

EL VOLUNTARIADO DE GRANADA Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



VICENTE BALLESTEROS ALARCÓN (Coord.)

EL VOLUNTARIADO DE GRANADA
Y LOS OBJETIVOS
DE DESARROLLO SOSTENIBLE

VICENTE BALLESTEROS ALARCÓN
DANIEL CAMUÑAS GARCÍA
RAFAEL LÓPEZ CORDERO
ANTONIO ROMERO SÁNCHEZ

EL VOLUNTARIADO
DE GRANADA Y LOS
OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

GRANADA
2022

© VICENTE BALLESTEROS ALARCÓN; DANIEL CAMUÑAS GARCÍA;
RAFAEL LÓPEZ CORDERO; ANTONIO ROMERO SÁNCHEZ

© UNIVERSIDAD DE GRANADA

ISBN(e): 978-84-338-7140-4.

Edita: Editorial Universidad de Granada

Campus Universitario de Cartuja. Granada

Colegio Máximo, s.n., 18071, Granada

Tlfs.: 958 24 39 30 - 958 24 62 20

[www: editorial.ugr.es](http://www.editorial.ugr.es)

Preimpresión: TADIGRA, S.L. Granada

Diseño de cubierta: Norberto Castillo Nadal

Printed in Spain

Impreso en España

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.

ÍNDICE

PRÓLOGO.....	8
1. INTRODUCCIÓN.....	10
1. EL VOLUNTARIADO A ESTUDIO.....	10
2. PANORAMA DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA.....	28
2.1. PANORAMA DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO ESPAÑOL.....	28
2.2. METODOLOGÍA.....	30
3. EL VOLUNTARIADO ORGANIZADO EN LA PROVINCIA DE GRANADA.....	33
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.....	33
3.2. LA GESTIÓN DE LOS VOLUNTARIOS DE LA ENTIDADES.....	45
3.3. LAS ENTIDADES Y LOS ODS.....	61
4. EL PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN GRANADA.....	64
4.1. RASGOS SOCIODEMOGRÁFICOS.....	64
4.2. FORMAS DE VOLUNTARIADO.....	75
5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	94
5.1. DISCUSIÓN.....	94
5.2. CONCLUSIONES.....	99

ANEXO 1: CUESTIONARIO A ENTIDADES
Y VOLUNTARIOS..... 103
CUESTIONARIO A ENTIDADES..... 103
CUESTIONARIO A PERSONAS VOLUNTARIAS..... 109

BIBLIOGRAFÍA..... 117

“Nosotros los que conocemos, somos desconocidos para nosotros, nosotros mismos somos desconocidos para nosotros mismos: esto tiene un buen fundamento. No nos hemos buscado nunca, – ¿cómo iba a suceder que un día nos encontrásemos?”

F. Nietzsche, *La genealogía de la moral*, trad. A. Sánchez Pascual, Madrid, Alianza, 2001, p. 21.

PRÓLOGO

El voluntariado no es solo, una forma de hacer algo por el interés común, es una forma de ser, de afrontar la vida sin ser indiferente a lo que sucede a nuestro alrededor. El voluntariado es una realidad compleja en cuanto a cómo las personas afrontan ese compromiso con la realidad que le circunda así como lo es en cuanto a la forma en que se organiza en entidades.

La Plataforma del Voluntariado de Granada siempre ha estado dedicada a la promoción, defensa y formación del voluntariado en la provincia. Para la defensa de éste colectivo y su promoción es necesario conocer cómo es su perfil. Solo se valora lo que se conoce.

Así la Plataforma de Granada cuando era Plataforma del Voluntariado Social de Granada emprendió en 2001 el estudio del voluntariado en la provincia, con el trabajo de personas voluntarias de diferentes entidades. Aquella investigación fue un hito porque no existían tantas investigaciones a nivel nacional y mucho menos a nivel provincial.

Ahora con el apoyo económico de “UGR Solidaria” a través de su convocatoria de ayudas para la investigación y con la dedicación, nuevamente, de Vicente Ballesteros, voluntario de la PVG y profesor de la Universidad así como la colaboración de Daniel Camuñas, Rafael López y Antonio Romero hemos podido hacer nuevamente una investigación para saber cómo está el voluntariado en la provincia. Desde la PVG les quedamos agradecidos por su trabajo voluntario.

Hemos de agradecer también a la Plataforma del Voluntariado de España, y el Observatorio del Voluntariado por la importante colaboración que hemos obtenido de ellos.

Esperamos que éste estudio nos permita a todo el colectivo conocer más la realidad del voluntariado de la que formamos parte y agradecemos a las personas voluntarias y entidades han participado en éste estudio. Esperamos poder compartirlo pronto con el voluntariado de la provincia que es el destino final.

M^a LUISA CÓRDOBA ORTEGA.
Presidenta de la Plataforma del Voluntariado de Granada.
Noviembre 2022.

1. INTRODUCCIÓN

1. EL VOLUNTARIADO A ESTUDIO

1.1. Voluntariado y entidades: aproximación conceptual .

Voluntariado, en el presente contexto, es un término polisémico con el que nos referimos a un tipo de acciones o a un colectivo. De una parte, es la **acción o acciones** que individual o colectivamente se realizan de forma solidaria a favor de asuntos de interés general en modo libre, gratuito y organizado. De otra parte, con voluntariado nos referimos al **colectivo** formado por aquellas personas que realizan actividad voluntaria de forma sistemática y organizada.

Naciones Unidas en un informe de 2015 manifestaba :

El voluntariado es una forma poderosa de involucrar a los ciudadanos para hacer frente a los desafíos en materia de desarrollo, y es capaz de transformar el ritmo y la naturaleza del mismo. El voluntariado beneficia tanto al conjunto de la sociedad como a los voluntarios, fortaleciendo la confianza, la solidaridad y la reciprocidad entre las personas y creando oportunidades de participación apropiadas. (UNV 2015).

Y constatando la diversidad de este fenómeno, la Asamblea General de Naciones Unidas (UNV 1999) consideraba que el voluntariado tiene cuatro tipos fundamentales: la asistencia mutua y autoayuda; la filantropía y el servicio a los demás; la participación ciudadana; y la sensibilización y las campañas.

Si bien en nuestro contexto español algunas de esas formas las consideramos más como activismo social y/o participación ciudadana¹ sin confundirlo con el voluntariado, no cabe duda que el voluntariado no se limita sólo a la ayuda y asistencia, la creación y sostenimiento de servicios o la producción de productos; es también una forma de ser y estar la persona en sociedad.”(Ballesteros 2016)

El voluntariado, por tanto, no es un fenómeno único y uniforme. Existen múltiples voluntariados aunque básicamente tengan rasgos comunes como se recogen tanto en la Ley estatal (**Ley 45/2015, de 14 de Octubre de Voluntariado**) como la autonómica (**Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado.**): solidaridad, libertad-voluntariedad, gratuidad y pertenencia a una organización. Rasgos éstos, sustantivos, que se entrelazan entre sí dando sentido al término voluntario.

Sin embargo, como recogíamos en otra obra (Ballesteros 2009) ,son muchas las variables que influyen en el fenómeno del voluntariado tanto a nivel organizacional como personal. Elaborar una tipología clara y distinta de los voluntariados es una misión prácticamente imposible en tanto que debemos tener en cuenta variables estructurales (CUADRO I) y personales (CUADRO II) .

1. No son pocos los autores que distinguen claramente entre voluntariado y activismo social. El segundo se considera que está orientado a conseguir el poder para propiciar un cambio social, mientras que el voluntariado tendría sólo una orientación moral que no promueve un cambio social real.

CUADRO I - Claves estructurales para la elaboración de una tipología de voluntariados y entidades.

VARIABLES ESTRUCTURALES			
Tipos de organización			
Organizaciones públicas-privadas.		Organizaciones privadas	
Voluntarios en Organizaciones de voluntariado	Voluntarios en organizaciones con voluntariado	Voluntarios en organizaciones para el voluntariado	Voluntarios en organizaciones para el voluntariado
Tamaño y localización de la entidad.			
Grandes/medianas/pequeñas		Urbanas// municipios medianos/ rurales	
Variable ideológica de la organización			
Voluntario conservador	Voluntario Liberal	Voluntario social-demócrata	Voluntario radical
Objetivos de la acción voluntaria			
Políticos: Voluntario Militar. Voluntario Misionero.	Religiosos. Voluntario misionero.	Filantropicos. Voluntario solidario humanista.	Voluntariado de campañas.
Visión de los conflictos-necesidades-problemas- demandas.			
Voluntario benefactor campañas	Voluntario preventivo	Voluntario rehabilitador	Voluntario cooperante transformador

Papel de los voluntarios en las organizaciones				
Voluntario primario o de proximidad (interpersonal)	Voluntario secundario (voluntario con voluntarios)	Voluntariado administrador.	Voluntariado Virtual On-line	Voluntariado gestor/manager
Colectivo destinatario (voluntariado interpersonal)				
Voluntario con niños	Voluntario con jóvenes	Voluntario con discapacitados	Voluntario con mayores	Voluntario con enfermos
Áreas de actuación				
Voluntario Medio-ambiental	Voluntario Cultural	Voluntario Social	Voluntario Cívico	Voluntario Cooperación internacional
Relación con los beneficiarios de la acción voluntaria				
Voluntario con otros. (hetero-ayuda)	Voluntario con iguales. (Ayuda-mutua)		Voluntario de auto-ayuda. (Auto-ayuda)	

Fuente : Ballesteros Alarcón V.(2009) .Actualizada 2022.

Entendemos por variables estructurales (aquellas que son ajenas a la persona voluntaria) es decir todas aquellas variables que conforman una entidad en las que personas pueden llevar a cabo su actividad voluntaria. Como podemos apreciar son variables muy diversas que condicionarán a la persona y su acción voluntaria.

En el Cuadro I.2 podemos observar sin embargo otras variables que influyen determinando las formas que adopta el voluntariado y que consideramos variables endógenas dependiendo claramente de la persona y no tanto de la organización. Si bien es verdad que a veces las variables estructurales, condicionan que tipos de personas se incorporan a un voluntariado determinado.

CUADRO I.2. Claves personales para la elaboración de una tipología de voluntariados y voluntarios.

VARIABLES PERSONALES			
Variables sociodemográficas			
Edad	Género	Lugar de residencia	Creencias
Situación socio-laboral			
Voluntario Estudiante	Voluntario profesional sin experiencia	Voluntario Profesional Autorrealización.	Voluntario Ama de casa Otros
Tipo de formación general y específica para el voluntariado			
Voluntario especialista	Voluntario capacitado		Voluntario espontáneo
Variables ideológicas personales			
Voluntario conservador	Voluntario Liberal	Voluntario social-demócrata	Voluntario radical
Compromiso y participación temporal			
Voluntarios continuos	Voluntarios esporádicos	Voluntarios virtuales/on-line	Voluntarios socios-benefactores

Motivaciones				
Voluntarios instrumentales.	Voluntarios relacionales, expresivos y ocio			Voluntarios axiológicos
Relación con los beneficiarios				
Voluntario con otros. (hetero-ayuda)	Voluntario con iguales. (Ayuda-mutua)			Voluntario de auto-ayuda. (Auto-ayuda)
Grado de compromiso con el sistema				
Voluntario ideológico-militante	Voluntario colaboracionista	Voluntario crítico	Voluntario anti-sistema	Voluntario religioso

Fuente : Ballesteros Alarcón V.(2009). Actualizada 2022.

No es éste el lugar , por razones de extensión, donde hacer un análisis profundo de todas y cada una de las variables que influyen en la elaboración de modelos teóricos-prácticos que nos permitan explicar los modelos reales de voluntariado que nos encontramos en el panorama actual.

En igual medida es difícil elaborar una tipología de las asociaciones, organizaciones o corporaciones de voluntariado que existen actualmente.

Presentamos el Cuadro I.3 que nos permite ver algunas de las variables que influyen en una posible clasificación tipológica de las entidades de voluntariado.

Son muchas las variables o claves que debemos tener en cuenta para establecer una tipología de las organizaciones de voluntariado. En cualquier caso no existen tipos puros dado que la realidad de las organizaciones de voluntariado son especialmente complejas.

Recogemos como variables, las claves que han usado diferentes autores para elaborar tipologías de organizaciones de voluntariado.

CUADRO I.3.- Claves para la elaboración de una tipología de organizaciones de voluntariado.

Orientación ideológica			
Orientación Individualista y voluntariado individualizado		Orientación comunitaria y voluntariado comunitario- asociativo	
Visión de los conflictos-necesidades-problemas- demandas			
“asociacionismo tipo ca- rismático reivindicativo”	“asociacionismo comunitario”	“asociacionismo asistencial”	“asociacionismo burocrá- tico gestor de servicios ”
Tipos de formas legales de organización			
Organizaciones públicas		Organizaciones privadas	
Asociación		Fundación	Federación
Confederación		Plataforma/Red	Corporaciones de derecho público
Ámbito territorial			
Urbano		Rural	
Ligada a una institución	Local	Provincial	Regional
Áreas de actuación		Nacional	Internacional
Medio-ambientales	Culturales	Sociales	Cívicas
		Cooperación in- ternacional	Otras

Tipo de ayuda a los beneficiarios		
Hetero-ayuda	Ayuda-mutua	Auto-Ayuda
Tamaño de la entidad		
Grandes corporaciones		Pequeñas asociaciones voluntarias

Fuente : Ballesteros Alarcón V.(2009). Actualizada 2022.

Merece una especial explicación la variable, “orientación ideológica”. Ángel Zurdo (2003) en su tesis doctoral defiende que actualmente existen dos corrientes básicas y divergentes en el voluntariado. Una corriente, mayoritaria, de orientación individualista en la que la persona de forma individual lleva a cabo una acción voluntaria en el seno y en el marco de una organización pero que no se siente vinculado a un movimiento comunitario reivindicativo. Es un voluntariado con motivaciones básicamente auto-centradas. La otra corriente, menor en presencia, es de corte comunitaria. Lo importante es el grupo y no solo la acción individual. Es un voluntariado centrado en las necesidades y en los problemas colectivos y no solo en la tarea concreta y aislada que realiza el voluntario.

Hay que hacer notar que hoy en día existen tanta diversidad de entidades vinculadas o relacionadas con voluntariado que es casi imposible tener visión del conjunto.

La Ley 45/2015 señala, en su artículo 13, las características que deben cumplir las entidades de voluntariado :

- Estar constituida legalmente e inscrita en el registro competente de acuerdo con su ámbito territorial de actuación.
- No tener ánimo de lucro.
- Contar con personas voluntarias de manera estable y continua, lo que, como es lógico, no excluye que cuenten con personal asalariado.
- Desarrollar, al menos parte de su actividad, a través de programas de voluntariado, tal y como se entiende en la propia ley.

Sin embargo hoy, existen formas muy difusas. Existen entidades públicas, Ayuntamientos, Diputaciones, Universidades que tienen voluntariado siendo organismos públicos. Existen fundaciones bancarias que tienen un programa de voluntariado y un caso muy especial son las asociaciones de voluntarios de protección civil que tienen su propia regulación y que en gran medida están fuera de la cobertura de la ley 45/2015. Otro caso paradójico es el voluntariado corporativo, es decir, voluntariado promovido por empresas con ánimo de lucro. Y por otra parte están las entidades que son

“ prestadoras y /o sub-contratadoras de servicios” donde el voluntariado es un recurso humano que ayuda al “marketing social”.

En cualquier caso podemos dar como evidente que existen múltiples voluntariados tanto a nivel organizacional como personal en nuestro panorama español (Cuadro IV).

Cuadro IV: Propuesta de análisis de variables e indicadores del proceso en el voluntariado.

ETAPAS	ÁMBITOS	EJEMPLOS DE INDICADORES O VARIABLES
ANTECEDENTES/ INCORPORACIÓN	PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> -Variables personales: edad, sexo, situación laboral, nacionalidad. -Motivaciones. -Creencias/ideología. -Actitudes. -Estudios. -Expectativas sobre el voluntariado. -Experiencias previas. -Contactos previos con el voluntariado. -Beneficiario previo directo (auto-ayuda /ayuda-mutua) o indirecto del voluntariado - Adecuación áreas de interés y voluntariado.
	GRUPALES Y/O FAMILIARES.	<ul style="list-style-type: none"> -Contactos previos con el voluntariado. -Familiares o amigos beneficiarios. -Número y grado de relaciones sociales. -Comunicación y difusión del voluntariado.
	ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> -Captación: medios de captación, dificultades. - Requisitos para ser voluntario -Acogida. -Orientación, acompañamiento. -Formación en voluntariado. -Asignación de funciones y/o tareas: dificultades, lugar de realización. -Transparencia. -Participación. -Infraestructura para el voluntariado. - Valoración social del voluntariado

ETAPAS	ÁMBITOS	EJEMPLOS DE INDICADORES O VARIABLES
CONSECUENTES/ PERMANENCIA	PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> -Evolución motivacional. -Intensidad del compromiso. -Identificación con las tareas. -Grado de satisfacción. -Permanencia. -Grado de identificación con los fines de la organización. -Generador de relaciones.
	ORGANIZACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> -Continuidad en el tiempo. - Compromiso militante. - Transparencia. - Participación.
	GRUPALES Y FAMILIARES	<ul style="list-style-type: none"> -Difusor, comunicador. -Transmisor de valores. - Captador de nuevos voluntarios y otros recursos. - Reconocimiento del voluntariado.

Fuente: Ballesteros Alarcón V. (2009) Actualizada 2022.

Hemos de considerar que el compromiso con el voluntariado no es inmediato. La incorporación de una persona al voluntariado es fruto de un proceso en el que intervienen igualmente múltiples factores. En el Cuadro IV podemos observar las variables que consideramos influyen tanto en la incorporación como en la permanencia de las personas como voluntarias.

Como resultado del análisis de los estudios consultados nos permitimos hacer una propuesta de variables que pueden influir en la toma de decisión de hacerse voluntario o voluntaria así como de permanecer en el voluntariado .

Hemos incluido factores tanto personales como organizacionales e incluso sociales y grupales dado que en algunas fases de éste

complejo proceso, el papel que tiene el entorno más cercano o los medios de comunicación y la sociedad puede ser fundamental.

Esta exposición de indicadores y variables debe entenderse como una propuesta para el debate por no estar contrastada con investigaciones que refrenden la influencia que tienen o puedan tener en el voluntariado todos y cada uno de los indicadores (Ballesteros 2013).

Como hemos podido ver son múltiples las variables que influyen y condiciona el voluntariado, tanto en el proceso de llegar a ser voluntario, en la decisión personal, como la entidad donde se lleve a cabo la acción voluntaria, por lo que se hace necesario llevar a cabo estudios en profundidad de éste fenómeno social.

