

IMPACTO ECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO

MEMORIA DEL PROYECTO



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

OBSERVATORIO



DEL VOLUNTARIADO



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

**IMPACTO ECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO
MEMORIA DEL PROYECTO**

2024

EDITA

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (PVE)
Calle Duque de Fernán Nuñez, 2, planta 2, oficina 2.
28012 Madrid
observatorio@plataformavoluntariado.org

ISBN

978-84-09-68517-2

Este proyecto ha sido desarrollado por la Plataforma del Voluntariado de España (PVE) con la colaboración del Departamento de Dirección y Organización de Empresas perteneciente al Grupo de investigación GESES de la Universidad de Zaragoza y financiado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

ÍNDICE

1. EL PROYECTO.....	4
1.1. GÉNESIS	4
1.2. DISEÑO	5
1.2.1. Del objeto de estudio	5
1.2.2. De las herramientas	5
1.2.3. De la muestra	6
1.3. TRABAJO DE CAMPO	7
2. IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS.....	8
2.1. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS	9
2.2. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS	11
2.2.1. Frecuencia del voluntariado	11
2.2.2. Intensidad del voluntariado	12
2.2.3. Tipo de tarea o actividad	12
2.3. APROXIMACIÓN AL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO.....	13
2.3.1. Cohesión social, solidaridad y capital social	13
2.3.2. Competencias interpersonales	15
2.3.3. Salud y bienestar	17
2.3.4. Calidad relacional	18
2.3.5. Índices de impacto socioeconómico, empleabilidad y esfuerzo	19
3. IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES	26
3.1. CARACTERIZACIÓN DE LAS ENTIDADES DEL PILOTO	27
3.1.1. Tamaño de la entidad: personas empleadas y voluntarias	27
3.1.2. Sexo y edad de las personas voluntarias	27
3.1.3. Ámbito geográfico	28
3.1.4. Ámbitos de voluntariado	29
3.1.5. Tiempo medio de permanencia de las personas voluntarias	29
3.1.6. Ritmo de incorporación de las personas voluntarias	30
3.1.7. Programas de voluntariado	30
3.1.8. Tipo de población y actividad	30
3.2. INDICADORES DE IMPACTO	31
3.2.1. Cuantificación de la actividad de las personas voluntarias	31
3.2.2. Cuantificación de los costes	33
3.2.3. Beneficios percibidos	35
4. CONCLUSIONES	38
5. BIBLIOGRAFÍA	40
6. ANEXOS	41
6.1. ANEXO I. HERRAMIENTA PARA LAS PERSONAS VOLUNTARIAS	41
6.2. ANEXO II. HERRAMIENTA PARA LAS ENTIDADES	46

1. EL PROYECTO

1.1. GÉNESIS

Tal y como se indicaba en el trabajo anterior (PVE, 2024a) existe en las entidades y en la propia PVE un interés, que viene de antiguo, por conocer, medir y entender el voluntariado en todas sus dimensiones, entre ellas, la socioeconómica.

El motivo detrás de este interés no es otro que poner negro sobre blanco respecto al impacto que tiene la acción voluntaria para que, por un lado, las entidades cobren consciencia de la importancia de este recurso y, por otro, que las administraciones y la sociedad en general puedan ir más allá de una valoración positiva genérica y, a veces, hiperbólica del voluntariado y conocer en términos realistas y objetivos en qué se sustancia su valor.

Tras el análisis realizado el año pasado al que se acaba de hacer referencia, se aborda durante este año 2024 la elaboración de una herramienta que permite justamente eso: medir el impacto socioeconómico del voluntariado.

Elaborar esta herramienta es relativamente fácil teniendo en cuenta experiencias de otros países y, por supuesto, nuestra experiencia en el diseño y aplicación de cuestionarios y escalas de todo tipo. Otro asunto es asumir que la construcción de la herramienta se pueda hacer solo con esos nombres teóricos o si, por el contrario, es más conveniente contrastar con la realidad aquello que se ha ido extrayendo de la experiencia previa.

