

ESTUDIO DE LA
**PARTICIPACIÓN
DE LAS PERSONAS
VOLUNTARIAS**
EN LAS
ENTIDADES
ANTE LA NUEVA
REALIDAD POST
PANDEMICA



**Confederación
Don Bosco**

CONTENIDO

COORDINACIÓN DEL PROYECTO:

Confederación de
Centros Juveniles Don Bosco de España



COORDINACIÓN TÉCNICA:

María Méndez Zamarreño
Esperanza Jiménez Campos

COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

Iuventia Sociedad Cooperativa



DIRECCIÓN TÉCNICA:

Eva Gracia Vega
Óliver Soto Sainz

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:

Carmen García Guerrero
Gael Gutiérrez Ibáñez
Carolina Cristina Wegrzyn

EDITA:

Confederación de Centros Juveniles Don
Bosco de España
Fecha: Diciembre de 2023
ISBN-13 978-84-09-57751-4

FINANCIADO POR:



© de la Edición: Confederación Don Bosco

Se permite la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando se citen las fuentes, respetándose el contenido tal como está editado sin ningún tipo de tergiversación o cambio.



OBJETIVOS5

DESARROLLO DEL PROYECTO Y METODOLOGÍA9

- + Personas implicadas en el proyecto9
 1. Grupo de Investigadores9
 2. Equipo coordinador9
 3. Grupo motor9
 4. Equipo de voluntarios en prácticas9
- + Fases del proyecto10
 5. Fase de diseño10
 6. Fase prospectiva10
 7. Fase proyectiva: Jurado Ciudadano13

DIAGNÓSTICO INICIAL:

DETECCIÓN DE NECESIDADES17

- + La participación joven17
- + Juventud, voluntariado y pandemia19
- + La persona voluntaria en la
Confederación Don Bosco28
 8. Perfil del voluntario32
 9. Iniciación en el voluntariado34
 10. Motivaciones del voluntario38
 11. Ciclo del voluntariado39
- + Diversidad territorial en el
voluntariado41

PRINCIPALES PROBLEMAS

DETECTADOS55

- + Reconocimiento del voluntariado55
- + Relevo generacional56
- + Ciclo del voluntariado57
- + Adaptación a los cambios sociales57
- + Participación del voluntariado58
- + Gestión del voluntariado58
- + Síndrome del voluntario quemado59
- + Gestión de equipos de trabajo59

- + Espacios de cuidado60
- + Estructura y funcionamiento61
- + El acompañamiento como aspecto
diferenciador62
- + Diversidad territorial62

VEREDICTO DEL

JURADO CIUDADANO65

- + ¿Cómo se puede promover la
participación real de la persona
voluntaria?65
- + ¿Qué se puede hacer para crear
verdaderos espacios de diálogo
y atender al acompañamiento
grupal o individual?66
- + ¿Cómo se puede mejorar el
trabajo en equipo?69
- + ¿Cómo se puede innovar y formar
para adaptarse a las necesidades
actuales?71

CONCLUSIONES75

ANEXO

METODOLÓGICO77

- + DISEÑO TÉCNICO DE LOS GRUPOS
DE DISCUSIÓN77
- + GRUPOS DE DISCUSIÓN TERRITORIALES78
- + DISEÑO TÉCNICO DEL JURADO
CIUDADANO83

BIBLIOGRAFÍA84

TABLA DE ILUSTRACIONES86

OBJETIVOS

La Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España¹ observa que ha retrocedido la participación de la población en su voluntariado en los últimos años, siendo una cuestión importante para el relevo generacional de la entidad la vinculación a la vida asociativa de las personas jóvenes y su participación en los centros juveniles. A nivel interno, y gracias a la comunicación directa y a la actualización anual de los datos de todas las entidades pertenecientes a la Confederación, se ha detectado un descenso notable en el número de personas voluntarias, un cambio significativo en el perfil de éstas y en su ciclo de voluntariado. En la observación de estos últimos años se han detectado diferentes cambios en el voluntariado de ocio y tiempo libre que a partir de la emergencia de la pandemia se han ido acelerando².

El estudio **“la participación de las personas voluntarias en las entidades ante la nueva realidad postpandémica”** pretende dar luz sobre las nuevas formas de participación del voluntariado, las inquietudes, el nivel de implicación y sus necesidades tras la crisis de la COVID-19 y en la nueva realidad postpandémica. La meta es poder afrontar el relevo generacional y la participación reflexionando y proyec-

tando soluciones e ideas para favorecer la acción voluntaria en las entidades adaptándose a los cambios detectados.

El proyecto adopta el enfoque de Investigación Acción Participativa, el cual implica la realización de grupos de discusión en diversas comunidades autónomas, así como la organización de un foro donde jóvenes (seleccionados de los grupos de discusión para formar un jurado ciudadano), responsables de la entidad y técnicos se reúnen para debatir sobre las demandas de las personas voluntarias y explorar posibles alternativas para abordar los



¹ En adelante, Confederación Don Bosco.

² En el presente estudio la palabra voluntario, voluntaria, animador o animadora se utiliza indistintamente para referirse a la persona joven o adulta que realiza una acción de animación y/o acompañamiento de personas jóvenes desde el voluntariado en las entidades. Así mismo los términos usuario, usuaria, destinatario, destinataria y participante hacen referencia a los niños, niñas, adolescentes y jóvenes que participan en las distintas actividades de dichas entidades.

problemas y prioridades identificados en la entidad.

El objetivo principal del proyecto es analizar los cambios de actitudes, motivaciones, frecuencia (ciclos del voluntariado) y percepciones de la participación voluntaria en el momento actual, tras la crisis sociosanitaria de la COVID-19, para proponer acciones positivas que converjan en el fomento de la acción voluntaria y del relevo generacional. Para poder lograr esto, es necesario abordar un conjunto de objetivos específicos:

- + Analizar la motivación, expectativas y satisfacción de las personas voluntarias con su labor de voluntariado según su edad y género.
- + Analizar las diferentes formas de voluntariado (puntual, ciclo largo, ciclo corto, voluntariado en varias entidades y activismo...).
- + Analizar los diferentes intereses y nivel de implicación de las personas voluntarias según su posicionamiento en la estructura de las organizaciones (voluntariado de base y voluntariado de estructura).
- + Conocer las peculiaridades territoriales en la participación voluntaria.
- + Conocer las peculiaridades de la acción voluntaria según el nivel de estructura de la entidad (participación

en centros que están federados y centros no federados).

- + Identificar las barreras actuales para el ejercicio de la labor voluntaria y el relevo generacional del voluntariado.
- + Proyectar soluciones e ideas para la adaptación de las entidades del Tercer Sector de Acción Social a las necesidades del voluntariado y a las tendencias actuales de participación voluntaria.
- + Divulgar el resultado del estudio.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Analizar la motivación, expectativas y satisfacción.

Analizar las diferentes formas de voluntariado.

Analizar los diferentes intereses y nivel de implicación.

Conocer las peculiaridades territoriales.

Conocer las peculiaridades de la acción voluntaria.

Identificar las barreras actuales.

Proyectar soluciones e ideas para el Tercer Sector.

Divulgar el resultado del estudio.



DESARROLLO DEL PROYECTO Y METODOLOGÍA

PERSONAS IMPLICADAS EN EL PROYECTO

Este proyecto es una Investigación Acción Participativa (IAP) que pretende lograr un análisis crítico de la realidad y, a su vez, incentivar la participación de los sectores implicados; para ello, se contó con diversos equipos clave en su ejecución: grupo de investigadores, equipo coordinador, grupo motor y equipo de voluntarios en prácticas.

1. Grupo de Investigadores

Desde “la Cooperativa Juventia” se establece un equipo técnico compuesto por investigadores/as que coordinan la Investigación Acción Participativa y realizan la detección de problemas, elaboran el diagnóstico inicial, el diseño de herramientas y análisis de la información contando con las redes y personas clave implicadas en la Confederación Don Bosco.

2. Equipo coordinador

Por su parte, el equipo técnico de la Confederación Don Bosco se responsabiliza de la coordinación con las federaciones y contacto con responsables de las entidades así como la gestión y organización del Jurado Ciudadano. Se ha encargado

del contacto con las personas participantes conforme a una serie de criterios proporcionados por el equipo investigador. También ha estado con el equipo motor para valorar la viabilidad de las propuestas y proponer alternativas.

3. Grupo motor

El proyecto tiene su base en un grupo motor compuesto por voluntariado de base y voluntariado de estructura de la Confederación Don Bosco. En todo momento, el grupo motor ha tomado las decisiones en común con el equipo de investigadores para adaptar la investigación a la realidad de la entidad. El grupo motor ha participado en la fijación de los objetivos y el diseño de la investigación, así como en la evaluación de los procesos a lo largo del estudio. Este grupo colaboró con el equipo investigador y con el equipo técnico de la entidad para orientar la investigación y los temas a tratar en el Jurado Ciudadano.

4. Equipo de voluntarios en prácticas

El equipo de jóvenes en prácticas de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

de la Universidad Complutense de Madrid participó activamente en todas las fases del proyecto. Se trata de un equipo multidisciplinar compuesto por tres personas provenientes del doble grado en Sociolo-

FASES DEL PROYECTO

5. Fase de diseño

En la fase de diseño se realizaron las siguientes acciones:

Creación del grupo motor. Se creó un grupo motor compuesto por voluntariado de base y voluntariado de estructura³. El grupo motor se encargó de la toma de decisiones en conexión con el equipo investigador para adaptar la investigación a la realidad de la entidad.

Diseño de las acciones. Se compiló documentación relativa a estudios previos realizados por la entidad, así como se procedió al análisis de documentación pertinente para el estudio. Conforme a esta documentación, se diseñaron los grupos objetivos para los grupos de discusión. Posteriormente de las personas participantes en los grupos de discusión, también se diseñaron los perfiles que conformaron el Jurado Ciudadano. Igualmente se decidieron los temas que se han abordado, buscando que exista una posibilidad real de incidencia en el diseño de las políticas de la entidad en los ám-

gía y Relaciones Internacionales y grado en Sociología. Así, acompañaron al grupo de investigadores y facilitaron la participación de los sujetos del estudio en las distintas fases.

bitos seleccionados. Una vez configurada la composición final de los grupos y consensuada con el grupo motor, se contactó con las Federaciones y se les facilitó un protocolo para la búsqueda de participantes, la invitación y la realización del grupo de discusión en sus instalaciones. A las personas participantes se les informó, en todo momento, de los objetivos de la investigación y la metodología.

6. Fase prospectiva

En esta fase se realizó un estudio cualitativo consistente en el análisis de los discursos de los diferentes grupos y perfiles de voluntariado atendiendo a su género, edad, situación laboral, religión (católico practicante, no practicante o no católico), participación en la estructura organizativa (de base o estructura -con capacidad de decisión) tamaño de la población y territorio, proveniencia del vínculo con la entidad, tiempo de duración de su acción voluntaria y así como ex-voluntariado. Con este análisis cualitativo se investiga el nivel de implicación y compromiso, las motivaciones, los frenos, las expectati-

³ Por voluntariado de base nos referimos a las personas voluntarias de los centros juveniles y federaciones. Y por voluntariado de estructura nos referimos a las personas técnicas, miembros de las juntas directivas y consejo directivo, así como a los acompañantes salesianos y salesianas de las federaciones y Confederación, además de incluir a los coordinadores inspectoriales y a la coordinadora inspectorial de centros juveniles de las tres inspectorías.



vas, la valoración de su acción voluntaria y la percepción de la entidad en donde se realiza el voluntariado de los diferentes perfiles. En esta fase se realizaron las siguientes acciones:

Entrevistas semi-estructuradas. El equipo investigador realizó treinta y cinco entrevistas semi-estructuradas a personal técnico, acompañantes y juntas directivas de las Federaciones para conocer el estado de la entidad. Estas entrevistas tenían el

objetivo de actualizar los datos territoriales a nivel cualitativo contando con informantes clave, sirvieron para reformular y adaptar el diseño inicial a las realidades de las entidades analizadas, aunque carecen de valor estadístico. El reparto de entrevistas fue el siguiente:

TABLA 1: NÚMERO DE ENTREVISTAS POR FEDERACIÓN

Federación	Participantes
Federación Andaluza de Centros Juveniles «El Patio»	2
Federación Maín Centros Juveniles Salesianos de Aragón	4
Federació de Centros Juveniles Don Bosco de Catalunya	2
Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla Y León	2
Federació de Centros Juveniles Don Bosco de la Comunitat Valenciana	8
Federación Bosko Taldea	5
Federación de Centros Xuvenís Don Bosco de Galicia	6
Federación de Centros Juveniles Valdoco	4
Federación Don Bosco Cantabria	2

Grupos de discusión. Se realizaron diez grupos de discusión para el diagnóstico de necesidades de los voluntarios de la entidad. En total participaron 81 personas. Estos encuentros se repartieron por toda

la geografía estatal. Algunos encuentros se realizaron por vía telemática para acceder a población dispersa o no accesible en un único lugar.

TABLA 2: GRUPOS DE DISCUSIÓN Y LUGARES DE REALIZACIÓN

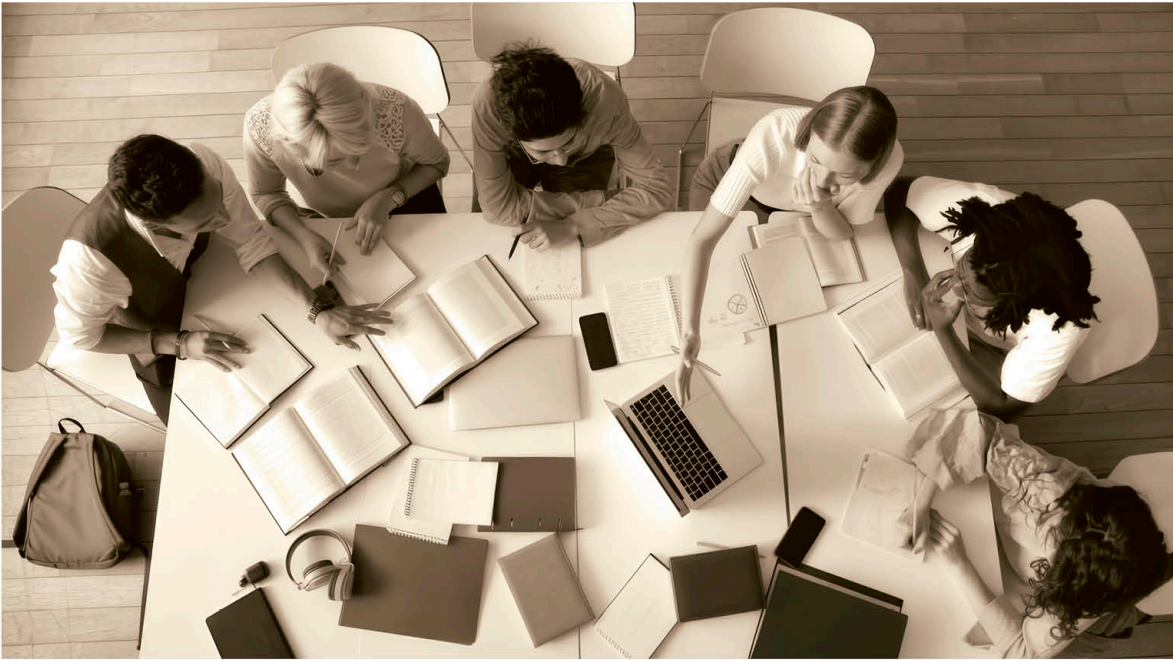
Federación	Lugar de celebración
Andalucía. Federación El Patio	Cádiz
Aragón. Federación Maín	Zaragoza
Cataluña. Federació Don Bosco de Catalunya	Barcelona
Madrid y Castilla La Mancha. Federación Valdoco	Madrid
Comunidad Valenciana. Federació Don Bosco de la Comunitat Valenciana	Ibi
Galicia. Federación de Centros Xuvenís Don Bosco de Galicia	Santiago de Compostela
Castilla y León. Federación de Centros Juveniles Don Bosco de Castilla Y León	Palencia
Cantabria y País Vasco. Federación Don Bosco Cantabria y Federación Bosko Taldea	Bilbao
No Federados (Canarias)	Online
Ex-Voluntarios (representación estatal)	Online

Análisis de resultados y presentación. A medida que se iban obteniendo los resultados, análisis de la encuesta, diseño técnico propuesto, análisis de las problemáticas detectadas... se realiza una puesta en común con el grupo motor sobre la marcha del proyecto para conocer sus impresiones.

7. Fase proyectiva: Jurado Ciudadano

En la fase proyectiva, se empleó la metodología de los Jurados Ciudadanos (JC). Es una técnica de investigación que nos permite valorar las opiniones de la ciudadanía sobre un problema concreto. El Jurado Ciudadano constituye un mecanismo consultivo de participación que busca, a partir de la deliberación colecti-

va de un grupo de sujetos seleccionados aleatoriamente entre los miembros de la comunidad (en este caso personas voluntarias), ayudar a los representantes institucionales en la toma de determinadas decisiones estratégicas para la planificación de la organización. Dentro de la lógica del diagnóstico en una investigación participativa, los Jurados Ciudadanos son espacios de deliberación y elaboración de informes que ayudan a mejorar el proceso tradicional de formación de decisiones y priorización de políticas públicas o institucionales. Más allá, el Jurado Ciudadano proporciona a sujetos de la comunidad la oportunidad de deliberar conjuntamente entre un grupo de iguales y reflexionar en torno a las posibles soluciones de un tema de interés comunitario.



Nuestro Jurado Ciudadano consistió en una puesta en común de los resultados de la fase prospectiva y testimonios de expertos y expertas en la materia. El objetivo fue trabajar sobre ideas e iniciativas para la mejora de la acción voluntaria con una propuesta que acople las necesidades y nuevas formas de participación del voluntariado y las entidades. Para ello se ofreció información clara y sencilla sobre el tema antes de solicitar la opinión de los voluntarios y voluntarias convocados. Durante el jurado, se dejó tiempo y espacio para la reflexión y deliberación sobre la información presentada, antes de que las personas voluntarias tomaran una decisión al respecto.

La provisión de información se realizó tanto de forma oral como escrita. Los expertos trasladaron a los miembros del jurado diferentes valoraciones sobre la cuestión de la participación en la entidad, así como los resultados de la fase prospectiva previa. Esta diversidad y pluralidad es la que permite a las personas voluntarias reflexionar sobre el tema de la participación y tomar una decisión después de haber valorado las diferentes posturas existentes. Por ello, los participantes se vieron involucrados desde el mismo inicio. El grupo motor ayudó a la definición de temas y luego fue el Jurado Ciudadano el que, con su deliberación,

orientó los resultados. En concreto, el grupo motor definió cuatro preguntas claves:

- + ¿Cómo se puede promover la participación real de la persona voluntaria?
- + ¿Qué se puede hacer para crear verdaderos espacios de diálogo y atender al acompañamiento grupal o individual?
- + ¿Cómo se puede mejorar el trabajo en equipo?
- + ¿Cómo se puede innovar y formar para adaptarse a las necesidades actuales?

El objetivo final de un Jurado Ciudadano es que los participantes puedan tomar una decisión sobre un problema concreto una vez se satisfacen los principios de información y deliberación. Es un instrumento útil para emprender iniciativas en el ámbito del Tercer Sector de Acción Social, una vez se ha podido constatar la opinión cualificada de la ciudadanía.

Una representación de 13 personas, participantes en los grupos de discusión territoriales, conformó el Jurado Ciudadano que tuvo lugar en Madrid durante dos días, coincidentes con la asamblea de la Confederación. Allí se presentaron las propuestas, ideas y líneas de acción resultantes del proceso deliberativo del Jurado Ciudadano para someterlas a plenario.

TABLA 3: ACTIVIDADES DE LAS JORNADAS CON METODOLOGÍA APLICADA

PRIMER DÍA: sábado 23 de septiembre	
9:30 – 9:45	Recepción de participantes y bienvenida.
9:45-10:00	Bienvenida institucional y presentación del estudio. María Méndez , Técnica de la Confederación. Carlos Hermida , Presidente de la Confederación.
10:00 – 11:30	Taller metodológico sobre Jurados Ciudadanos. Taller de capacitación. Equipo Iuventia : Óliver Soto y Eva Gracia.
11:30-12:00	Pausa café
12:00 - 13:30	Información al Jurado sobre la participación de las personas voluntarias. Información sobre estructura y toma de decisiones. Pedro Hernández , Coordinador nacional de centros juveniles. Nuria Casal , Coordinadora inspectoral de centros juveniles Salesianas María Auxiliadora. Xabier Camino , Coordinador inspectoral de centros juveniles Salesianos Santiago el Mayor. Jordi Lleixà , Coordinador inspectoral de centros juveniles Salesianos María Auxiliadora. Estado de la cuestión: Principales conclusiones del estudio cualitativo. Equipo Iuventia : Óliver Soto y Eva Gracia.
13:30 – 15:00	Panel de Buenas prácticas. Experiencias de éxito de las que aprender y que puedan ser replicables. Víctor Núñez , técnico de proyectos y programas. ASPAYM CyL, bolsa de voluntariado de Castilla y León. Ilaria Lizzini , miembro de la comisión de TGS Eurogroup. Experiencia europea de éxito en la gestión del voluntariado en la Don Bosco Youth Net. Italia, Lluís Salinas , jesuita. Coordinador General de la Pastoral MAG+S. El voluntariado universitario.
15:00-16:30	Comida
16:30-17:00	Recapitulación de la jornada: identificando problemas y alternativas.
17:00-19:00	Deliberación del veredicto: buscando soluciones a los problemas.