1.2.-La investigación sobre el voluntariado: necesidad imperiosa. “Solo se valora lo que se puede medir”

En 2011 Lester Salamon, extrapolando la investigación sobre el “Uso del Tiempo” y contando únicamente a la población adulta, concluía que el conjunto del voluntariado conformaría el segundo país más poblado del mundo con 971 millones de habitantes (Salamon, Sokolowski, and Haddock (2011, 236).

Con un dato tan importante, muy pocos países, sin embargo, llevan a cabo estudios válidos, regulares, exhaustivos y comparables que permitan tener datos básicos y primarios sobre el voluntariado de carácter sociodemográficos y económicos, así como de impacto social a nivel local, nacional o internacional (PVE, 2011; ITSSOIN 2015).”

Naciones Unidas, con ocasión del Año internacional del Voluntariado en 2001, aprobó una resolución recomendando a los gobiernos “establecer el valor económico del voluntariado” (Asamblea General de Naciones Unidas,2001) y algunos años más tarde, en 2005, con ocasión del seguimiento y evaluación del Año Internacional del Voluntariado, conminó a los gobiernos del mundo a que, junto a las iniciativas privadas, “constituyan una base de conocimientos sobre el tema, a divulgar la información y desarrollar la investigación sobre otras cuestiones relacionadas con

el voluntariado, en especial en los países en desarrollo” (Asamblea General de Naciones Unidas, 2005).

La nueva ley del Voluntariado aprobada en España en noviembre de 2015 destaca en el artículo 18, entre las funciones del Estado, la fijación de “criterios comunes de diagnóstico, seguimiento y evaluación sobre los aspectos relacionados con el voluntariado” y “promover las actividades de investigación y estudio que contribuyan al mejor conocimiento de las necesidades, los recursos y las actuaciones en materia de acción voluntaria” (Ballesteros 2016).

En 2016 en un artículo publicado en la Revista Española de Trabajo Social (Ballesteros 2016) recogíamos algunas razones importantes para justificar la necesidad de estudiar, analizar y medir el voluntariado :

- “El propio voluntariado se vería valorado y reconocido si fuera medido y presentado ante la sociedad con el peso exacto que tiene en la consecución del bienestar general.
- El voluntariado vería estimulada su propia autoestima viendo que es conocido el volumen y el valor que tiene el trabajo que se realiza en términos generales.
- Los propios voluntarios y voluntarias conocerían cuáles son los rasgos básicos del perfil sociológicos, lo que les daría también visibilidad y credibilidad (Bosioc, D. et al. 2012).
- Para las entidades y gestores de voluntariado, conocer el volumen y características del voluntariado es de gran importancia, pues permitir a diseñar sus campañas de difusión, promoción y captación de voluntariado.
- Así mismo, conocer los rasgos del voluntariado permite estudiar y mejorar los programas de mejora de la permanencia de los voluntarios.
- Medir el voluntariado es fundamental para conocer cuánto aporta en la construcción de una sociedad más participativa y, por ende, más justa e igualitaria.
- Dado que el voluntariado produce tanto servicios como bienes materiales e inmateriales y, como algunos autores señalaron, relacionales (M.Nussbaum, P.Donati), sólo conociendo las cantidades se puede valorar en su justa medida.

- Cuando conozcamos el monto total del voluntariado ser posible demandar políticas de promoción y soporte de los esfuerzos voluntarios.
- Medir supone poder gestionar. Si no se sabe lo que existe es muy difícil gestionar de forma correcta y, por supuesto, es difícil negociar con los demás actores.
- Para los gobernantes y administraciones públicas, medir los productos e impactos del voluntariado deber a ser básico dado que éste es una fuente de energía laboral renovable fundamental para afrontar y resolver los problemas, emergencias o crisis sociales, medioambientales y culturales, etc. Así como un instrumento de vertebración social.
- Los administradores públicos deberían estar preocupados en conocer el tamaño y el perfil sociodemográfico de éste sector de la sociedad, así como conocer el impacto que supone para la economía la presencia del voluntariado en el sistema.
- Conocer el voluntariado permitir a tomar decisiones en cuanto a la inversión pública y privada en voluntariado, conocer la eficacia, eficiencia, rentabilidad y retornos que éste supone.”

En el artículo antes citado hacíamos una relación aproximada de los estudios sobre el voluntariado que se habían realizado desde 1988 hasta 2015. (Ibid, 2016, pp 134-135). A ellos habría que agregar algunos estudios generales que se han realizado desde 2017 ² en la Plataforma de España de Voluntariado (PVE), con muestras significativas estadísticamente hablando pero que siguen adoleciendo de sesgos en la metodología al no ser en-

2. PVE. (2020:)*La Acción Voluntaria: análisis 2017-2020.*
- PVE. (2020: *El Libro Blanco de las Entidades de Voluntariado (Informe 2020).*
- Plataforma de Voluntariado de Málaga (2021): *Investigación sobre la participación de los jóvenes en actividades de voluntariado.*
- Plataforma Andaluza de Voluntariado (2021): *El impacto del Covid-19 en la acción voluntaria.*
- PVE. (2021): *La Acción Voluntaria: análisis 2021.*
- Fundación Mutua Madrileña: (2021): *IX Estudio sobre voluntariado universitario 2021.*
- UN (2021): *Volunteers. Volunteering during a global crisis.*

cuestas realizadas a la población en general como la Encuesta de Población activa

En cuanto a los estudios realizados en Andalucía sólo nos consta que se hayan realizado los siguientes estudios generales sobre voluntariado en la última década:

- Ballesteros Alarcon V., PVA (2013):Tendencias del voluntariado andaluz. Aproximación al Voluntariado Organizado en Andalucía. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- Plataforma Andaluza de Voluntariado. Perfil del voluntariado andaluz (informe 2021)

Ambos estudios adolecen igualmente de los mismos problemas. Son estudios realizados sobre muestras de personas voluntarias y organizaciones que son miembros de las plataformas provinciales o autonómicas, por lo que el perfil que se puede extraer depende de la participación voluntaria e interesada de las organizaciones que así lo estiman.

En cuanto al voluntariado en la provincia de Granada, no nos consta que se haya realizado ninguna investigación posterior a la que se llevó a cabo en el año 2000 y que nos proponemos sirva para contrastar los datos del presente estudio:

- Ballesteros Alarcón V.(Coord.)(2001) : El voluntariado organizado en la provincia de Granada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plataforma del Voluntariado de Granada.
- Ballesteros Alarcón V.(Coord.)(2001) : El perfil del voluntariado en la Provincia de Granada. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Plataforma del Voluntariado de Granada.

1.3 ¿Cómo es el universo voluntario? ¿Cuántas personas voluntarias hay?.

Según los estudios de la PVE en 2021 y anteriores (PVE,202) (López, E. ,Velasco J.A. 2022) el voluntariado en España representa el 6.5% de la población lo que arrojaría un monto total de 2.500.000 millones. Este dato se sustenta sobre las encuestas realizadas por

dicha entidad desde 2017 realizadas sobre muestras de población de entre 2500 y 3000 personas.

Sin embargo desde una perspectiva europea el porcentaje de personas voluntarias en España, según Eurostat es más alto 10.5% aunque bajo respecto a otros países europeos si tenemos en cuenta que países como Holanda, Noruega, Suecia, Finlandia arrojan un porcentaje de población entre el 82 % y el 70% de la población . Si bien ,es cierto el dato en los países del norte de Europa, es matizable, dado que en el concepto de voluntariado es más amplio en algunos países de Europa, incluyendo como tales a catequistas de las parroquias o incluso personas voluntarias de los partidos políticos.

Si consideramos que en Granada hay una población en 2021 según el INE de 917.445 personas , nos arrojaría un montante de 59,633 voluntarios según los datos obtenidos en España considerante el 6,5% de la población y de 91.744 según Eurostat considerando que el voluntariado representa el 10% de la población.

En cuanto a las entidades, el único registro con el que se cuenta es el de la Junta de Andalucía, registro que los mismos responsables consideran poco fiable por no estar actualizado. Según dicho registro en Granada existen en 2021, 295 entidades registradas.

2. PANORAMA DE LA INVESTIGACIÓN Y METODOLOGÍA

2.1. PANORAMA DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE EL VOLUNTARIADO ESPAÑOL

Si bien el fenómeno del voluntariado tiene un importante peso social, político y económico, la investigación básica ha sido escasa o limitada. Podemos considerar que se han realizado en España o Europa tres tipos de investigaciones que pudieran ofrecernos datos primarios:

- Unas de carácter académico con el objeto de describir e interpretar el fenómeno del voluntariado. Estas investigaciones han tenido unos recursos limitados y por tanto ofrecen resultados que carecen de la suficiente validez a nivel nacional.
- El segundo tipo es el intento de describir y analizar por parte de organizaciones o redes de organizaciones de voluntariado, ya sea a nivel nacional o autonómico. Son importantes los esfuerzos del Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España, la Plataforma de Organizaciones de Acción Social o las del Tercer Sector (nacionales o autonómicas).
- Por último, las investigaciones, escasas y limitadas, de las administraciones públicas en los últimos años. Especialmente a partir del 2011, Año Europeo del Voluntariado.

Estas investigaciones adolecen en muchos casos de diversos problemas:

- Dispersión y ambigüedad conceptual sobre voluntariado, organizaciones de voluntariado, asociaciones, etc.
- Muchos de los estudios se han realizado sobre la base de la selección de una muestra de entidades de voluntariado que no siempre son las más representativas, ni del mismo tipo (organizaciones de o con voluntariado, organizaciones singulares, fundaciones, plataformas) sino aquellas que ofrecen su colaboración. Algunos de los estudios se han realizado con criterios preestablecidos, como ser solicitantes de ayudas o ser miembros de una red.

Una dificultad añadida es la falta de registros de entidades fiables a nivel regional y/o nacional. Esto genera, al no estar claramente delimitado el universo, que la selección de una muestra significativa no tenga toda la validez. En los casos de existencia de registros de entidades y de personas voluntarias, funcionan inadecuadamente recogiendo solo datos del nacimiento o altas, pero no de la desaparición o modificación de las entidades.

- Con frecuencia las investigaciones han estado centradas sobre aspectos y dimensiones o muy genéricas, o muy concretas y/o ambiguas: tercer sector, organizaciones de acción social, economía social, voluntariado deportivo, voluntariado juvenil, regional o provincial. Lo que supone un problema, dado que dentro del Tercer Sector, voluntariado social o asociacionismo juvenil, existen ahora mismo realidades muy diversas.
- La mayoría de las veces, las muestras de población han sido muy limitadas (Barómetros del CIS, estudios realizados por la Plataforma del Voluntariado de España), con una validez relativa y no comparable a nivel internacional.
- Se han hecho importantes esfuerzos por parte de entidades de voluntariado singulares, plataformas o coordinadoras sectoriales, provinciales o regionales, que nos ofrecen datos significativos a nivel local o regional, pero no tanto a nivel nacional y general.

Por todo ello consideramos que hay que avanzar en la investigación sobre el voluntariado a nivel tanto nacional como provincial y local.

2.2.-METODOLOGÍA

Objetivos:

- Recoger información sobre el voluntariado en la provincia de Granada tanto a nivel personal como organizacional.
- Analizar el perfil de las personas voluntarias en la provincia de Granada.
- Analizar el perfil de las entidades de voluntariado en la Provincia de Granada.
- Comparar los resultados de la provincia de Granada con el resto del territorio español.
- Determinar el grado de contribución del voluntariado al desarrollo social de la provincia de Granada.

Necesidad

- Existe una falta histórica de datos básicos que nos permita tener un conocimiento primario y básico del perfil del voluntariado en España y concretamente en Granada.
- Se hace necesario reflexionar sobre la contribución que hace el voluntariado al desarrollo local.

Unidades de la Encuesta

- Son de dos tipos:
- Las entidades de voluntariado.
- Las personas voluntarias miembros de dichas entidades.

Ámbito geográfico :

- Granada ciudad y la provincia de Granada

Ámbito poblacional :

- La encuesta ha sido dirigida a todas las entidades de voluntariado registradas en el Registro Andaluz de Entidades de Voluntariado a las que se les ha demandado a su vez que le envíen la encuesta a las personas voluntarias de su entidad.
- La población de Granada en 2022 según el INE es de 917.445 personas si tenemos en cuenta los datos del último estudio realizado por la PVE en 2021 (PVE 2021) el porcentaje de

voluntarios es del 6,5% de la población lo que nos daría un monto total de voluntarios en la provincia de Granada de 59.633.¹

— En cuanto a las entidades, el único registro con el que se cuenta es el de la Junta de Andalucía , registro que los mismos responsables consideran poco fiable por no estar actualizado. Según dicho registro en Granada existen en 2021 295 entidades registradas.

— Periodos de referencia Marzo a julio de 2022.

Diseño de la encuesta:

— La encuesta ha sido diseñada ad hoc por la Plataforma del Voluntariado de España

Recogida de la información :

— La recogida de información ha sido on line mediante encuestas autoadministradas.

— Para animar a la participación en la provincia de Granada se han hecho múltiples llamadas telefónicas y entrevistas personales con responsables de entidades de voluntariado de la Provincia de Granada.

— Así mismo se ha contado con la colaboración de la Delegación de la Consejería de Inclusión social, Juventud, familias e igualdad social.

Tratamiento de la información :

— Excel del paquete office de Microsoft.

Fiabilidad de las muestras:

— Con una muestra de 244 voluntarios/as el nivel de confianza de los resultados obtenidos es del 88% con un margen de error de ± 5 siendo el nivel de confianza similar siendo el universo según el porcentaje considerado por la PVE del

1. Hemos sido más restrictivos aquí, dado que el estudio del Eurostat de 2021 daba una estimación del 10,6% situándonos en la cola de los países europeos en cuanto participación en el voluntariado

Participation in formal or informal voluntary activities, or active citizenship by income quintile, household type and degree of urbanisation. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_scp20&lang=en

6,5% de la población como voluntaria o el 10 % considerado por EuroStat.

- En cuanto a las entidades con 44 respuestas obtenidas el nivel de confianza también es del 85% con un margen de error del ± 10 %, lo que supone un bajo grado de fiabilidad y predictibilidad.

3. EL VOLUNTARIADO ORGANIZADO EN LA PROVINCIA DE GRANADA

En el presente capítulo nos proponemos presentar los datos obtenidos del cuestionario contestado por responsables de entidades de voluntariado de la provincia de Granada. Se han obtenido 44 respuestas válidas al cuestionario. Los datos se ordenan en los siguientes apartados: Datos descriptivos de la entidad y la gestión del voluntariado y las entidades en relación a los ODS.

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

Forma jurídica de la entidad

En su mayoría (84,1%), las entidades son asociaciones constituidas como persona jurídica por el conjunto de los mismos asociados. Por lo que se puede afirmar que la acción del voluntariado es mayoritariamente de base, construida de abajo hacia arriba, partiendo de la realidad de la necesidad social que se acaba instituyendo en entidades asociativas para dar respuesta a dicha necesidad.

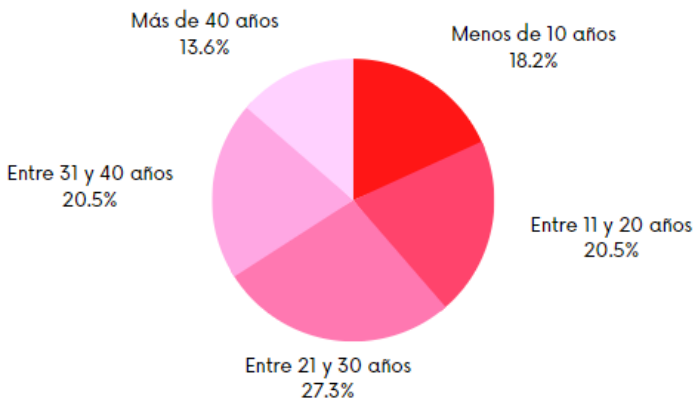
Gráfico 3.1. Configuración jurídica de la entidad de Voluntariado.

Fuente: elaboración propia.

Los datos en Granada son coherentes con el estudio realizado en Andalucía en 2021 (PAV,2021). En dicha investigación las asociaciones representaban el 81,3% y las fundaciones un 8,5%. Sin embargo en el estudio a Nivel nacional de la PVE denominado Libro Blanco de las Entidades de Voluntariado los datos son significativamente diferentes: Asociación 42%, Fundación 9,8%, Plataforma social Federación 9,8%. Esta diferencia se debe a que a nivel nacional muchas asociaciones están federadas o confederadas, así como a nivel nacional existen muchas plataformas que agrupan a diferentes entidades tipo “Asociación”.

Fundación de la Entidad de voluntariado.

Las entidades de la muestra son creadas a lo largo de distintas décadas, aunque se puede observar un crecimiento en la antigüedad de entre los 21 y 30 años coincidiendo con un aparente epicentro en la creación de asociaciones que coincide con la consolidación del sistema democrático en España durante el primer gobierno socialista de Felipe González (1982-1986).

Gráfico 3.2. Antigüedad de la entidad.

Fuente: elaboración propia

Como podemos observar en el gráfico 3.2, el boom de surgimiento de las entidades fue en los años 80 y 90, produciéndose un menor nacimiento en a partir del año 2000. Creemos que en gran medida se puede deber a la extensión e intensidad del Estado del Bienestar lo que haría innecesario el surgimiento de entidades.

De otra parte, es significativo que sólo el 13,6% de las entidades tengan una antigüedad mayor a los 40 años lo que supone que surgieran durante la dictadura de Franco.

Presupuesto y financiación de la Entidad

Según los datos aportados por la PVE en 2021 la situación presupuestaria de las entidades de voluntariado en España era según se muestra en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1 . Presupuesto anual de las entidades según PVE (2021)¹

Presupuesto	%
Hasta 20 mil €	18,5
Entre 20 y 100 mil €	14,8
Entre 100-500 mil €	9,9
Entre 500-1 millón €	11,1
Mas un millón €	30,9
NC	14,8

Elaboración propia

Sin embargo, como podemos observar por los datos obtenidos existe una gran diversidad en los casos según el presupuesto. En una provincia como Granada casi el 50% de las entidades tienen menos de 50.000 € de presupuesto. Esto supone que tienen una capacidad de acción muy limitada. No obstante, de las ONG que han respondido existen también un número no desdeñable de entidades que tienen un presupuesto bastante elevado, pues casi el 22% tienen más de 500 mil euros de presupuesto.

Tabla 3.1. Presupuesto anual de las entidades.

Presupuesto	Frecuencia
Menos 10.000 €	10
10 mil-20 mil €	3
20 mil-50 mil €	6
50 mil-100 mil €	13
100 mil-500 mil €	2
500 mil - 1 millón €	3
Más 1 millón €	3
NC	4

Fuente: elaboración propia

1. PVE (2021) Libro blanco de las entidades.

En cuanto a las fuentes de financiación podemos ver como mayoritariamente se financian las entidades de voluntariado de fondos públicos pues, aunque podrían dar varias respuestas, el 47% admiten que reciben subvenciones públicas y el 56,8% manifiestan que dichas ayudas son de convocatorias específicas para voluntariado.