Con el convencimiento de que es mejor poner a prueba la herramienta antes de generalizarla se empezó a pensar en cómo debería ser esa prueba. Por ello, se pensó que era bueno circunscribir la prueba a un territorio concreto, en este caso, a una Comunidad Autónoma, suficientemente pequeña para poder controlar el proceso, pero también que contase con realidades diversas en cuanto a hábitat para poder tener representación tanto urbana como rural. En este sentido, la Comunidad Autónoma que parecía que cumplía con estas condiciones fue Asturias, además, se añade el hecho de que su plataforma y algunas de sus entidades contaban con experiencia previa en materia de investigación.

1.2. DISEÑO

1.2.1. DEL OBJETO DE ESTUDIO

Desde nuestra perspectiva, medir el impacto socioeconómico es medirlo desde dos puntos de vista: por un lado, el de las entidades y, por otro lado, el de las personas voluntarias. Esto es así ya que la acción voluntaria tiene un efecto dentro de la entidad, pero también en la persona que realiza la acción voluntaria. Cabe no olvidar aquí que también existe impacto sobre las personas destinatarias, lo que es objeto de una investigación paralela con la que será necesario converger en el futuro. De esta manera, enseguida se tuvo claro que había que empezar a desarrollar dos herramientas complementarias, una para cada punto de vista de los que se acaban de mencionar.

1.2.2. DE LAS HERRAMIENTAS

Aunque se trata de dos herramientas distintas, el proceso de elaboración ha sido el mismo:

- » Identificar las áreas sobre las que se pretende indagar.
- » Descomponer las áreas identificadas en aspectos concretos.
- » Definir indicadores ligados a los aspectos concretos.
- » Desarrollar las preguntas idóneas para medir los indicadores.

En el anexo se ofrece la versión de cómo quedaron los cuestionarios, así como las modificaciones que su aplicación ha sugerido, pero se da cuenta aquí de cuál es su estructura. En el caso de las entidades:

- » Datos organizativos y de contexto.
- » Ámbitos de actuación: geográficos y de voluntariado.
- » Perfil y actividad del voluntariado.
- » Datos de actividad de la entidad en relación con el voluntariado.

- » Aspectos opináticos con relación al voluntariado.
- » Coste económico imputable a la gestión del voluntariado.

En el caso del cuestionario de las personas voluntarias:

- » Datos sociodemográficos.
- » Datos de actividad en el voluntariado.
- » Efectos auto percibidos derivados del voluntariado:
 - › Adquisición de habilidades y competencias de carácter transversal.
 - › Sobre la activación social.
 - › Sobre la salud física y emocional.
 - › Sobre las relaciones sociales.
 - › Sobre la capacidad de lograr y mantener un empleo.
 - › Esfuerzo requerido para llevar a cabo acciones de voluntariado.
- » Datos de clasificación.

1.2.3. DE LA MUESTRA

Atendiendo a la experiencia y al conocimiento de la Plataforma del Voluntariado de Asturias se realizó una selección de entidades socias teniendo en cuenta, entre otras cuestiones:

- » Distribución territorial: para que hubiera representación de cada una de las nueve áreas sociosanitarias en las que se divide el territorio de Asturias.
- » Ámbito de voluntariado: intentar que estuviesen presentes el mayor número posible.

- » **Tamaño:** para recoger datos de las entidades grandes, pero también de las más pequeñas y locales.

Como se puede deducir, en la definición cualitativa de la muestra, el conocimiento del terreno que atesora la Plataforma del Voluntariado de Asturias fue un factor decisivo.

1.3. TRABAJO DE CAMPO

A cada una de las 50 entidades seleccionadas de manera teórica para la muestra se le remitió a través del correo electrónico una explicación breve del proyecto solicitando su colaboración, el enlace al cuestionario de la entidad y el cuestionario de las personas voluntarias, rogándoles que lo hicieran llegar a entre cuatro y ocho personas voluntarias de su entidad.

El envío se realizó desde la Plataforma del Voluntariado de Asturias ya que se pensaba que su proximidad podía ser un incentivo para responder. Aunque en la explicación del proyecto piloto se indicaba que se coordinaba desde la plataforma nacional, el sello de la plataforma autonómica le confirió mayor proximidad.