SEGUNDO DÍA: domingo 24 de septiembre

9:30 - 9:45	Ice breakers
9:45 – 11:00	Trabajando el veredicto: dictamen del jurado.
11:00-11:30	Pausa café
11:30 - 14:45	Exposición del veredicto y debate con decisores y personal técnico de la Confederación (Asamblea).
14:45 - 15:00	Evaluación y despedida

Leyenda: ● Capacitación ● Espacios de relax y entretenimiento
● Espacios de trabajo ● Espacio con expertos y experiencias



DIAGNÓSTICO INICIAL: DETECCIÓN DE NECESIDADES

LA PARTICIPACIÓN JOVEN

Existen numerosos debates teóricos acerca de lo que es o no participación y numerosas clasificaciones sobre las formas de participación. La clasificación planteada por Cunill entre “participación social, comunitaria, política y ciudadana” (en Villareal, 2009) nos es de utilidad de cara a contextualizar inicialmente el concepto. De esta manera se distingue entre:

La participación social es “la que se da en razón de la pertenencia del individuo a asociaciones u organizaciones para la defensa de los intereses de sus integrantes, y el interlocutor principal no es el Estado sino otras instituciones sociales” (Villareal, 2009).

La participación comunitaria es “el involucramiento de individuos en la acción colectiva que tiene como fin el desarrollo de la comunidad mediante la atención de las necesidades de sus miembros y asegurar la reproducción social” (Villareal, 2009).

La participación política “son aquellas acciones voluntarias realizadas por los ciudadanos con el objetivo de influenciar, tanto de forma directa como indirecta, las opciones políticas en distintos niveles del sistema político” (Delfino y Zubieta, 2010). Estos mismos autores elaboran, a partir

de esta definición, diferentes formas de participación necesarias de apuntar.

Formas activas frente a formas pasivas.

Las formas pasivas son las acciones que no requieren, por parte del individuo, la formulación de preferencias, sino una opción entre preferencias dadas. Las formas activas son acciones destinadas a cambiar el modo en que la sociedad percibe los problemas y las diversas soluciones a dichos problemas (acudir a manifestaciones, militar en un partido político, formular peticiones) llevadas a cabo a partir de esas formas de pensar.

Conductas agresivas frente a no agresivas.

El catálogo de acciones que se pueden emprender va desde acciones violentas a acciones de protesta no agresivas. Gran parte de las invitaciones a la movilización y participación dan por hecho que la movilización es pacífica, pero algunos movimientos potencian este tipo de participación, poco deseable para la sociedad, que implica un enfrentamiento violento con otros grupos.

Participación activa frente a reactiva.

La participación activa plantea alternativas al problema mientras que la reactiva es una reacción a unas políticas determinadas y demás, sin plantear alternativas.

Participación formal frente a participación informal. La participación formal es aquella que se da dentro de los cauces políticos e institucionales o a través de organizaciones con un estatuto jurídico mientras que la participación informal es toda aquella que se da fuera de los cauces institucionales.

La participación ciudadana es “aquella en la que los ciudadanos se involucran de manera directa en acciones públicas, con una concepción amplia de lo políti-

co y una visión del espacio público como espacio de ciudadanos” (Villareal, 2009).

Estos diversos tipos de participación, a su vez, pueden organizarse en función del grado en que esta se produzca. Para poder explicar el grado de implicación del colectivo infantil en su comunidad y el modo en que eran tratados Hart (1993) desarrolló la siguiente escalera con varios niveles, que representa el grado en que los participantes son tenidos en cuenta dentro del proceso de toma de decisión.

ILUSTRACIÓN 1: ESCALERA DE PARTICIPACIÓN

Fuente: Hart 1993



JUVENTUD, VOLUNTARIADO Y PANDEMIA

Para poder abordar esta cuestión es preciso comenzar por la definición de qué se entiende por **voluntariado**. En el marco de este estudio, consideraremos voluntariado “el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas”, siempre que reúnan los siguientes requisitos⁴:

- Que tengan carácter solidario.
- Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.
- Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables.
- Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos, tanto dentro como fuera, del territorio español.

Históricamente, en los años 90 y principios de siglo, ha habido una extralimitación de la figura del voluntario en el ámbito del trabajo social. En ese momento, se percibía el voluntariado como una puerta de entrada al empleo. Por ello, conviene establecer una serie de límites a esta figura.

De acuerdo con la **ley del voluntariado**, la realización de actividades de voluntariado no podrá ser causa justificativa de extinción del contrato de trabajo. A su vez, la realización de actividades de voluntariado tampoco podrá sustituir a las Administraciones Públicas en el desarrollo de funciones o en la prestación de servicios públicos a los que están obligadas por ley. Así, en la actividad práctica conviene delimitar correctamente los conceptos de voluntariado y trabajo. La persona voluntaria realiza una tarea determinada en su tiempo libre y sin suplir las labores que realizaría un empleado en su puesto de trabajo. A diferencia del voluntario, un asalariado se dedica de manera profesional al trabajo para el que se le ha contratado.

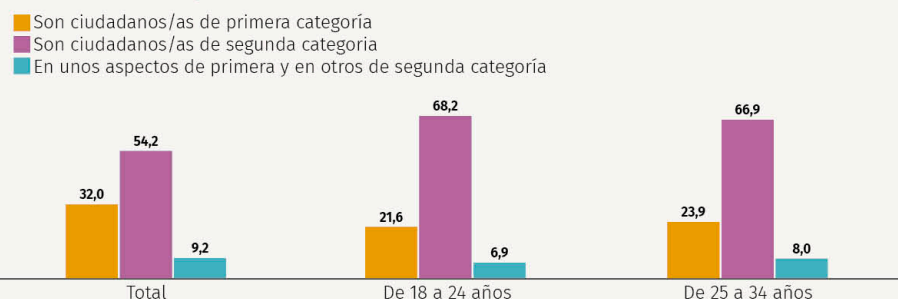
Con la crisis provocada por la pandemia, se hace más notable aún la pérdida de poder de la juventud y se desinflan aún más las expectativas de las personas jóvenes. Según estudios del CIS (2021), más de la mitad de la población entrevistada opina que **las personas jóvenes son ciudadanos de segunda categoría**, con menos derechos y oportunidades. No obstante, esta percepción aumenta entre las personas jóvenes de menos de 35 años.

⁴ Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, en su artículo 3.1.

GRÁFICO 1: PERCEPCIÓN DE LOS JÓVENES POR GRUPOS DE EDAD

Fuente: Estudio 3329| Infancia y juventud ante la pandemia de la COVID-19 (CIS, 2021)

¿CREE UD. QUE LOS/AS JÓVENES EN LA ACTUALIDAD, EN GENERAL, SON CIUDADANOS/AS DE PRIMERA CATEGORÍA IGUAL QUE LOS PADRES Y LAS PERSONAS MAYORES CON LOS MISMOS DERECHOS Y OPORTUNIDADES ECONÓMICAS, LABORALES, ETC. O QUE SON CIUDADANOS/AS DE SEGUNDA CATEGORÍA?

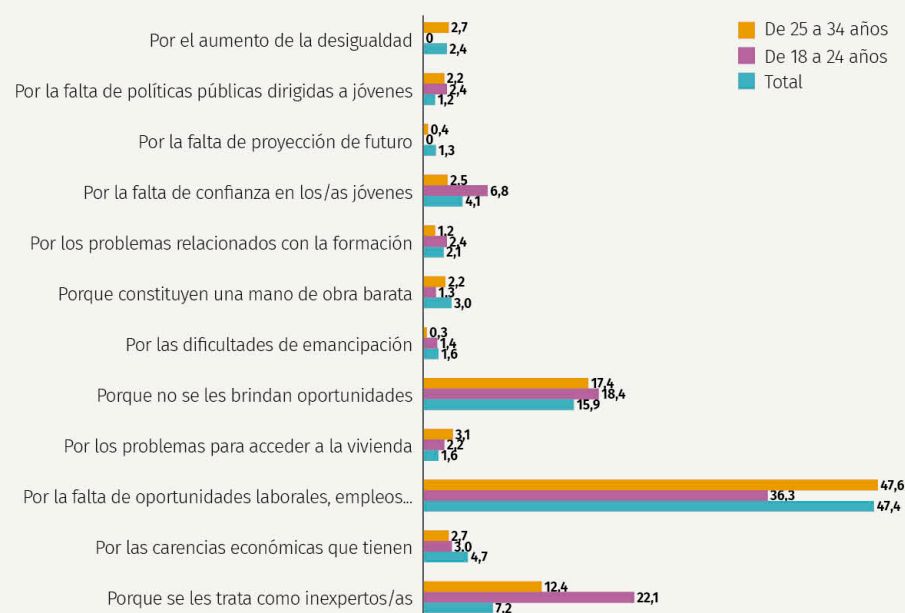


Uno de los factores por los que el grupo social más joven, de 18 a 24 años, percibe que las personas jóvenes son ciudadanos de segunda, aparte del mercado laboral

excluyente, es porque no se les brindan oportunidades y se les trata como a personas inexpertas incluso para resolver sus propios problemas.

GRÁFICO 2: MOTIVOS DE MENOS OPORTUNIDADES PARA LOS JÓVENES, POR EDAD

Fuente: Estudio 3329| Infancia y juventud ante la pandemia de la COVID-19 (CIS, 2021)



Las **consecuencias de la crisis postpandemia** entre las personas jóvenes son notables. La población en general percibe, según este estudio del CIS, un empeoramiento de la situación de la juventud. Además de una mayor exclusión del mercado de trabajo y de la vivienda, en las personas jóvenes destacan los efectos psicológicos como una de las consecuencias principales. El 23% de las personas jóvenes, de 18 a 24 años, considera que la principal consecuencia de la pandemia son los problemas de salud mental entre los y las jóvenes. De hecho, el 21,4% de las personas de esta franja de edad comenta estar sufriendo en la actualidad aumento del estrés o fatiga pandémica un año después del periodo de confinamiento debido a diferentes problemas en el hogar (salud, económicos, etc.).

La actual coyuntura post-pandémica está dando lugar a cambios sociales producidos por una nueva situación de crisis. En este contexto, se está empezando a ver un crecimiento de la tasa de pobreza, de las desigualdades sociales, la emergencia de nuevos problemas y necesidades -sobre todo en los grupos sociales más vulnerables como son la infancia-, y en aspectos como la salud física y mental. Todo ello pone de relieve el papel de los distintos agentes y el rol que el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) juega en la provisión, atención y cuidado junto con la Administración y la importancia de su colaboración y consulta para el diseño de las políticas, el seguimiento y la evaluación de estas.

En este contexto, **el voluntariado es un activo determinante y sustancial de las entidades sociales**. Podemos deducir que, sin el voluntariado, la acción de las entidades del TSAS se vería seriamente comprometida. Según el estudio Retrato del voluntariado en España de la Fundación Telefónica (2019), “el voluntariado es un activo determinante y sostenido en el tejido asociativo orientado a la acción social en el ámbito local y regional. Si tenemos en cuenta que el 50,6% de las entidades sociales disponen de entre 0 y 5 trabajadores o trabajadoras contratados, podemos deducir que, sin el voluntariado, su acción se vería seriamente comprometida”.

Según la Plataforma del Voluntariado en España (2023), el número de personas voluntarias en España mayores de 14 años en 2019 era de 2,7 millones. El perfil medio de la persona voluntaria es una mujer de aproximadamente 35 años, con estudios superiores y un nivel socioeconómico medio-alto, cuya principal motivación es ayudar y sentirse útil. Los datos de encuestas de la Plataforma del Voluntariado de España reflejan que 6 de cada 10 personas voluntarias son mujeres, el 95,6% del voluntariado es de nacionalidad española y con una edad comprendida entre los 25 y 34 años. El nivel de estudios y estatus socioeconómico tienen una incidencia significativa, en ambos casos a mayor nivel, se observa un mayor porcentaje de personas voluntarias. Otra variable reseñable es la conciliación reflejada en la convivencia con menores de 14 años. Tan sólo 2 de cada 10 personas que conviven con menores ejercían su labor voluntaria.

No obstante, en diversos estudios se percibe una **evolución del voluntariado** que arroja luz a un cambio sobre el perfil de persona voluntaria y un cambio en las **formas de participación**. Se observa una tendencia descendente en el voluntariado que se manifiesta de distinta manera en distintos tramos de edad. El porcentaje de voluntariado entre personas de 14 a 24 años es bajo con una tendencia descendente acusada. Tendencia que se observa de manera menos destacada en el tramo de 25 a 34 años. Las personas de 35 a los 64 años mantienen niveles de voluntariado superiores a la media y con tendencia ascendente y, en el colectivo de mayores de 65 años, el voluntariado está infrarrepresentado y con cierta tendencia a reducirse.

En cuanto al **nivel educativo** se confirma que el índice de voluntariado (porcentaje de personas voluntarias) aumenta con el nivel de estudios, pero hay varias tendencias que parecen consolidarse entre 2014 y 2019. Así, el índice de voluntariado de personas con estudios bajos o sin estudios se sitúa por debajo de la media. Asimismo, las personas con estudios medios son las que se acercan más a la media del índice de voluntariado. Por otro lado, el índice de voluntariado de personas con estudios superiores, si bien está por encima de la media, tiende a reducirse en los últimos años.

Por otra parte, existe una amplia gama de **motivaciones** que mueven a las personas voluntarias. Generalmente, estas motivaciones son de carácter altruista pero también pueden obedecer a la búsqueda

del propio interés. Entre las motivaciones para hacer voluntariado destaca, con un porcentaje muy alto, 80,8%, prestar ayuda y servicio a la comunidad. Existen también amplios consensos en torno a que las personas se hacen voluntarias por determinados valores sociales, por sentirse útiles, para favorecer a un cambio social y por estar comprometidas con la causa por la que realizan el voluntariado. Es importante destacar que un 50% de las personas encuestadas consideran que el voluntariado se realiza con fines laborales, es decir, esperando que ese voluntariado les permita una opción laboral posterior, tanto en la misma entidad como que sea reconocido en otras entidades o empresas en el momento de la contratación. El compromiso con la organización en la que se realiza el voluntariado también se acerca a la mitad, con un 47,3%, pero en este caso prima el compromiso con la causa que tiene un 59,4%. Esto nos deja entrever que las personas voluntarias se fidelizan a las causas y en menor medida a las entidades que defienden las mismas.

Por otra parte, hay que tener en cuenta el efecto que ha tenido la pandemia en una transición acelerada hacia unas **formas de relación más digitales que analógicas**. Según otros autores, la diversidad de las formas de participación juveniles, con respecto a las adultas, no tiene que ver con una apatía acerca de lo social o lo político, sino una desafección con las instituciones. Esta diversidad encuentra uno de sus más evidentes ejemplos en Internet y las redes sociales, que se adaptan a la inmediatez, la accesibilidad, la interconexión a nivel global y la ausencia de intermedia-



rios entre lo político y lo civil, que vienen reclamando las personas jóvenes (Parés, 2014). Es por ello, que se debiera “incorporar Internet como una variable ineludible en los estudios de participación política juvenil” (Parés, 2014).

La tecnopolítica o “capacidad colectiva de apropiación de herramientas digitales para la acción colectiva” (Alcazan et al., 2012: 8) anuncia un cambio en las formas de movilización política. Así, Internet constituye una herramienta de transformación e innovación político cultural en la que los jóvenes tienen un papel protagonista dada su intensa socialización digital (Toret, 2013). Tal y como resumen Sanz y Torres, “las posibilidades que ofrece Internet y las nuevas tecnologías están permitiendo muchos cambios a nivel sociopolítico a múltiples niveles. Internet está siendo fundamental como espacio para crear nuevas formas de coordinación, movilización y de comunicación política,

como canal que cuestiona la hegemonía a los medios de comunicación a nivel informativo, pero también como herramienta fundamental para poner en marcha nuevas iniciativas basadas en lógicas colaborativas y de cooperación, o como espacio de aprendizaje político” (Sanz y Torres, 2014).

En resumen, observamos que los cambios sociales y las tendencias demográficas, junto con el desarrollo tecnológico, traen consigo nuevos perfiles a la acción voluntaria. Se observa la aparición de **nuevas formas de voluntariado** que con frecuencia obedecen a una acción menos comprometida, menos intensa y de mayor flexibilidad. Si bien la participación social experimenta una evolución al alza y un proceso de diversificación no excluyente, entre voluntariado y activismo hay una tendencia a confluir, a implicarse en una o en otra, según la situación lo exija.

Así, hay un continuo entre voluntariado y activismo.

Por otra parte, el voluntariado no necesariamente es una actividad presencial. La notable evolución de la tecnología digital implica que el voluntariado no se limita a actividades que conlleven un contacto personal directo. Con ello emergen distintas formas de participación voluntaria: el voluntariado digital, el microvoluntariado, el voluntariado a distancia, voluntariado desconectado de las dinámicas comunitarias, voluntariado puntual, etc.

La Plataforma del Voluntariado de España (2011) ya avanzó nuevos desafíos a asumir con las personas voluntarias en su informe de 2011, en dónde aún no se podía vislumbrar la nueva crisis sanitaria y social producida por la COVID-19. Entonces señalaban que “las entidades del Tercer Sector tienen que realizar un proceso de transformación en profundidad fomentando la participación y el empoderamiento de las personas voluntarias”. Para ello es imprescindible conocer el perfil del voluntariado, analizar sus motivaciones, nuevas formas de participación y los ciclos cambiantes de participación voluntaria.

Según la Plataforma Andaluza de Voluntariado (2023), sigue existiendo una gran parte de entidades que aún encuentran dificultades para la adaptación a las “nuevas formas de hacer voluntariado” tanto por el perfil de las personas destina-

rias, como por la brecha digital o porque sus actividades están enfocadas sólo a lo presencial. La época de pandemia ha supuesto importantes cambios para la actividad del voluntariado. Según el estudio conjunto de la Plataforma del Tercer Sector y Plataforma del Voluntariado de España (2021), solo un 6,8% de voluntarios siguieron realizando sus tareas en la misma forma (el 5,9% de las mujeres y el 8% de los hombres). Frente ello, el 29,6% de las personas voluntarias (el 30,2% de las voluntarias y el 28,8% de los voluntarios) tuvo que suspender su actividad de voluntariado en este periodo, el 5% dejó de hacerla por ser persona de riesgo (4,8% mujeres y 6,9% hombres) y el 13,7% (13,1% de las voluntarias y 14,9% de los voluntarios) tuvo que reducir su colaboración. En el 13% de los casos (15% de las voluntarias y 9,6% de los voluntarios) desarrollaron su voluntariado en formato telefónico o virtual. Solo el 16,6% (14,7% de las voluntarias y 20% de los voluntarios) amplió sus tareas de voluntariado. El 14,2% se hizo voluntario/a en ese momento, siendo más las nuevas voluntarias (15,4%) que los nuevos voluntarios (11,7%).

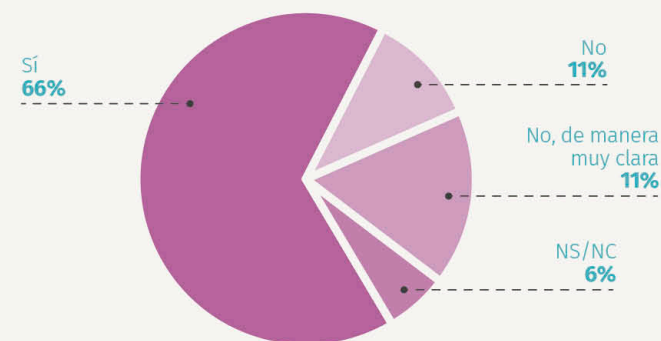
En la Confederación Don Bosco, se perciben los efectos de la pandemia en su funcionamiento⁵. El 65,7% del personal técnico de las federaciones entrevistado ha percibido cambios en el ciclo del voluntariado tras la pandemia y el 17,1% detectan cambios, pero no claramente asociados a la crisis de la pandemia.

⁵ Los datos de la Confederación Don Bosco que se presentan a continuación están extraídos de una encuesta semiestructurada a informantes clave y no son significativos a nivel estadístico.

GRÁFICO 3: CAMBIOS PERCIBIDOS EN EL VOLUNTARIADO A RAÍZ DE LA PANDEMIA

Fuente: Elaboración propia de la encuesta realizada a las federaciones

¿HAS PERCIBIDO CAMBIOS EN EL CICLO DEL VOLUNTARIADO DESDE LA PANDEMIA?



Entre los efectos principales, en primer lugar, se señala la menor participación en los centros juveniles de niñas, niños, adolescentes y jóvenes en época de pandemia. Se ha percibido un **cambio de tendencia en el ciclo de voluntariado** por la pandemia (generación perdida, menor dedicación y menor sentido de pertenencia y compromiso). No queda claro que la pandemia haya sido un factor determinante del cambio de tendencia en el voluntariado, sino que se observa que la tendencia ya estaba y la pandemia ha acelerado el proceso.