Destacar que un 25% de las entidades no poseen fondos propios, por lo que dependen por entero de la financiación externa que obtengan.

La mayoría de las entidades también tiene recursos propios y así lo manifiestan el 75%.

Tabla 3.2.- Fuentes de financiación

Fuentes de financiación	Frecuencias	%
Subvenciones públicas generales	21	47,7%
Subvenciones públicas específicas dirigidas al voluntariado	25	56,8%
Fondos propios	33	75%
Campaña específica de captación de fondos	11	25%
Fundaciones sociales privadas	10	22,7%
Empresas	7	15,9%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

Sólo un pequeño porcentaje de las entidades admite recibir financiación de empresas. Es significativo que en 10 casos digan que reciben financiación de fundaciones privadas y sin embargo en cuanto a la forma jurídica únicamente 2 entidades han declarado ser fundaciones.

Porcentaje, del presupuesto total, dedicado al voluntariado.

Es relevante la alta abstención a la hora de contestar a esta pregunta en la encuesta. Siendo el 16,7% de las entidades de voluntariado las que dedican más de la mitad de su presupuesto a los mismos voluntarios.

Tabla 3.3. Porcentaje, del presupuesto total, para voluntariado.

Presupuesto dedicado a voluntarios	Frecuencias	%
Ninguno	2	4,8%
Entre 1 % y 10 %	6	14,3%
Entre 11 % y 25 %	7	16,7%
Entre 25 % y 50 %	1	2,4%
Más de 50 %	7	16,7%
No contesta	19	45,2%

Fuente: elaboración propia

Ámbitos y áreas de trabajo.

En cuanto a los ámbitos de trabajo de las entidades, el cuestionario permitía elegir varias opciones dado que muchas entidades tienen diferentes objetivos. Así los datos que se muestran en la tabla nos muestran los ámbitos de actuación más comunes entre las diferentes entidades. Destacan con el 63,6% las que se dedican al voluntariado social en su espectro más amplio, siguiendo el voluntariado de ocio y tiempo libre con el 27,3% y en tercer lugar en cuantía el voluntariado socio-sanitario y el comunitario con un 25%.

Tabla 3.4. Ámbitos de trabajo

Ámbitos de trabajo	Frecuencias	%
Voluntariado social: atención a personas (social, psicológica...)	28	63,6%
Voluntariado comunitario, mejora de la comunidad, sensibilización y denuncia	11	25%
Medio ambiente y protección animal	5	11,4%
Ocio y tiempo libre	12	27,3%
Promoción de la cultura	5	11,4%
Voluntariado deportivo	3	6,8%
Protección civil	1	2,3%
Cooperación al desarrollo	9	20,5%
Voluntariado sociosanitario	11	25%
Voluntariado educativo	8	18,2%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

La pregunta sobre el ámbito de actuación de las entidades es recurrente en todos los estudios, lo que nos permite poder comparar con los datos obtenidos en anteriores investigaciones.

Como podemos comprobar en la Tabla 3.4 los datos en cuanto a áreas de trabajo arrojan información interesante si comparamos los resultados a nivel nacional, regional y provincial.

Tabla 3.5. Ámbitos de trabajo. Comparativa de estudios nacionales, regionales y provinciales.

	PVE 2021 ²	PVE. 2018 ³	Andalucía 2013 ⁴	Granada 2001 ⁵	Granada 2022 ⁶
Voluntariado social	90,1%	76,3%	51,82%	47,6%	63,6%
Voluntariado/ sociosanitario	48,1%	25,3%	12,6%	4,8%	25%
Voluntariado Educativo	44,4%	32,7%	8,2%	5%	18,2%
Ocio y tiempo libre	43,2%	44,7%	5,6%	-	27,3%
Voluntariado comunitario	40,7%	33,3%	-	-	25%
Cooperación al desarrollo	38,3%	33,2%	5,2%	9,5%	20,5%
Medio ambiente	27,2%	5,3%	-	1,2%	11,4%
Promoción de la cultura	29,6%	12,8%	4,5%	3,6%	11,4%
Voluntariado deportivo	24,7%	13%	-	2	6,8%

Fuente: elaboración propia.

Como podemos apreciar se ha producido un importante incremento en el voluntariado social entre el año 2001 y el 2022 a nivel provincial. Con todo, los datos están dentro de una franja de ± 13 puntos. Sin embargo hay una importante diferencia con respecto a los estudios nacionales. Esto puede deberse a los criterios en el momento de hacer la pregunta y el concepto que se haya manejado sobre lo que se entiende como voluntariado social.

2. PVE- 2021. Libro Blanco de las organizaciones de voluntariado

3. PVE. (2018) Así somos en 2018.

4. Ballesteros. (2013).Tendencias del voluntariado andaluz. Aproximación al Voluntariado Organizado en Andalucía.

5 Ballesteros Alarcón, V. (2001a). El voluntariado organizado en Granada. PVSG.

6.Ballesteros Alarcón ,V. (2001b). El voluntariado organizado en Granada.PVSG.

En Granada se ha producido un importante incremento en el voluntariado socio-sanitario y en el voluntariado educativo.

Como vemos en la Tabla 3.6. en cuanto a los ámbitos, el porcentaje de las que se dedican al ámbito social es bastante similar a lo que refleja la presente investigación.

Tabla 3.6. Entidades de voluntariado según Registro de Entidades de JA.(2021)

N:295	Frecuencia	%
Social	177	60 %
Consumo	11	3,72 %
Cooperación internacional	28	9,49 %
Cultura	77	26,10 %
Deporte	34	11,52 %
Educación	111	37,62 %
Medio Ambiente	41	13,89 %
Promoción Igualdad entre hombres y mujeres	59	20 %
Salud	44	14,91 %
Otros	12	4,06 %

Fuente. Elaboración propia Datos Junta de Andalucía 2021

En general podemos considerar que en Granada se ha detectado un importante incremento en todos los sectores del voluntariado en los datos estadísticos que proporciona la Junta de Andalucía en su web, según el registro de entidades, el número de Entidades de voluntariado en Andalucía en 2021 según la Consejería de igualdad, políticas sociales y Conciliación es de 295.⁷

7. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/estadistica_sobre_movimiento_voluntariado_2021.pdf

Dentro del ámbito social, según la Junta de Andalucía los destinatarios de la Acción voluntaria son:

Tabla 3.7.- Destinatarios de la acción voluntaria según la Junta de Andalucía.

	Frecuencia
Mayores	73
Jóvenes	111
Menores	95
Mujeres	87
Minorías étnicas	31
Inmigrantes	55
Personas con discapacidad	84
Población en general	113
Dependientes	37
Grupos de autoayuda	38
Otros	34

Fuente. Elaboración propia

Recursos humanos: Voluntariado y personal contratado.

En cuanto al número de personas voluntarias que las entidades declaran, podemos observar en la tabla 3.5, como la mayoría de las entidades declaran tener entre 1 y 25 , lo que supone tener un volumen pequeño.

Sin embargo, entidades con un volumen importante de voluntarios son pocas, sólo 6 de ellas.

Tabla 3,8.- Número de personas voluntarias en la entidad.

	Frecuencia	%
Menos de 10	11	25%
Entre 11 y 25	14	31,8%
Entre 26 y 50	8	18,2
Entre 51 y 100	5	11,4
Más de 100	6	13,6
No contesta	0	0

Fuente. Elaboración propia

Así mismo, ha sido importante preguntar a las entidades el porcentaje de hombres y mujeres que hacen voluntariado en sus entidades. En la tabla 3.6 se puede observar la frecuencia en las que las entidades han mostrado el porcentaje de hombres y mujeres. Como podemos comprobar, el orden es inverso. De 44 entidades 19 manifiestan que el volumen del colectivo femenino está entre el 51% y el 75 % y 16 manifiestan que el volumen de las mujeres está por encima del 75%.

Tabla 3,9.- Volumen de los voluntarios en las entidades por sexo.

N=44	Hombres	Mujeres
Menos del 25 %de los voluntarios	16	0
Entre el 25 % y el 50% de los voluntarios	26	8
Entre el 51% y el 75% de los voluntarios	1	19
Más del 75% de los voluntarios	0	16
No contesta	1	1

Fuente. Elaboración propia

Personal contratado

Más de la mitad (61,4 %) tiene entre 1 y 10 contratados, y un 22,27% ninguno, por lo que en su mayoría son pequeñas entidades o con pocas personas contratadas. Posiblemente influya su dependencia financiera de las administraciones públicas y la escasez de ésta. (Cf. Tabla 3.7)

Tabla 3.10.- Número de personal remunerado en las entidades.

Personas contratadas	Frecuencias	Porcentajes
Ninguna	10	22,7%
Entre 1 y 10	27	61,4%
Entre 11 y 25	5	11,4%
Entre 25 y 50	1	2,3%
Más de 50	1	2,3%
No contesta	0	0%

Fuente. Elaboración propia

La Junta de Andalucía, en su web de estadística sobre el movimiento voluntario, manifiesta que existen en Andalucía, en el año 2021, unos 32.818 voluntarios lo que supondría que sólo el 3,57% de la población granadina es voluntaria si tenemos en cuenta, según el INE, que la población actual es de 91.745 habitantes.

Tábla 3.11.- Número de voluntarios según sexos.

	Total	%
Hombres	12,103	36,87 %
Mujeres	20,715	63,12 %
Total	32,818	100%

Fuente. Elaboración propia según Junta de Andalucía.

Si bien el número de voluntarios y trabajadores es importante, no lo es menos el tipo de dedicación que tienen estas personas a las entidades.

Como podemos apreciar en la tabla 3.12 más del 50% de las entidades estiman que sus voluntarios lo son permanentemente.

Tabla 3.12. Frecuencia de entidades y porcentajes de voluntarios que participan en sus entidades de forma permanente u ocasional.

N:44	Permanentes*	Ocasionales**
Menos de 25% de los voluntarios	7	14
Entre el 25 y el 50% de los voluntarios	11	17
Entre el 51% y el 75% de los voluntarios	12	6
Más del 75% de los voluntarios	14	7

*Participan en programas regulares (tienen continuidad a lo largo del año)

**Participan en programas ocasionales (se realizan una o dos veces al año)

Fuente. Elaboración propia.

3.2. LA GESTIÓN DE LOS VOLUNTARIOS DE LAS ENTIDADES

Requisitos para incorporarse al voluntariado

Los requisitos más importantes que ponen las entidades, a la hora de buscar y aceptar personas voluntarias en dichas entidades, son las competencias y habilidades personales, así como la disponibilidad mínima de tiempo. No siendo tan importante la experiencia previa.

Tabla 3.13: Requisitos del voluntariado.

Requisitos para ser voluntario	Frecuencias	%
Edad mínima superior a la marcada por la ley	27	61,4%
Contar con experiencia	4	9,1%
Competencias y habilidades personales	32	72,7%
Disponibilidad mínima de tiempo	31	70,5%
Formación o capacitación específica	12	27,3%
Otro	3	6,8%
No contesta	0	0%

Fuente. Elaboración propia.

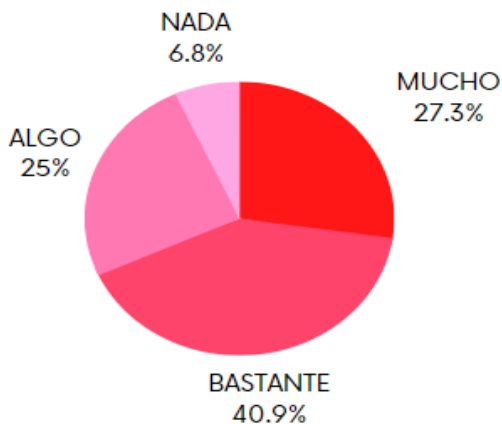
Un requisito obvio es la edad, por eso muchas entidades también lo han marcado como básico. Sin embargo, es llamativo que sólo el 27,3% valoren el requisito de la formación o capacitación específica. Esto supone que todavía existe un déficit importante en cuanto a la conciencia de la necesidad de que el voluntariado esté mejor formado.

Medio de acceso al voluntariado.

Las entidades dedican mucho tiempo y recursos humanos y económicos para darse a conocer y para captar voluntariado. Por eso es importante reflexionar, por parte de las entidades sobre la vía por la que el voluntariado de su entidad le conoce y accede a ella.

La mayoría de las personas voluntarias llegan a las entidades a través de conocidos cercanos a su círculo personal. Lo que nos muestra que el mejor canal de difusión y captación de nuevos voluntarios son los contactos personales y el testimonio personal.

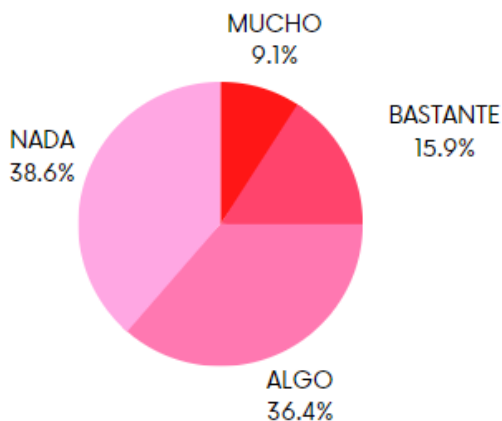
Gráfico: 3.3. Acceso a la entidad a través de personas conocidas, amistades o familiares.



Fuente. Elaboración propia.

Las campañas publicitarias inmediatas (folletos, carteles, pancartas...) no parecen ser relevantes a la hora de incorporarse a una entidad de voluntariado.

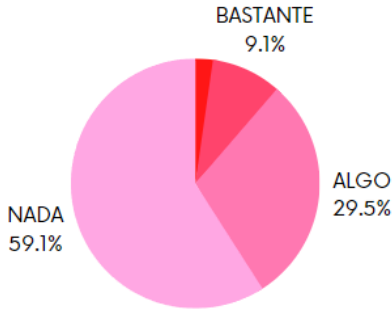
Gráfico: 3.4. Acceso a la entidad por campañas de publicidad en la calle (folletos, carteles, pancartas...).



Fuente. Elaboración propia.

Las campañas publicitarias mediante (prensa, radio o televisión) carecen, aún más, de relevancia a la hora de incorporarse a una entidad de voluntariado.

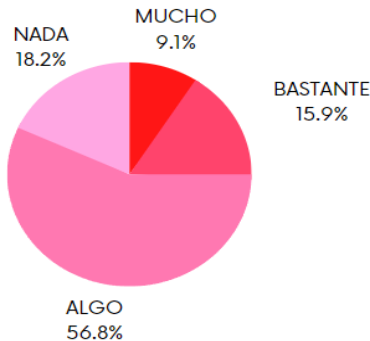
Gráfico: 3.5. Acceso a la entidad por campañas publicitarias en prensa, radio o televisión.



Fuente. Elaboración propia.

En la medida que se hace más personal la invitación a incorporarse a una entidad de voluntariado aumenta su eficacia. Considerando las charlas de motivación para el voluntariado como “algo relevante” el 56% de las entidades encuestadas.

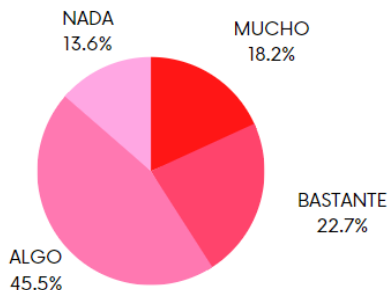
Gráfico: 3.6. Acceso a la entidad por charlas, conferencias o actividades similares.



Fuente. Elaboración propia.

La invitación a través de Internet sube la expectativa de incorporación a entidades de voluntariado; tal vez porque se haya convertido ésta en el medio de comunicación personal más utilizado por la población. Aun así, aparece como menos efectivo que la invitación personal.

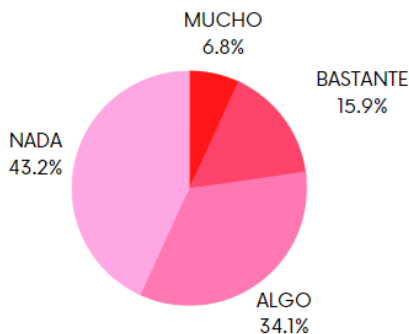
Gráfico: 3.7. Acceso a la entidad por internet (nuestra página Web, perfiles en redes sociales, etc.).



Fuente. Elaboración propia.

Las instituciones públicas o servicios sociales no parecen tampoco ser muy relevantes a la hora de incorporarse a una entidad de voluntarios.

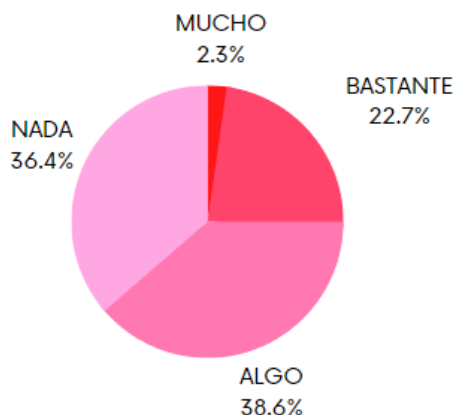
Gráfico: 3.8. Acceso a la entidad por instituciones públicas o servicios sociales.



Fuente. Elaboración propia.

Las agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado en su función de incorporar voluntarios a las distintas entidades parecen tener una eficacia similar a la que tiene la publicidad en general. Es decir, las principales entidades que tienen como objetivo la animación al voluntariado no aciertan con los canales de comunicación con los potenciales voluntarios.

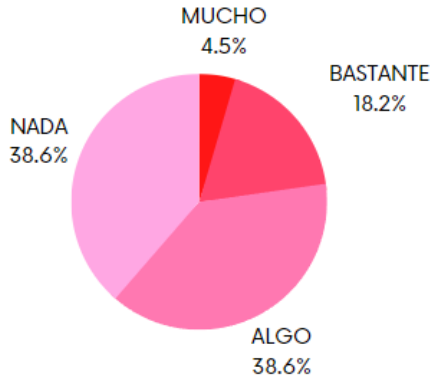
Gráfico: 3.9. Acceso a la entidad a través de agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado.



Fuente. Elaboración propia.

Las campañas de información acerca del voluntariado en centros educativos tienen una repercusión similar a la publicidad y otros medios. Evidentemente será necesario cambiar los canales de comunicación con los más jóvenes. Quizás testimonios personales de jóvenes o implementar más programas de Aprendizaje servicio en los centros escolares que motiven a los jóvenes a comprometerse con su entorno.