A ese envío siguieron otros de recordatorio, así como llamadas telefónicas en el mismo sentido, con el objetivo de obtener datos suficientes para el proyecto: no tanto realizar una medición del impacto socioeconómico del voluntariado en Asturias, sino testar los cuestionarios y el proceso de recogida de datos. En este sentido, los resultados que se ofrecen hay que considerarlos como una aproximación muy somera y orientativa al impacto del voluntariado en la CCAA de Asturias. De este hecho, se exponen dos motivos.

El primero es que, como se verá a continuación, el nivel de respuesta ha sido bastante limitado, lo que sitúa al proyecto ante uno de sus mayores retos: conseguir que todas las entidades sean conscientes del alcance y de la importancia de medir el impacto del voluntariado en términos socioeconómicos ya que sin su colaboración y compromiso poco se puede hacer.

El segundo motivo es que los instrumentos, en particular, el dirigido hacia las entidades, exigen cambios importantes para medir fielmente aquello que se quiere medir y, como tal, se propone una modificación del cuestionario implementado al final de la memoria, sin duda, como resultado del proceso de trabajo.

2. IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

El punto de partida del estudio es la acción voluntaria que, de manera evidente, tiene un impacto significativo en las personas receptoras o destinatarias y en las personas que llevan a cabo esta acción. El impacto en las personas voluntarias se puede agrupar en las siguientes categorías:

- a. Cohesión social, solidaridad y capital social. Actividades y servicios de las entidades que cuentan con voluntariado facilitan la inclusión social y la integración de quienes reciben estos servicios y de quienes los realizan. Además, también se fomenta la solidaridad y se refuerzan las redes sociales, lo que contribuye a la mejora de la calidad de vida de todas las personas y de los entornos próximos como los barrios.
- b. Competencias interpersonales. La acción voluntaria actúa como un puente hacia nuevas habilidades y experiencias laborales. De esta manera, abre las puertas hacia posibilidades de desarrollo profesional.
- c. Salud y bienestar. Participar en las actividades de voluntariado tiene un efecto positivo y significativo en la salud física y emocional tanto de quienes reciben la acción voluntaria como de quienes la realizan.
- d. Empleabilidad. Este es un constructo con el que se hace referencia a cómo contribuye la acción voluntaria a incrementar la posibilidad de obtener y mantener un empleo.

- e. Calidad relacional. En esta dimensión se recoge la forma en la que se mejoran aspectos cualitativos en las interacciones con las personas del entorno próximo gracias a la acción voluntaria.
- f. Esfuerzo. En esta categoría se recoge el impacto negativo y el coste que puede suponer el voluntariado para las personas que lo llevan a cabo.

Estas dimensiones forman parte del impacto socioeconómico del voluntariado en las personas voluntarias. Para evaluar estos efectos, el cuestionario cuenta con preguntas dirigidas a explorar las diferentes dimensiones de cada categoría. Estos conceptos se tratarán más adelante en este apartado del informe.

Por otra parte, se han incorporado al cuestionario variables que miden algunas características de la acción voluntaria de las personas voluntarias como la frecuencia de asistencia, la intensidad en términos temporales o el tipo de ámbito en el que desarrolla el voluntariado.

Antes de proceder a analizar estas cuestiones, a continuación se describe la distribución de las variables de tipo sociodemográfico que han sido recogidas en el cuestionario del proyecto piloto.

2.1. DESCRIPCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En primer lugar, el cuestionario ha sido completado por un total de 93 personas voluntarias, de entre las cuales el 78% son mujeres y el 22% restante son hombres, lo que muestra una clara feminización de la acción voluntaria. Esta distribución concuerda con la que se registra de manera recurrente en los estudios de acción voluntaria del Observatorio de la PVE, aunque ligeramente más desigual a la que se suele registrar.

Respecto a la edad, el grupo más numeroso es el de las personas entre 55 y 64 años (21,5%) seguido de quienes tienen entre 14 y 34 años o 35 y 44 años (17,2%). A estos grupos les siguen los grupos de edad entre 45 y 54 años (14%) y 65 o más años (8,6%). Esta tendencia es parecida a la de las personas voluntarias en la población general (PVE, 2024b), aunque ligeramente más rejuvenecida respecto a la que se suele registrar en otros estudios de acción voluntaria.