En cuanto al **nivel de dedicación** del voluntariado, el 63,6% del personal técnico comenta que hay cada vez más personas voluntarias que dedican poco tiempo semanal y que hacen su labor de manera puntual sin un compromiso fijo. El cambio más notorio ha sido la bajada de la edad media de inicio en el voluntariado, tanto

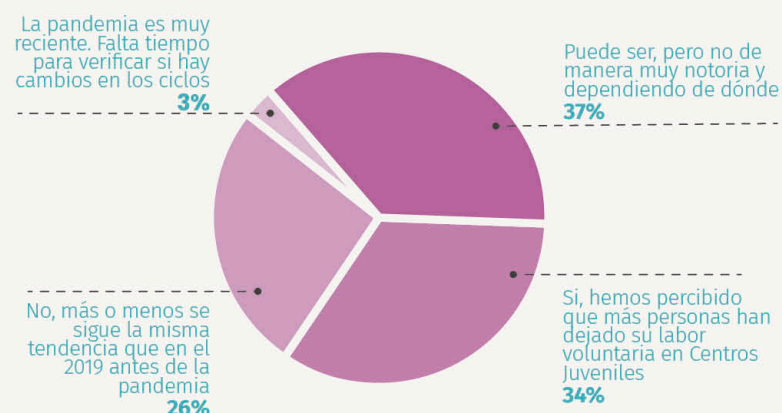
a nivel general como en el voluntariado católico practicante.

El efecto de la crisis de la COVID-19 en la **salud mental** también ha llegado al voluntariado. La mayoría de las personas en la Confederación Don Bosco que han dejado de ser voluntarias durante este año han abandonado por no saber gestionarse emocionalmente. Si bien sólo el 28,6% de las personas entrevistadas destacan factores de abandono de voluntariado directamente relacionados con la pandemia, un 25% de los voluntarios de la Confederación Don Bosco asegura necesitar atención psicológica, lo que se transforma en más de un 10% de personas voluntarias que abandonan su labor. Esto es más notable en las grandes ciudades. Además, se destaca que el factor género es importante, ya que la mayoría de esas personas son mujeres.

GRÁFICO 4: TIPO DE CAMBIOS PERCIBIDOS EN EL VOLUNTARIADO A RAÍZ DE LA PANDEMIA

Fuente: Elaboración propia de la encuesta realizada a las federaciones

EN CONCRETO, ¿HAY EN LA ACTUALIDAD MÁS VOLUNTARIOS/AS QUE ABANDONAN EL VOLUNTARIADO CON RESPECTO A LA ÉPOCA PREPANDÉMICA?



Los **cambios sociales y la falta de relevo generacional** afectan al ciclo del voluntariado. Las personas voluntarias de la entidad no tienen un largo recorrido. Actualmente se observa que la media de años en que se lleva a cabo la acción voluntaria no supera, habitualmente, los 5 años. Además, se ha identificado que hay

distintas velocidades y permanencias en el sentido participativo del voluntariado en relación al nivel local, federativo y estatal. Un ejemplo de esto es que cada vez cuesta más renovar las juntas directivas y equipos de coordinación y se pierde incidencia dependiendo del nivel de implicación.

GRÁFICO 5: IDENTIFICACIÓN DEL MOMENTO DE ABANDONO DEL VOLUNTARIADO

Fuente: Elaboración propia de la encuesta realizada a las federaciones

EN CASO AFIRMATIVO, ¿ÉSTA FUGA SE PRODUCE EN EDADES MÁS TEMPRANAS?



La frecuencia de la colaboración del voluntariado actual es semanal (37,1%) y mensual (24,7%). No obstante, las personas que eran voluntarias y dejaron de colaborar manifiestan que tenían un nivel de colaboración más continuado, el 44,7%

realizaban su labor voluntaria semanalmente. Con respecto a los motivos que los llevaron a abandonar el voluntariado, los principales son el avance en sus estudios y el fin del ciclo.

GRÁFICO 6: CAUSAS DE ABANDONO DEL VOLUNTARIADO

Fuente: Elaboración propia de la encuesta realizada a las federaciones

¿CUÁLES CREES QUE HAN SIDO LOS PRINCIPALES MOTIVOS POR LOS QUE SE HA ABANDONADO EL VOLUNTARIADO EN LA CONFEDERACIÓN EN ESTOS ÚLTIMOS TRES AÑOS?
SELECCIONA SOLO LOS CUATRO PRINCIPALES



Cuando interrogamos a las personas voluntarias sobre la cuestión, consideran que **la pandemia ha acelerado procesos y tendencias que ya estaban manifestándose** en el voluntariado. Así, constatan que la dedicación a la acción voluntaria es más corta (ciclo) y menos intensa (puntual o menos constante en horas) debido a la falta de tiempo de las personas jóvenes por la carga de actividades extraescolares y presión de los estudios. Además, también se ha acelerado el uso de las TIC en los momentos de tiempo libre y en la forma de comunicarse y relacionarse con los iguales cambiando de este modo las opciones y hábitos de ocio.

Por otra parte, se percibe un mayor **individualismo social** y “egoísmo”. Esto apunta a algunas consecuencias directas de la pandemia y cambios sociales como es la brecha de relevo generacional de varios años derivada de la época de pandemia (confinamiento y nueva-normalidad) que en muchos casos está remontando.

La pandemia también ha llevado a que la **vida social y relacional** después de la experiencia del confinamiento sea una prioridad frente al voluntariado. Se añan-

de el hecho de que, la salud mental se ha vuelto un problema muy habitual entre personas usuarias y voluntarias. Además, la mascarilla, la virtualidad y la distancia social han marcado las relaciones o la forma de relacionarse.

Es preciso apuntar que, pese a la confirmación de estas tendencias, los datos de la Plataforma del Voluntariado de 2022 muestran un **repunte del voluntariado** tras la crisis postpandémica. Un 8,2% (aproximadamente 3.300.000 personas) de la población mayor de 14 años declara hacer voluntariado. Este incremento puede ser efecto del impacto de la pandemia (regreso de antiguas personas voluntarias e incorporación de otras que iniciaron su colaboración en ese momento) combinado con la crisis derivada de la guerra de Ucrania. No obstante, futuros estudios confirmarán, o no, esta tendencia. En el caso de la Confederación Don Bosco, también se ha percibido este repunte. Los datos de 2022 muestran que el número de personas voluntarias es un 3,2% mayor que un año atrás. Apuntando un ligero aumento en el último ejercicio, tras años de pérdida constante de personas voluntarias.

LA PERSONA VOLUNTARIA EN LA CONFEDERACIÓN DON BOSCO

Además de los datos recopilados en las encuestas semi-estructuradas y las estadísticas y estudios contrastados, se llevaron a cabo diez grupos de discusión para profundizar en las **necesidades tanto de la persona voluntaria, como de la entidad** en su conjunto. La primera de las cuestiones

que se abordó fue el cometido del voluntariado. Todos los discursos apuntaban al **compromiso** como la palabra que define a la persona voluntaria. Las connotaciones de la palabra “compromiso” son amplias. El análisis semántico agrupa todas las líneas discursivas destacando tres aspectos

claves: la relación con otras personas, la disposición de la persona voluntaria hacia los demás y la misión que han aceptado

en el ejercicio de la labor voluntaria. El siguiente esquema resume las líneas discursivas subyacentes.

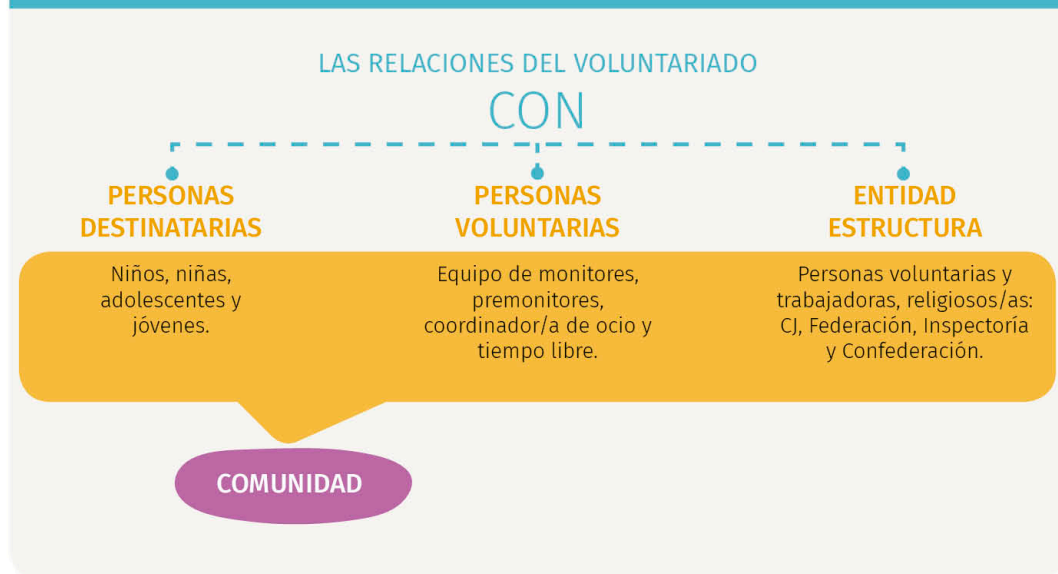
ILUSTRACIÓN 2: ANÁLISIS SEMÁNTICO DE LA PALABRA “COMPROMISO”, AGRUPANDO LAS LÍNEAS DISCURSIVAS DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN PARA RESALTAR TRES ASPECTOS CLAVE



En cuanto a la interacción con otros en el ejercicio de la labor voluntaria, se observaron tres tipos de relaciones. Por un lado, se encuentran las interacciones con niños, niñas, adolescentes y jóvenes; por otro lado, con otras personas voluntarias; y finalmente, con la estructura organizativa. Con cada colectivo, el tipo de relación es distinto. Se observa una aproximación muy positiva hacia los niñas, niños, ado-

lescentes y jóvenes con quienes se empata, pues las propias personas voluntarias casi siempre han sido destinatarias anteriormente. Las relaciones con los otros colectivos dependen de la organización de la propia estructura. No obstante, el voluntariado siente que los tres colectivos conforman una comunidad a la que pertenecen, con un sentido identitario y unos valores que aceptan y hacen propios.

ILUSTRACIÓN 3: ANÁLISIS DE CON (QUE PROVIENE DE LA PALABRA COMPROMISO): EXPLORANDO LAS RELACIONES DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS CON TRES COLECTIVOS EN EL CONTEXTO DEL COMPROMISO COMUNITARIO



Basándose en estos grupos, las actitudes del voluntariado varían, desde brindar acompañamiento a las personas participantes hasta buscar orientación por parte de la estructura. Como se muestra en el siguiente esquema, **el papel del voluntario cambia** desde ser un punto de referencia para niños, niñas, y adolescentes, así como compañeras y compañeros en equipos de trabajo con otras personas voluntarias, hasta, en los perfiles que priorizan los itinerarios de fe, buscar orientación personal y espiritual de los referentes de la estructura, y participar en actividades de formación y espacios de encuentro dentro de la organización.

El voluntariado de la entidad, y en mayor medida el voluntariado más afín a un cristianismo practicante, comenta que la disposición y **la actitud de la persona**

voluntaria está siempre articulada por el carisma salesiano.



ILUSTRACIÓN 4: ANÁLISIS DE PRO (QUE PROVIENE DE LA PALABRA COMPROMISO): EXPLORANDO LA ACTITUD Y DISPOSICIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LOS TRES NIVELES, DESDE EL CARISMA SALESIANO



En cuanto a la **misión**, hemos observado muchas variaciones en función de los diversos perfiles. En un primer lugar, se destaca que el acompañamiento a los niños, niñas y adolescentes es una misión clara y principal. El acompañamiento se

desprende del carisma salesiano y se entiende como tener empatía, participar de lo que está experimentando el niño o niña y seguir sus procesos. En definitiva, ser un referente en valores y tener una actitud de escucha.

También se destaca, en todos los casos, que otro objetivo principal del voluntariado es la **educación en valores** de niños, niñas y adolescentes mediante las actividades de ocio y tiempo libre con un **proyecto educativo**. En este punto, la metodología es importante ya que el proyecto educativo conlleva unos objetivos y persigue una finalidad. El objetivo principal, en este caso, es el de transmitir los valores cristianos al estilo de Don Bosco y Madre Mazzarello, valores universales para todos y todas independientemente de la fe que se profese.

ILUSTRACIÓN 5: ANÁLISIS DE MISO (QUE PROVIENE DE LA PALABRA COMPROMISO): EXPLORANDO EL COMETIDO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y SU CONCIENCIA ACERCA DE LA MISIÓN QUE DESEMPEÑAN



No obstante, también se destaca que un cometido importante para el sector de voluntariado cristiano practicante es la evangelización. Un perfil determinado de voluntariado expresa, como parte de su misión, la **educación en la fe** y comparten esta pasión amigablemente. Para otras personas voluntarias, es algo secundario pues, aunque aceptan el proyecto educativo pastoral salesiano y lo transmiten, no se sienten cristianos, ni participan en los grupos de fe.

Por último, se destaca que hay una baja percepción de la **misión transformadora a nivel social**. Actualmente no se plantea como objetivo, en el día a día del voluntariado de la entidad, la reflexión sobre el poder transformador de la educación no formal en espacios de ocio y tiempo libre.

8. Perfil del voluntario

Tal y como se esbozó anteriormente se detecta que el voluntariado no suele tener una conciencia clara de la capacidad de transformación social de su acción voluntaria. Por lo tanto, no es un motivo claro para iniciarse en el voluntariado en ocio y tiempo libre, pero sí es una reflexión que se hace a largo plazo, así lo expresa una de las personas participantes:

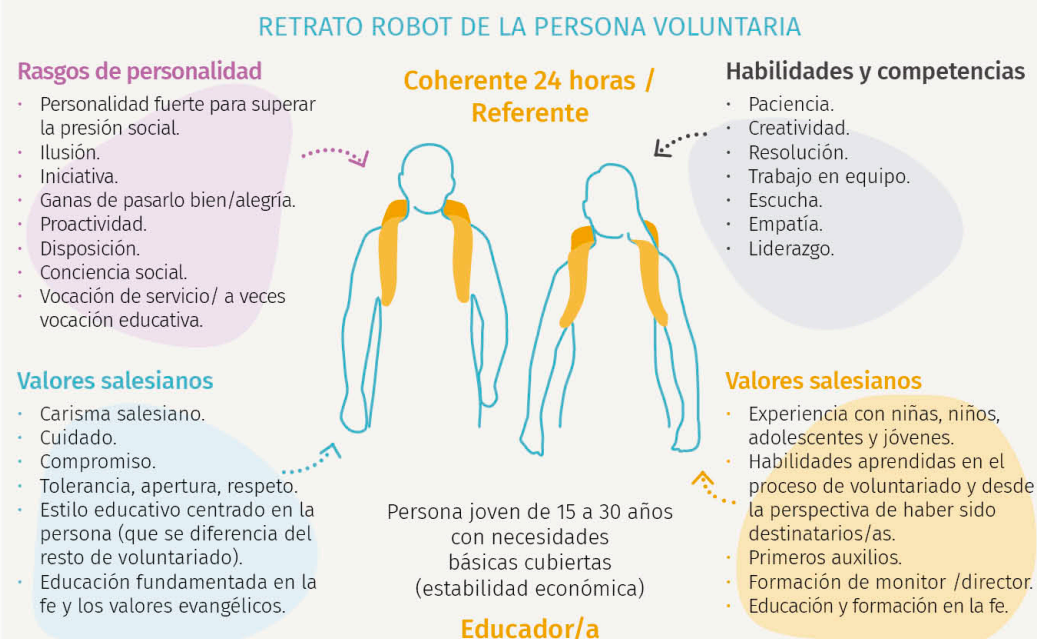
“... A nivel social sí que buscamos también un impacto, una transformación social. Hacer una sociedad mejor, mejores ciudadanos también, y básicamente intentamos elaborar eso. También que las personas puedan tener un sitio diferente donde poder, por así decirlo, quitarse los males de encima, poder

descargar esa mochila que llevan detrás y poder trabajar desde ahí.”⁶

Con ello hemos detectado que son minoría las personas voluntarias con alta **conciencia social**. Éstos se concentran sobre todo en centros juveniles de entornos desfavorecidos. En estos centros consideran que el voluntariado es un trabajo necesario, no es caridad, sino que se trata de ofrecer recursos de ocio saludable, apoyo educativo, etc. a la población en riesgo de exclusión con la que se realiza una labor educativa en valores.

La autopercepción o **imagen que proyecta la persona voluntaria de la entidad es muy positiva**. El perfil de la persona voluntaria es indistintamente un hombre o una mujer con una edad media de 20 años, con una personalidad definida por su optimismo, motivación, proactividad y vocación de servicio, que vive el carisma salesiano y tiene habilidades y competencias blandas y conocimientos y formación en ocio y tiempo libre.

ILUSTRACIÓN 6: RETRATO ROBOT DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS EN LA CONFEDERACIÓN DON BOSCO



⁶ Los textos entrecomillados corresponden a testimonios textuales de las personas voluntarias participantes en los grupos de discusión. Se ha considerado pertinente, en virtud de la metodología cualitativa y del análisis del discurso del estudio, mantenerlos tal como fueron expresados. Es necesario contextualizarlos en una conversación guiada como parte del estudio.

Frente a este retrato robot, las personas participantes en los grupos de discusión destacan una serie de **características que definen a las personas que no forman parte del voluntariado de la Confederación Don Bosco**, es decir, sus iguales ajenos a la experiencia del voluntariado. En general son personas que no conocen o no tienen experiencia en la entidad. En este sentido, uno de los voluntarios de la Confederación sentencia que **“si no lo vives no lo sientes”**. Por ello no se logra empatizar con la entidad, fundamentalmente entre personas no creyentes.

Otro grupo social de personas que no forman parte de las personas voluntarias en la entidad es la gente de clase social baja y con las necesidades primarias no cubiertas. En este voluntariado **“no hay remuneración económica, se puede hacer lo mismo cobrando un sueldo”**. También se relata como frenos al voluntariado no soportar la presión social y estar expuestos a juicio por estar vinculado a una entidad religiosa o hacer voluntariado. Es por ello, que el voluntariado en la Confederación Don Bosco afirma que este tampoco es para personas con una personalidad más frágil o adolescentes que estén atravesando momentos de crisis de valores o de fe.

El grupo de personas jóvenes que tampoco llegan a realizar voluntariado en la entidad son aquéllas que se han socializado más por las redes sociales y salen menos de casa. Es decir, aquellas que tienen un ocio más virtual. También son personas más materialistas que consideran que, al no haber recompensa material, se trabaja gratis. Consideran que el voluntariado es

una pérdida de tiempo y no aporta al proyecto vital futuro. Prefieren otras ofertas para su tiempo libre y de ocio y suelen tener un grupo de amigos de referencia no vinculado al centro juvenil o la escuela salesiana. Este perfil de gente espera la inmediatez en las recompensas, una cuestión que hace más complejo construir vínculos a través del altruismo. Por ello se caracterizan por prioridades vitales diferentes y entorno social alejado de la entidad (universidad, mundo laboral).

9. Iniciación en el voluntariado

El comienzo de la actividad voluntaria se suele producir **de forma natural** para seguir participando en las actividades de los centros juveniles en los que se ha sido destinatario o destinataria. Existe el continuismo de devolver lo que se ha recibido. Esta es una dinámica natural de los centros percibida como ser del “ambiente salesiano” y que está marcada por tener un grupo de referencia. El ser voluntario o voluntaria se percibe al principio como una **oportunidad** y siempre hay dudas de hacerlo bien. La **vocación de servicio** viene después, con la práctica, por lo que **el sentido de voluntariado** se produce un poco más tarde, después de la actividad como tal. En este proceso, la figura del mentor/referente (animador/animadora/salesiano/salesiana) es importante pues se siente que el acompañamiento en el proceso ayuda a crecer.

El proceso de vinculación al voluntariado depende así de las personas destinatarias que forman parte del centro juvenil, por lo que el volumen de niños, niñas, ado-

lescentes y jóvenes que participan anualmente es crítico para lograr relevo (volumen variable y muy reducido en los años de la pandemia). El proceso natural del voluntariado, sobre todo en ocio y tiempo libre, está sometido a una pérdida regular de volumen de voluntariado por lo que se

precisa de **un relevo generacional constante**.

En el siguiente esquema se pueden apreciar los distintos procesos de incorporación a la acción voluntaria en la entidad.