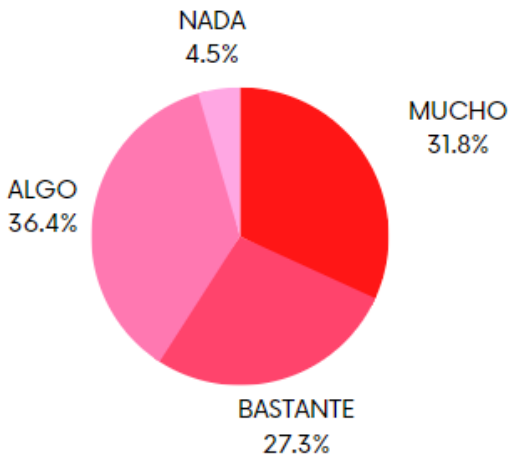
Gráfico: 3.10. Acceso a la entidad por información en centros educativos.



Fuente. Elaboración propia.

De nuevo, más de la mitad de los voluntarios lo son a través de personas conocidas cercanas, que transmiten su experiencia personal positiva a cerca de la entidad de voluntariado en cuestión.

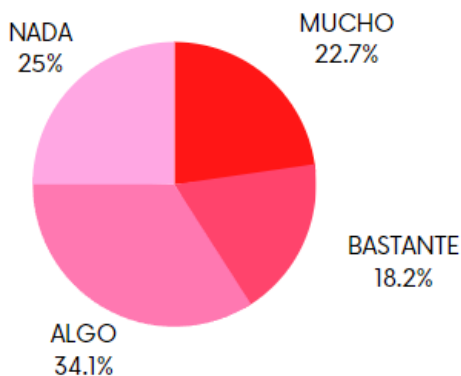
Gráfico: 3.11. Acceso a la entidad mediante otras personas voluntarias.



Fuente. Elaboración propia.

Aunque un 25% no consideran nada relevante el haber sido previamente beneficiario de la entidad de voluntariado para entrar en ella como voluntario, sí lo facilita el conocimiento previo que se pueda tener de dicha institución.

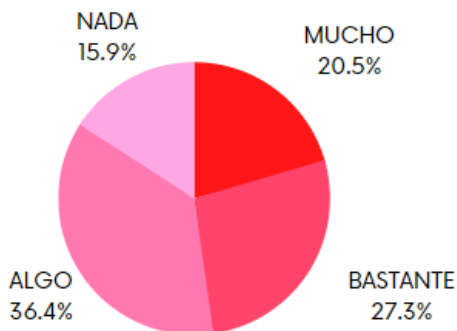
Gráfico: 3.12. Acceso a la entidad por ser o haber sido persona usuaria de la entidad.



Fuente. Elaboración propia.

Aumenta un poco la valoración cuando el beneficiario de la acción voluntaria ha sido algún familiar del que acaba siendo voluntario/a. Es interesante que casi un 59% de los actuales voluntarios/as consideren que ha influido el que un familiar haya sido beneficiario del voluntariado. Así pues, existe un yacimiento de voluntarios importantes entre los familiares de los beneficiarios.

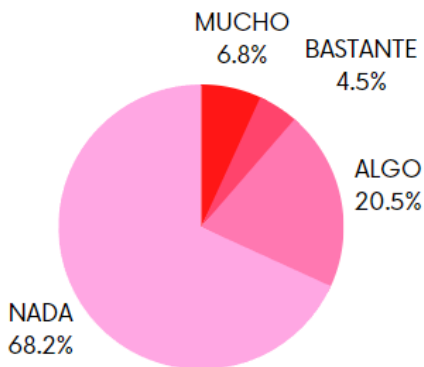
Gráfico: 3.13. Acceso a la entidad por ser familiares de personas usuarias.



Fuente. Elaboración propia.

No parece que las aplicaciones informáticas de contacto para voluntariado estén teniendo, por el momento, resultados relevantes.

Gráfico: 3.14. Acceso a la entidad mediante Apps (Voluncloud u otras similares)



Fuente. Elaboración propia.

En la tabla 3.14 se muestra un resumen con los porcentajes de las opiniones de las entidades en cuanto a las vías por las que sus voluntarios han accedido a la entidad y a la acción voluntaria. Destacándose en rojo los porcentajes considerados más significativos.

Tabla 3.14. Medios a través de los cuales ha conocido el voluntariado y la entidad.

	Mucho	Bastante	Algo	Nada
A través de personas conocidas, amistades o familiares	27,3%	40,9%	25%	6,8%
Por campañas de publicidad que hacemos en la calle (folletos, carteles, pancartas...)	9,1%	15,9%	36,4%	38,6%
Por nuestras campañas publicitarias en prensa, radio o televisión	2,3%	9,1%	29,5%	59,1%
A través de charlas, conferencias o actividades similares	9,1%	15,9%	56,8%	18,2%
Por internet (nuestra página Web, perfiles en redes sociales, etc.)	18,2%	22,7%	45,5%	13,6%
Por instituciones públicas o servicios sociales	6,8%	15,9%	34,1%	43,2%
A través de agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado.	2,3%	22,7%	38,6%	36,4%
Por información en centros educativos	4,5%	18,2%	38,6%	38,6%
Mediante otras personas voluntarias	31,8%	27,3%	36,4%	4,5%
Por ser o haber sido persona usuaria de la entidad	22,7%	18,2%	34,1%	25%
Por ser Familiares de personas usuarias	20,5%	27,3%	36,2%	15,9%
Apps (voluncloud u otras similares)	6,8%	4,5%	20,5%	68,2%

Fuente. Elaboración propia.

Tareas que realizan los voluntarios/as.

A las personas que han respondido al cuestionario en nombre de las entidades se les ha pedido que manifiesten cuáles son las actividades que preferentemente realizan los voluntarios en sus entidades. Entre las tareas propuestas en el cuestionario destacan las externas a las entidades mismas como el “Apoyo a Actividades Asociativas” (79,5%), el “Acompañamiento a personas” (52,3%) y la “Difusión, comunicación y sensibilización “ (63,6%). En un segundo nivel están las que son autocentradas en el autosostenimiento de las mismas entidades como la “Organización interna y gestión administrativa” (56,8%), “Promoción del voluntariado” (43,25%) y “Captación de fondos “(38,6%).

Tabla 3.15. Tareas que realizan los voluntarios.

Tareas	Frecuencias	Porcentajes
Acompañamiento a personas	23	52,3%
Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...)	35	79,5%
Organización interna y gestión administrativa	25	56,8%
Difusión, comunicación, sensibilización	28	63,6%
Incidencia política	4	9,1%
Captación de fondos	17	38,6%
Promoción del voluntariado	19	43,25
Otro	4	9,1%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

Instrumentos de gestión de los voluntarios en las entidades.

Las herramientas o procedimientos que utilizan las entidades para la gestión del voluntariado es un aspecto fundamental para

elaborar el perfil de dichas entidades. El uso o no de algunas de las herramientas nos permite conocer el grado de institucionalización de las entidades.

Las herramientas legales, como el tener un Seguro o la previa Información sobre los derechos y deberes, son las más presentes en las entidades. Así como las herramientas de gestión de personal como son la existencia de Personas responsables de voluntariado o el Acompañamiento de los voluntarios en sus gestiones. Siendo la información de la Agenda 2030 y de los ODS las herramientas de menor relevancia de todas con un 22,7%.

Las herramientas que las entidades señalan más como existentes, son aquellas que podríamos considerar básicas: acuerdo de incorporación, seguro, carta de derechos y deberes, así como, formación sobre la entidad. Sin embargo hay que señalar que entre un 25% y un 39% de entidades señalan dichas herramientas como existentes. Es preocupante que aún existan entidades que no utilicen algunas medidas fundamentales.

Existen varias herramientas que tienen escasa presencia en las entidades “la formación sobre la agenda 2030” los “planes de igualdad o transparencia”. Esto es significativo porque el plan de igualdad debería ser muy importante en un colectivo donde las mujeres son una gran mayoría y la transparencia debería ser un principio básico de las entidades de voluntariado.

Es importante destacar la poca integración de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) en las entidades. Esto supone que existen déficits de visión global en la sensibilidad de las entidades de voluntariado.

Debemos considerar que las diferencias en los porcentajes de respuestas sobre las herramientas de gestión en las entidades puede tener que ver también con el perfil de las personas que han respondido la encuesta y su grado de conocimiento y participación en las propias entidades.

Tabla 3,16: . Herramientas de gestión de las entidades de voluntariado.

Herramientas	Frecuencias	Porcentajes
Acuerdo de incorporación.	33	75%
Plan o programa de voluntariado	29	65,9%
Persona responsable de voluntariado	32	72,7%
Código ético de voluntariado	23	52,3%
Seguro para personas voluntarias	38	86,4%
Información/formación sobre la Agenda 2030	9	20,5%
Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias	25	56,8%
Plan de igualdad	18	40,9%
Portal de transparencia	18	40,9%
Información sobre los derechos y deberes como voluntario/a	33	75%
Información y formación sobre la entidad y las funciones de voluntariado	37	84,1%
Acompañamiento a lo largo del voluntariado	31	70,5%
Integración de los ODS en el voluntariado	10	22,7%
Certificado de la acción voluntaria	27	61,4%
Evaluación de la satisfacción de voluntariado	27	61,4%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

Áreas de trabajo de los voluntarios en las entidades.

En cuanto a las áreas de trabajo de los voluntarios de las entidades, destacan la “Promoción de la participación social y el voluntariado” (47,7%), la “Formación y capacitación” (45,5%), la “ Promoción y defensa de los derechos de las personas” (40,9%), el “Apoyo al Empoderamiento personal” (38,6%), el “Bienestar familiar”

(36,4%) y la “Atención a personas dependientes” (31,8%). Siendo las áreas de trabajo menos realizadas la Protección de los animales y el Sinhogarismo (4,5%) así como el Acceso a la vivienda (6,8%).

Del recuento de las respuestas a esta pregunta claramente podemos concluir lo que ya habíamos constatado en la pregunta sobre el ámbito de actuación de las entidades de voluntariado. Las áreas de trabajo más frecuentemente señaladas por las entidades son las del ámbito de la acción social. Sólo el trabajo con el “Sinhogarismo”, “Diversidad afectivo-sexual” y “Erradicación de la trata de personas” tienen poca presencia, pero es lógico porque son áreas de trabajo minoritarias en el mundo del voluntariado.

Tabla 3.17. Áreas de trabajo de los voluntarios de la entidad

Áreas de trabajo de los voluntarios	Frecuencias	Porcentajes
Acceso a la vivienda	3	6,8%
Acceso al empleo	8	18,2%
Atención a personas en situación de dependencia	14	31,8%
Bienestar de la familia	16	36,4%
Apoyo al desarrollo personal y reinserción social,empoderamiento personal	17	38,6%
Diversidad afectivo-sexual	4	9,1%
Erradicación de la trata de personas	3	6,8%
Formación y capacitación	20	45,5%
Igualdad y equidad entre hombres y mujeres	12	27,3%
Igualdad y equidad étnico-cultural	9	20,5%
Promoción del acceso a la cultura	8	18,2%
Promoción del acceso a la educación	8	18,2%
Promoción y defensa de los derechos de las personas	18	40,9%
Sinhogarismo	2	4,5%
Violencia de género	7	15,9%
Cuidado del medio ambiente	9	20,5%
Protección de los animales	2	4,5%
Desarrollo comunitario	12	27,3%
Promoción de la participación social y el voluntariado	21	47,7%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

Instrumentos de seguimiento y control

Es de destacar que, más de la mitad (56,8%) de las entidades tienen todas las fases del ciclo de gestión del voluntariado. Siendo las fases menos implementadas las de finalización del voluntariado, ya sea por cierre de la actividad voluntaria o por desvinculación a través de contacto posterior.

Aunque ciertamente el 56% de las entidades declaran usar todos los instrumentos, hay que destacar que casi la mitad de las entidades no usan estos instrumentos, lo que nos debe hacer reflexionar sobre el grado de autogestión que tienen las propias entidades.

Tabla 3.18. Fases del ciclo de gestión implementadas en la entidad.

Fases implementadas del ciclo de gestión	Frecuencias	Porcentajes
Captación y selección	14	31,8%
Acogida	15	34,1%
Acompañamiento y seguimiento	14	31,8%
Cierre de la actividad voluntaria	3	6,8%
Vinculación, contacto posterior	5	11,4%
Todas	25	56,8%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

Los procedimientos para confirmar las tareas de los voluntarios, sometiendo a examen la labor de los voluntarios para corregirla o reorientarla, se realizan en su mayoría durante el proceso de Coordinación (88,6%) y Supervisión (77,3%). Siendo utilizados los Procedimientos del sistema de calidad sólo por un 13,6% de las entidades. Es destacable que los procedimientos para certificar la calidad de un servicio de voluntariado son privativos de las grandes entidades con muchos recursos económicos y humanos.

Preocupante es también que sólo un 56,8% utilizan la evaluación para valorar la acción de los voluntarios.

Tabla 3.19. Acciones de comprobación de las tareas de los voluntarios

Acciones de comprobación	Frecuencias	Porcentajes
Supervisión	34	77,3%
Coordinación	39	88,6%
Evaluación	25	56,8%
Procedimientos del sistema de calidad	6	13,6%
Ninguna de las anteriores medidas	0	0%
No contesta	0	0%

Fuente: elaboración propia

3.3. LAS ENTIDADES Y LOS ODS

Dada la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la implicación de las entidades de voluntariado en ámbitos que están directamente conectados a los 17 objetivos, cabría pensar que las entidades han tomado conciencia, han formado a sus miembros y trabajado en torno a ellos.

Tabla 3.20. Agenda 2030.

Objetivos de Desarrollo Sostenible	Frecuencias	Porcentajes
Está dirigida por personas y equipos que conocen los ODS y los tienen en cuenta en la política de la organización	17	38,6%
Tiene una política ambiental clara que se refleja en un sistema de gestión ambiental (sobre ruidos, residuos, gestión del agua, empresas proveedoras, etc.)	21	47,7%
Ha analizado el contexto y su papel en el mismo con un enfoque multidimensional de las necesidades, tomando como claves las propuestas de los ODS	23	52,3%
Ha identificado potenciales alianzas con otras organizaciones sociales para avanzar en sus objetivos estratégicos o complementarios	10	22,7%
Su política de recursos humanos tiene un enfoque de integración de personas con discapacidad y de interculturalidad	15	34,1%
Informa y forma sobre los ODS a las personas contratadas y voluntarias	23	52,3%
No contesta	11	25%

Fuente: elaboración propia

Sin embargo, es significativo señalar que una cuarta parte de los encuestados no ha contestado esta pregunta. Un 52% de las entidades que han contestado han “analizado el contexto y su papel en el mismo” y un porcentaje similar han “informado y formado sobre los ODS a las personas contratadas y voluntarias”. En todo caso, la frecuencia de respuestas a las preguntas es tan dispar que muestra que hay una gran diversidad de conocimiento acerca de los ODS. Si han sido 17 de 44 las entidades que dicen tener dirigentes

en sus entidades concedores de los ODS es extraño que en las siguientes respuestas sean algunos más o menos los que manifiestan posturas afines a los ODS.

Evidentemente se hace necesario que las entidades de voluntariado tomen mayor conciencia sobre el papel que tiene y pueden tener en la promoción, compromiso y defensa de los ODS o Agenda 2030.

4. EL PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN GRANADA

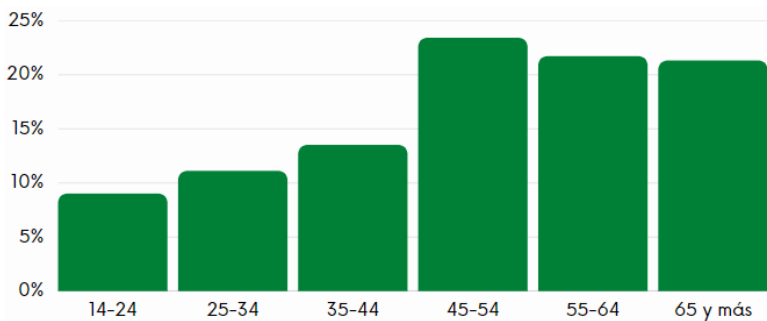
4.1. RASGOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Edad del voluntariado

En cuanto a la edad de las personas voluntarias que participan en proyectos de voluntariado en la provincia de Granada, el 33,6% tiene menos de 45 años. El voluntariado se concentran fundamentalmente en el tramo de edad entre los 45 y 65 o más años (66,4%).

En cuanto a la edad de las personas voluntarias que han contestado el cuestionario encontramos que el 20,1% entran dentro de la categoría de jóvenes y un porcentaje muy similar son mayores de 65 años, con un 21,3%, lo que nos deja que el mayor porcentaje está entre los adultos de entre 35 a 64 años con un 58,6%. Estos porcentajes son muy similares a los obtenidos en Andalucía en 2013 (Ballesteros Alarcón, 2013). Sin embargo, hay cierta disparidad respecto al nivel nacional donde los jóvenes representan un 32,3% (PVE, 2021).

Gráfico 3.1. Edad de las personas voluntarias

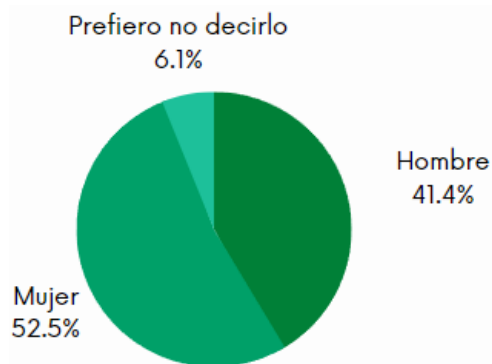


Fuente: elaboración propia.

Sexo

En cuanto al sexo de las personas que integran la muestra de voluntariado que respondieron el cuestionario, el 41,4% son hombres, mientras que el 52,5% son mujeres. Un 6,1% de las personas voluntarias prefirieron no responder esta pregunta. Nuestros resultados son coherentes con las investigaciones de la PVE (2018) y de Andalucía (Ballesteros Alarcón, 2013), denotando una amplia feminización del voluntariado.

Gráfico 3.2. Sexo de las personas voluntarias

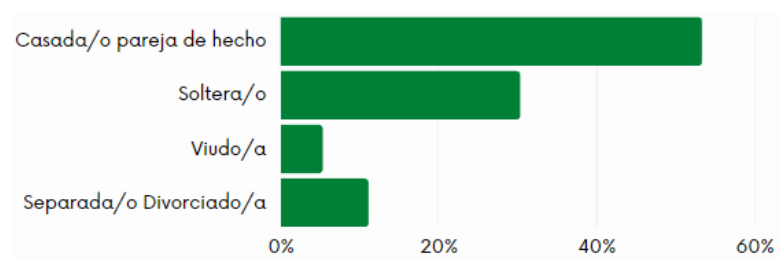


Fuente: elaboración propia.

Estado civil

En cuanto al estado civil de las personas voluntarias que respondieron el cuestionario, el 53,3% está casada o tiene pareja, el 30,3% está soltera, el 11,1% está separada o divorciada y el 5,3% es viuda.