Entre las personas voluntarias del proyecto piloto, casi el 65% posee estudios superiores, el 29% ha conseguido estudios secundarios y solo el 6,5% tiene estudios primarios. Como en los casos anteriores, la distribución es similar a la de la población voluntaria en la población general, pero se alternan los porcentajes entre personas con estudios secundarios y superiores.

El 37,7% de las personas voluntarias de la muestra son trabajadores, seguidas de los estudiantes (25,8%) y las personas que se encuentran en paro (15,1%). Por último, se encuentran las personas jubiladas o pensionistas (12,9%) y quienes se dedican al trabajo doméstico (8,6%). La distribución concuerda con el reparto por grupos de edad ya que gran parte de las personas voluntarias se encuentran en edad de trabajar y/o ser estudiantes. Al igual que en el resto de las variables, esta distribución es similar a la recogida por otros estudios, donde las categorías más numerosas son las personas trabajadoras y jubiladas, seguidas de los estudiantes.

Respecto al nivel de ingresos cabe tener en cuenta que el 35,5% de las personas no contestan a esta cuestión ya que, como en otros estudios, es una variable difícil de recoger. Entre quienes sí contestan, el 25,8% se encuentra en niveles de ingresos medios (25,8%) o medios-altos (18,3%), el 14% ingresa menos de 1.000€ al mes y el 6,5% tiene unos ingresos mensuales altos. En este caso, la distribución es prácticamente igual a la recogida en otros informes, incluso el alto nivel de personas que deciden no contestar a esta cuestión.

Entre las personas voluntarias del proyecto piloto, el 78% son nacidas en España, el 16% proviene de países de Latinoamérica, el 4% de países de la Unión Europea y el resto se distribuyen entre otros países de Europa y del mundo.

El 87% de las personas voluntarias de esta muestra no poseen ningún tipo de discapacidad, pero el 13% señala que tiene una discapacidad igual o superior al 33%. Respecto a otros informes, el porcentaje aquí es ligeramente mayor y, además, es superior al porcentaje de las personas que tienen discapacidad entre la población general. Hay que tener en cuenta que este 13% son 12 personas y hay que tomar con precaución los datos que se señalan a continuación. De esas 12 personas voluntarias, el 58,3% presenta un tipo de discapacidad física-orgánica, un 16,7% de tipo psicosocial y el resto se distribuye de manera equitativa entre los tipos visual, cognitiva y auditiva. Estos datos son similares, pero no idénticos a los recogidos en otros estudios.

En resumen, las personas voluntarias que han contestado el cuestionario de este proyecto piloto son mayoritariamente mujeres españolas de entre 55 y 64 años que

poseen estudios superiores, trabajan, obtienen por ello unos ingresos medios y no muestran ningún tipo de discapacidad. En este sentido, cabe señalar que, sin ser una muestra representativa, como se ha mencionado, las personas que han contestado al cuestionario reproducen de manera bastante acertada el perfil habitual del voluntariado en los informes de la acción voluntaria que realiza de manera periódica el observatorio de la PVE.

2.2. DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

2.2.1. FRECUENCIA DEL VOLUNTARIADO

Como se ha mencionado anteriormente, en este apartado se incorpora una medida directa de la actividad del voluntariado. En este caso, se pregunta por las horas a la semana que se dedican al voluntariado ya que, aun siendo conscientes de que puede haber casos con una periodicidad distinta, la semana es la referencia más común como se pone de manifiesto en otros estudios.

En primer lugar, entre las personas voluntarias de esta muestra se observa que existe una mayor predisposición a dedicar entre 3 y 10 horas a la semana al voluntariado (45,2%), si bien es cierto que esta preferencia es seguida de cerca por las que personas que realizan menos de 3 horas de voluntariado a la semana (41,9%). En último lugar, se encuentran las personas que dedican a la acción voluntaria diez o más horas a la semana (12,9%).

En cuanto a la antigüedad de las personas voluntarias realizando voluntariado, el 39,8% de todas las personas que han contestado a este cuestionario señala que lleva entre 1 y 5 años realizando esta acción. A estos les siguen quienes declaran que llevan más de 10 años (21,5%) en el ámbito del voluntariado y, por último, se encuentra la categoría media, aquellos que llevan entre 5 y 10 años realizando voluntariado (12,9%). Respecto a investigaciones anteriores, los datos presentan en este caso cierta similitud.