ILUSTRACIÓN 7: PROCESO DE VINCULACIÓN A LA ENTIDAD

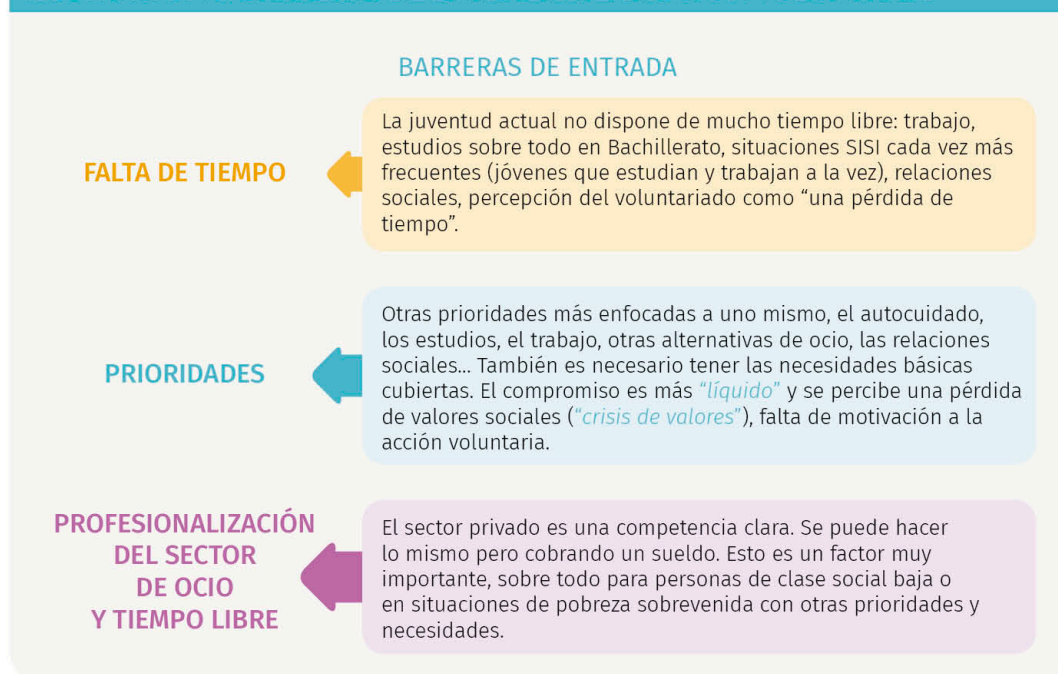


La mayor parte de las personas voluntarias han sido previamente destinatarias y han tenido vinculación directa con la entidad pasando por diferentes estadios. Muy pocos voluntarios y voluntarias, una vez acabado el ciclo de voluntariado, siguen teniendo un vínculo fuerte y se prestan a un voluntariado puntual.

El inicio de la acción voluntaria en la entidad se encuentra con varias **barreras sociales**, como son: la falta de tiempo

entre la población joven, sobre todo en las edades de iniciación más importantes (coincidente con estudios de bachillerato), la presión social, la falta de puesta en valor de la acción voluntaria, el carácter religioso de la entidad y la realización de actividades enfocadas a captar a público cautivo, sobre todo de centros educativos salesianos, frente a actividades enfocadas a usuarios no vinculados a la entidad (trabajo de calle).

ILUSTRACIÓN 8: BARRERAS DE ENTRADA A LA ACCIÓN VOLUNTARIA



Esta imagen interna a veces tiene que competir con la **percepción externa** que hay del voluntariado. El grupo de amigos fuera del voluntariado **no siempre entiende el compromiso** y que se dedique tanto tiempo y esfuerzo. Hay una **presión social** para compartir espacios de ocio fuera del voluntariado, lo cual genera una división interna entre las personas voluntarias, que terminan generando sus redes de amistad dentro del círculo de voluntarios y voluntarias, a riesgo de entrar en conflicto con otras amistades. Entre adolescentes, la imagen de las personas voluntarias de su edad es peyorativa; se perciben como "**locas**" o "**raras**". Sin embargo, el voluntariado joven, a partir de los 20 años, al que se le presupone una madurez, está mejor visto o se entiende. En cualquier caso, entre iguales no se entiende qué aporta la entidad al voluntariado y se percibe la acción

voluntaria como "**horas desperdiciadas**", una acción nada productiva para el futuro de las personas voluntarias.

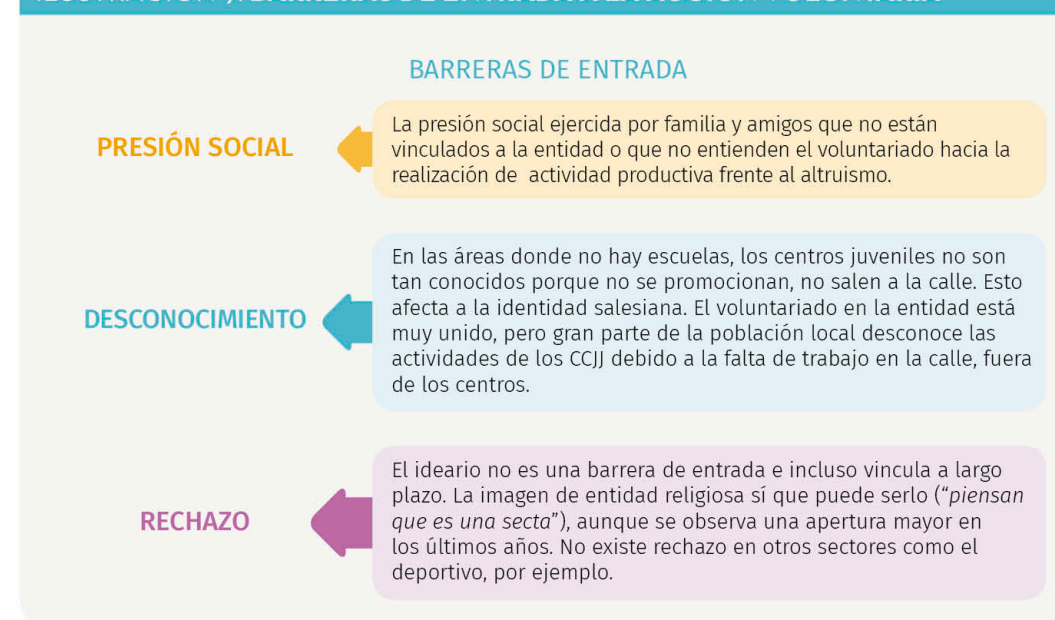
Estas cuestiones están especialmente marcadas al tratarse de una entidad religiosa. Hay una idea distorsionada del voluntariado en este tipo de entidades. Se percibe desde fuera cierta imagen sectaria. Sin embargo, no pasa lo mismo en otros ámbitos como, por ejemplo, el ámbito deportivo. No obstante, el voluntariado vinculado a la religión ha evolucionado y también su imagen. Así, un participante señala que "**hace cinco o seis años, ser cristiano y tener 20 años era mucho más a contracorriente que ahora: uno se muestra mucho más como tal (como cristiano).**"

Entre la familia de la persona voluntaria, el voluntariado como concepto tiene buena

acogida, pero la percepción cambia cuando la persona voluntaria es un familiar. En este sentido se señala que a muchos padres y madres no les gusta observar el nivel de sacrificio que perciben en sus hijos/as. Hay una **crítica y cierta presión, por parte de los familiares** más directos, para que la persona voluntaria se centre y dedique el tiempo a cuestiones más prácticas como son su trabajo y sus estudios. También demandan tiem-

po para la familia, a la que se atiende menos si el voluntariado requiere de una amplia dedicación, sobre todo en fin de semana. Esta percepción cambia mucho en el entorno salesiano: entre las madres/padres que han estudiado en escuelas salesianas y las familias cristianas existe un menor rechazo al voluntariado y al itinerario de fe. Se valora en ese caso de manera más positiva porque se ha vivido y se entiende mejor.

ILUSTRACIÓN 9: BARRERAS DE ENTRADA A LA ACCIÓN VOLUNTARIA



Las personas voluntarias perciben que, normalmente, entre **las familias de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes destinatarios** no se tiene en cuenta el trabajo que las personas voluntarias hacen con sus hijos/as, ni el proyecto educativo-pastoral y social que se desempeña. Así mismo, piensan que no se ponen en valor los

centros juveniles como espacios de cuidado y trabajo individualizado. Tampoco la labor que realizan ni las competencias de las personas voluntarias. Prolifera la idea de los padres que ven los centros juveniles como "**aparca-niños**". Por otro lado, las familias pertenecientes a la comunidad educativa del centro salesiano

7 Palabra extraída del testimonio de una de las personas participantes en los grupos de discusión.

entienden las actividades de voluntariado vinculadas a los centros educativos como extraescolares (clases de apoyo, ocio y tiempo libre en centros juveniles, campamentos). En algunas ocasiones, las menos, participa toda la comunidad cercana (pueblo, barrio) para hacer obras, musicales, etc. y vinculan en las actividades a las familias. En estos casos la comunidad se integra en las actividades y se valora al Centro Juvenil como agente cultural.

10. Motivaciones del voluntario

La vocación educativa y afinidad con la infancia y adolescencia es la principal motivación detectada. A esto se suma el desarrollo de intereses y gustos concretos que el activismo en la entidad permite, unidos a una cierta satisfacción personal y alegría. Así, un participante manifiesta que *“tengo ganas de transformar la sociedad, ser referente de alguien, reproducir lo que he vivido, pero si no tengo vocación con los niños o con lo formativo y educativo... ¿cómo lo hago aquí?”*

Esto lleva a una percepción de **crecimiento y aprendizaje personal**. El voluntariado en los centros juveniles de salesianos y salesianas *“te aporta cosas positivas a tu vida”*. Se percibe como un espacio de aprendizaje en donde se desarrollan habilidades y se aprende de la interacción con usuarios y voluntarios. Al mismo tiempo, se señala que es un aprendizaje profesional en educación no formal y en competencias y habilidades.

Este **crecimiento** personal también lo es en lo **espiritual** para parte del voluntariado. Hay una vocación cristiana que lleva a un crecimiento en la fe y que el ejercicio del voluntariado está desarrollando de manera paralela. La acción voluntaria también fa-

vorece una mejora de la valoración propia, de la autoestima y *“sentirse bien consigo mismo”*, sentirse querido, cumplir con una responsabilidad. Además de la gratificación personal, el voluntariado permite desconectar de las rutinas y de los problemas del día a día, así como acceder a un espacio amable donde es fácil sentirse querido por los y las participantes y el resto del equipo de animadores y animadoras. A esto se suma que el espacio de los centros juveniles es un espacio lúdico y de diversión, con tiempo libre de calidad. Se destaca que **los centros juveniles son un entorno de cuidados**.

Por otra parte, hay una **vocación de entrega**, de servicio a otros, no necesariamente relacionada con la educación en la fe. Esta relación pone en valor la capacidad de compromiso, para lo cual se señala que es muy importante tener cerca a las personas de referencia de la entidad para sentirse acompañado y seguro en el ejercicio de la acción voluntaria. La vocación de servicio también está conectada con reproducir lo vivido y devolver, como voluntario/a lo disfrutado como destinatario/a. Se advierte la existencia de una deuda emocional con la entidad y la comunidad que la conforma.

Seguir **conectado con el grupo de referencia** es otro motivo para el voluntariado de ocio y tiempo libre. Como por edad ya no se puede ser destinatario de las acciones, es necesario hacerse voluntariado para seguir participando de las mismas. Esto permite sentirse dentro de una comunidad y potenciar una vinculación afectiva, de pertenencia a la *“tribu”*, con los mismos valores, ideario y misión. Así, el centro juvenil es un espacio de socialización, de encuentro con amigos y un lugar para ampliar la red social. En este sentido,

también cumple la función de espacio de integración para el colectivo inmigrante.

Otros motivos que empujan a la acción voluntaria están ligados a la **transformación y conciencia social**. Se recoge que el trabajo de acompañar, cuidar y crear espacios seguros para niños, niñas y adolescentes permite una escucha y reivindicación de derechos de estos colectivos. Así, también refuerza la percepción de ser la persona de referencia y ejemplo para otros, un referente con un alto reconocimiento social.

Una última motivación recogida es más utilitaria. Algunos señalan que el acceso a la obtención de la **titulación oficial de monitor de tiempo libre** es una posible salida laboral en esos momentos iniciales. Otros señalan que su experiencia en los centros juveniles les da méritos y puntos a nivel profesional. Ésta puede ser una motivación de entrada

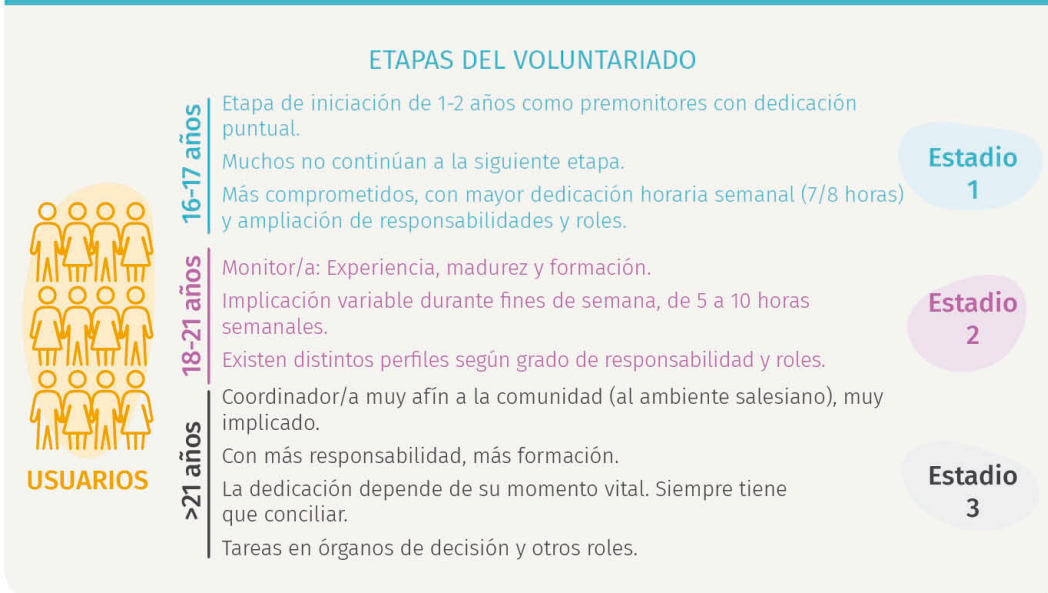
al tener expectativas laborales dentro o fuera de la entidad, pero se reconoce que es una motivación débil a largo plazo.

11. Ciclo del voluntariado

El grueso del voluntariado de la entidad comienza con la actividad de premonitor, a edad temprana (16-17 años), formando parte previamente del ambiente salesiano; y el recorrido natural de su acción voluntaria suele durar **una media de 5-6 años o, incluso, 8-10 años en los ciclos más largos**. Según avanza la experiencia, los roles dentro de la entidad y la dedicación van variando. La duración del ciclo del voluntariado es amplia, pues puede ser entre dos y diez o más años.

En la siguiente imagen se ejemplifica el recorrido de las personas voluntarias y cómo muchas de ellas no pasan al estadio inmediatamente superior.

ILUSTRACIÓN 10: RECORRIDO DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y PERMANENCIA EN LA ENTIDAD



De hecho, en cada uno de los estadios anteriores se observan procesos de salida recurrentes que vemos representados en los siguientes estadios.

- + **Estadio 1.** Es un momento crítico de dedicación al bachillerato y presión social (sobre todo si el grupo de amigos de referencia no está en el centro juvenil).
- + **Estadio 2.** Comienza con la entrada en estudios de grado, sobre todo cuando implica movilidad. Suele darse prioridad a la formación reglada y conciliar espacios con el grupo de amigos de la universidad. Otro punto crítico es la entrada al mundo laboral durante los estudios, cuando se simultanean estudios y trabajo.
- + **Estadio 3.** Es un momento vital determinado, sobre todo, por el trabajo. La brecha generacional con las personas usuarias se agranda y no encuentran un espacio de colaboración con otros roles o funciones dentro de la entidad.

Los niveles de dedicación conllevan **distintos grados de implicación y compromiso** en tiempo semanal del equipo voluntario. Según la persona voluntaria, esto supone un problema para el trabajo en equipo, sobre todo cuando los equipos de animadores son pequeños y la carga de responsabilidad recae en muy pocas personas. Esto hace que la media de horas semanales suela ser alta y requiera buscar momentos de organización fuera de la actividad del fin de semana. A medida que se avanza en el voluntariado de nivel o estadio, la responsabilidad y dedicación horaria suele ser mayor.

Esto determina que las principales causas de abandono o término del ciclo natural sean las siguientes:

- + **Estudios.** Se prioriza la dedicación a la formación reglada. Especialmente el comienzo de máster o de Erasmus son momentos críticos y de abandono.
- + **Trabajo.** Se da prioridad al empleo frente al voluntariado por falta de tiempo y/o incompatibilidad horaria según el sector de actividad.
- + **Movilidad geográfica.** El cambio de residencia, muy asociado a los estudios, desvincula del centro juvenil de origen.
- + **Conciliación.** Se prioriza la dedicación a la familia propia, pareja e hijos.
- + **Economía.** Cuando las necesidades primarias no están del todo cubiertas (pobreza, crisis, pobreza laboral), se tiende a abandonar la entidad.

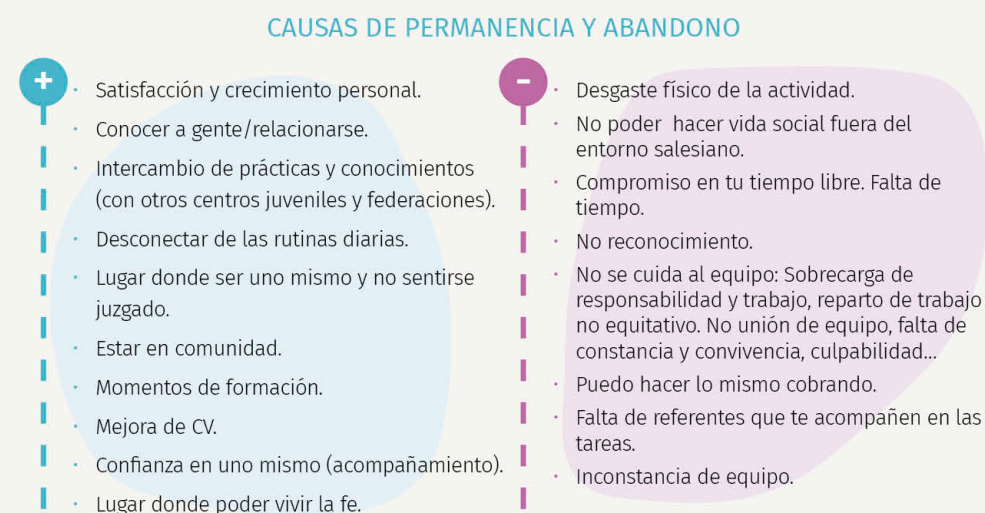
En el siguiente gráfico, también se observan otras causas más relacionadas con la pérdida de motivación:

- + La necesidad de **autocuidado** lleva a los voluntarios y voluntarias con mucha carga de trabajo, estrés y responsabilidad, a abandonar los espacios de voluntariado
- + La falta de tiempo de **ocio personal** para el cuidado de otras relaciones fuera del mundo salesiano es un factor desencadenante de la salida del voluntariado, máxime si hay presión social añadida por la familia y el grupo de amigos no vinculados al entorno salesiano.
- + La carga excesiva de **responsabilidad y trabajo** genera frustración y enfado.

- + Falta de **reconocimiento** por parte de la entidad y/o de la red social.
- + Causas derivadas del **funcionamiento del equipo** de voluntarios y voluntarias.

- + Falta o cambios de **referentes** en la entidad para el acompañamiento personal en el proceso de voluntariado.

ILUSTRACIÓN 11: CAUSAS DE PERMANENCIA Y ABANDONO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA



La persona voluntaria hace balance en un momento determinado del equilibrio entre las motivaciones y los aspectos que bajan la satisfacción.

DIVERSIDAD TERRITORIAL EN EL VOLUNTARIADO

Existen **matices o particularidades a nivel territorial** entre federaciones según la percepción de las personas técnicas y voluntarias que han participado en el estudio. En concreto, hemos detectado lo siguiente:

- + El voluntariado en Andalucía está más vinculado a lo religioso y a grupos de fe (parroquiales o no parroquiales).
- + En Castilla y León, el voluntariado es de mayor edad, más puntual y con mayor presencia de personas migrantes.
- + En la Comunidad de Madrid y Castilla-La Mancha, el voluntariado está muy vinculado al colegio salesiano,



ANDALUCÍA

FEDERACIÓN ANDALUZA DE CENTROS JUVENILES



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

- + Mujer de 16 a 18 años, estudiante.
- + Mujer de 19 a 25 años con estudios universitarios, trabajando o estudiando o, en algunos casos, ambas cosas a la vez.

16 a 18 años, 40% - 30%

19 a 25 años, 40% - 50%

Más de 25 años, 10% - 20%



El 60%-70% de las personas voluntarias son mujeres.



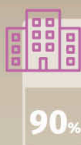
Estudiantes 50% -60%
Trabajadores 50%-10%



90% estudios universitarios y menores (ESO y Bachillerato).



PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



El 90% proviene de escuelas salesianas.



Media de años de permanencia en el voluntariado 3-5. Los ciclos más largos se dan en centros con más perfiles de estudios universitarios.



3-5 horas de media de dedicación a la semana. A mayor edad, más dedicación.



MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Sobre todo estudiantes que acceden a la universidad.
- + Personas que no han descubierto su vocación en el centro juvenil.
- + Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- + Por estudios.
- + Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- + Falta de motivación por la labor voluntaria.
- + Personas que no han descubierto su vocación en el CJ.
- + Problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
- + Abandono de la fe.



CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Menor compromiso:
 - » Tendencia a dedicar menos tiempo semanal al voluntariado.
 - » Tendencia a un voluntariado puntual sin un compromiso fijo.
- + Baja participación.
- + Menos iniciativa y desempeño en las actividades.

PERSONAS DESTINATARIAS: Perciben cambios en usuarios de CJ que afectan a la incorporación de voluntariado. Cada vez están más distanciados de las actividades que se ofrecen en los centros juveniles, buscan actividades más individuales y pasivas.

hay más recorrido en el ciclo de voluntariado por una menor movilidad por estudios o trabajo de las personas voluntarias.