Gráfico 3.8. Estado civil de las personas voluntarias



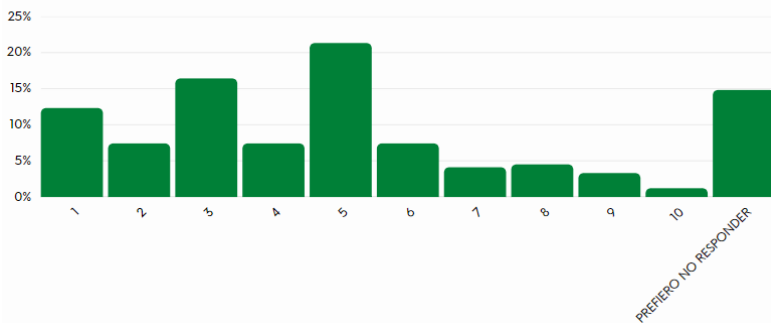
Fuente: elaboración propia.

Fuente: elaboración propia.

Es interesante constatar que una mayoría del voluntariado que han respondido están casados o tienen pareja estable, lo que supone que tener vida familiar o compromiso familiar no es un impedimento o un desincentivador para el voluntariado.

Opción política

Gráfico 3.3. Opción política de las personas voluntarias
1 posición más de izquierdas y 10 más de derechas



Nota. Siendo 1 la posición más a la izquierda y 10 la posición más a la derecha.
Fuente: elaboración propia.

El posicionamiento político de las personas voluntarias se inclina claramente hacia la izquierda, con un porcentaje de un 43,5% que se identifican entre los números del 1 al 4, seguido de un 21,3% que se identifican con el centro político o que no se posicionan políticamente (número 5), seguido muy de cerca por un 20,5% de voluntarios que se identifican con la derecha (números del 6 al 10). Un 14,7% de las personas voluntarias prefirieron no responder esta pregunta.

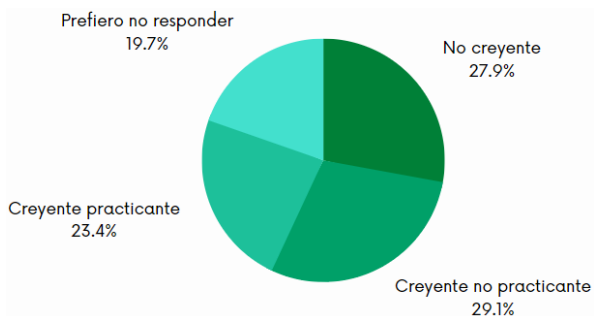
La opción ideológica en nuestra muestra es coherente con éste mismo dato en el estudio de la PVE (2018), donde un 47,8 % se manifestaba orientado hacia la izquierda mientras que solo un 13,4% optarían por una postura conservadora.

Opción religiosa

El 52,5% de las personas voluntarias que respondieron el cuestionario son creyentes, de las cuales un 29,1% se consideran no practicantes, mientras que un 23,4% se consideran practicantes de su religión. El 27,9% de las personas voluntarias se consideran

no creyentes. Un 19,6% de las personas voluntarias prefirieron no responder esta pregunta. Como vemos, el factor religioso no parece ser determinante para hacerse voluntario, aunque la mayoría son creyentes, pues 2 de cada 3 así lo manifiestan. Estos porcentajes son casi idénticos a los obtenidos a nivel nacional en 2018 (PVE, 2018).

Gráfico 3.4. Opción religiosa de las personas voluntarias



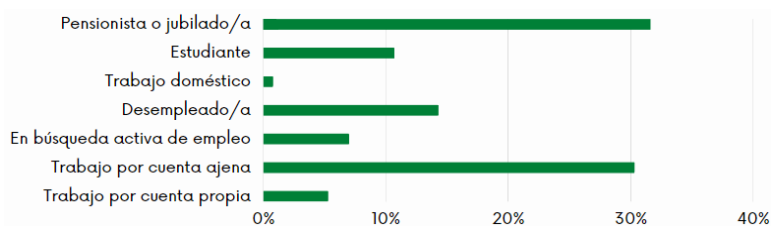
Fuente: elaboración propia.

Situación laboral

En cuanto a la situación laboral de las personas voluntarias, los dos grandes grupos son: pensionistas o jubilados/as (31,6%) y trabajadores por cuenta ajena (30,3%). El resto de los perfiles son, de mayor a menor porcentaje, desempleados (14,3%), estudiantes (10,7%), parados en busca activa de empleo (7%), trabajadores por cuenta propia (5,3%) y trabajadores domésticos (0,8%).

Como podemos observar hay una gran parte del voluntariado que son personas “no ocupadas”: jubilados, estudiantes y desempleados. Lo que nos lleva a pensar que la acción voluntaria está relacionada con una mayor disposición de tiempo libre.

Respecto a los datos obtenidos en 2001 en Granada (Ballesteros Alarcón, 2001b), han disminuido en un 15% los estudiantes y aumentado el número de pensionistas.

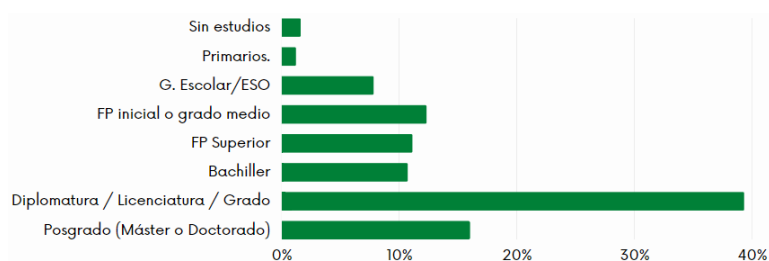
Gráfico 3.5. Situación laboral de las personas voluntarias

Fuente: elaboración propia.

Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios de las personas voluntarias, destaca el porcentaje que cuentan con una diplomatura, licenciatura o grado (39,3%), que junto al 16% que tienen estudios de posgrado nos muestra un voluntariado muy bien formado con estudios superiores (55,3%). Por otro lado, un 12,3% del voluntariado cuentan con una FP de grado medio y un 11,1% del voluntariado con una FP superior. En cuanto al resto de las personas voluntarias, un 10,7% de voluntarios tienen estudios de Bachillerato, un 7,8% de voluntarios han terminado sus estudios de ESO y un 1,2% de voluntarios solo tienen estudios de Primaria. El 1,6% de las personas voluntarias se declararon “sin estudios”.

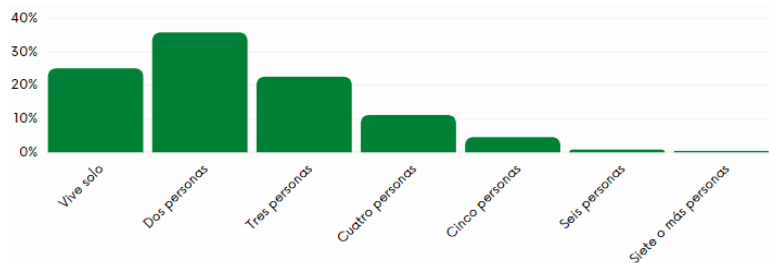
Si comparamos nuestros datos con los datos obtenidos en 2001 en Granada, ha aumentado considerablemente el nivel de estudios del voluntariado a nivel universitario, lo que supone una mayor cualificación académica de éste.

Gráfico 3.6. Nivel de estudios de las personas voluntarias

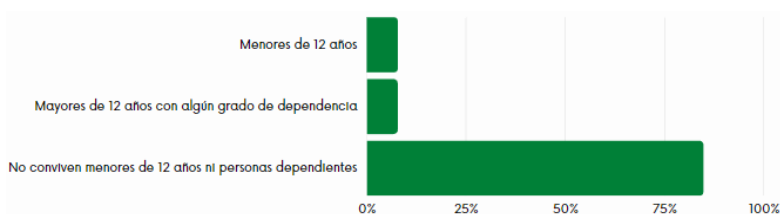
Fuente: elaboración propia.

Forma de Convivencia

En cuanto a la forma de convivencia del voluntariado, los datos obtenidos reflejan que la gran mayoría conviven con una o dos personas. Estos datos, si los relacionamos con el estado civil, nos hacen pensar que la mayoría de las personas voluntarias están casadas o viven en pareja.

Gráfico 3.7. Número de personas que conviven el hogar

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.8. Número de menores que viven en el domicilio

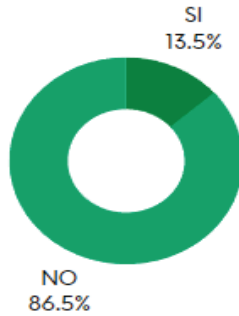
Fuente: elaboración propia.

Es significativo también el número de los encuestados/as que viven solos/as, un 25%, lo que supone de una parte que la vida familiar no es un desventaja para hacer voluntariado y que aquellos que viven solos pueden así mismo encontrar el voluntariado como una vía de socialización. Así mismo vemos que la mayoría de los encuestados no tienen cargas familiares ni son cuidadores de personas dependientes.

Voluntarios con discapacidad

Con el objetivo de valorar el grado de inclusión que tiene el voluntariado se ha preguntado a los encuestados si tienen o no alguna discapacidad. Como podemos observar, en el gráfico solo el 13,5% de los voluntarios tienen alguna discapacidad. Este porcentaje aunque puede parecer insignificante es equiparable al volumen de personas con discapacidad en la población general.

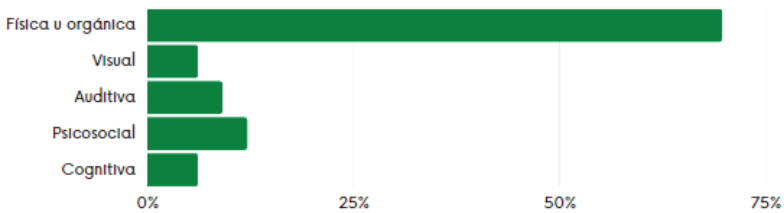
Gráfico 3.9. Número de personas voluntarias que tienen alguna discapacidad



Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la discapacidad más frecuente es la física la que predomina entre las personas voluntarias.

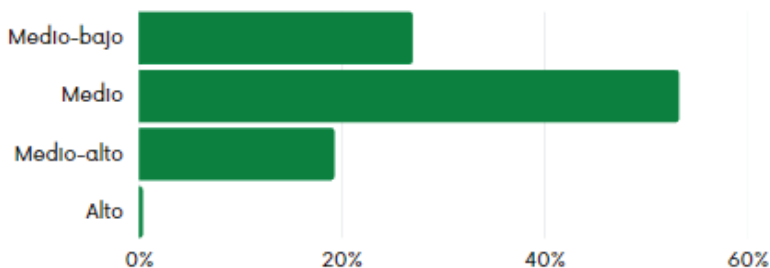
Gráfico 3.10. Tipo de discapacidad que tiene la persona voluntaria



Fuente: elaboración propia.

Nivel socioeconómico

El 53,3% de las personas voluntarias que respondieron el cuestionario se ubican en un nivel socioeconómico medio. El 27% de las personas voluntarias se ubican en un nivel socioeconómico medio-bajo. El 19,3% de las personas voluntarias se ubican en un nivel socioeconómico medio-alto. En cuanto al resto de las personas voluntarias, una sola persona (0,4%) se ubica en un nivel socioeconómico alto.

Gráfico 3.11. Nivel socioeconómico de las personas voluntarias

Fuente: elaboración propia.

Si comparamos los datos con los resultados a nivel nacional y autonómico del 2018 y el 2001, podemos comprobar las diferencias. Sin duda, se ha producido un cierto empobrecimiento de la situación económica del voluntariado.

Tabla 3.1. Nivel socioeconómico del voluntariado

Nivel socioeconómico.	Así somos en 2018. Nacional (PVE, 2018)	Granada 2001 (Ballesteros, 2001)
Bajo.	12.51%	18%
Medio	60,36%	68%
Alto	23.8%	14%

Fuente: elaboración propia.

País de nacimiento

Casi la totalidad de las personas que integran la muestra de voluntariado que respondieron el cuestionario han nacido en España (79,1%). El resto han nacido en otros países, entre los cuales destaca el número de personas nacidas en países de América del Sur (8,2%) y en otros países europeos (5,7%).

Tabla 3.2.. País de nacimiento de las personas voluntarias

País de nacimiento	Frecuencias	Porcentajes
España	193	79,1%
País de la Unión Europea	4	1,6%
País de Europa (no UE)	10	4,1%
País de Asia	2	0,8%
País del Norte de África	8	3,3%
País subsahariano	3	1,2%
País de América del Norte	2	0,8%
País de Centro América	2	0,8%
País de América del Sur	20	8,2%

Fuente: elaboración propia.

Evidentemente el número de extranjeros presentes en el voluntariado es coherente con el de extranjeros en el país. Si tenemos en cuenta que la población extranjera en Andalucía es del 7,77% de la población, podemos considerar que los extranjeros residentes en Granada presentes en el voluntariado supongan un número estimable (20,9%).

Lugar de residencia

El 36,5% de las personas voluntarias que participaron en la encuesta viven en la ciudad de Granada. El resto viven en pueblos de la provincia (63,5%).

Tabla 3.3. Tamaño del lugar de residencia de las personas voluntarias

Tamaño del lugar de residencia	Frecuencias	Porcentajes
Menos de 10.000 habitantes	49	20,1%
Entre 10.000 y 50.000 habitantes	71	29,1%
Entre 50.000 y 200.000 habitantes	35	14,3%
Más de 200.000 habitantes	89	36,5%

Fuente: elaboración propia.

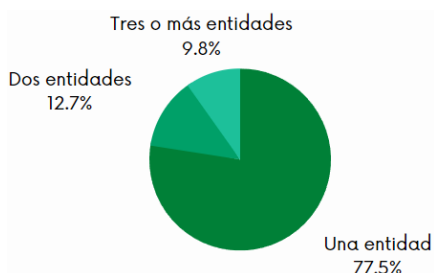
4.2. FORMAS DE VOLUNTARIADO

Número de entidades

En otros estudios realizados sobre voluntariado tanto nacionales como internacionales, se muestra que muchos voluntarios cuando están comprometidos lo están con varias entidades.

Casi la totalidad de las personas voluntarias que respondieron la encuesta participan en una sola entidad de voluntariado (77,5%). No obstante, un 12,7% de las personas voluntarias participan en dos entidades de voluntariado, mientras que un 9,8% participan en tres o más entidades de voluntariado. Así comprobamos como uno de cada cuatro personas voluntarias participa en más de una entidad de voluntariado.

Gráfico 3.12. Número de entidades en las que participan las personas voluntarias



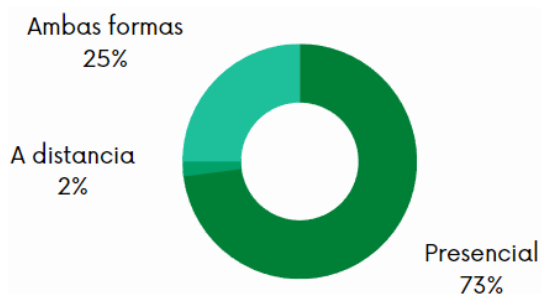
Fuente: elaboración propia.

Tipo de voluntariado

El 73% de las personas voluntarias realizan su actividad de voluntariado de forma presencial. Tan solo un 2% realizan su actividad de voluntariado a distancia, virtualmente. El 25% de las personas voluntarias declaran participar “en ambas modalidades” (presencial y a distancia).

Si bien con la pandemia se ha reforzado el voluntariado virtual, sigue siendo aún residual el voluntariado que sea hace en forma virtual exclusivamente. En el futuro sería importante explorar cuáles son los sectores donde éste tipo de voluntariado tiene más presencia.

Gráfico 3.13. Tipo de voluntariado de las personas voluntarias

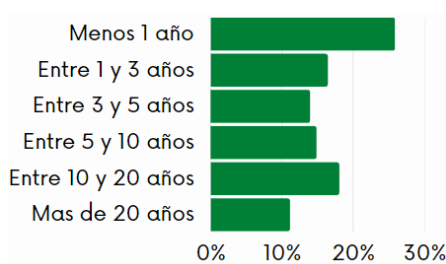


Fuente: elaboración propia.

Antigüedad

Como podemos apreciar en el Gráfico 3.14 el grado de antigüedad de las personas voluntarias como tales es bastante elevado. El 57,8% del voluntariado lleva más de 3 años como tales, lo que supone un alto grado de adherencia y permanencia a la causa en la que están implicados.

Gráfico 3.14. Antigüedad en el voluntariado

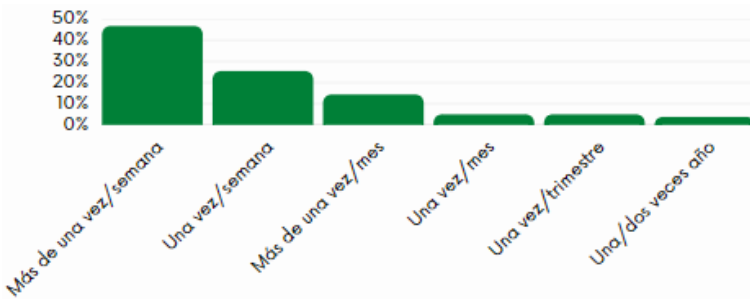


Fuente: elaboración propia.

Grado de frecuencia

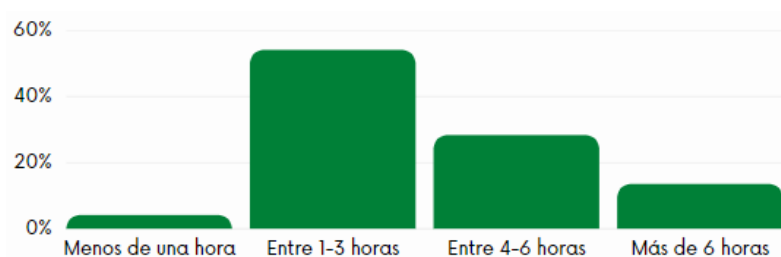
Igualmente sucede con el grado de implicación en las actividades voluntarias. El 72,1% del voluntariado realiza actividades como tales una o más veces por semana lo que supone una alta frecuencia. Estos números arrojan que los datos son casi idénticos a los obtenidos por la PVE a nivel nacional en 2018 (PVE, 2018).

Gráfico 3.15 Frecuencia en la acción voluntaria



Fuente: elaboración propia.

Igualmente, el grado de dedicación a la acción voluntaria son datos casi idénticos a los obtenidos a nivel nacional en 2018. El 81,4% de las personas voluntarias dedican entre 1 y 6 horas cada vez que realizan dicho servicio.

Gráfico 3.16. Dedicación a la acción voluntaria

Fuente: elaboración propia.

