara amable de la entidad, no lo es menos que la tasa de entidades que abordan el voluntariado en los dos documentos operativos, es realmente alta, próxima al noventa por ciento.

En el caso de los documentos políticos, la tasa de casos en los que el voluntariado aparece al menos en los estatutos o en el plan estratégico se sitúa ligeramente por encima del noventa por ciento, pero cuando tomamos como criterio que el voluntariado figure en los dos, el porcentaje baja casi al setenta por ciento.

Ello nos induce a pensar que el compromiso político no es tan decidido como debiera, más cuando, como hemos comentado en capítulos anteriores, los efectos positivos son abundantes y de amplio espectro.

Las tasas más bajas de presencia del voluntariado se registran en los documentos que hemos clasificado en el rótulo “innovación”. En tres cuartos de los casos, se indica que el voluntariado está en alguno de los dos documentos, mientras que solo la mitad de informantes refiere que tanto el plan de calidad como el de igualdad hacen alusión al voluntariado.

Aún sin perder de vista que se trata de elementos con una implantación limitada, no lo es menos que gestionar el voluntariado de manera integrada con un plan de calidad y, sobre todo, abordar la igualdad como un reto insoslayable, son cuestiones que las entidades no pueden dejar atrás.

Si analizamos las respuestas teniendo en cuenta el número de trabajadores y trabajadoras de la entidad, vemos una relación clara: a medida que crece el número de personas contratadas lo hace la frecuencia con la que el voluntariado aparece referido en los dos documentos de cada categoría.

TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DE TRABAJADORES/AS				
	TOTAL	<10	11-50	51-250	>250
Política	72,7	65,7	66,5	82,5	87,4
Operativa	88,4	87,3	88,3	90,4	88,3
Innovacion	51,7	41,0	47,5	64,5	65,0

Y otro tanto ocurre cuando el análisis se hace teniendo en cuenta el número de personas voluntarias.

TIPO DOCUMENTO	NÚMERO DE VOLUNTARIOS/AS				
	TOTAL	<10	11-50	51-250	>250
Política	72,7	60,2	66,9	77,2	88,6
Operativa	88,4	79,5	88,2	95,2	94,0
Innovacion	51,7	38,6	53,9	52,1	64,1

Lo que nos muestran estas dos tablas es que a medida que crece el tamaño de las entidades éstas dan una mayor importancia formal al voluntariado.

Sin perjuicio de que esa relación fuese de esperar, la cuestión que queremos rescatar es que no por crecer en tamaño, las entidades descuidan la importancia conferida al voluntariado.

Hemos rotulado como visibilidad la referencia que las entidades hacen del voluntariado en los documentos formales que guían diferentes aspectos de la gestión.

El análisis de esa visibilidad nos deja un sabor agridulce, pues, si bien se hace referencia al voluntariado en alguno o algunos de los documentos tenidos en cuenta, no podemos dejar de señalar que la presencia en todos ellos es escasa.

Podría decirse que ponemos el listón muy alto, pero si tenemos en cuenta que el voluntariado tiene un papel muy relevante (en las actividades de la entidad, en la imagen social y reputación) para las entidades, debería gozar de una atención preferente.

Nuestros datos reflejan que la atención al voluntariado es más operativa que política y estratégica. Insistiendo en lo que acabamos de decir, nos parece imprescindible que se integre, que se entreteja con los principios rectores de las entidades.

Especialmente relevante nos parece la incorporación del voluntariado a los documentos que hemos clasificado como innovadores, en particular al Plan de Igualdad, pues el primer dato que nos indica que queda mucho por hacer en cuanto a igualdad es la clara feminización del voluntariado.

Pensar en el voluntariado, creemos, debe ser pensar en términos globales y estratégicos, reflexionar sobre cómo incorporarlo a todas las dimensiones y estructuras de la entidad; no solo, que también, a su vinculación con la actividad cotidiana.



EDITA

Plataforma del Voluntariado de España (PVE)

C/Tribulete, 18 - 1º

28012 Madrid

observatorio@plataformavoluntariado.org

ISBN 978-84-09-19502-2

Depósito legal M-8624-2020

Esta obra está bajo una **Licencia Creative Commons**
Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional



DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Carmen Aramburu

bybu.es

Subvencionado por



Subvencionado por



plataformavoluntariado.org