- + En Galicia, hay mucha tradición de campamentos vinculados a la vida de los barrios (muy reconocidos). La entidad tiene una imagen como recurso social de ocio y tiempo libre.
- + En Cataluña hay una vinculación de los centros juveniles a los barrios con una fuerte visión transformadora de la realidad.
- + En País Vasco y Comunidad Valenciana son centros juveniles y colegios con presencia local y voluntariado diverso.

- + En Aragón los centros juveniles están más vinculados a colegios y tienen mucha presencia a nivel local.
- + En Canarias (no federados) se percibe un cierto aislamiento territorial y una dificultad en el acceso a los recursos formativos de las distintas redes. Así mismo, hay un sentimiento de voluntariado local frente al federativo o estatal con un ciclo más corto por la movilidad por motivos de estudio. Además, hay menos acceso a oportunidades de titulación en el sector del ocio y tiempo libre.

Las siguientes **infografías** amplían la información de las diferencias en el perfil del voluntariado por federaciones⁸:

⁸ La información facilitada está extraída en base a una encuesta semiestructurada a personas técnicas, juntas directivas y acompañantes de las federaciones, junto con datos secundarios de otras consultas extraídos de documentación secundaria de las federaciones y Confederación. Esta información se debe tener en cuenta no a nivel estadístico ni de representatividad (la muestra a informantes clave es muy pequeña) sino como orientación respecto a la percepción de estos informantes sobre la realidad de sus federaciones en un momento concreto en el tiempo. Esta encuesta se realizó para poder tener un perfil aproximado del voluntariado de cara al diseño técnico de los grupos de discusión territoriales.

ARAGÓN

FEDERACIÓN MAIN CCJJ SALESIANOS DE ARAGÓN



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

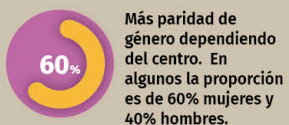
- + Personas jóvenes de 18 a 22 años.
- + Estudiantes y con representación significativa de personas que estudian y trabajan.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 20%-30%

19 a 25 años, 70%-80%

más de 25 años, 5%-10%

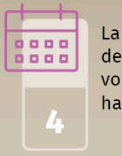
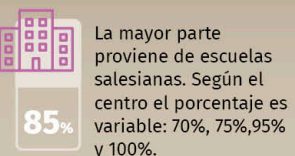


Representación de SISI (10-15%)
Trabajadores 5%
Desempleados 5%



90% estudiantes universitarios y menores (Bachillerato).

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



La horquilla de años de permanencia en el voluntariado es de 3-5. Lo más habitual son 4 años.



2-4 horas de media de dedicación a la semana. Muchas diferencias.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Mayores para un centro juvenil que adquieren otras responsabilidades laborales, de estudios o familiares.
 - + Gente que lleva muchos años o gente que entró como voluntaria porque estaban sus amigos.
 - + Personas desmotivadas o con otras prioridades.
- » Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
 - » Por estudios.
 - » Por falta de identificación con la identidad salesiana.
 - » Por motivos de salud mental derivados de la pandemia.
 - » Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
 - » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
 - » Falta de motivación por la labor voluntaria.
 - » Falta de cualificación y formación.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Ha variado la edad media de inicio en el voluntariado.
- + Hay más voluntariado estudiante.
- + Hay menos voluntariado católico practicante.
- + Cada vez hay más voluntarios/as que dedican poco tiempo semanal al voluntariado y que hacen su labor de manera puntual sin un compromiso fijo.
- + Hay voluntariado que prefiere hacer tareas on-line u otro tipo de labor no tan presencial.

PERSONAS DESTINATARIAS: Perciben cambios en usuarios de CJ que afectan a la incorporación de voluntariado. Consumidores de actividades pero no con sentimiento de pertenencia. Derivados de su familia que percibe al CJ como ludotecas, no como espacios de educación no formal.

CANTABRIA

FEDERACIÓN DON BOSCO CANTABRIA



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- + Más tendente a la paridad sin diferencias significativas en el puesto que se ocupa en la estructura.
- + Edad media 21 años. Estudiantes según edad; Bachillerato, Grado o FP (en el menor de los casos). Algunos han finalizado la carrera.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 15%

19 a 25 años, 75%

más de 25 años, 10%

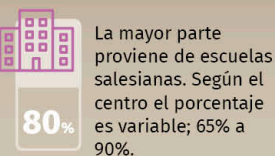


Trabajadores 15-30%
Desempleados 5-10%



90% estudiantes universitarios y con estudios de ESO y bachillerato concluidos.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



La horquilla de años de permanencia en el voluntariado es de 3-6, dependiendo del centro. Se observan centros con ciclos más cortos de media que otros (3-4 años frente a 5-6 años).



4 horas de media de dedicación a la semana con muchas diferencias entre personas dependiendo del perfil y necesidades de conciliación con otras cuestiones (de 1-3 horas a 10 horas o más)

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Personas que se marchan a estudiar/trabajar fuera de la ciudad y personas que no están muy comprometidas.
 - + Animadores de mediana edad que no acaban de estar a gusto y han perdido la motivación o tiene otras obligaciones a las que dar prioridad.
 - + Personas que se incorporan al mundo laboral.
 - + También animadores que ven terminado su recorrido de acompañamiento a un grupo de destinatarios.
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
 - » Falta de motivación por la labor voluntaria.
 - » Por estudios.
 - » Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
 - » Por motivos de salud mental derivados de la pandemia.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + No han percibido cambios reseñables.

PERSONAS DESTINATARIAS: En algún centro perciben cambios en usuarios de CJ que afectan a la incorporación de voluntariado. Disminución de los participantes de edades más elevadas 16-18 años actualmente.

CASTILLA Y LEÓN

FEDERACIÓN DE CCJJ DON BOSCO DE CASTILLA Y LEÓN



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

+ Mujeres de más de 25 años, trabajando. Han concluido su etapa formativa y suelen tener estudios universitarios. No suelen venir de un grupo o comunidad cristiana (tan sólo el 32% estaban en esa situación en la encuesta del 2019).

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 20-25%

19 a 25 años, 25-30%

más de 25 años, 50%



Más representación de mujeres 60-70%. En esto no se coincide con la encuesta de 2019 con una representación femenina del 53% (inferior a la media de Federaciones). Posible aumento de participación voluntaria femenina.

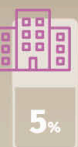


Estudiantes y trabajadores mayormente. En la encuesta de 2019 se constataba que tan sólo el 14% del voluntariado estudiaba. La mayoría trabajaba.



60-70% con estudios universitarios, 20-25% FP y 20-25% Bachillerato.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



La mayor parte no proviene de escuelas salesianas. Según la encuesta de 2019 el 55% proviene de CJ.



La horquilla de años de permanencia en el voluntariado es de 4-5 años. En la encuesta de 2019 se apuntaba colaboraciones significativas de menos de 1 año o más de 10.



3-4 horas de media de dedicación a la semana. 6 horas semanales (el 64%) es la frecuencia más notable en la encuesta de 2019.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Personas que comienzan a tener otras responsabilidades y precisan más tiempo de conciliación con trabajo, estudios, familia...
- + Personas que abandonaron a partir de la pandemia y no regresaron.
- + Los jóvenes de más edad cuando se incorporan al mercado laboral no suelen seguir en el voluntariado.

- » Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- » Por estudios.
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- » Por otros motivos derivados de la pandemia (cuidado de familiares, miedo al contagio, cambio de hábitos relacionales...)

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Tendencia a un voluntariado que dedica poco tiempo semanal y voluntariado puntual sin un compromiso fijo, plurivoluntariado y cibervoluntariado, voluntariado como salida laboral...
- + Ha bajado la edad media de inicio.
- + Hay diferencias de género más marcadas (más mujeres voluntarias que antes).
- + Hay menos voluntariado católico practicante y voluntariado corporativo y militante.
- + Hay menos voluntariado usuario de CJ que antes.
- + Emergencia del "voluntariado por proyectos", que ha dado entrada en el movimiento asociativo a personas que optan por un modelo más centrado en un programa, que en una organización.

PERSONAS DESTINATARIAS: Se perciben cambios en usuarios de CJ que afectan a la incorporación de voluntariado.

La participación ha bajado notablemente. Hay franjas de edad con más usuarios que otras dependiendo el año dependiendo de la tasa de natalidad o el crecimiento poblacional de los barrios y alrededores.

CASTILLA LA-MANCHA

FEDERACIÓN DE CENTROS JUVENILES VALDOCO



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

+ Hombre de entre 19 y 25 años. más de 25 años estudiante de grado.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 10%

19 a 25 años, 85%

más de 25 años, 5%



Más representación de hombres. El 60% de las personas voluntarias son hombres.



Estudiantes un 85%
Estudiando y trabajando un 10%
Trabajando un 5%



95% con estudios universitarios, 5% FP.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



La mayor parte proviene de escuelas salesianas (el 95%).



5 años de media es la duración del ciclo del voluntario.



Se suele ser voluntario en las horas de 'aplicación' con los destinatarios, pero esas horas fuera de ese trabajo (reuniones, trabajo personal...) cuestan más.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Perfiles que se decantan por un ocio personal y tienen estudios universitarios fuertes.

- » Por estudios,
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación,
- » Por motivos de salud mental derivados de la pandemia,
- » Falta de motivación por la labor voluntaria

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + La tendencia a acortar el ciclo del voluntariado.
- + Cada vez hay más voluntarios/as que dedican poco tiempo semanal al voluntariado.
- + Tendencia a un voluntariado más a la carta: se seleccionan los momentos en los que estar y no se está a tiempo completo.

PERSONAS DESTINATARIAS: Los cambios percibidos en usuarios de CJ afectan a la incorporación de nuevo voluntariado.

CATALUÑA

FEDERACIÓ DE CCJJ DON BOSCO DE CATALUNYA



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- + Mujer estudiante de 19 a 25 años.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 35-60%

19 a 25 años, 25-60%

más de 25 años, 5%

55% Hay más paridad en la base con una ligera representación mayor de mujeres (55%). En la estructura hay una representación muy alta de hombres (del 75%).

Estudiantes: 30%-90%. Según centro, estudiantes y trabajando: 60%. Trabajando: 10%.

55% con estudios universitarios, 30% FP y 15% ESO y Bachillerato. Esta última horquilla se amplía en el centro con perfiles más jóvenes.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO

85% La mayor parte proviene de escuelas salesianas (el 70%-90%).

3-6 3-6 años de media es la duración del ciclo del voluntario. Los centros con voluntariado más joven el ciclo es de 3-4 y los que tienen a un voluntariado un poco más mayor el ciclo es de 6.

4-10h 4-10 horas. Según la responsabilidad en el centro juvenil aumentan las horas semanales.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Perfil de compromiso bajo y gente ya mayor para la labor.
- + Voluntariado muy implicado en muchas cosas con excesiva carga ("quemados").
- + Trabajadores cuya situación laboral es incompatible con el voluntariado.

- » Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- » Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
- » Falta de motivación por la labor voluntaria.
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- » Por falta de identificación con la identidad salesiana.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Tendencia a un voluntariado puntual sin un compromiso fijo.
- + Voluntariado que prefiere hacer tareas on-line u otro tipo de labor no tan presencial.
- + Cada vez hay más voluntarios/as que dedican poco tiempo semanal al voluntariado.
- + Ha bajado la edad media de inicio.
- + Hay más voluntariado estudiante.
- + Hay menos voluntariado proveniente de colegios salesianos que antes.
- + Hay más voluntariado usuario de CJ que antes.

PERSONAS DESTINATARIAS: Los cambios percibidos en usuarios de CJ afectan a la incorporación de nuevo voluntariado.

GALICIA

FEDERACIÓN DE CENTROS XUVENÍS DON BOSCO DE GALICIA



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- + Mujer estudiante, según el centro menor de 19 años o entre de 19 a 25 años. Las personas en estructura tienen más de 25 años.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 25-65%

19 a 25 años, 25-50%

más de 25 años, 20-30%

60% Hay más representación de mujeres voluntarias, según el centro los porcentajes oscilan entre el 60% al 70%. En el 2019 la encuesta reflejaba una mayor paridad de género.

Estudiantes: 60-95%
Estudiantes y trabajando: 5-20%
Trabajando: 10-30%
Desempleados: 5%

Con estudios universitarios: 30-60%, FP en un 25-30% y ESO y Bachillerato 25%.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO

75% La mayor parte proviene de escuelas salesianas (del 70% al 100% en algunos centros, en otros el porcentaje es bajo 10%-50%).

3-4 3-4 años de media es la duración del ciclo del voluntario. Hay algunos centros que registran ciclos medios más largos, 5-6 años e incluso uno de 12. En la encuesta de 2019 los ciclos de menos de 3 años y los de más de 8 eran los más frecuentes.

3-6h 3-6 horas de media. Se observan diferencias en centros con un abanico más amplio de horas.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Suele coincidir con una inserción laboral plena.
- + Personas que cambian de ciudad por estudios.
- + Al acabar el primer año de voluntariado suelen abandonar las personas voluntarias más pequeñas.
- + Universitarios en los últimos años de estudios.

- » Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- » Por estudios.
- » Falta de motivación por la labor voluntaria.
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- » Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
- » Por otros motivos derivados de la pandemia (cuidado de familiares, miedo al contagio, cambio de hábitos relacionales...)

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Ha bajado la edad media de inicio.
- + Hay menos voluntariado católico practicante.
- + Se han perdido 2 generaciones de voluntarios.
- + Dedican menos tiempo al voluntariado.
 - » Es un voluntariado no asegurado, que puede que le surja algo en el último momento.
 - » Voluntarios/as que hacen su labor de manera puntual sin un compromiso fijo.
 - » Realización de voluntariado que no implique un compromiso semanal, sino que sea algo más puntual.
- + Hay menos disponibilidad para realizar tareas que no sean estar con los niños/as y jóvenes, como la programación o la formación.
- + Necesitan mucho más seguimiento y acompañamiento, al mismo tiempo que su motivación ha bajado, por tanto necesitan un ambiente que les motive.
- + Voluntariado que prefiere hacer tareas on-line u otro tipo de labor no tan presencial.

PERSONAS DESTINATARIAS: Algunos cambios percibidos en usuarios de CJ afectan a la incorporación de nuevo voluntariado. Al haber ausencia de personas referentes de voluntariado más mayores, las más jóvenes entienden que su vida útil como voluntarias es breve, y también llega un momento en el que no tienen personas de su edad con las que compartir inquietudes respecto a su tarea como voluntarias.

COMUNIDAD DE MADRID

FEDERACIÓN DE CENTROS JUVENILES VALDOCO



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- Personas de 16 a 20 años. Estudiantes y representación de SISIs y diversos niveles educativos.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 10%

19 a 25 años, 80%

más de 25 años, 10%

50% Disparidad pronunciada según centro. La representación femenina puede ser del 30%, 50% o 80%.

**Estudiantes: 70-80%.
Estudiantes y trabajando: 20%.
Trabajando: 5%.
Desempleados: 5%.**

**Con estudios universitarios 20-35%,
FP en un 40% y ESO y Bachillerato 80%.**

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO

90% La mayor parte proviene de escuelas salesianas (90%).

4-5 4-5 años de media es la duración del ciclo del voluntario. Encuesta de 2019 reflejaba menos de 6 años de media.

5-10h 5-10 horas de media. A veces depende del ciclo de voluntariado; las personas con más trayectoria dedica más tiempo. Encuesta de 2019 apuntaba que la dedicación más habitual era de 6-10 horas (53%).

MOTIVOS DEL ABANDONO

- Perfil de personas de 18-19 años.
- Voluntarios con trabajo y otras prioridades.
- Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- Por falta de identificación con la identidad salesiana.
- Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
- Por estudios.
- Por motivos de salud mental derivados de la pandemia.
- Por otros motivos derivados de la pandemia (cuidado de familiares, miedo al contagio, cambio de hábitos relacionales...)
- Falta de motivación por la labor voluntaria.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- Animadores más veteranos se han ido y han quedado animadores muy jóvenes.
- Menos voluntarios.
- Los voluntarios son mucho más jóvenes y están menos comprometidos. Ha bajado la edad media de inicio. Los animadores más antiguos lo dejaron después de pandemia.
- Hay más voluntariado estudiantil.
- Hay menos compromiso e implicación. Han cambiado las prioridades.
 - Se dedica poco tiempo semanal al voluntariado.
- Más voluntarios/as que hacen su labor de manera puntual sin un compromiso fijo.
- Se tiene menos percepción de responsabilidad, se trabaja menos, se percibe el voluntariado como un complemento a la vida sin mucha importancia.
- Tendencias de abandono del voluntariado:
 - Voluntariado más mayor que comienza a tener otras responsabilidades y necesidad de conciliación, las personas jóvenes terminan antes el ciclo del voluntariado.
- Hay menos voluntariado católico practicante.
- Hay menos voluntariado proveniente de colegios salesianos y de CJ que antes.

PERSONAS DESTINATARIAS: Se nota una cierta bajada de usuarios aunque se ve que poco a poco se va remontando.

COMUNIDAD VALENCIANA

FEDERACIÓN DE CCJJ DON BOSCO DE LA COMUNITAT VALENCIANA



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- Mujeres de 20-21 años estudiantes y representación de SISIs y diversos niveles educativos.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 10-20%

19 a 25 años, 70-85%

más de 25 años, 5-10%

60% Mayor representación femenina de base 55-70%. Cada vez mayor representación de mujeres en labores de responsabilidad. Hay centros con mayor representatividad masculina.

**Estudiantes: 70-80%.
Estudiantes y trabajando: 10-50%.
Trabajando: 5-10%.**

**Con estudios universitarios o cursándolos (70-90%)
FP en un 20-30%.**

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO

80% La mayor parte proviene de escuelas salesianas (80-95%). No obstante, hay CJ en los que la representación de alumnado salesiano es baja (15-20-35%).

4 4 años de media es la duración del ciclo del voluntario en un paraguas de 3 a 6 años.

6h 6 horas de media. De 1 a 6 horas según el centro. Muchas diferencias entre centros.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- Personas que empiezan a trabajar y tener menos tiempo libre o personas que estudian y necesitan más tiempo, también personas que realizan erasmus.
- Personas con escasa vinculación e identificación con la obra salesiana.
- Animadores que llevan ya varios años en el centro juvenil como voluntarios y sienten que su etapa como animadores en el centro juvenil ya se ha acabado.
- Personas con poco recorrido que no terminan de encontrar su sitio en el centro juvenil.
- Por falta de identificación con la identidad salesiana.
- Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- Por estudios.
- Falta de motivación por la labor voluntaria.
- Falta de adaptación de la entidad a las expectativas del voluntariado.
- Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- Abandono de la fe.
- Por problemas de relaciones con el equipo de trabajo y/o responsables.
- Por motivos de salud mental derivados de la pandemia.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- Es un voluntariado que no se preocupa por su crecimiento personal y en la fe. Aunque está muy centrado en los destinatarios y destinatarias, ha dejado de lado su cuidado y crecimiento como animador salesiano.
- Fragilidad en el compromiso y la vinculación.
 - Se cumplen con unos "mínimos", dejando de lado los momentos de convivencia o crecimiento personal.
 - Se dedica menos tiempo semanal al voluntariado y cada vez más hacen voluntariado puntual sin un compromiso fijo.
 - Se ha perdido ese sentimiento de pertenencia o, al menos, es menos intenso y característico que en los años anteriores a la pandemia. Hay una percepción bastante generalizada que el voluntariado en el centro juvenil es un "hobbie" más.
- Cambio en el perfil:
 - Hay más voluntariado estudiantil, ha bajado la edad media de inicio y se incorporan más mujeres.
 - Hay menos voluntariado católico practicante.
 - Hay menos voluntariado usuario de CJ que antes.
 - Hay más voluntariado con un perfil socioeconómico bajo.
 - Hay menos voluntariado proveniente de colegios salesianos que antes.
 - Hay voluntariado que nos demanda realizar otras actividades o tareas que no tenemos previstas.

PERSONAS DESTINATARIAS: Algunos cambios percibidos en usuarios de CJ afectan a la incorporación de nuevo voluntariado. Costó recuperar la afluencia al principio, pero se ha normalizado. Se fomenta menos la participación en general. Los voluntarios hacen actividades por hacer, sin terminar de escuchar a los jóvenes, esto puede llevar a que la futura persona voluntaria no se sienta tan vinculada ni participe del CJ.

PAÍS VASCO

FEDERACIÓN BOSKO TALDEA



PERFIL DEL VOLUNTARIADO

- + Mujeres de 20-21 años estudiantes y algunas compaginando estudios y trabajo.

REPRESENTACIÓN POR EDADES:

16 a 18 años, 5-30%

19 a 25 años, 60-90%

más de 25 años, 10%-15%



Mayor representación femenina de base 60-40% Cada vez mayor representación de mujeres en labores de responsabilidad.

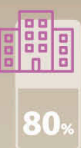


Estudiantes: 60-80%
Estudiantes y trabajando: 20%-30%
Trabajando: 10%
Desempleados: 10%



Con estudios universitarios o cursándolos (60-80%)
FP en un 20-30%.

PROVENIENCIA Y CICLO DEL VOLUNTARIADO



La mayor parte proviene de escuelas salesianas (60-90%).