Entre las ventajas de preguntar estas cuestiones se encuentran que ambas han sido ampliamente utilizadas en otras investigaciones y son útiles para medir el fenómeno de la acción voluntaria. En este caso, las preguntas se hacen de manera abierta pidiendo un número de horas y, aunque parezca complicado, después del piloto nos hemos dado cuenta de que es la mejor opción para después poder tener mayores posibilidades con estas variables.

2.2.2. INTENSIDAD DEL VOLUNTARIADO

Junto a anteriores preguntas de frecuencia semanal y antigüedad se ha preguntado también por el número de entidades en las que se desarrolla la acción voluntaria. En este caso, el 74% de las personas colabora con una única entidad, el 17% realiza voluntariado en dos entidades distintas y el 9% restante colabora en tres o más entidades.

Estos datos concuerdan con otros informes de la PVE (2024b) en los que algunas personas alegan que realizar voluntariado es complejo, en muchas ocasiones, por cuestiones de tiempo y difícil encaje con las obligaciones y responsabilidades de una apretada agenda personal. En este sentido, colaborar con más de una entidad puede presentar todavía mayor complejidad y, probablemente, por esta razón, la preferencia mayoritaria es decidirse por colaborar con una entidad.

2.2.3. TIPO DE TAREA O ACTIVIDAD

En cuanto al ámbito de actuación donde las personas voluntarias de este proyecto piloto realizan su voluntariado, como en otros estudios, el mayoritario es el voluntariado social (53,8%), seguido del de ocio y tiempo libre (37,6%) y el socio-sanitario (24,7%). A estos ámbitos les siguen los de voluntariado ambiental (12,9%) y comunitario (9,7%). De manera más residual se encuentran los ámbitos de voluntariado deportivo (5,4%), cultural (4,3%), protección civil (2,2%) e internacional o de cooperación para el desarrollo (1,1%).

En este caso, no puede dejar de preguntarse por el tipo de actividad ya que, por un lado, es una cuestión relevante tal y como demuestra la clasificación utilizada y que fue propuesta por la Ley 45/2015, del Voluntariado. Por otro lado, puede resultar una variable de interés, entre otro tipo de cuestiones, para conocer si existen diferencias o no entre las personas voluntarias según el ámbito en el que se realice la acción voluntaria.

2.3. APROXIMACIÓN AL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO

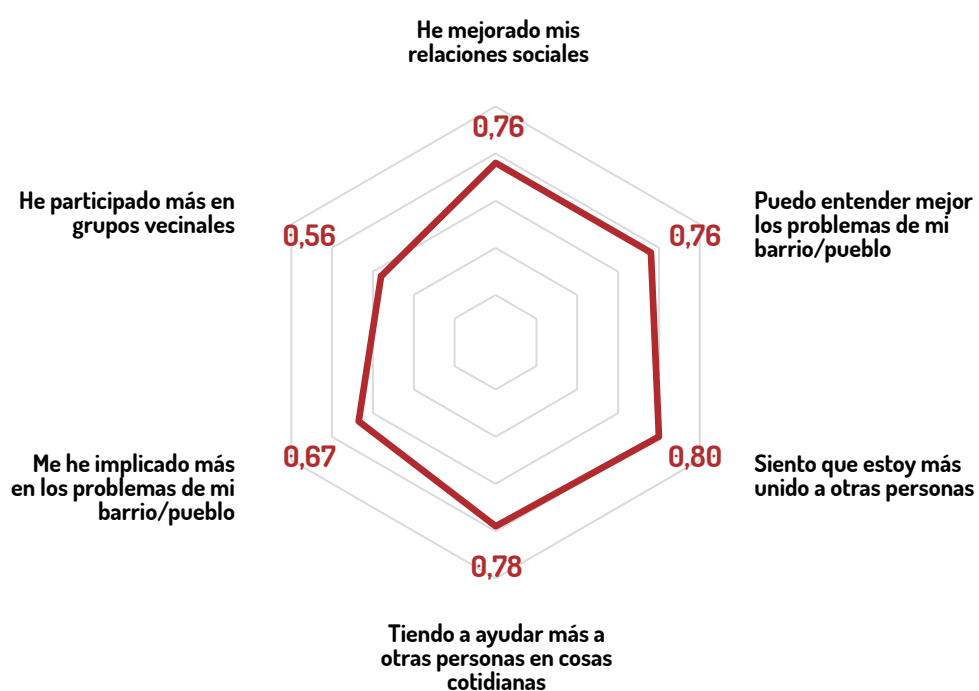
2.3.1. COHESIÓN SOCIAL, SOLIDARIDAD Y CAPITAL SOCIAL