Si damos por buena la cantidad estimada de 59.633 voluntarios en la provincia de Granada, considerando el 6,5% de la población según los datos obtenidos por la PVE en sus series anuales desde 2017, podríamos establecer que teniendo en cuenta el 71,1% de voluntarios que tienen actividad una vez a la semana y teniendo en cuenta que el 81,4 % de ellos hace de media 3 horas de voluntariado nos arroja 69.780 horas de voluntariado a la semana en la provincia de Granada. Cifra que sin duda es muy importante en cuanto a lo que puede aportar al bienestar y al desarrollo local.

Donde recibió información para incorporarse al voluntariado

Un dato muy importante para considerar las formas en que se difunde el voluntariado y se pueden captar por parte de las entidades es conocer la vía o canal de conocimiento de ésta realidad.

Como podemos comprobar por el gráfico 3,17 siguen siendo los testimonios y comunicación personal lo que difunde mejor el voluntariado y a su vez incorporarse a ésta actividad.

Gran parte de las personas voluntarias que participaron en la encuesta accedieron a una entidad o plataforma de voluntariado a través de un conocido (45,9%). También es importante resaltar que un 13,1% de las personas voluntarias ya fueron o han sido voluntarios en entidades de voluntariado y que un 8,6% son familiares de otras personas voluntarias. Otras formas de conocimiento de entidades de voluntariado que cabe destacar son: a través de

otras personas voluntarias (31,6%), internet (18,4%), instituciones públicas o servicios sociales (10,2%), entidades y plataformas de voluntariado (9,8%) y campañas de publicidad en prensa, radio o televisión (8,6%).

Tabla 3.4. Modo de conocimiento de la entidad de voluntariado por parte de las personas voluntarias

Modo de conocimiento	Frecuencias	Porcentajes
Personas conocidas (amigos/as y familiares)	112	45,9%
Campañas de publicidad a pie de calle	19	7,8%
Campañas de publicidad en prensa, radio, TV	21	8,6%
Charlas, conferencias y seminarios	19	7,8%
Internet	45	18,4%
Instituciones públicas o servicios sociales	25	10,2%
Entidades y plataformas de voluntariado	24	9,8%
Centros educativos	13	5,3%
Otras personas voluntarias	77	31,6%
Fui usuario/a de una entidad de voluntariado	32	13,1%
Soy familiar de una persona usuaria	21	8,6%

Fuente: elaboración propia. *Nota.* Los participantes pudieron marcar más de una opción.

Es interesante que en veinte años que han pasado desde el estudio que se realizó en 2001 no ha cambiado excesivamente el modo de comunicación del voluntariado. En el anterior estudio en Granada (2001), las personas voluntarias destacaban como canal de conocimiento igualmente por amistades, familiares y, en segundo lugar, charlas y conferencias. Vemos como los nuevos canales como internet o las redes sociales siguen teniendo una incidencia relativamente pequeña en la divulgación.

Incorporación al voluntariado

El proceso de incorporarse al voluntariado difiere en cada persona, no para todos es fácil ni inmediato. Por esta razón, se ha preguntado por su acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones reflejadas en la Tabla 3.5 y referidas al acceso al voluntariado por medio de la entidad.

Tabla 3.5: el acceso a la entidad de voluntariado.

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
El acceso a la información fue sencillo	2,9%	8,2%	51,6%	37,3%
El contacto con la entidad o entidades a las que me dirigí fue sencillo	1,6 %	8,2%	39,8%	50,4%
Me encontré con dificultades porque se pedían perfiles muy específicos	64,8%	27%	5,7%	2,5%
Me encontré con dificultades por falta de flexibilidad en los horarios	58,6%	30,3%	8,6%	2,5%
Se da demasiada importancia a los aspectos burocráticos	22,1%	36,5%	34%	7,4%

Fuente: elaboración propia

La mayoría consideran que fue fácil el acceso a la entidad porque la información y la comunión fueron de fácil acceso. De hecho, la mayoría reconoce que en las entidades no exigen perfiles muy específicos para incorporarse. Según las opiniones mayoritarias, las entidades muestran una gran flexibilidad en cuanto a los perfiles, los horarios, etc. Sin embargo las personas encuestadas reconocen que hay una cierta burocracia en las entidades que dificulta el acceso.

Ámbitos de actuación

Más de la mitad de las personas que integran la muestra de personas voluntarias que respondieron el cuestionario declaran participar en “voluntariado social” (51,6%). Destaca, asimismo, el número de personas voluntarias que participan en “voluntariado sociosanitario” (28,7%), “voluntariado comunitario” (26,6%), “voluntariado educativo” (25%), “voluntariado de ocio y tiempo libre” (19,7%) y “voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo” (12,7%).

Tabla 3.6 Ámbitos de actuación de las personas voluntarias

Ámbitos de actuación	Frecuencia	Porcentajes
Voluntariado social	126	51,6%
Voluntariado comunitario	65	26,6%
Voluntariado ambiental	22	9%
Voluntariado de ocio y tiempo libre	48	19,7%
Voluntariado cultural	26	10,7%
Voluntariado deportivo	12	4,9%
Voluntariado de protección civil	9	3,7%
Voluntariado internacional	31	12,7%
Voluntariado socio-sanitario	70	28,7%
Voluntariado educativo	61	25%

Fuente: elaboración propia.

Nota. Los participantes pudieron marcar más de una opción.

Claramente el voluntariado social es el que destaca entre todos los sectores. La encuesta en Granada arroja cifras muy similares al estudio hecho en España con un 56,8% (PVE, 2021) y en Andalucía con un 39,2% (PVA, 2021). Seguido del socio-sanitario en Andalucía con un 29,4%. Sin embargo, a nivel nacional, los datos muestran en lo socio-sanitario un porcentaje menor, solo el 13,3% en 2021 (PVE, 2021).

El objetivo último de nuestro estudio es comprender en qué forma contribuye el voluntariado a la consecución de los ODS. Nos hemos propuesto hacer una estimación de la relación existente entre los Objetivos y los ámbitos del voluntariado

Como podemos observar en la Tabla 3.7 el voluntariado está directamente relacionado con los diferentes ODS.

Tabla 3.7.- ODS y Ámbitos del voluntariado relacionados

ODS	Ámbitos de actuación del voluntariado	
1. Fin de la pobreza	Voluntariado social Voluntariado socio-sanitario	Voluntariado internacional
2. Hambre cero	Voluntariado social Voluntariado socio-sanitario	Voluntariado internacional
3. Salud y bienestar	Voluntariado social Voluntariado internacional	Voluntariado comunitario Voluntariado socio-sanitario
4. Educación de calidad	Voluntariado de ocio y tiempo libre Voluntariado deportivo Voluntariado educativo	Voluntariado cultural Voluntariado internacional
5. Igualdad de género	Voluntariado social Voluntariado internacional	Voluntariado comunitario
6. Agua limpia y saneamiento	Voluntariado ambiental	Voluntariado internacional
7. Energía asequible y no contaminante	Voluntariado ambiental	
8. Trabajo decente y crecimiento económico	Voluntariado comunitario	Voluntariado internacional
9. Industria, innovación e infraestructura	Voluntariado internacional	

ODS	Ámbitos de actuación del voluntariado	
10. Reducción de las desigualdades	Voluntariado social Voluntariado de ocio y tiempo libre Voluntariado internacional	Voluntariado comunitario Voluntariado socio-sanitario
11. Ciudades y comunidades sostenibles	Voluntariado comunitario Voluntariado de ocio y tiempo libre Voluntariado de protección civil Voluntariado socio-sanitario	Voluntariado ambiental Voluntariado deportivo Voluntariado internacional
12. Producción y consumo responsable	Voluntariado ambiental Voluntariado internacional	
13. Acción por el clima	Voluntariado ambiental Voluntariado internacional	Voluntariado de ocio y tiempo libre
14. Vida submarina	Voluntariado ambiental	
15. Vida de ecosistemas terrestres	Voluntariado ambiental	
16. Paz, justicia e instituciones sólidas	Voluntariado social Voluntariado cultural Voluntariado de protección civil	Voluntariado comunitario Voluntariado internacional
17. Alianzas para lograr los objetivos	Voluntariado social Voluntariado comunitario Voluntariado internacional	

Fuente: elaboración propia.

Tareas de voluntariado

La principal tarea que han marcado los encuestados es la incidencia política. Esto es interesante porque dado que la mayoría de las personas voluntarias lo hacen en el ámbito de lo social esta sea la opción mayormente seleccionada.

Las dos tareas que constituyen la mayor parte de la actividad de las personas voluntarias son: el apoyo a actividades culturales, deportivas, educativas, formativas y sociales (57,4%), es decir las propias de cada entidad y el acompañamiento a personas (51,2%), que es sin lugar a dudas una de las acciones sociales fundamentales. Cabe destacar también las tareas referidas a acciones de difusión, comunicación y sensibilización (37,3%), organización interna y gestión administrativa (36,9%) y promoción del voluntariado (28,3%).

Tabla 3.6.. Tareas de voluntariado de las personas voluntarias

Tareas de voluntariado	Frecuencias	Porcentajes
Acompañamiento a personas	125	51,2%
Apoyo a actividades de diversa índole	140	57,4%
Organización interna y gestión administrativa	90	36,9%
Difusión, comunicación y sensibilización	91	37,3%
Incidencia política	15	6,1%
Captación de fondos	36	14,8%
Promoción del voluntariado	69	28,3%

Fuente: elaboración propia. *Nota.* Los participantes pudieron marcar más de una opción.

Herramientas de gestión del voluntariado que utilizan las entidades

Una forma de conocer cómo son y manejan sus actividades las entidades donde las personas hacen voluntariado es preguntarles por aquellas herramientas que se pueden considerar comunes en la gestión del voluntariado.

Tabla 3.7. Herramientas de gestión del voluntariado que usan las entidades según los encuestados.

	Si	No	NS
Acuerdo de incorporación	74,6%	5,3%	20,1%
Plan o programa de voluntariado	77,9%	4,5%	17,6%
Persona responsable de voluntariado	86,9%	5,3%	7,8%
Código ético de voluntariado	79,9%	5,3%	14,8%
Seguro para personas voluntarias	67,6%	6,6%	25,8%
Información/formación sobre la Agenda 2030	23,4%	20,1%	56,6%
Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias	80,3%	8,6%	11,1%
Plan de igualdad	67,2%	9%	23,8%
Portal de transparencia	61,9%	8,6%	29,5%
Información sobre mis derechos y deberes como voluntario/a	83,6%	4,9%	11,5%
Información y formación sobre la entidad y las funciones de voluntariado	88,9%	3,3%	7,8%
Acompañamiento a lo largo del voluntariado	80,3%	8,2%	11,5%
Integración de los ODS en el voluntariado	36,1%	6,6%	57,4%
Certificado de acción voluntaria	56,1%	13,5%	30,3%
Evaluación de la satisfacción del voluntariado	61,1%	13,9%	25%

Como podemos observar en la tabla 3.7 los porcentajes son muy elevados en aquellas herramientas más comunes como: acuerdo de incorporación, plan o programa de voluntariado, persona responsable de voluntariado, código ético de voluntariado, información y formación sobre la entidad y las funciones de voluntariado, acompañamiento a lo largo del voluntariado e información sobre derechos y deberes como voluntario/a.

Sin embargo, hay que llamar la atención sobre el porcentaje de encuestados que manifiestan desconocer dichas herramientas. Si bien

oscilan según las preguntas entre un 14 y un 25% es preocupante que existan entidades donde sus voluntarios desconocen si existen o no dichas herramientas.

Por ejemplo, solo saben que existe un seguro para voluntarios el 67,2% de los encuestados. ¿Qué sucede con los 32% restantes que no lo conocen?

Nos parece preocupante que sólo en torno al 60% de los voluntarios conozcan que su entidad tiene plan de igualdad o portal de transparencia, certificado de acción voluntaria y evaluación de la satisfacción del voluntariado. Esto supone que hay un porcentaje importante de entidades que carecen de dichos procedimientos o herramientas o en el mejor de los casos sus voluntarios lo desconocen.

Sin embargo y como prueba de coherencia en los resultados las respuestas a las cuestión sobre Información/formación sobre la Agenda 2030 e Integración de los ODS en el voluntariado son especialmente bajas como ya habíamos visto en otros apartados del capítulo 3 por ejemplo.

MOTIVACIONES PARA EL VOLUNTARIADO Y RAZONES PARA LA PERMANENCIA

Uno de los temas más estudiados e investigados en torno al voluntariado desde diferentes disciplinas es el de la motivación. La ciencia política, el derecho y especialmente la psicología se han interesado por conocer qué mueve a una persona a dedicar parte de su tiempo libre, sus competencias e incluso sus recursos económicos a una causa de interés común.

Son clásicas ya las clasificaciones de motivaciones de Clary et al. (1998) en Estados Unidos, o de Chacón y Vecina (1999) en España.

En nuestro cuestionario se han incluido las que son más comunes en los estudios recientes. Motivaciones que podemos dividir entre autocentradas y heterocentradas Chacón y Vecina (2002). Consideramos motivaciones autocentradas aquellas en las que el beneficio de la persona que se hace voluntaria es el objetivo básico de la acción voluntaria. Mientras que en las motivaciones heterocentradas el foco de la acción es externo a la persona voluntaria.

La polémica en torno a las motivaciones parece que ha quedado zanjada al validar con apoyo empírico la denominada “Teoría funcional de las motivaciones del voluntariado” creada por Clary y Snyder en 1991. Según ésta teoría las personas pueden realizar las mismas conductas por diferentes razones y dichas conductas pueden satisfacer funciones psicológicas totalmente diferentes. Así pues en los voluntarios pueden coexistir razones altruistas-heterocentradas y egoístas-autocentradas para explicar porque son voluntarios.

Los mismos autores (Clary et al., 1991) publicaron el Inventario de Funciones del Voluntariado (Volunteer Functions Inventory). Clasificando las motivaciones en torno a 6 grandes grupos: valores, autodefensa del yo, mejora del currículum, ajuste social, conocimiento y mejora del estado de ánimo.

No hay, por tanto, motivaciones buenas o malas, sino motivaciones que mueven a estas personas a hacerse voluntarios.

Por otra parte, las motivaciones no son únicas. Los encuestados han podido responder a todas las cuestiones expresando en una escala cómo de importantes son o no sus motivaciones para cada uno de ellos.

Como podemos observar en la Tabla 3.8, de entre las motivaciones auto-centradas destacan “Aprender algo nuevo y/o hacer algo diferente”, “Mis valores personales” y “Mi relación con personas con problemas como las que atiende la organización”. Estas tres son las consideradas más influyentes para los encuestados. Podemos observar que la mejora del currículum es importante para muchos de los encuestados. Sin embargo, tiene mucho peso el voluntariado como expresión de valores y las relaciones interpersonales que se establecen a través del voluntariado.

Las motivaciones “Conocer a nuevas personas y/o hacer amistades” y “Emplear el tiempo libre”, aún siendo influyentes, están más balanceadas entre la importancia y la indiferencia. Algo similar sucede con la motivación referida a la adquisición de competencias y habilidades, que no parece tener mucho peso.

Tabla 3.8. Motivaciones para hacerse voluntario

N=244	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Motivaciones autocentradas				
Aprender algo nuevo y/o hacer algo diferente	4,9%	14,3%	42,6%	38,1%
Adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales	27,5%	24,6%	26,6%	21,3%
Mis valores personales	1,2%	6,1%	36,5%	56,1%
Conocer a nuevas personas y/o hacer amistades	11,5%	29,9%	35,7%	23%
Emplear el tiempo libre	9,8%	24,6%	43,4%	22,1%
Mi relación con personas con problemas como las que atiende la organización	13,9%	22,1%	34%	29,9%
Motivaciones heterocentradas				
Solidaridad o ayuda a otras personas	0,8%	2	31,6%	65,6%
La eficacia de esa organización para lograr los objetivos que persigue	2,9%	11,1%	53,7%	32,4%
Contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, sostenible igualitaria	1,2%	6,1%	40,2%	52,5%
La proximidad territorial	7%	18,4%	43,9%	30,7%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las motivaciones heterocentradas, observamos que todas ellas tienen una fuerte influencia en la decisión de hacerse voluntario. Podemos afirmar que el voluntariado granadino es claramente altruista constatando las respuestas que han dado la mayoría. Por ejemplo, “Solidaridad o ayuda a otras personas” acumula un 97% de las respuestas.

El cuestionario ha planteado paralelamente a las personas encuestadas cuáles serían las motivaciones o razones para permanecer como voluntarios a lo largo del tiempo. Como vemos en la Tabla 3.9 las motivaciones que más peso tienen para permanecer en la entidad como voluntarios son prácticamente las mismas. Teniendo más peso las razones heterocentradas que las egoístas-autocentradas.

Tabla 3.9. Motivaciones para permanecer como voluntario a lo largo del tiempo

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Motivaciones autocentradas				
Aprender algo nuevo y/o hacer algo diferente.	8,2%	18,9%	43%	29,9%
Adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales.	24,6%	25,4%	27,9%	22,1%
Mis valores personales.	1,2%	2,9%	40,6%	55,3%
Conocer a nuevas personas y/o hacer amistades.	10,9%	31,1%	32,4%	25,8%
Mi relación con personas con problemas como las que atiende la organización.	9,4%	19,3%	38,5%	32,8%
Emplear el tiempo libre.	12,7%	32,8%	34,4%	20,1%
Motivaciones heterocentradas				
Solidaridad o ayuda a otras personas.	0%	1,6%	36,9%	61,5%
La eficacia de esa organización para lograr los objetivos que persigue.	2%	9%	41,1%	41,8%
Contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, sostenible e igualitaria.	0,8%	3,3%	35,7%	60,2%
La proximidad territorial.	7%	18,9%	43,9%	30,3%

Fuente: elaboración propia.

Podemos concluir que las motivaciones que llevan a una persona a hacerse voluntario son las mismas que ayudan a que permanezcan comprometidos a lo largo del tiempo.

HABILIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS

En las motivaciones hemos visto que se les preguntaba a los encuestados que se manifestaran sobre si el aprendizaje de conocimientos o la adquisición de habilidades era motivador. Hemos visto que no eran exactamente las motivaciones más influyentes. Sin embargo, el ejercicio del voluntariado supone de forma consciente o inconsciente la adquisición de experiencias con sus correspondientes aprendizajes y adquisición de habilidades y competencias.

En la siguiente Tabla 3.10, no obstante, podemos ver cuáles creen que son las habilidades y competencias adquiridas más importantes.

Vemos que todas ellas tienen una valoración positiva pero en un modo intermedio (bastante) mayoritariamente.

Tabla 3.10. Habilidades o conocimientos adquiridos a través del voluntariado

	Nada	Poco	Bastante	Mucho
Analizar y resolver problemas	4,9%	20,9%	48,4%	25,8%
Flexibilidad e innovación	5,3%	23,8%	52,5%	18,4%
Iniciativa y autonomía	4,1%	20,1%	53,7%	22,1%
Trabajo en equipo	5,3%	13,9%	48%	32,8%
Planificación y organización	4,9%	21,7%	50%	23,4%
Capacidad de liderar iniciativas	7,4%	27%	46,3%	19,3%
Comunicación interpersonal	3,7%	16,4%	59,8%	20,1%

Fuente: elaboración propia

Podemos concluir que efectivamente el voluntariado contribuye en una forma muy significativa a mejorar éstas que podemos con-

siderar competencias transversales. Constatamos que “trabajo en equipo” es el que más reconocen los encuestados.