5-6 años de media es la duración del ciclo del voluntario.



6 horas de media.
De 6 a 10 horas según el centro.

MOTIVOS DEL ABANDONO

- + Personas que tienen muchas tareas además del voluntariado y los estudios y no pueden compaginar todo.
- + Voluntariado veterano con problemas relacionales en los centros.
- + Personas en la Universidad y después de finalizar estudios universitarios.
- + Gente que tiene todo su entorno fuera de los CJ.

- » Finalización del ciclo del voluntariado por no poder conciliar con pareja, hijos, trabajo...
- » Por exigencias de la labor voluntaria y falta de tiempo de dedicación.
- » Por estudios.
- » Falta de motivación por la labor voluntaria.
- » Abandono de la fe.
- » Por motivos de salud mental derivados de la pandemia.

CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO ÉPOCA POSTPANDÉMICA

- + Hay un menor compromiso y menos ganas:
 - » Hay menos voluntariado católico practicante.
 - » Ha subido la edad media de inicio.
 - » más voluntarios/as que dedican poco tiempo semanal al voluntariado y voluntarios/as que hacen su labor de manera puntual sin un compromiso fijo.
- + También hay un cambio en la forma de hacer según otros estilos de vida:
 - » Hay voluntariado que nos demanda realizar otras actividades o tareas que no tenemos previstas.
- + Hay voluntariado que prefiere hacer tareas on-line u otro tipo de labor no tan presencial.
- + Nuevas necesidades de las personas voluntarias y de los usuarios que precisan de una mayor participación y escucha:
 - » El tema de la fe puede ser tratado de otras maneras, y hoy en día, hay muchísimos problemas tanto sociales como de salud mental, por ejemplo, que se dejan muy de lado y solo se trata la fe.

PERSONAS DESTINATARIAS: Algunos cambios percibidos en usuarios de CJ afectan a la incorporación de nuevo voluntariado. Menos jóvenes de edades entre los 14 y 18 años. Tras la pandemia había menos chavales. Poco a poco se recupera.





PRINCIPALES PROBLEMAS DETECTADOS

Las opiniones y reflexiones de las personas voluntarias consultadas en los grupos de discusión realizados en toda la geografía española, en la que está implantada la Confederación Don Bosco, han servido para la elaboración de un diagnóstico de necesidades de las personas voluntarias de la entidad. Si bien cabe destacar, desde un comienzo, la alta valoración que hacen de su actividad de voluntariado y que su percepción de la entidad y su experiencia son positivas en su conjun-

to. También, hay un discurso latente en el que se observan varias cuestiones críticas y de mejora sobre funcionamiento. Dedicamos espacio a trabajar estas cuestiones y no ahondamos en los puntos fuertes de la entidad ya que la finalidad del estudio es buscar mejoras en el funcionamiento sobre los aspectos a mejorar que se desprendan del análisis cualitativo inicial. Estos encuentros nos han permitido detectar doce cuestiones críticas principales.

RECONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO

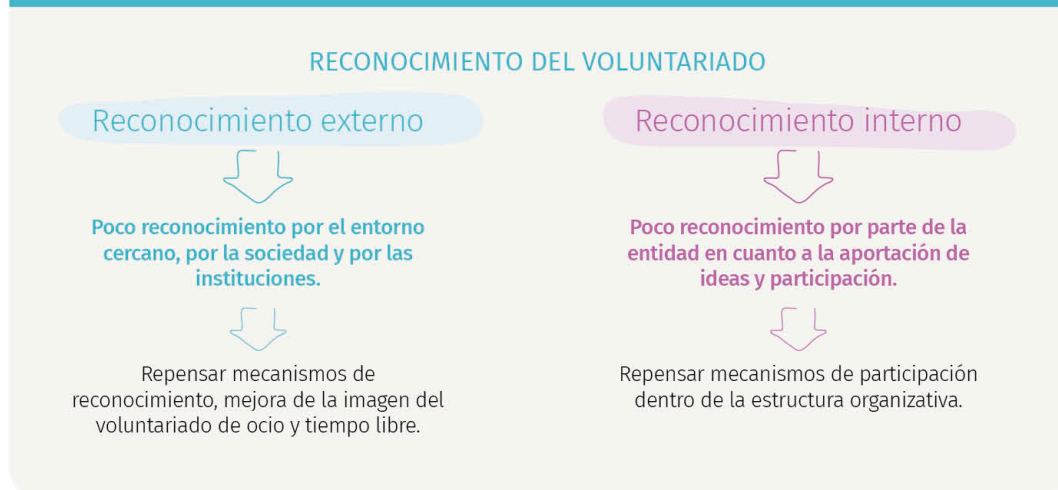
Las personas voluntarias expresan una falta de reconocimiento como profesionales, falta que se valore su experiencia, formación y cualificación en la elaboración de propuestas de mejora dentro de la entidad. Sienten una falta de visibilización del voluntariado.

Si bien sienten que el voluntariado está muy valorado dentro de la entidad, consideran que la imagen no corresponde con la realidad que viven. Observan así una **imagen de su labor que no siempre es positiva**, sobre todo en edades más tempranas y en el voluntariado en entidades religiosas. Esto se une a una **falta de**

reconocimiento de la misión de transformación social que realizan (también entre las propias personas voluntarias). Sienten que sobre ellas hay presión social crítica ejercida por el entorno (grupo de iguales, amigos y familia) por el tiempo de dedicación y por ser un voluntariado religioso o por producirse en una entidad religiosa.

Por otra parte, perciben una **invisibilización de las competencias, experiencia y formación** que adquieren las personas voluntarias en el sector del ocio y tiempo libre. No sienten que esto se ponga en valor entre las familias de usuarios ni en los barrios.

ILUSTRACIÓN 13: RECONOCIMIENTO EXTERNO E INTERNO DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA



RELEVO GENERACIONAL

Las personas voluntarias perciben que el relevo generacional supone un problema coyuntural, a diferencia de la valoración que hace la entidad. Este ciclo de incorporaciones al voluntariado de la Confederación varía cada año (dependiendo de la cantera de personas destinatarias y de aquellas susceptibles de ser voluntarias) y ha sido notablemente afectado por la pandemia de COVID-19. Esta crisis de varios años ha conllevado la pérdida de generaciones, pero no ha acabado con el trabajo en su conjunto, de manera que en la etapa post COVID-19 se observa una recuperación. Por tanto, para las personas voluntarias, **no es tanto un problema de relevo como un cambio en el ciclo del voluntariado** al acortarse este. Observan que baja el nivel de implicación y la constancia que requieren los proyectos a largo plazo.

No obstante, hay que tener en cuenta que, generalmente, se tiene, como base de destinatarios y destinatarias a público muy cautivo por vinculación al centro escolar. Además, la recepción de usuarios en la entidad viene también marcada por los cambios de hábitos de uso del tiempo libre, la falta de tiempo en adolescentes y jóvenes junto con otros factores sociales pueden reducir considerablemente la base de personas participantes en los centros juveniles (y en consecuencia de personas voluntarias).

Frente a esta situación, se aprecia que, por ejemplo, no suele haber representación de voluntariado y personas destinatarias con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE). Tampoco hay iniciativa o estrategia por parte de la entidad para salir a la calle a buscar y atraer a niños, niñas y adolescentes y salir de

los círculos habituales. Esto genera poca variedad de perfiles de los centros, lo cual no ayuda a trabajar contra la imagen exterior “sectaria” o endogámica. Por ello, consideran interesante que **los centros juveniles atraigan a otros perfiles y que se haga más trabajo de calle**, tomando otros

espacios para las actividades (acercarse a los parques, zonas de encuentro joven, espacios virtuales). A veces se asocia el usuario de Centro Juvenil a una clase social baja, lo que genera una barrera de entrada para otros perfiles.

CICLO DEL VOLUNTARIADO

La **salida de personas voluntarias** tiene que ver con varios factores dependiendo del momento vital personal, el nivel de dedicación y exigencia del trabajo voluntario, los procesos del trabajo en equipo, la implicación con la entidad y red social de dentro, la presión social, etc. Se observa una tendencia entre el voluntariado en activo a proyectarse en un futuro haciendo voluntariado a medio y largo plazo en la entidad con otras tareas, pero con una menor implicación en tiempo, realizando voluntariado en otros centros e incluso países, con voluntariado en múltiples entidades a la vez o en otras entidades, no necesariamente religiosas.

Las Federaciones no están adaptadas, hoy por hoy, para ofrecer voluntariado

puntual, voluntariado en estructura para la potencial demanda o intercambios de voluntariado. En definitiva, hay activos que no son incluidos en la actividad de la entidad y que se acaban por distanciar. Una excepción se da en Castilla y León, con un perfil de voluntariado de más edad y más puntual.

Las **personas exvoluntarias** consultadas suelen tener un **vínculo emocional** muy fuerte con la entidad y su red social, por lo que siguen prestando su tiempo para actividades voluntarias muy puntuales. Algunas de ellas se integran en la entidad, bien en la estructura o como docentes en los centros educativos asumiendo algunas responsabilidades voluntarias.

ADAPTACIÓN A LOS CAMBIOS SOCIALES

La entidad se percibe preocupada por la formación y transmisión de los valores cristianos y el itinerario de educación en la fe y no presta tanta atención a la realidad social cambiante que afecta sobre todo a niños, niñas y adolescentes (sus personas destinatarias). Es necesaria una

actualización para responder a las nuevas problemáticas del segmento social al que se atiende; la infancia y adolescencia.

A su vez, las personas voluntarias señalan que no están preparadas para abordar otras preocupaciones y situaciones menos

convencionales en los espacios de voluntariado por falta de herramientas y conocimientos concretos (salud mental, necesidades educativas especiales, educación afectivo-sexual, maltrato, uso de TIC). Se demanda por ello formación adaptada, además del itinerario de educación en la fe, ya que es responsabilidad del voluntariado que trabaja con infancia y adolescencia tener ciertas herramientas.

Se subraya la necesidad de innovación y adaptación en su labor. A veces se percibe el trabajo en ocio y tiempo libre como rutinario. Por ejemplo, se destaca que en algunos centros se hace siempre el mismo tipo de actividades que no atraen a los perfiles de mayor edad (adolescentes).

PARTICIPACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La estructura piramidal y jerárquica, que no se cuestiona, limita la participación y **los espacios de encuentro son informativos y, en pocas, ocasiones consultivos** y con capacidad de decisión. Sobre todo, en estadios más avanzados del ciclo del voluntariado no se suelen cumplir las expectativas de escucha. Por ello no se percibe democratización de los procesos. En la escalera de la participación se valora que se está en niveles muy bajos y simbólicos.

GESTIÓN DEL VOLUNTARIADO

La acogida a nuevas personas voluntarias es muy abierta y no hay filtro, lo cual destaca el carácter abierto a priori de la enti-

Se cree necesario conectar mejor con las nuevas generaciones de personas usuarias y las nuevas realidades sociales de las familias y de los barrios. Se constata que se realiza poco trabajo colaborativo y cooperativo con otras entidades del Tercer Sector y Administración para hacer incidencia y transformación social en infancia y juventud. También destacan que hace falta innovar para llegar a usuarios no vinculados a centros educativos salesianos ni a centros juveniles. Por ello, concluyen que habría que revisar los valores sociales para que el proyecto y el servicio sea realmente transformador, ofreciendo espacios de formación según esas necesidades y apostando por su transversalidad.

“...no nos sentimos cuidados, no nos sentimos queridos. O sea, no queremos que nos den dinero, no queremos que nos den nada, pero también tienes que tener en cuenta las ideas... Las jornadas de formación son un aburrimiento ¿no? y se dice -pues ¿por qué no se hace otro año tal y cual? y dicen -Sí sí ... A la basura... y al final te quemas. (...) me quiero sentir un poquito ...querido... que mi opinión es importante. No sé, eso puede quemar también. Lo que hay en algún momento es que no tienes esa solidaridad...”

dad. Esto garantiza el relevo a corto plazo, pero no la calidad del proyecto educativo. Asimismo, dependiendo del grupo, si

bien la actitud es abierta hacia la gente de fuera, en su trabajo cotidiano en algunos centros se observa la creación de grupos que terminan siendo más herméticos.

Por ello, no siempre se crean espacios de cuidado para las personas voluntarias. Se debe tender al **equilibrio entre la responsabilidad que se le exige a la persona voluntaria y el acompañamiento al voluntariado**. Consideran que no es posi-

SÍNDROME DEL VOLUNTARIO QUEMADO

Las personas voluntarias asumen **muchas responsabilidades y compromisos**. Se requiere mucha dedicación de tiempo para completar su voluntariado, con reuniones entre semana y trabajo anual por comisiones, además de las actividades del fin de semana. Eso les lleva a sentir que asumen mucha responsabilidad con poca edad y una carga de responsabilidad personal que afecta a la vida personal.

La **divergencia entre los niveles de compromiso y dedicación** entre personas voluntarias genera desequilibrio y también presión y culpabilidad añadida de los compañeros y compañeras. Dentro de los equipos suele recaer la sobrecarga de tareas en algunas pocas personas que sienten que, cuanto mejor responden al compromiso, más aumenta la sobrecarga

GESTIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

Se destaca que el equipo de trabajo puede ser tanto un elemento motivador como

vo delegar mucha responsabilidad sin un seguimiento, acompañamiento y traspaso de conocimientos.

Por otra parte, en el curso de monitores se echa en falta formación más específica y enfocada a la educación en valores, por ejemplo, con contenidos de más calidad y enfocados al proyecto educativo transformador.

de tareas. Esto genera mucha frustración por el agobio que supone hacer las actividades con pocos recursos humanos y a veces materiales, desgaste físico y emocional y elevado tiempo de dedicación a la labor voluntaria.

También se producen en ocasiones conflictos dentro del equipo, rivalidades y malestar. Las tensiones suelen ser derivadas de **diferentes motivaciones y concepciones del trabajo en ocio y tiempo libre** (misión educadora vs. mera diversión), los distintos roles dentro del equipo y la distinta asunción de responsabilidades. En ocasiones, no se expone claramente el compromiso real de las personas del equipo y se debe trabajar con pocos recursos humanos para la preparación de las actividades de fin de semana.

un factor desmotivante para el ejercicio del voluntariado. Las expectativas sobre la

persona voluntaria son muy altas y no se tienen en cuenta los talentos reales o las habilidades personales para la división de tareas o actividades. **La inconstancia y rotación dentro del equipo son factores de desequilibrio** para el mismo, aunque esto no se debe al voluntariado puntual, pues éste no se suele integrar en los equipos.

En ocasiones, el trabajo en equipo no es eficiente porque algunas personas tienen funciones muy limitadas y otras un exceso de funciones y tareas asumidas. Con ello constatan que **no hay una gestión eficaz del equipo**. En entornos donde aflora la desconfianza señalan que falta empatía y escucha, lo que genera rivalidades, irritabilidad y malestar en los equipos debido a una gestión poco eficiente.

También se detectan varios factores derivados de una estructura un poco rígida. Así, no se suelen valorar las ideas e inicia-

ESPACIOS DE CUIDADO

Los centros juveniles son espacios seguros y de cuidado para las personas destinatarias. Sin embargo, **a veces, no son espacios de cuidado para el voluntariado** que los construye y los soporta. Así, perciben que, aunque su relación es de voluntariado las exigencias, a veces, son las propias de una relación laboral.

“No somos trabajadores, somos personas, tenemos vida fuera del Centro Juvenil y también nos afecta a nuestras intervenciones, no somos profesionales...”

tivas de las personas con menos rodaje y tiempo en el voluntariado. Esto lleva a que no suela haber ejercicios de autocritica. También se producen situaciones de desconocimiento y falta de transferencia del conocimiento cuando no hay referentes ni existe una formación estandarizada entre los propios salesianos y salesianas.

Por otro lado, existen comportamientos disruptivos por parte del voluntariado quemado. Señalan que *“hay que saber irse al cerrar etapa, de buena manera, sin llegar al límite. Muchos se van no con una actitud constructiva sino destructiva y disruptiva”*. Esto también se une a que los roles del voluntariado (y su jerarquía) se llevan a la vida personal fuera del centro juvenil. Señalan que algunos voluntarios no saben *“separar ser coordinadora de dentro y fuera del centro juvenil y tomar distancia de los amigos para no llevar las cosas a lo personal”*.

Consideran que, por parte de algunos sectores, hay una falta de empatía de la entidad con el sufrimiento de la persona voluntaria, lo cual genera frustración. A veces no se produce un reconocimiento del trabajo bien hecho, no se cuida a los equipos y hay falta de tiempo para espacios de convivencia entre voluntarios y voluntarias.

De estas situaciones, deriva que las personas voluntarias pongan de manifiesto problemas de salud mental. Exteriorizan que algunas personas voluntarias sufren

ansiedad, les afecta lo que piensan de ellos dentro y fuera de la entidad, están sometidos a demasiada responsabilidad y carga de trabajo, así como a las eventualidades de las relaciones en el grupo de trabajo.

También se observa como un problema, en algunos casos, la falta de la figura del referente salesiano o salesiana. Las per-

sonas voluntarias generan un vínculo y un espacio de cuidado con los niños, niñas, adolescentes y jóvenes participantes, un espacio de escucha, de apertura; pero ellas no se sienten escuchadas ni atendidas en sus necesidades personales o dudas cuando falta esta persona de referencia. Consideran que **necesitan más acompañamiento de un referente que oriente, escuche y transmita valores**.

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

La estructura piramidal y jerárquica de las Inspectorías, Confederación y Federaciones determinan procesos similares en los centros juveniles. **La jerarquía en los centros juveniles a veces se establece por parámetros no muy apropiados o determinantes** para ellos: como la edad y tiempo de permanencia en el voluntariado. El voluntario que acaba de entrar y lleva poco tiempo puede sentir que su labor está

poco reconocida o no se le dan papeles de relevancia y puede desmotivarse.

“A mí me da la sensación de qué no se nos está escuchando lo suficiente. Sí comparto la idea de que no es una democracia, pero una cosa que creo que cuesta mucho manejar y que me parece que muchas veces se vuelve bastante ponzoñosa es lo de las jerarquías y ya no me refiero jerarquías en sentido “sa-



lesianos". Sino a animadores, incluso dentro de un propio grupo de animadores. Creo que muchas veces existe una idea muy mala de que el centro juvenil, a lo mejor, hay una vieja guardia de animadores que están ahí, que llevan muchos más años que los demás y por lo tanto su opinión es mucho más válida."

Estas situaciones pueden provocar que suela limitarse la participación real en el proceso de relevo de unos equipos a otros: El traspaso de conocimiento se hace de una manera rígida que limita la innovación. Observan así que no se produce

EL ACOMPAÑAMIENTO COMO ASPECTO DIFERENCIADOR

El voluntariado consultado considera que cabe entender el acompañamiento como respaldo y cuidado personal que se tiene que asegurar ya que es un aspecto clave diferenciador de la entidad hacia sus personas voluntarias. La **pérdida de referentes salesianos y salesianas** (religiosos y religiosas) es un problema a largo pla-

un *"relevo de información, pero (tampoco) dejar tomar decisiones, cometer errores propios y aprendizajes"*.

Uno de los problemas más recurrentes destacados es el cambio de las figuras referentes y sus liderazgos. Cuando cambia la persona coordinadora, los animadores y animadoras suelen desmotivarse y abandonar la labor voluntaria. Estos cambios no se llevan bien debido a que recae el *know how* (saber hacer) y en el carisma personal.

zo, ya que requiere renovar la estructura o transferir la responsabilidad de los centros juveniles a personas laicas comprometidas con el proyecto y la identidad salesiana. Estas personas deben tener un conocimiento común de la identidad salesiana y suficiente autoridad moral para mantener la cohesión del grupo.

DIVERSIDAD TERRITORIAL

Existen **diferencias territoriales según federaciones y centros que deben ser tenidas en cuenta de manera transversal**. Algunas discrepancias se originan debido a la mayor presencia de centros juveniles de barrio o centros juveniles asociados a instituciones escolares salesianas. Además, se observan diferencias y particularidades en la composición de los equipos de voluntarios de estos centros en términos de funcionamiento en equipo. Así, las

sinergias dentro del equipo varían dependiendo de si está compuesto por grupos de amigos con experiencias previas comunes, lo cual es más común en los centros asociados a colegios, o si el equipo de voluntarios proviene exclusivamente del ámbito del centro juvenil, sin una relación de amistad previa necesaria. En el primer caso, es más probable que las motivaciones estén más ligadas a la pertenencia al

grupo de pares, y que el nivel de responsabilidad y compromiso sea más diverso.

En concreto, en Andalucía muchos centros son más parroquiales al estar más vinculados a los centros educativos e itinerarios de fe y en Cataluña se observan casos en los que los centros son más cercanos a una plataforma social al vincularse más al barrio. En unos casos, la misión de las personas voluntarias es más evangelizadora (casos frecuentes observados en Andalucía) y en otros más social y de atención a los derechos de la infancia y la garantía de oportunidades (los participantes mencionan estas circunstancias como frecuentes en Cataluña y Castilla y León).