Para medir esta cuestión se utiliza una pregunta del cuestionario que indaga si las actividades de voluntariado contribuyen a incrementar la cohesión social, la solidaridad y el capital social de las personas y mejorar la calidad de vida de las comunidades. En este caso, la pregunta era de tipo Likert de 5 ítems, donde 1 correspondía con nada y 5 con mucho. La pregunta señalaba: “Desde que hago voluntariado, creo que gracias a mi acción voluntaria...” y los encuestados tenían que valorar si habían mejorado sus relaciones sociales, si entendían mejor los problemas de su barrio, si sentían que estaban más unidos a otras personas, si tendían a ayudar más a otras personas, si se habían implicado más en los problemas del barrio y si habían participado más en grupos vecinales.

En este primer caso, la pregunta con mayor peso en la dimensión de cohesión social, solidaridad y capital social es que las personas sienten que desde que realizan voluntariado están más unidas a otras personas. A esta le siguen tres afirmaciones: que las personas voluntarias tienden a ayudar más a otras personas en cosas cotidianas, que han mejorado sus relaciones sociales y que pueden entender mejor los problemas de su barrio o pueblo. Aunque con promedios altos, las preguntas que tienen menor peso en esta dimensión son las de implicarse en los problemas del barrio o el pueblo y participar en grupos vecinales. Como se ve en el Gráfico 1, las puntuaciones medias en este caso son bastante similares entre sí y se podría asumir que solo una de ellas (participar más en grupos vecinales) es algo menor que el resto. Al mismo tiempo, se podría afirmar que todas son más o menos altas pues se encuentran por encima de 0,5 puntos.

Gráfico 1.

Puntuaciones medias de las preguntas de cohesión social, solidaridad y capital social.



Fuente: Elaboración propia

2.3.2. COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Respecto a esta cuestión cabe tener en cuenta que, por un lado, se preguntó a todas las personas de la muestra sobre la mejora de las capacidades blandas en el ámbito laboral como forma para entender si el voluntariado actúa como un puente hacia oportunidades de formación y empleo.

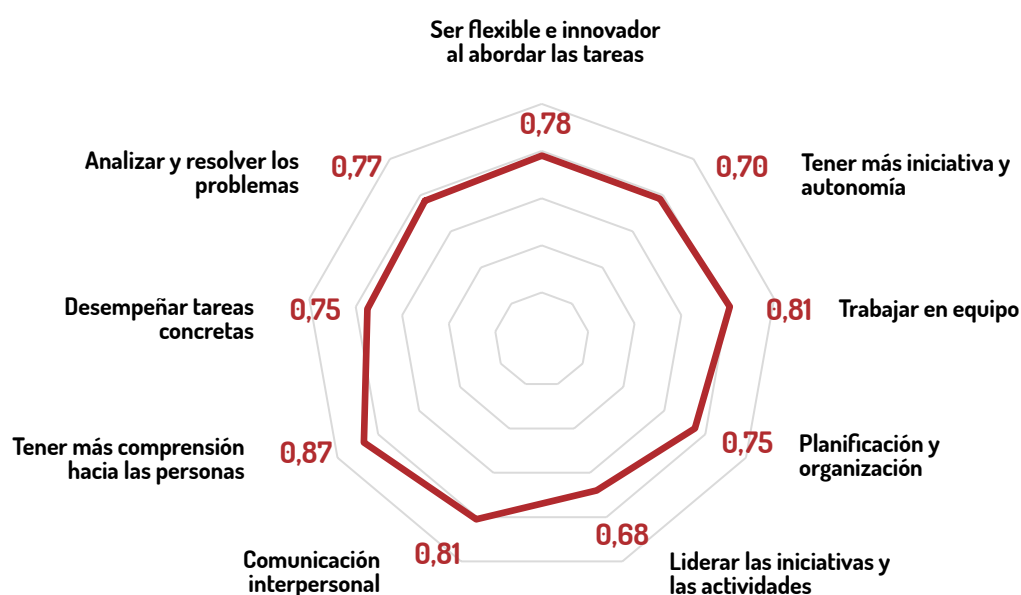
La pregunta, de tipo Likert de 5 ítems, donde 1 correspondía con nada y 5 con mucho, señalaba: "Desde que hago voluntariado, la acción voluntaria ha incrementado mi capacidad de..." y las capacidades que se incluyeron fueron algunas de las que recoge el programa Certifica+ de la PVE (sello de calidad que certifica una formación en voluntariado que incluye la mejora competencial).