TAREAS DEL VOLUNTARIADO.

Determinar cuáles son las tareas en las que se ocupa el voluntariado de una entidad es una labor compleja. Si por algo se caracteriza esta actividad es por la variedad de tareas en las que se comprometen. En el cuestionario se han seleccionado siete categorías de lo que podemos considerar tareas más comunes.

Como es obvio, las tareas que más ocupan a los voluntarios son el “Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...)”. Dado que hemos visto en apartados anteriores que el voluntariado más común es el “social” es lógico que destaque el “Acompañamiento a personas” como la segunda tarea más seleccionada.

Tabla 3.11. Tareas que realizas como voluntario

	Frecuencia	%
Acompañamiento a personas	125	51,2%
Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...)	140	57,4%
Organización interna y gestión administrativa	90	36,9%
Difusión, comunicación, sensibilización.	91	37,3%
Incidencia política	15	6,1%
Captación de fondos	36	14,8%
Promoción del voluntariado	69	28,3%

Fuente: elaboración propia.

Hemos de constatar que la categoría incluida en el cuestionario “Incidencia política” no tiene demasiada presencia. Esto es importante porque indica que el voluntariado actual no tiene en cuenta la militancia vindicativa ante los problemas sociales, medioambientales, etc.

SATISFACCIÓN ACCIÓN VOLUNTARIA.

Por último, se ha preguntado al voluntariado por su grado de satisfacción con el conjunto de su acción voluntaria.

Como ya hemos expresado anteriormente es difícil categorizar por su diversidad los diferentes aspectos de la actividad voluntaria para poder preguntarles sobre el grado de satisfacción que tienen las personas voluntarias.

En la Tabla 3.12 hemos destacado en rojo las respuestas con mayor porcentaje. Es interesante ver como los aspectos que más satisfacción produce al voluntariado son el “trabajo voluntario”, las relaciones con los beneficiarios y la formación específica dentro de la entidad que aunque parezca una obviedad no lo es, si tenemos en cuenta los otros aspectos que se han incluido en el cuestionario.

Sin embargo, es necesario constatar cómo descienden los porcentajes de aquellos aspectos que podemos considerar del funcionamiento interno de las entidades. resultados obtenidos, funcionamiento de la organización y relación con los profesionales.

Tabla 3.12. Indica tu grado de satisfacción con cada uno de estos aspectos de tu acción voluntaria

	N:244	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No aplicable
El trabajo que realizo como voluntario/a		0,8%	3,3%	37,7%	57,4%	0,8%
Los resultados obtenidos por la organización		2,5%	5,3%	43,9%	45,1%	3,3%
El funcionamiento de la organización		1,2%	9%	43,9%	42,6%	3,3%
La relación con profesionales de la entidad		2%	13,9%	40,6%	41,4%	2%
La relación con otras personas voluntarias		2,9%	11,1%	38,9%	43,4%	3,7%
La relación con las personas destinatarias		0,8%	10,2%	32,4%	53,7%	2,9%
La formación y los encuentros ofrecidos por la entidad		3,3%	13,9%	45,1%	54,8%	2,9%
Los canales de comunicación ofrecidos por la entidad		1,6%	13,9%	43%	37,7%	3,7%

Fuente : elaboración propia.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

5.1. DISCUSIÓN

Las organizaciones de Voluntariado

Los hallazgos obtenidos en nuestro estudio sugieren que no ha cambiado en sus rasgos básicos el perfil del voluntariado en la provincia de Granada tanto a nivel organizacional como personal-individual.

Dado que, como se ha planteado anteriormente los estudios realizados en España, Andalucía y Granada no son comparables al estudiar diferentes variables, no es posible hacer de forma exhaustiva una análisis comparativo e evolutivo.

Respecto a las entidades, hemos comprobado que a nivel local no ha cambiado la forma legal que tiene la mayoría de las entidades a diferencia del nivel nacional, así mismo tampoco ha cambiado la antigüedad de las entidades. Es importante como podemos constatar que la evolución de la democracia en España ha provocado que se creen menos entidades de voluntariado que las que se crearon en los años 80 y 90 del siglo pasado. Sin embargo hemos de reconocer que hay también un número importantes de entidades creadas en los últimos 10 años lo que supone que el voluntariado sigue dando respuestas a los retos que van surgiendo en nuestra sociedad.

Dado que la muestra de entidades que hemos obtenido no es demasiado grande, solo 44 entidades, los datos económicos pueden tener cierto sesgo, ya que prácticamente 13 de las entidades que han participado manifiestan tener un presupuesto de más de 100 mil euros, lo que supone un alto nivel económico. La duda mani-

festada, lo es además, dado que la mayor parte de ellas tienen su financiación proveniente de la administración pública, y son muy pocas las que pueden tener acceso a ayudas económicas tan grandes por convocatorias públicas.

A pesar de la evolución que ha tenido en los últimos 40 años el voluntariado, ampliando el espectro de las áreas de trabajo, es el voluntariado social y la atención a diferentes colectivos el que sigue siendo mayoritario. Esto supone que el Estado del bienestar está aún falto de desarrollo y suplementado por el tercer sector en sentido amplio y el voluntariado en sentido restringido. En el caso de Granada hay casi una total coincidencia de los porcentajes entre los resultados del presente estudio y los datos ofrecidos por la Junta de Andalucía en 2021.

En cuanto al número de personas voluntarias que tienen las entidades, son mayoritariamente las que tienen un número bajo de éstos. Sin embargo parece que si hay una relación directa entre presupuesto y número de voluntarios. Igual sucede con el número de trabajadores, claramente a mayor presupuesto mayor número de empleados.

Respecto a la gestión que hacen las entidades de los voluntarios, no tenemos datos que nos permitan comparar como han ido evolucionando a lo largo del tiempo en la provincia de Granada. No obstante, podemos comprobar que las condiciones establecidas por las entidades para la incorporación de los voluntarios son las lógicas: competencia personal, tiempo suficiente y edad.

No ha cambiado a lo largo del tiempo los modos en los que las personas conocen el voluntariado. Sigue siendo el testimonio personal de amigos o familiares lo que anima a las personas a comprometerse como voluntarios. Esto supone que gran parte de los recursos humanos y materiales que se invierten en las campañas de difusión y captación de voluntarios tiene poca eficacia.

No tenemos datos que nos permitan comparar como han evolucionado las tareas que realizan los voluntarios en las entidades. Pero podemos concluir que los voluntarios realizan aquellas tareas que son propias del voluntariado que han elegido, casi siempre, a acción directa con usuarios, mientras que la acción política o la captación de fondos ocupa muy poco tiempo y personas de entre el voluntariado.

En cuanto a la gestión de las entidades, podemos concluir que usan las herramientas tradicionales: “acuerdo de incorporación, plan o programa de voluntariado, persona responsable de voluntariado, seguro para personas voluntarias, cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias, Información sobre los derechos y deberes como voluntario/a, acompañamiento a lo largo del voluntariado, certificado de la acción voluntaria”.

Sin embargo debemos resaltar que son muchas las entidades que admite no usar otras herramientas que en éstos tiempos son muy importante como : “código ético de voluntariado, plan de igualdad, portal de transparencia”.

Por último es preocupante que tengan en tan poca consideración los ODS, siendo las entidades de voluntariado parte de la solución de las metas que se proponen éstos objetivos. Así preguntadas las entidades por : Información/formación sobre la Agenda 2030

Y Integración de los ODS en el voluntariado, son pocas las entidades que admiten tenerlos en cuenta.

En cuanto a las áreas de trabajo que los voluntarios realizan a través de las entidades, éstas se centran en aquellas podemos considerar básicas en el voluntariado social:”promoción y defensa de los derechos de las personas , promoción de la participación social y el voluntariado y bienestar de la familia y apoyo al desarrollo personal y reinserción social, empoderamiento personal”.

En cualquier caso dado que hemos visto que es el voluntariado social es el que más predomina son, por tanto,son las de servicio sociales las que predominan entre las tareas.

Así mismo en la gestión del voluntariado , la mayoría de las entidades siguen las fases de gestión comunes en la mayoría de las entidades y siguen igualmente las clásicas fases de comprobación de la acción voluntaria. Efectivamente no podemos compara estos últimos datos al no coincidir las cuestiones en los diferentes instrumentos usados en los últimos años.

Finalmente en cuanto a los ODS, constatamos que solo la mitad de las entidades son conscientes de dichos objetivos y por tanto los tienen en cuenta en la gestión y funcionamiento de sus entidades.

Las personas voluntarias

Al igual que con las entidades, presentar los resultados sobre el perfil del voluntariado tiene una dificultad importante. Dado que no tenemos estudios con preguntas sobre las diferentes variables que nos ofrezcan respuestas equiparables, no podemos llegar a conclusiones exactas sobre la evolución de éste colectivo o sobre la comparación de la realidad granadina respecto a la andaluza o la española. Solo en algunas variables tenemos datos aproximados especialmente con las series que ha venido haciendo la Plataforma de España.

En cuanto a la Edad de los Voluntarios. Es importante reseñar que la mayoría de los voluntarios se encuentran entre la población adulta. Si bien no podemos minusvalorar el voluntariado joven y el de las personas mayores que siguen siendo, ambos colectivos, un reto incorporarlos a éstas tareas.

Un dato que se mantiene a lo largo de los diferentes estudios (PVE (2018) :Así somos) que hemos podido contratar es el grado de feminización que tiene el voluntariado. Es interesante como el voluntariado en cuanto ocupación con sesgo social y de cuidador está claramente feminizado como otras ocupaciones de carácter social.

En cuanto a las ideas, hay que destacar que ideológicamente predomina la ideología de izquierdas y que la práctica religiosa no es un factor determinante para el compromiso con el voluntariado.

Claramente hay una relación de voluntariado y tiempo libre. Vista la situación laboral de las personas encuestadas, predominan las personas sin actividad laboral remunerada, ya sea porque están jubilados están desempleados o son estudiantes. Creemos que en el futuro sería interesante cruzar la situación laboral y motivaciones para el voluntariado de los encuestados . Así mismo sería interesante contrastar situación laboral y motivaciones para el voluntariado.

Si comparamos los datos actuales con los datos obtenidos en 2001 en Granada, ha aumentado considerablemente el nivel de estudios del voluntariado a nivel universitario, lo que supone una mayor cualificación académica de éste.

En cuanto a la forma de convivencia del voluntariado, los datos obtenidos reflejan que la gran mayoría conviven con una o dos

personas. Estos datos, si los relacionamos con el estado civil, nos hacen pensar que la mayoría de las personas voluntarias están casadas o viven en pareja. Esto desmiente ese estereotipo de que los voluntarios son gente joven y solteros que tienen mucho tiempo libre para dedicarse a la acción solidaria.

A nivel socioeconómico podemos considerar que el voluntariado se encuentra entre el nivel medio y alto.

Si bien con la pandemia se ha reforzado el voluntariado virtual, sigue siendo aún residual el voluntariado que se hace en forma virtual exclusivamente. En el futuro sería importante explorar cuáles son los sectores donde éste tipo de voluntariado tiene más presencia.

En relación al grado de antigüedad de las personas voluntarias como tales es bastante elevado. El 57,8% del voluntariado lleva más de 3 años como tales, lo que supone un alto grado de adherencia y permanencia a la causa en la que están implicados. Igualmente sucede con el grado de implicación en las actividades voluntarias. El 72,1% del voluntariado realiza actividades como tales una o más veces por semana lo que supone una alta frecuencia de datos casi idénticos a los obtenidos a nivel nacional en 2018.

Como hemos constatado en los resultados de las organizaciones, los voluntarios acceden a ésta actividad animados por otros voluntarios, lo que supone que la difusión boca-oído es la más eficaz.

La mayoría de los encuestados consideran que fue fácil el acceso a la entidad porque la información y la comunión fueron de fácil acceso. De hecho, la mayoría reconoce que en las entidades no exigen perfiles muy específicos para incorporarse. Según las opiniones mayoritarias, las entidades muestran una gran flexibilidad en cuanto a los perfiles, los horarios, etc. Sin embargo los encuestados reconocen que hay una cierta burocracia en las entidades que dificulta el acceso.

Referente al campo de actuación del voluntariado destaca el social y el sociosanitario, lo que indica que el voluntariado sigue siendo un importante recurso en la provisión de bienestar por tanto las tareas que realizan los voluntarios están también relacionadas con éste tipo de voluntariado mayoritariamente: “Acompañamiento a personas” y “Apoyo a actividades de diversa índole”.

La mayoría del voluntariado encuestados admiten que las entidades donde llevan a cabo su voluntariado utilizan las he-

herramientas básicas de gestión lo que supone que tienen una buena gestión.

En relación a las motivaciones que mueven a las personas a hacerse voluntarios o a permanecer como tales hemos constatado que están muy equilibradas las motivaciones autocent4adas y las heterocent4adas con un ligero mayor peso las heterocent4adas. Esto supone que básicamente el voluntariado granadino tiene un carácter ético y es bastante solidario.

La mayoría de los voluntarios admiten que ha adquirido importantes competencias haciendo voluntariado, lo que muestra que el voluntariado es una potente herramienta de formación continua y formación para el empleo facilitando la inserción laboral de aquellos que lo necesitan o mejorando las competencias transversales de todos.

Así mismo los voluntarios muestran un alto grado de satisfacción con las tareas que realizan como voluntarios en sus organizaciones, tareas que están vinculadas básicamente al voluntariado social.

5.2. CONCLUSIONES

El presente estudio partía del objetivo de estudiar y analizar como ha evolucionado el voluntariado en la provincia de Granada y especialmente su relación con los Objetivos de desarrollo sostenible en los últimos años desde el estudio que realizamos en 2001.

Una conclusión fundamental a la que podemos llegar es que se hace necesario hacer un estudio en plazos regulares con cuestionarios que no difieran mucho entre ellos para poder comprobar la evolución.

Claramente los resultados que podemos obtener de un estudio con la limitación de medios con la que contamos son limitados y no concluyentes. Se hace necesario hacer una encuesta a la población en general para poder llegar a conclusiones precisas.

En cuanto al desarrollo del estudio podemos concluir que :

- Existe una clara falta de participación de las entidades en éste tipo de estudios. No tenemos claro cuáles pueden ser las razones. Es posible que se esté dando un cierto grado

de burocratización de las entidades y del voluntariado con lo que participar en un estudio que no tiene más objetivo que conocer y describir una realidad no es de interés de las entidades y sus responsables o del voluntariado. Quizás en algunos casos la profesionalización de las entidades pueda llevar a una cierta “funcionarización” de éstas, no teniendo tiempo para el trabajo en red o para la indagación en el conocimiento del colectivo.

- El movimiento voluntario es una realidad tan dinámica y cambiante que es difícil hacer una foto fija de esta realidad.
 - El movimiento voluntario parece no estar muy interesado en ser medido y valorado además con un alto grado de heterogeneidad del movimiento voluntario muchas veces aparece diluido en el Tercer Sector, economía social, etc. Donde podría existir un cierto temor interno a que se conozca la realidad exacta del voluntariado, el valor económico, el empleo que se genera, el impacto general.
 - Falta de conocimiento, reconocimiento y validación de datos sobre el voluntariado por parte de las instituciones públicas y privadas. Falta de toma de conciencia en la agenda política sobre el impacto económico y social que tiene el voluntariado en los regímenes occidentales de bienestar.
 - Ausencia de registros válidos y actualizados de organizaciones de voluntariado y de voluntarios.
 - Existe una clara falta de participación de los voluntarios en la gestión y dinámica de las entidades. A lo largo del estudio hemos podido hablar con voluntarios de entidades muy importantes a los que no había llegado ninguna información sobre el estudio que llevamos a cabo. Esto puede denotar una cierta “instrumentalización” de los voluntarios que realizan sus tareas adecuadamente y con satisfacción pero no llegar a participar de toda la vida de la entidad, no fluyendo tampoco la información en el interior de las entidades.
- La pandemia ha debido de afectar al voluntariado granadino sin embargo no tenemos datos que nos permitan valorar si ha sido en modo negativo o positivo.

Creemos que hay coherencia entre los campos de actuación de los encuestados con lo declarado por las entidades dado que en muchos casos solo tenemos pocas respuestas de cada entidad y probablemente han respondido algunos de los miembros responsables de dichas entidades.

En cuanto a conclusiones con una mirada más amplia podemos considerar :

- El movimiento voluntario hace poco “lobbying“ político para favorecer que el voluntariado está en la agenda política (económica, estadística) del país. Existe poca conciencia del papel sociopolítico que tiene el voluntariado.
- El voluntariado está entre las instituciones que ofrecen mayor credibilidad a la sociedad española. El movimiento voluntario como servicio a los intereses comunes y como forma de participación social está más que consolidado en nuestro contexto. El voluntariado es un valor añadido a las entidades que prestan servicios o crean productos para el interés común.
- La reorientación de la sociedad capitalista europea en la que ha ido adquiriendo mayor protagonismo el Tercer Sector económico junto con la crisis económica y la consiguiente remodelación, reestructuración y retraimiento del Estado del Bienestar está otorgando al voluntariado un papel más amplio.
- Los cambios demográficos también podemos considerarlos determinantes para justificar el grado de reconocimiento del voluntariado que actualmente se da en nuestro contexto europeo. Con el retardo de los jóvenes en la incorporación a la vida laboral y el hecho de que la población adulta anciana sea cada vez más numerosa y en mejores condiciones sociales y de salud, hace que tanto por abajo, en la pirámide, como por arriba se reconozca el voluntariado como una vía de aprendizaje, inserción, socialización, etc.
- En esta misma dirección se considera que el incremento de los movimientos migratorios convierte el movimiento voluntario en una oportunidad para la integración y normalización de inmigrantes.

Existen, así mismo, razones de carácter educativas o formativas. Cada vez está más aceptado y reconocido que el voluntariado es una forma de aprendizaje “no formal” o “informal” que puede proporcionar a los sujetos conocimientos, habilidades y actitudes fundamentales para la adquisición de competencias básicas socio-profesionales. Actualmente, universidades, administraciones y empresas comienzan a considerar el voluntariado como formación complementaria.

ANEXO 1:

CUESTIONARIO A ENTIDADES Y VOLUNTARIOS

CUESTIONARIO A ENTIDADES

Para un mayor y mejor conocimiento de la acción voluntaria, estamos llevando a cabo una investigación en toda España. Una parte de ella va dedicada a recoger información de las entidades y, para ello, te pedimos que rellenes este cuestionario.