Los **centros no federados** ocupan posiciones geográficas fronterizas y más aisladas como Asturias, Extremadura y Canarias. Son centros que operan con recursos limitados, dependen en gran medida del esfuerzo voluntario y no cuentan con tanto acceso a las formaciones proporcionadas por la Confederación y federaciones de referencia. Además, no pueden establecer tantas redes con otras personas voluntarias a nivel nacional. Esto a menudo resulta en que el voluntariado no busca otros centros cuando se tiene que mover, lo que constituye la causa principal de su salida, especialmente cuando los voluntarios buscan realizar estudios superiores en la península u otras zonas. Esto puede generar un sentimiento de abandono y aislamiento dentro de la red salesiana.



VEREDICTO DEL JURADO CIUDADANO

A través del Jurado Ciudadano se alcanzó un veredicto que presenta diferentes soluciones para la mejora del cuidado de y entre las personas voluntarias en los centros juveniles. En concreto se abarcaron las siguientes cuestiones:

- + ¿Cómo se puede promover la participación real de la persona voluntaria?
- + ¿Qué se puede hacer para crear verdaderos espacios de diálogo y atender al acompañamiento grupal o individual?
- + ¿Cómo se puede mejorar el trabajo en equipo?

¿CÓMO SE PUEDE PROMOVER LA PARTICIPACIÓN REAL DE LA PERSONA VOLUNTARIA?

El dictamen del jurado para la mejora de la participación del voluntariado apunta a tres propuestas:

- + **Fomento de la buena relación** dentro del equipo de animación de los centros juveniles, con propuestas de actividades paralelas y exclusivas para el equipo de voluntariado (sin destinatarios), para fomentar así un trabajo inclusivo y en red.
- + **Inserción del voluntariado** en las actividades **de manera progresiva**, protocolizando la asunción de tareas y funciones de manera gradual para evitar

+ ¿Cómo se puede innovar y formar para adaptarse a las necesidades actuales?

Para cada una de las cuestiones anteriores se hizo un análisis de la situación actual, el jurado valoró las diversas alternativas y estableció un curso de posibles acciones que se pueden llevar a cabo desde las inspectorías, la Confederación, las federaciones y los centros juveniles para afrontar las dificultades para la labor voluntaria detectadas.

sobrecarga y crear espacios participativos.

- + Creación de una **figura de acompañamiento para la participación**. Una figura “invisible” con funciones concretas dentro del equipo voluntario.

Para promover la participación es necesario, antes de todo, fomentar **una buena relación** creando un buen ambiente mediante convivencias de animadores y animadoras pero, sobre todo, es necesario saber escuchar y adaptar las actividades y encuentros para llegar a más animadores/as, buscando una mayor implicación, al

igual que trabajar con otros centros juveniles para descubrir nuevos puntos de vista.

Además, también es necesario tener en cuenta la **carga de trabajo** asimilada por las personas voluntarias ya que en muchas ocasiones asumen más tareas de las que se pueden hacer por semana, provocando, consecuentemente, que éstas se sientan sobrecargadas y acaben quemadas. Para evitar este agotamiento, sería conveniente la asunción de labores de manera progresiva y que se tenga en cuenta la carga de trabajo del voluntariado.

Para abordar los problemas que han encontrado y para alcanzar este objetivo, en los centros juveniles se ve oportuno que haya un encargado de grupo que asuma el **rol de motivar a que las personas voluntarias participen**. Por ello se propone desarrollar la figura de “agente de participación” que ayude a fomentar la participación del voluntariado tanto a nivel local como federativo y de la Confederación. Además, esta persona debe mostrar que representa los valores del carisma salesiano y estar presente en el centro juvenil.

Entre sus funciones se encuentra la **promoción para la participación real**, forman-

do a un equipo de personas que le ayuden en su tarea y compartan momentos o reflexiones para poder escuchar todas las opiniones de las demás personas del equipo de voluntarios y voluntarias. En este sentido, se crearán **espacios de escucha** como convivencias, momentos de reflexión y compartir experiencias del día, semana o mes, según la realidad del centro juvenil. Además, se verán propuestas de mejora y se tendrá en cuenta lo que está bien realizado. Es importante que todo el voluntariado participe en la programación y propuesta de actividades del calendario, así como en la coordinación de las mismas. El proyecto presentado será público para el resto del centro juvenil, pero estos agentes de participación no serán públicos o significados.

No obstante, para que esto funcione, es necesario que estas personas reciban previamente **formación** para desarrollar sus tareas. Por ello es preciso elaborar un plan de formación a nivel de la federación que abarque el desarrollo de esta figura. Éste contará con herramientas y formación específica sobre motivación y participación de los animadores y animadoras. Además, la formación será conjunta y adaptada a la realidad de cada zona.

como se puede observar en el gráfico siguiente.

¿QUÉ SE PUEDE HACER PARA CREAR VERDADEROS ESPACIOS DE DIÁLOGO Y ATENDER AL ACOMPAÑAMIENTO GRUPAL O INDIVIDUAL?

Durante el Jurado Ciudadano, se ha intentado dar respuesta a esta pregunta a través de diferentes propuestas. En concreto se han planteado soluciones a tres niveles

ILUSTRACIÓN 14: PROPUESTA PARA CREAR ESPACIOS DE DIÁLOGO Y ACOMPAÑAMIENTO



En primer lugar, se plantea como propuesta impulsar **experiencias fuera del centro juvenil**, enfocadas al ocio para trabajar la cohesión grupal de los equipos. Por un lado, siguiendo la experiencia desarrollada por algunos centros juveniles, se plantea hacer excursiones, quedadas y cenas a las que pueda asistir todo el mundo una vez al mes y en las que haya un responsable de las personas voluntarias animadoras encargado de avisar y recordar el plan. Por otro lado, se propone hacer convivencias o excursiones solo para el equipo de voluntariado con un objetivo exclusivamente lúdico. Lo ideal sería poder organizar actividades cada semana después de las reuniones del centro juvenil y, además, un plan mensual. Además, las quedadas deberían organizarse cerca del centro juvenil y las excursiones y convivencias cer-

ca del lugar de residencia para facilitar la asistencia de todo el mundo.

Los momentos de ocio pueden ser un buen momento para forjar relaciones interpersonales que mejoren las dinámicas de los equipos de trabajo. De modo local, proponen que parte del calendario o del tiempo del voluntariado se dedique a trabajar en el ambiente de grupo, quizá con propuestas de ocio educativo. No debiera tanto ser un medio, sino más bien un fin.

Otro problema observado hace referencia a la falta de espacios de escucha más habituales en los equipos de voluntariado. Una de las cuestiones que se ha observado es que, en muchas ocasiones, los voluntarios no se sienten escuchados por las entidades en las que colaboran. La propuesta, por tanto, es que existan

espacios donde las personas voluntarias dialoguen sobre las posibles dificultades a las que se enfrentan, cómo se sienten y cómo lo viven. Es decir, es preciso crear espacios para expresarse y solucionar la falta de comunicación, confianza y ciertas dificultades para solucionar problemas. Es por ello que la segunda de las propuestas consiste en la creación de vínculos cercanos dentro del equipo con el objetivo final de promover un buen ambiente de trabajo. Para ello, **en los centros juveniles** se llevarán a cabo reuniones de equipo trimestrales (grupo de opinión) para comunicar el diferente parecer, problemas y conflictos del centro juvenil y buscar soluciones consensuadas. También se propone que en los grupos de fe se ceda un espacio cada quince días para comunicar necesidades de acompañamiento vital y grupal. Se requiere y recomienda que todos asistan a estos encuentros. Posteriormente, se realizará una revisión de estos encuentros para comprobar su efectividad.

Otro de los problemas observados por el Jurado Ciudadano es la falta de conocimiento sobre la existencia de figuras que puedan desempeñar funciones de acompañamiento espiritual, psicológico y moral. Es por lo que ven conveniente visibilizar el rol de un agente que asuma estas funciones en las propuestas antes planteadas (grupos de referencia y grupos de fe). En este sentido, los coordinadores y las coordinadoras del centro deberán asumir el compromiso de comunicar desde un primer momento quiénes son las personas acompañantes, asegurando un

determinado número de ellas en cada centro juvenil.

Como se ha podido ver en el análisis DAFO realizado, otro problema señalado es la falta de comunicación y conexión con el resto de las comunidades autónomas (federaciones). Una de las amenazas que sufren los centros es el aislamiento y, por lo tanto, el olvido. Es por esta misma razón por la que se propone como cuarta propuesta mejorar la comunicación y conexión entre comunidades autónomas (federaciones). Esta es una responsabilidad que tiene que asumir la **Confederación** y las Inspectorías Salesianas. Una posibilidad sería, usar el *Instagram* de la Confederación para comunicar las formaciones mediante la publicación de un calendario anual y/o posteriores actualizaciones de nuevas formaciones. En caso de no poder facilitar este calendario al principio de curso, sería conveniente avisar con un mes de antelación de cada formación. Por otro lado, se propone usar la vía del email para hacer llegar a todo el voluntariado la información básica sobre formaciones, eventos y proyectos. Además, se exige el compromiso por parte de las personas responsables de cada centro juvenil de comunicar la información que se les hace llegar.

¿CÓMO SE PUEDE MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO?

Como se puede observar en el siguiente gráfico, se realizan cuatro propuestas relativas a los grupos de voluntarios y vo-

luntarias, orientadas tanto a la mejora de los procesos como de las relaciones del equipo de trabajo.

ILUSTRACIÓN 15: PRINCIPALES MEDIDAS PROPUESTAS PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO



En cuanto a la mejora del funcionamiento de los equipos de trabajo, se propone la incorporación de un protocolo de cuidados y el establecimiento del rol de persona mediadora dentro de los equipos.

El trabajo en equipo se puede ver lastrado por la propagación de “información sensible sobre las vidas personales” de las personas voluntarias, creando un mal ambiente de trabajo. Se debe trabajar en la construcción de espacios seguros y de bienestar también para las personas animadoras.

Para la **construcción de estos espacios seguros** se proponen varias medidas:

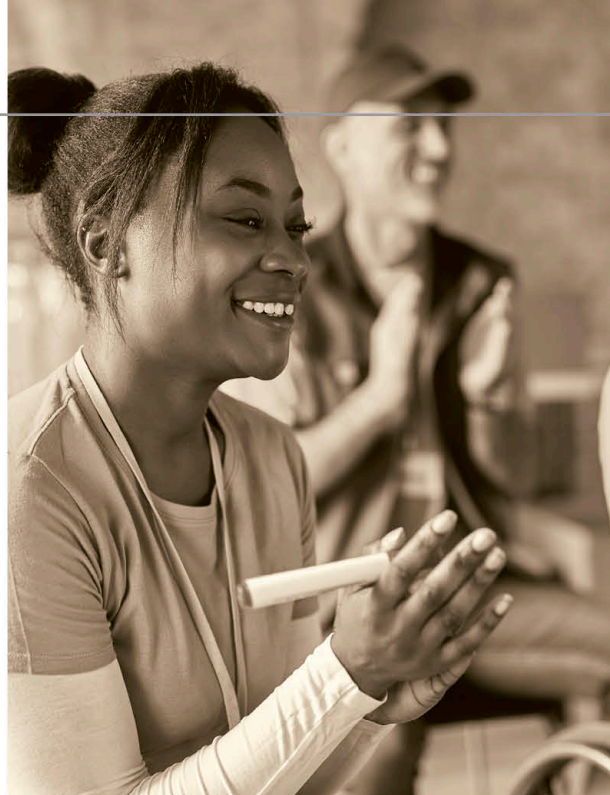
- + Sesiones de trabajo o talleres para la **mejora del ambiente de trabajo** con grupos locales de voluntarios a cargo de personas especializadas externas.
- + Campaña de sensibilización de la entidad que fomente la conciencia de que **el ambiente de grupo se crea entre todos**.
- + Las personas mediadoras, entre sus funciones, tienen que detectar y **cortar la propagación de información personal sensible**.

El segundo de los problemas que se plantea es que existe una **falta de mediación** en los centros juveniles que ayude a gestionar los conflictos entre los equipos de animadores. Para solventar este proble-

ma, se propone crear el rol de los mediadores en cada centro juvenil. Habría varias personas, mínimo dos o tres según el tamaño del equipo, intentando que tengan afinidades o perfiles variados. Este rol no necesariamente tiene que recaer sobre personas con responsabilidades (véase coordinadores, SDB y FMA⁹ acompañantes, etc.). Es preferible que sean miembros de los equipos de animadores que no tengan responsabilidades directas. Con esta figura **se busca generar un mejor ambiente en el equipo y poder prevenir y resolver los conflictos internos** entre personas voluntarias. Esta selección la haría cada equipo de coordinación según las habilidades de las personas voluntarias, buscando siempre gente no conflictiva y que pueda encajar en ese rol.

Por otra parte, la **capacitación de los mediadores** deben realizarla personas formadas en esa materia, que podría ser alguien del propio ambiente o alguien externo a la organización, pudiendo esto incluirse también en el plan formativo de la entidad. Teniendo en cuenta que los programas de mediadores ya funcionan en muchos colegios, siendo el propio alumnado el mediador, se propone inspirarse en esos programas o recurrir a los propios orientadores de los colegios para ofrecer esa formación a las personas voluntarias. Se apunta también, que la formación se gestione desde las federaciones.

En cuanto a **la mejora de la eficacia y eficiencia del trabajo en equipo** se proponen



varias medidas como optimizar los procesos y mejorarlos y aprovechar las posibilidades que da la estructura de la entidad.

Se pone de relieve que existen problemas en la efectividad de la evaluación de las actividades, pues no siempre son útiles para su mejora y en ocasiones se acaban repitiendo los mismos “errores” año tras año. Para solventar este problema y optimizar los procesos de mejora se propone que desde los equipos de las comisiones inspectoriales (aprovechando sus encuentros y su trabajo por etapas o comisiones), o desde la Confederación, se generen unas pautas comunes para la generación de plantillas de evaluación. Posteriormente, serían adaptadas en cada centro y para cada actividad creándose plantillas específicas. A pesar de que haya unos ítems o

cuestiones generales, cada centro podrá complementar la plantilla basándose en su realidad y sus actividades de manera que esta plantilla servirá como marco común para todos los centros juveniles.

En cuanto a aprovechar el trabajo en red y la estructura de la organización para la mejora de los procesos y la innovación, el jurado considera que faltan espacios para compartir programaciones. Como buena práctica a incorporar en las inspectorías, podrían aprovecharse los espacios existentes (a principio de curso, por ejemplo) para compartir experiencias de éxito de aprovechamiento de los momentos de ocio en las distintas realidades, incluso a nivel práctico. En este sentido, sería deseable compartir los juegos innovadores con el resto de las entidades/etapas y utilizar las buenas prácticas para que sirvan de ejemplo y aprendizaje al resto de equipos y centros juveniles.

¿CÓMO SE PUEDE INNOVAR Y FORMAR PARA ADAPTARSE A LAS NECESIDADES ACTUALES?

En cuanto a la formación de las personas voluntarias, se plantean varias líneas de mejora. En primer lugar, se establece que el voluntariado de la entidad debe tener una **formación mínima y necesaria** para el ejercicio de sus funciones. En este sentido, se debe adquirir el compromiso de tener el título de Monitor de Tiempo Libre durante el primer año de voluntariado. En el caso de los coordinadores, también deberían tener la titulación correspondiente en el primer año de ejercicio de dirección o coordinación. Estos títulos aportan he-

Asimismo, otra medida que pudiera implementarse es confeccionar una base de datos conjunta a nivel inspectorial o, si esto no fuera posible, a nivel federativo o de Confederación. Considerando las habilidades y fortalezas de cada centro, los miembros del jurado destacan la importancia de enfocarse en la transmisión del conocimiento de aquellas actividades en las que el centro tenga mayor experiencia y éxito. En esta línea, se propone que las propias comisiones que generan materiales para los grupos de IEF podrían incluir en sus tareas de trabajo la recopilación de materiales destacados de los distintos centros, de modo que las federaciones lo unifiquen. Así, a largo plazo, las federaciones podrían contar con una **base de datos de buenas prácticas** que se amplíe a lo largo del tiempo.

rramientas y conocimiento clave en las actuaciones de los voluntarios.

Existe también la necesidad de llevar a cabo una formación básica unida a otra **más personalizada**, que pueda adaptarse a las nuevas realidades sociales tanto de las personas usuarias como de las voluntarias. En este sentido, los centros juveniles propondrían que las personas voluntarias realicen un mínimo de tres formaciones anuales, planteando el proceso desde la flexibilidad. Para ello se

⁹ SDB: Salesianos de Don Bosco

FMA: Instituto de las Hijas de María Auxiliadora, designado por las siglas del latín: Filiarum Mariae Auxiliatricis.

crearía un banco de recursos formativos (a nivel inspectorial o nacional) con cursos en formato online que complementen los cursos presenciales. Se propone que sea la Confederación quien incluya un repositorio de formaciones en línea y ofrezca a los centros juveniles la posibilidad de recibir formación específica de equipos con expertos sobre temáticas concretas.

El jurado estima que es conveniente implementar un **plan formativo a nivel federativo y local en el que se estandarice la formación**. En primer lugar, se propone que el plan de formación inspectorial o federativo incluya una encuesta a final de curso para recabar información de las necesidades de formación de cada centro. En esta línea, las inspectorías analizarían las propuestas y generarían un catálogo de cursos de formación. En el diseño de una estrategia formativa anual también se plantea la necesidad de generar espacios de encuentro entre las inspectorías y los centros juveniles donde poder trabajar sobre la oferta formativa. Para ello se puede incluir la formación en el orden del día de los encuentros ya establecidos.

A nivel local o de centros juveniles, el jurado propone que, una vez facilitado el calendario formativo inspectorial a principio de curso, se proyecte una reunión de programación en el centro juvenil para ver las necesidades específicas del centro en coordinación con las propuestas formativas de la inspectoría. En la reunión participaría todo el equipo de voluntarios y voluntarias.

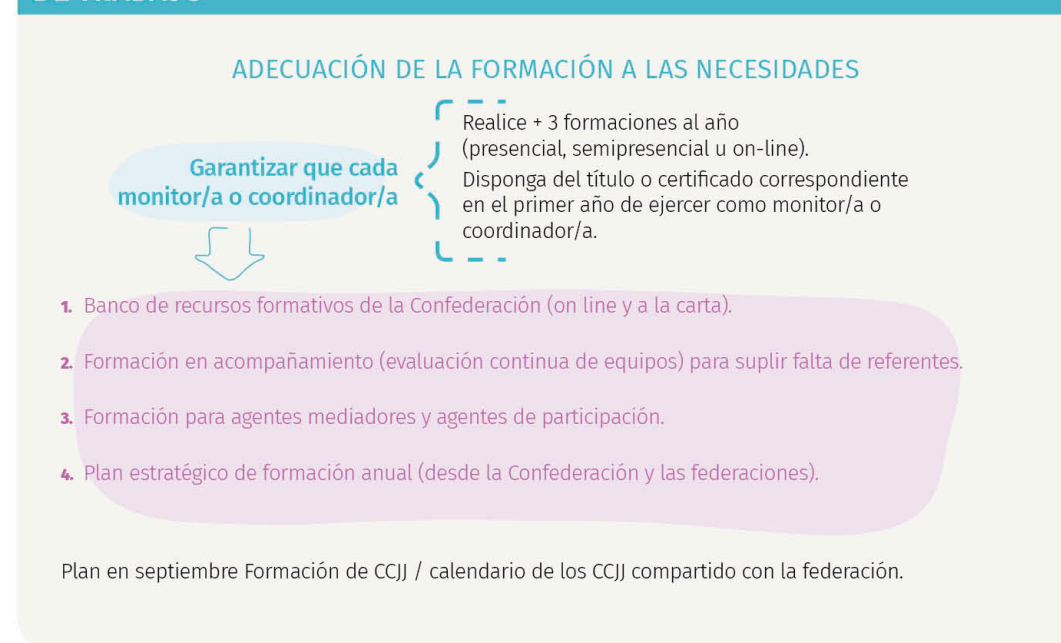
Otro problema que destacan los integrantes del jurado es la falta de formación en acompañamiento. Esto se detecta cuando se adolece de la figura de referentes de acompañamiento, sobre todo cuando se produce el cambio de casa de salesianos y salesianas. Esto se debe a que las personas voluntarias están formadas para acompañar a niños, niñas, adolescentes y jóvenes destinatarios, pero no entre sí. Por esta misma razón, se propone dar una formación básica para el voluntariado y además una formación especializada para aquellas personas con más responsabilidades, tales como coordinadores, presidentes o coordinadores generales. En la reunión inicial sobre la formación debería haber un compromiso de proponer, informar y promover esa formación en los centros juveniles, incluyéndola, como parte importante, del calendario de actividades. Se busca, de este modo, generar la conciencia de que las formaciones en acompañamiento son necesarias y deben estar programadas conforme a las necesidades del colectivo. Es por esta misma razón por la que sería conveniente implementar una formación específica de acompañamiento dirigida a coordinadores y animadores veteranos con responsabilidad en el curso de coordinadores y directores de tiempo libre para asumir el rol de coordinador y poder ejercer labores de acompañamiento cuando no haya un salesiano o salesiana.

Respecto a la **formación específica en acompañamiento para personas coordinadoras y voluntarias con experiencia** que quieran solicitarlo, debería programarse e incluirse en el plan general de formación de las federaciones. La formación la

realizaría la inspectoría correspondiente en una fecha a determinar por la misma que sería comunicada a los centros con el resto del plan de formación a principio del curso.