- » Ser flexible e innovador al abordar las tareas.
- » Tener más iniciativa y autonomía.
- » Trabajar en equipo.
- » Planificación y organización.
- » Liderar las iniciativas y las actividades.
- » Comunicación interpersonal.
- » Tener más comprensión hacia las personas.
- » Desempeñar tareas concretas.
- » Analizar y resolver los problemas.

Entre estas capacidades, el promedio más alto, o sea, la que contribuye en mayor medida a esta dimensión de formación y empleo, se corresponde con tener una mayor comprensión hacia las personas. A esta le siguen otras dos que son comunicación interpersonal y trabajar en equipo. Ligeramente por debajo se encuentran ser flexible e innovador al abordar las tareas, tener más iniciativa y autonomía y analizar y resolver los problemas. Por último, las capacidades de planificar y organizar y desempeñar tareas concretas. En este caso, todas las puntuaciones son bastante similares entre sí y altas pues ninguna es menor a 0,7 puntos.

Gráfico 2.

Puntuaciones medias de las preguntas de formación y empleo (capacidades blandas).



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, el cuestionario contaba con una pregunta más específica para medir la mejora de la empleabilidad que solo fue contestada por las personas activas (es decir, aquellas que estaban trabajando o en situación de desempleo). Igualmente, la pregunta era de tipo Likert de 5 ítems y entre las afirmaciones a contestar se encontraba la valoración de las relaciones con los y las compañeras de trabajo, la capacidad en el trabajo, la empleabilidad, la sensación de seguridad a la hora de buscar trabajo y el establecimiento de lazos para futuros empleos. Esta dimensión se tendrá en cuenta más adelante pues constituirá por sí misma un índice de empleabilidad.