¡Muchas gracias!

P.1. ¿Puedes indicar en cuál o cuáles de estos ámbitos del voluntariado desarrollan acciones tu entidad? (Puedes señalar más de una opción)

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

P.2. De manera más específica ¿puedes indicar en cuál o cuáles de las siguientes áreas de trabajo participan las personas voluntarias de tu entidad? (Puedes señalar más de una opción)

Acceso a la vivienda.
Acceso al empleo.
Atención a personas en situación de dependencia.
Bienestar de la familia.
Apoyo al desarrollo personal y reinserción social. Empoderamiento personal
Diversidad afectivo-sexual
Erradicación de la trata de personas.
Formación y capacitación.
Igualdad y equidad entre hombres y mujeres.
Igualdad y equidad étnico-cultural.
Promoción del acceso a la cultura.
Promoción del acceso a la educación.
Promoción y defensa de los derechos de las personas
Sinhogarismo.
Violencia de género.
Cuidado del medio ambiente
Protección de los animales
Desarrollo comunitario
Promoción de la participación social y el voluntariado
Otros

P.3. ¿Puedes indicar en qué grado acceden las personas voluntarias a tu entidad por cada una de las siguientes vías? (mucho, bastante, algo poco)

1. A través de personas conocidas, amistades o familiares
2. Por campañas de publicidad que hacemos en la calle (folletos, carteles, pancartas...)
3. Por nuestras campañas publicitarias en prensa, radio o televisión
4. A través de charlas, conferencias o actividades similares

5. Por internet (nuestra página Web, perfiles en redes sociales, etc.)
 6. Por instituciones públicas o servicios sociales
 7. A través de agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado
 8. Por información en centros educativos
 9. Mediante otras personas voluntarias
 10. Por ser o haber sido persona usuaria de la entidad
 11. Por ser Familiares de personas usuarias
 12. Apps (voluncloud u otras similares)
- Otro:

P.4. Señala, de la siguiente lista, cuáles de las siguientes herramientas emplea regularmente tu entidad. (Puedes señalar más de una opción)

1. Acuerdo de incorporación.
2. Plan o programa de voluntariado
3. Persona responsable de voluntariado
4. Código ético de voluntariado
5. Seguro para personas voluntarias
6. Información/formación sobre la Agenda 2030
7. Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias
8. Plan de igualdad
9. Portal de transparencia
10. Información sobre mis derechos y deberes como voluntario/a
11. Información y formación sobre la entidad y las funciones de voluntariado
12. Acompañamiento a lo largo del voluntariado
13. Integración de los ODS en el voluntariado
14. Certificado de la acción voluntaria
15. Evaluación de la satisfacción de voluntariado

P.5. ¿Puedes decirnos, de manera aproximada, la frecuencia con la que las personas voluntarias colaboran con su entidad? Ordena las siguientes opciones de más habitual a menos habitual

1. Una vez/semana
2. Más de una vez/mes
3. Una vez/mes
4. Una vez/trimestre
5. Una/dos veces al año

P.6. También de manera aproximada, ¿cuánto tiempo dedican cada día, como promedio, las personas voluntarias a colaborar con la entidad? Ordena las siguientes opciones de más habitual a menos habitual

1. Menos de una hora
2. Entre 1-3 horas
3. Entre 4-6 horas
4. Más de 6 horas

P.7. ¿Cuáles de las fases del ciclo de gestión tenéis implementadas en la entidad?

1. Captación y selección
2. Acogida
3. Acompañamiento y seguimiento
4. Cierre de la actividad voluntaria
5. Vinculación (vinculación o desvinculación???)

P.8. ¿Qué hace tu organización para comprobar el desarrollo de las tareas de las personas voluntarias? (respuesta múltiple)

1. Supervisión
2. Coordinación
3. Evaluación
- . Procedimientos del sistema de calidad
5. Ninguna de las anteriores medidas

P.9. ¿Qué tipo de tarea o tareas realizan las personas voluntarias en tu entidad? (Puedes señalar más de una opción)

1. Acompañamiento a personas
 2. Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...)
 3. Organización interna y gestión administrativa
 4. Difusión, comunicación, sensibilización
 5. Incidencia política
 6. Captación de fondos
 7. Promoción del voluntariado
- Otro:

P.10. ¿Podrías indicar los requisitos para ser voluntario o voluntaria en tu entidad?

1. Edad mínima superior a la marcada por la ley
2. Contar con experiencia
3. Competencias y habilidades personales
4. Disponibilidad mínima de tiempo
5. Formación o capacitación específica

P.11. ¿Puedes decirnos el número de personas voluntarias de tu entidad?

P.12. Indica el porcentaje aproximado de participación segregado por sexo

1. Hombres
2. Mujeres
3. No manejamos esa división

P.13. Y el porcentaje aproximado que

Participan en programas regulares (tienen continuidad a lo largo del año)

Participan en programas ocasionales (se realizan una o dos veces al año)

P.14. ¿Puedes decirnos el número de personas contratadas?

P.15. ¿En qué año se constituyó la entidad?

P.16. ¿En qué medida (nada, algo, bastante, mucho) se ajustan a tu entidad estas afirmaciones?

1. Está dirigida por personas y equipos que conocen los ODS y los tienen en cuenta en la política de la organización.
2. Tiene una política ambiental clara que se refleja en un sistema de gestión ambiental (sobre ruidos, residuos, gestión del agua, empresas proveedoras, etc.)
3. Ha analizado el contexto y su papel en el mismo con un enfoque multidimensional de las necesidades, tomando como claves las propuestas de los ODS.
4. Ha identificado potenciales alianzas con otras organizaciones sociales para avanzar en sus objetivos estratégicos o complementarios
5. Su política de recursos humanos tiene un enfoque de integración de personas con discapacidad y de interculturalidad
6. Informa y forma sobre los ODS a las personas contratadas y voluntarias

P.17. Tu entidad es...

1. Una asociación
2. Una fundación
3. Una federación
4. Una plataforma
5. Una entidad singular
6. Otro:

P.18. ¿En qué provincia tiene tu entidad la sede social?

P. 19. ¿Cuál es el presupuesto anual de la entidad?

P.20. ¿Qué porcentaje aproximado se dedica al voluntariado?

P.21. ¿Cómo financia tu organización la actividad voluntaria?
(respuesta múltiple)

1. Subvenciones públicas generales
2. Subvenciones públicas específicas dirigidas al voluntariado
3. Fondos propios
4. Campaña específica de captación de fondos
5. Fundaciones sociales privadas
6. Empresas

CUESTIONARIO A PERSONAS VOLUNTARIAS

P.1. Eres voluntario/a en

1. Una entidad
2. Dos entidades
3. Tres o más entidades

P.2. ¿Cuánto tiempo hace que eres voluntario o voluntaria?
(por ejemplo, si son ocho meses, pon “0” años y “8” en meses)

P.3. Tu voluntariado es...

1. Presencial
2. A distancia
3. Ambas formas

P.4. ¿Puedes indicar el ámbito de voluntariado de la entidad o entidades con las que colaboras? (Puedes indicar más de una)

1. Voluntariado social: atención a personas (social, psicológica, etc.)

2. Voluntariado comunitario, mejora de la comunidad, sensibilización y denuncia de causas sociales y derechos humanos
3. Medio ambiente y protección animal
4. Ocio y tiempo libre
5. Promoción de la cultura
6. Voluntariado deportivo
7. Protección civil
8. Internacional, cooperación al desarrollo
9. Voluntariado sociosanitario
10. Voluntariado educativo

P.5. ¿Cómo conociste la posibilidad de hacer voluntariado en esa entidad o entidades? (Puedes señalar más de una opción)

1. A través de personas conocidas, amistades o familiares
2. Por campañas de publicidad en la calle (folletos, carteles, pancartas...)
3. Por campañas publicitarias en prensa, radio o televisión
4. A través de charlas, conferencias o actividades similares
5. En internet (páginas Web, redes sociales...)
6. Apps (Voluncloud u otras similares)
7. Por instituciones públicas o servicios sociales
8. A través de agencias de voluntariado o plataformas de voluntariado
9. Por información en centros educativos
10. Mediante otras personas voluntarias
11. Fui usuario/a de una entidad
12. Soy familiar de una persona usuaria

P.6. Pensando en ese momento en el que decidiste hacer voluntariado, indica el grado de acuerdo con cada una de las siguientes afirmaciones (Nada, Poco, Bastante, Mucho)

1. El acceso a la información fue sencillo
2. El contacto con la entidad o entidades a las que me dirigí fue sencillo

3. Me encontré con dificultades porque se pedían perfiles muy específicos
4. Me encontré con dificultades por falta de flexibilidad en los horarios
5. Se da demasiada importancia a los aspectos burocráticos

P.7. Indica las herramientas o prácticas que utiliza tu entidad. (si colabora con varias, tenga en cuenta la más habitual)

(Sí, No, Lo desconozco)

1. Acuerdo de incorporación
2. Plan o programa de voluntariado
3. Persona responsable de voluntariado
4. Código ético de voluntariado
5. Seguro para personas voluntarias
6. Información/formación sobre la Agenda 2030
7. Cursos de formación continua o plan de formación para personas voluntarias
8. Plan de igualdad
9. Portal de transparencia
10. Información sobre mis derechos y deberes como voluntario/a
11. Información y formación sobre la entidad y las funciones de voluntariado
12. Acompañamiento a lo largo del voluntariado
13. Integración de los ODS en el voluntariado
14. Certificado de acción voluntaria
15. Evaluación de la satisfacción del voluntariado

P.8. Dinos la importancia que tuvieron las siguientes razones para iniciarte en el voluntariado (Nada, Poco, Bastante, Mucho)

1. Aprender algo nuevo y/o hacer algo diferente
2. Solidaridad o ayuda a otras personas
3. Conocer a nuevas personas y/o hacer amistades
4. Contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, sostenible e igualitaria
5. Adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales

6. Emplear el tiempo libre
7. La eficacia de esa organización para lograr los objetivos que persigue
8. Mi relación con personas con problemas como las que atiende la organización
9. Mis valores personales
10. La proximidad territorial

P.9. Indica la importancia que tienen en la actualidad las siguientes razones para continuar en el voluntariado (Nada, Poco, Bastante, Mucho)

1. Aprender algo nuevo y/o hacer algo diferente
2. Solidaridad o ayuda a otras personas
3. Conocer a nuevas personas y/o hacer amistades
4. Contribuir al desarrollo de una sociedad más justa, sostenible e igualitaria
5. Adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales
6. Emplear el tiempo libre
7. La eficacia de esa organización para lograr los objetivos que persigue
8. Mi relación con personas con problemas como las que atiende la organización
9. Mis valores personales
10. La proximidad territorial

P.10. Y cuál o cuáles de las siguientes tareas realizas como voluntario/a

1. Acompañamiento a personas
2. Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...)
3. Organización interna y gestión administrativa
4. Difusión, comunicación, sensibilización
5. Incidencia política
6. Captación de fondos
7. Promoción del voluntariado

P. 11. ¿Puedes decirnos con qué frecuencia haces actividades de voluntariado?

1. Más de una vez/semana
2. Una vez/semana
3. Más de una vez/mes
4. Una vez/mes
5. Una vez/trimestre
6. Una/dos veces al año

P. 12. De manera aproximada, ¿cuánto tiempo dedicas a esas actividades en cada ocasión?

1. Menos de una hora
2. Entre 1-3 horas
3. Entre 4-6 horas
4. Más de 6 horas

P.13 Indica tu grado de satisfacción con cada uno de estos aspectos de tu acción voluntaria (Nada, Poco, Bastante, Mucho)

1. El trabajo que realizo como voluntario/a
2. Los resultados obtenidos por la organización
3. El funcionamiento de la organización
4. La relación con profesionales de la entidad
5. La relación con otras personas voluntarias
6. La relación con las personas destinatarias
7. La formación y los encuentros ofrecidos por la entidad
8. Los canales de comunicación ofrecidos por la entidad

P.14. ¿Podrías indicar si, a través del voluntariado has adquirido habilidades o conocimientos en uno o más de estos aspectos? (Nada, Poco, Bastante, Mucho)

1. Analizar y resolver problemas
2. Flexibilidad e innovación
3. Iniciativa y autonomía

4. Trabajo en equipo
5. Planificación y organización
6. Capacidad de liderar iniciativas
7. Comunicación interpersonal

P.15. ¿Con qué probabilidad crees que las siguientes razones te pueden llevar a dejar de hacer voluntariado? (Ninguna, Poca, Bastante, Mucha)

1. Descontento o desconfianza con la organización
2. Cambio en mis circunstancias personales o profesionales
3. Desánimo, pensar que no sirve para nada
4. Cambio de actividad, hacer otras cosas

P. 16. En primer lugar, hablando de su posición política, en una escala de 1 a 10, donde 1 es la posición más a la izquierda y 10 la más a la derecha ¿dónde te situarías?

P.17. Y con respecto a la religión, ¿cómo te defines?

1. No creyente
2. Creyente no practicante
3. Creyente practicante
4. Prefiero no responder

P.18. ¿Cuál es tu edad? (número)

P. 19. ¿Cuántas personas conviven en el hogar contando contigo) (También en número)

P. 20. Señala si en el hogar conviven menores de 12 años o personas de más edad con algún grado de dependencia. Marca las dos casillas si se dan las dos cosas

1. Menores de 12 años
2. Mayores de 12 años con algún grado de dependencia

3. No convivo con personas menores de 12 años ni con personas con algún grado de dependencia

P.21. Eres...

1. Hombre
2. Mujer
3. Prefiero no decirlo

P.22. ¿Tienes reconocida una discapacidad igual o superior al 33%?

1. Si
2. No

P.23. (Si sí en p22) Indica el tipo de discapacidad

física u orgánica, visual, auditiva, psicosocial, cognitiva

P.24. ¿Cuál es tu situación laboral?

1. Pensionista o jubilado/a
2. Estudiante
3. Trabajo doméstico
4. Desempleado/a
5. En búsqueda activa de empleo
6. Trabajo por cuenta ajena
7. Trabajo por cuenta propia

P.25. ¿Y tu nivel de estudios terminados?

1. Sin estudios
2. Primarios
3. G. Escolar/ESO
4. FP inicial o grado medio
5. FP Superior
6. Bachiller

7. Diplomatura/licenciatura/grado
8. Posgrado (máster o doctorado)

P.26. ¿Cuál dirías que es tu nivel socioeconómico?

1. Medio-bajo
2. Medio
3. Medio-alto
4. Alto

P.27. Indica tu estado civil

1. Casada/o pareja de hecho
2. Soltera/o
3. Viudo/a
4. Separada/o divorciada/o

P.28. Tu país de nacimiento

1. España
2. País de la UE
3. Otro país de Europa
4. País de Asia
5. País del norte de África
6. País del resto de África
7. País de América del Norte
8. País de Centro América-Caribe
9. País de América del Sur
10. País de Oceanía

P.29. Tu provincia de residencia

P.30. El tamaño de la población en la que resides

1. Menor de 10.000 habitantes
2. Entre 10.000 y 50.000 habitantes
3. Entre 50.000 y 200.000 habitantes
4. Más de 200.000 habitantes

BIBLIOGRAFÍA

- Ballesteros Alarcón, V. (Coord.) (2001a) : El voluntariado organizado en la provincia de Granada. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Plataforma del Voluntariado de Granada.
- Ballesteros Alarcón, V. (Coord.) (2001b) : El perfil del voluntariado en la Provincia de Granada. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales. Plataforma del Voluntariado de Granada.
- Ballesteros Alarcón, V. (2013) : 'Tendencias del Voluntariado Andaluz' . Junta de Andalucía. PAV.
- Ballesteros Alarcón, V. (2016): *Medir el trabajo voluntario? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cómo?*. Revista Española del Tercer Sector. 2016 n.34. Madrid (pp. 125-154).
- Ballesteros Alarcón V (2009): Análisis descriptivo del voluntariado con personas mayores en la provincia de Granada. Tesis Doctoral.
- Bosio, D., Fonovi, K.; Salamon L. (2012): Institutionalizing the measurement of volunteering: insights from the European Volunteer Measurement Project. Conference presented at the International Society for Third Sector Research Conference Sienna, Italy | July 2012. [Recuperado el 20 de mayo de 2016 de : <http://ccss.jhu.edu>].
- Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social psychology*, 74 (6), 1516-1530.
- Clary, E. G. and Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current directions in psychological science*, 8(5), 156-159.
- Chacón, F. y Vecina, M. L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psicothema*, 11(1), 211-223. doi: 10.1174/02109390260288613

- Consejería de igualdad, políticas sociales y Conciliación. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/estadistica_sobre_movimiento_voluntariado_2021.pdf
- Eurostat.(2022) Consultado en https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_scp20&lang=en
- López, E. ,Velasco J.A (2022) : “El contexto actual del voluntariado” en Benlloch,P. Velasco, J.A., Amate, M (2022): el valor del voluntariado en el Tercer Sector: reflexiones en un nuevo escenario.(pp15-34).
- Plataforma del Voluntariado de España (PVE) (2011) . Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020. Madrid. (PVE) [Recuperado el 20 de mayo de 2016 de <http://www.plataformavoluntariado.org/ARCHIVO>]
- PVA (2021):El perfil del voluntariado Andaluz. Informe 2021. <https://voluntariadoandaluz.org/index.php/2022/06/08/3747/>
- PVE. (2020:)La Acción Voluntaria: análisis 2017-2020. PVE
- PVE. (2020: El Libro Blanco de las Entidades de Voluntariado (Informe 2020). PVE
- Plataforma de Voluntariado de Málaga (2021): Investigación sobre la participación de los jóvenes en actividades de voluntariado. PVM.
- Plataforma Andaluza de Voluntariado (2021): El impacto del Covid-19 en la acción voluntaria.PVA
- PVE. (2021): La Acción Voluntaria: análisis 2021. PVE
- PVE (2021)Voluntariado en 2021. Avanzando en la Agenda 2030. PVE
- Fundación Mutua Madrileña: (2021): IX Estudio sobre voluntariado universitario 2021.
- ITSSOIN (Impact of the Third Sector as Social Innovation). [Recuperado de: <http://itssoin.eu>]
- UN (2021): Volunteers. Volunteering during a global crisis. UN.
- UNITED NATIONS VOLUNTEERS (UNV) (1999). Volunteering and social development: A background paper for discussion at an Expert Group Meeting. In: United Nations Volunteers. Expert Group Meeting. New York, 29-30 November 1999. Bonn: UNV.
- UNV. (2015) Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo: Transformando la gobernanza. 2015. UN Voluntarios.
- Salamon, Sokolowski, Haddock (2011). “Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future.” *Annals of Public and Cooperative Economics*, 82:3 (2011).

ZURDO ALAGUERO, A. (2003). *La ambivalencia social del nuevo voluntariado: estudio cualitativo del voluntariado social joven en Madrid*. (Tesis doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.