De igual manera que se prevé formación para acompañamiento en los planes estratégicos anuales, se debiera incluir formación específica para las nuevas figuras propuestas: Mediador y agente de participación.

ILUSTRACIÓN 16: RESUMEN DE LA PROPUESTA CON LAS DIFERENTES LÍNEAS DE TRABAJO



En el ámbito de la innovación en la gestión de equipos, los miembros del jurado proponen distinguir voluntarios puntuales y colaboradores externos sin relación extensa con la entidad, del voluntariado fijo. Se ha constatado que no todos los centros tienen un **equipo de colaboradores** (ex-voluntarios o personas externas). Estos colaboradores son definidos como voluntarios puntuales, que deberían entrar en una bolsa de voluntariado con los que contar en actividades puntuales.

Con dicha bolsa de voluntariado se pretende también mantener la vinculación con la entidad de personas ex-voluntarias, personas con motivación y menos disponibilidad de tiempo o personas con voluntad de participación limitada. De esa manera, favorecer la colaboración en proyectos propios o del ecosistema local del Tercer Sector.



CONCLUSIONES

El voluntariado en ocio y tiempo libre del entorno salesiano tiene una **gran implicación con su entidad**, llegando a unos niveles de entrega muy por encima de la media que se observa en otros voluntariados. Esta dedicación a su causa no les hace estar exentos de las tendencias globales que hemos observado para la población de su cohorte de edad. Cada vez son más las distracciones que conspiran para que la población se dedique a aspectos más materialistas de la realidad frente a valores más de corte inmaterial. Y en este frente, el voluntariado se ve ampliamente afectado.

La **férrea competencia con un mercado laboral que cada vez demanda mayores niveles de formación**, a la par que los procesos de toma de conciencia, por parte de la población joven, de sus derechos, llevan a que los espacios para el desarrollo del voluntariado se vean más restringidos. Esto hace también que las maneras tradicionales, que hacían atractivo el voluntariado de ocio y tiempo libre, cada vez funcionan menos.

La experiencia reciente ha puesto de manifiesto un creciente interés por parte de la ciudadanía en los problemas que les rodean, lo que indica una mayor conciencia de su papel en los asuntos que les conciernen. Estas mismas dinámicas se trasladan al ámbito del Tercer Sector de Acción Social. Una gestión eficaz implica contar con las personas que forman parte

de los proyectos (participantes, voluntarios y técnicas) y hacerlos partícipes de la solución. Esto permite, no sólo conocer mejor las demandas, sino adaptar la oferta de servicios y los procesos a las necesidades reales haciendo que los programas de intervención social lleguen realmente a los colectivos para los que fueron diseñados. Esta detección de demandas requiere, a su vez, de la generación de mecanismos adecuados de co-creación de las respuestas. Esto conformaría no sólo un **mejor procesamiento de las demandas, de manera que se pueda dar la respuesta más adecuada a los problemas** que se plantean, sino **una mayor implicación de los colectivos con los procesos**. Para ello, es preciso adaptar y adoptar mecanismos de participación adecuados a las necesidades de las entidades.

Cada vez se hace más patente, entre las nuevas generaciones, un tipo de participación cívica basada en una lógica colaborativa horizontal que rehúye las estructuras formales. Se presenta bajo prácticas muy diversas que tratan de reducir al máximo las estructuras de intermediación y el contacto institucional. Esta es una tendencia que se debe tener en cuenta y, en este sentido, **Internet y las TIC constituyen herramientas de transformación e innovación política y social** en la que las personas jóvenes, nativos digitales, tienen un papel protagonista. La transformación digital y la adaptación hacia corrientes de participación que incluyan estas nuevas

formas de relación, comunicación y ocio mediante TICs en las entidades del Tercer Sector está aún por desarrollar. Así, las redes sociales son los mecanismos de comunicación espontánea que la juventud utiliza a veces para la organización de eventos de participación social, pero éstos son tan efímeros como inestables, tan inestables como las redes en las que se sostienen.

Frente a todas estas dinámicas el **Jurado Ciudadano se ha mostrado como una técnica interesante para romper la brecha entre las personas responsables y acompañantes de las entidades y el voluntariado**. Su carácter horizontal de deliberación informada lleva a que todas las partes im-

plicadas tomen una postura proactiva y consciente respecto a la mejora necesaria. El veredicto de los miembros del jurado en ningún caso ha supuesto una ruptura con las dinámicas de la entidad, las cuales podrían haber llevado a su desnaturalización; sino que ha supuesto la apertura de un proceso que podría permitir a la entidad salvar los problemas organizativos dondequiera que se presenten. El elevado nivel de satisfacción de los participantes y el éxito en la resolución de problemas podrían abrir una nueva oportunidad para que las organizaciones del Tercer Sector superen la brecha entre la dirección y el voluntariado, transformándolos en agentes no solo de prestación de servicios, sino de cambio social.

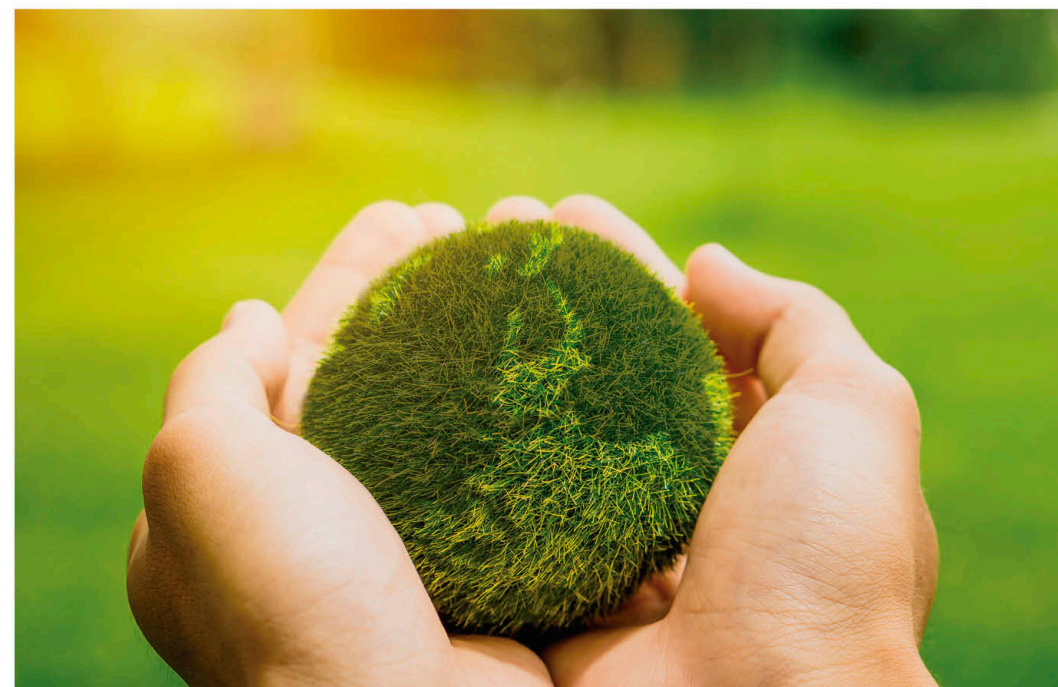
ANEXO METODOLÓGICO

DISEÑO TÉCNICO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

La composición de los grupos es de 7-9 personas. Los porcentajes son orientativos para valorar el peso de cada una de las circunstancias que se debían representar en cada grupo. En la medida de lo posible, se ha respetado esta representación y jugado con que una persona pueda cumplir distintos requisitos.

Las variables con las que se han configurado los grupos son: distribución territorial, sexo, tramo de edad/ situación laboral/dedicación media de horas semanales

al voluntariado / tiempo como voluntario/a /proveniencia. En algunos casos, en función de los resultados analizados de las entrevistas semi-estructuradas y estudios y datos anteriores de la entidad, se ha tenido en cuenta variables como; vinculación por motivos religiosos (católicos practicantes /no practicantes/ otros) / nivel de estudios (sobre todo representatividad de estudiantes de FP o con estudios terminados de FP con una natural perspectiva laboral y menos espacios de conexión con el voluntariado)



GRUPOS DE DISCUSIÓN TERRITORIALES

GRUPO 1: ANDALUCÍA

TEMA DE DISCUSIÓN:
VOLUNTARIADO CON POCA IMPLICACIÓN.

- Sexo:
 - 60%-50% mujeres
 - 40%-50% hombres
- Edad:
 - 19-25: 60%
 - 16-18: 40%
- Situación laboral:
 - 30% trabajando
 - 20% de ellos trabajando y estudiando
 - 60% estudiando
- Proveniencia:
 - 70% proveniente de escuela salesiana
 - 30% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 50% menos de 5 horas de media a la semana de voluntariado
 - 50% más de 5 horas de media a la semana de dedicación
- Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a 4-5 años.
- Representación del 30-40% de personas que han abandonado el voluntariado.
- Representación del 30% de voluntariado que no sea católico practicante.

GRUPO 2: ARAGÓN

TEMA DE DISCUSIÓN:
DISTINTAS FORMAS DE DEDICACIÓN / VOLUNTARIADO CON BAJA IMPLICACIÓN CON LA IDENTIDAD SALESIANA.

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - 16-18: 40%
 - 19-25: 40%
 - Más de 25: 30%
- Situación laboral:
 - 30% trabajando
 - 20% de ellos trabajando y estudiando
 - 60% estudiando
- Proveniencia:
 - 70% proveniente de escuela salesiana
 - 30% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 33% menos de 5 horas de media a la semana de voluntariado
 - 33% más de 5 horas de media a la semana de voluntariado
 - 33% Voluntariado puntual
- Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a 4-5 años.
- Representación del 40%-50% de voluntariado que no sea católico practicante.

GRUPO 3: CATALUÑA

TEMA DE DISCUSIÓN:
VOLUNTARIADO SEGÚN SU LUGAR EN LA ESTRUCTURA. DIFERENCIAS ENTRE JÓVENES EN LA VEINTENA CON RESPECTO A VOLUNTARIADO QUE INICIA CON MENOS DE 19 AÑOS.

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - Más de 25 años: 30%
 - 19-25: 30%
 - 16-18: 40%
- Situación laboral:
 - 30% trabajando
 - 30% de ellos trabajando y estudiando.
 - 40% estudiando
- Proveniencia:
 - 80% proveniente de escuela salesiana
 - 20% proveniente de CJ/otros
- Funciones del voluntariado:
 - 50% voluntariado de base
 - 50% voluntariado de estructura en puestos de coordinación, técnicos o de decisión

GRUPO 4: CASTILLA Y LEÓN

TEMA DE DISCUSIÓN:
VOLUNTARIADO DE MAYOR EDAD CON CICLO LARGO.

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - Más de 25 años: 60%
 - 19-25: 20%
 - 16-18: 20%
- Situación laboral:
 - 40% trabajando
 - 20 desempleados/as
 - 40% estudiando
- Proveniencia:
 - 20% proveniente de escuela salesiana
 - 80% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 50% menos de 6 horas de media a la semana de voluntariado
 - 50% más de 6 horas de media a la semana de dedicación
- Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a 4-5 años.
- Representación del 30% de voluntariado que no sea católico practicante.

GRUPO 5: MADRID Y CASTILLA LA MANCHA

TEMA DE DISCUSIÓN:
DIFERENCIAS POR ACTIVIDAD Y GÉNERO.

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - 16 a 18 años: 33%
 - 19 a 25 años: 33 %
 - más de 25 años: 33%
- Situación laboral:
 - 40% estudiando
 - 20% de ellos trabajando y estudiando
 - 20% trabajando
 - 20% desempleados/as
- Proveniencia:
 - 80% proveniente de escuela salesiana
 - 20% proveniente de CJ/otros
- Estudios:
 - Representación de estudiantes de FP o personas con estudios de FP (2).
 - Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a más de 3 años.

GRUPO 6: COMUNIDAD VALENCIANA

TEMA DE DISCUSIÓN:
**VOLUNTARIADO CON BAJA
IDENTIFICACIÓN CON LA IDENTIDAD
SALESIANA.**

- Sexo:
 - 60% mujeres
 - 40% hombres
- Edad:
 - Más de 25 años: 20%
 - 19-25: 50%
 - 16-18: 30%
- Situación laboral:
 - 20% Trabajando
 - 30% de ellos trabajando y estudiando
 - 50% estudiando
- Proveniencia:
 - 50% proveniente de escuela salesiana
 - 50% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 50% menos de 3 horas de media a la semana de voluntariado
 - 50% más de 6 horas de media a la semana de dedicación
- Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a 4-6 años.
- Representación del 50% de voluntariado que no sea católico practicante.

GRUPO 7: GALICIA

TEMA DE DISCUSIÓN:
**DISTINTAS FORMAS DE VINCULARSE A
LOS CCJJ Y LA FEDERACIÓN.**

- Sexo:
 - 50-60% mujeres
 - 50-40% hombres
- Proveniencia:
 - 50% proveniente de escuela salesiana
 - 50% proveniente de CJ/otros
- Edad:
 - 16 a 18 años: 25%
 - 19 a 25 años: 50%
 - más de 25 años: 25%
- Estudios:
 - Representación de estudiantes o personas con estudios de FP (2)
 - Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a más de 6 años.
 - Representación del 30% de voluntariado que no sea católico practicante.

GRUPO 8: PAÍS VASCO Y CANTABRIA

TEMA DE DISCUSIÓN:
**DIFERENCIAS ENTRE JÓVENES EN LA
VEINTENA CON RESPECTO AL VOLUNTARIADO
QUE INICIA CON MENOS DE 19 AÑOS.**

- Sexo:
 - 60% mujeres
 - 40% hombres
- Edad:
 - 16-18: 50%
 - 19-25: 50%
- Situación laboral:
 - 40% estudiando
 - 30% de ellos trabajando y estudiando
 - 20% desempleados/as
- Proveniencia:
 - 60% proveniente de escuela salesiana
 - 40% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 50% menos de 5 horas de media a la semana de voluntariado
 - 50% más de 5 horas de media a la semana de dedicación
- Representación de al menos el 20% con un recorrido largo como voluntario/a 4-5 años.

GRUPO 9: CENTROS NO FEDERADOS

TEMA DE DISCUSIÓN:
**PECULIARIDADES DEL VOLUNTARIADO DE
LOS CENTROS NO FEDERADOS.**

Representación de diversidad geográfica:
Canarias

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - 16-18: 33%
 - 19-25: 33%
 - Más de 25: 33%
- Situación laboral
 - 40% estudiado
 - 30% de ellos trabajando y estudiando
 - 20% desempleados/as
- Proveniencia:
 - 50% proveniente de escuela salesiana
 - 50% proveniente de CJ/otros
- Dedicación horaria:
 - 50% menos de 5 horas de media a la semana de voluntariado
 - 50% más de 5 horas de media a la semana de dedicación
- Representación de al menos el 30% con un recorrido largo como voluntario/a (5 años).

GRUPO 10: EX-VOLUNTARIADO

TEMA DE DISCUSIÓN:
**MOTIVACIONES DE LAS PERSONAS
EXVOLUNTARIAS DE LA ENTIDAD PARA
EL ABANDONO DEL EJERCICIO DEL
VOLUNTARIADO.**

Representación de diversidad geográfica.

- Sexo:
 - 50% mujeres
 - 50% hombres
- Edad:
 - 19-25: 40%
 - Más de 25: 60%
- Situación laboral
 - 20% estudiando
 - 20% de ellos trabajando y estudiando
 - 60% trabajando
- Proveniencia:
 - 50% proveniente de escuela salesiana
 - 50% proveniente de Centro Juvenil/otros

DISEÑO TÉCNICO DEL JURADO CIUDADANO

15 participantes de los 10 grupos de discusión teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Representación territorial
- Paridad de género
- Representación de los distintos tramos de edad
- Representación de perfiles por proveniencia (centros juveniles, escuelas salesianas, otros...)

- Representación de diversas situaciones laborales (estudiando / trabajando/ estudiando y trabajando)
- Representación de los distintos niveles de implicación según dedicación horaria

Además de los perfiles se tuvo en cuenta, en la selección para el jurado ciudadano, a aquellas personas que mejor funcionaron en las dinámicas grupales.

BIBLIOGRAFÍA

- **Alcazan, A., Levy, S., Toret, J. and Jurado, F.** (2012). *Tecnopolítica, Internet y e-revoluciones. Sobre la centralidad de las redes digitales en el #15M*. Barcelona: Icaria.
- **Anduiza, E. y Bosch, A.** (2012). *Comportamiento político y electoral*. Barcelona: Ariel.
- **Benedicto Millán, J. y Morán Calvo Sotelo, M. L.** (2015). “La construcción de los imaginarios colectivos sobre jóvenes, participación y política en España” en *Revista de Estudios de Juventud*, nº 110, pp. 83-103.
- **CIS** (2021). *Estudio 3329. Infancia y juventud ante la pandemia de la COVID-19*. CIS. Fecha de realización: del 25 de junio al 5 de julio de 2021. Disponible en: http://datos.cis.es/pdf/Es3329sdMT_A.pdf, [fecha de consulta: 30/01/2023]
- **CIS** (2022a). *Estudios 3359 Barómetro de abril de 2022* Disponible en: https://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/index.jsp [fecha de consulta: 30/01/2023].
- **CIS** (2022b). *Estudio 3366 Barómetro de junio 2022*. Disponible en: https://www.cis.es/cis/opencm/ES/11_barometros/index.jsp [fecha de consulta: 30/01/2023].
- **Delfino, G. I., y Zubieta, E. M.** (2010). “Participación política: concepto y modalidades” en *Anuario de investigaciones*, nº 17, pp. 211-220.
- **Hart, R.** (1993). “La participación de los niños. De la participación simbólica a la participación auténtica” en *Ensayos Innocenti*, nº 4.
- **Parés, M.** (2014). “La participación política de los jóvenes ante el cambio de época: estado de la cuestión” en *Revista del Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud*, Issue 0, pp. 65-85.
- **Plataforma Andaluza de Voluntariado** (2023). Información disponible en <https://voluntariadoandaluz.org/> [consultado el 6-12-2023]
- **Plataforma del Tercer Sector y Plataforma del Voluntariado de España** (2021). *Impacto de la pandemia en las personas contratadas y voluntarias de Tercer Sector de Acción Social*.
- **Plataforma del Voluntariado de España** (2011). *Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020*. Madrid, disponible <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/10/profundizar-en-el-voluntariado-los-retos-hasta-el-2020.pdf> [consultado el 6-12-2023]
- **Plataforma del Voluntariado de España** (2023). *Observatorio del voluntariado*, disponible en <https://plataformavoluntariado.org/observatorio/> [consulta 6-12-2023]
- **Subirats, J.** (2015). “Todo se mueve. Acción colectiva, acción conectiva” en *Revista Española de Sociología*, nº 24, pp. 123-131.
- **Telefónica, F.** (2019). *Retrato del voluntariado en España: Tendencias, experiencias innovadoras y cifras de un fenómeno creciente*.

- **Toret, J.** (2013). *Tecnopolítica: la potencia de las multitudes conectadas. El sistema red 15M, un nuevo paradigma de la política distribuida*. IN3 Working Papers. Barcelona: Univesitat Oberta de Catalunya. Disponible en <https://www.academia.edu/download/83344514/1878-5799-3-PB.pdf> [fecha de consulta: 30/01/2023].
- **Villarreal Martínez, M. T.** (2009). “Participación ciudadana y políticas públicas”, en *Eduardo Guerra, Décimo Certamen de Ensayo Político*, pp. 31-48.
- **Voluntarios de Naciones Unidas** (2018). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Naciones Unidas: Nueva York.

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Escalera de participación. Fuente: Hart 1993.....	16
Ilustración 2: Análisis semántico de la palabra “compromiso”, agrupando las líneas discursivas de los grupos de discusión para resaltar tres aspectos clave.	28
Ilustración 3: Análisis de Con (que proviene de la palabra compromiso): Explorando las relaciones de las personas voluntarias con 3 colectivos en el contexto del compromiso comunitario.	28
Ilustración 4: Análisis de Pro (que proviene de la palabra compromiso): Explorando la actitud y disposición de las personas voluntarias en los tres niveles, desde el carisma salesiano.	29
Ilustración 5: Análisis de Miso (que proviene de la palabra compromiso): Explorando el cometido de las personas voluntarias y su conciencia acerca de la misión que desempeñan.	30
Ilustración 6: Retrato robot de las personas voluntarias en la Confederación Don Bosco.....	31
Ilustración 7: Proceso de vinculación a la entidad.	33
Ilustración 8: Barreras de entrada a la acción voluntaria.....	34
Ilustración 9: Barreras de entrada a la acción voluntaria.....	36
Ilustración 10: Recorrido de las personas voluntarias y permanencia en la entidad.	38
Ilustración 11: Causas de permanencia y abandono de la acción voluntaria.	40
Ilustración 12: Infografías por federaciones.....	41
Ilustración 13: Reconocimiento externo e interno de la acción voluntaria.....	47
Ilustración 14: Propuesta para crear espacios de diálogo y acompañamiento.....	58
Ilustración 15: Principales medidas propuestas para mejorar el trabajo en equipo.	60
Ilustración 16: Resumen de la propuesta con las diferentes líneas de trabajo.	64



**Confederación
Don Bosco**

FINANCIADO POR:



ESTUDIO DE LA **PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS** EN LAS ENTIDADES ANTE LA NUEVA REALIDAD POST PANDEMICA



**Confederación
Don Bosco**