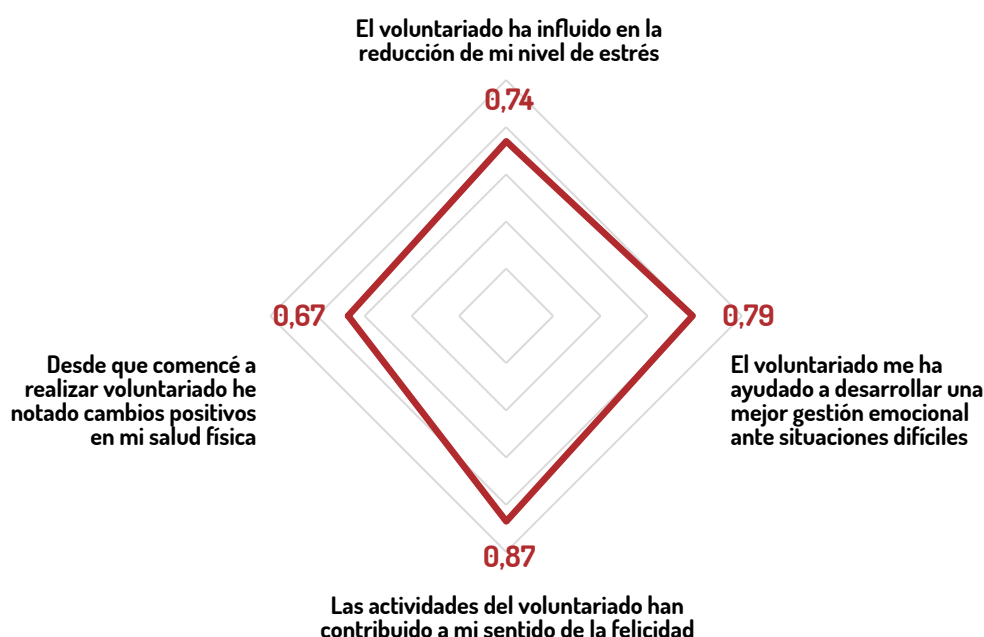
2.3.3. SALUD Y BIENESTAR

Para esta dimensión se ha preguntado por cómo el voluntariado favorece la salud y el bienestar de las personas que realizan acciones de voluntariado. Como el resto de las preguntas tipo Likert de 5 ítems donde se pedía señalar el grado de acuerdo con algunas afirmaciones como que el voluntariado había influido positivamente en la reducción del nivel de estrés, que había ayudado a desarrollar una mejor gestión emocional, que había contribuido de manera positiva al sentido de felicidad y que había notado cambios positivos en la salud física.

Las actividades del voluntariado han contribuido al sentido de felicidad de quienes realizan acción voluntaria es el ítem que más contribuye a esta dimensión de salud y bienestar. A esta le siguen: el voluntariado me ha ayudado a desarrollar mejor gestión emocional ante situaciones difíciles y el voluntariado ha influido en la reducción de mi nivel de estrés. En último lugar y con 0,2 puntos menos que la primera se encuentra la afirmación de que realizar voluntariado ha producido algún efecto positivo en la salud física. Como se muestra en el Gráfico 3 y de forma similar a la anterior dimensión, las puntuaciones son relativamente altas, pero aquí existen diferencias más notables.

Gráfico 3.

Puntuaciones medias de las preguntas de salud y bienestar.



Fuente: Elaboración propia

2.3.4. CALIDAD RELACIONAL

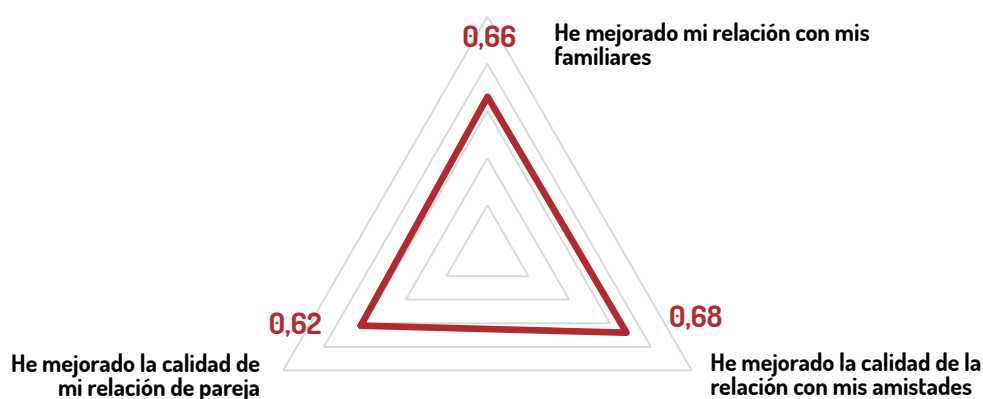
En relación con este constructo, el cuestionario planteaba dos preguntas: por un lado, una que trata de investigar los efectos positivos del voluntariado en las relaciones personales, lo que incluye los vínculos con familiares, amistades y la pareja y, por otro lado, una pregunta que analiza el esfuerzo y los posibles efectos negativos del voluntariado en las personas voluntarias.

La pregunta sobre los efectos positivos analizaba si el voluntariado había mejorado la calidad de la relación de las personas voluntarias con sus familiares, amistades y su relación de pareja, en el caso de que la tuviesen. Por su parte, la pregunta sobre los efectos negativos indagaba sobre la reducción del tiempo que el voluntariado podía suponer a la atención de familiares menores o dependientes, a las tareas domésticas, a las amistades, a la relación de pareja y a las aficiones, así como a la creencia de si realizar voluntariado supone un esfuerzo. Esta última dimensión se va a tener en cuenta más adelante porque constituirá por sí misma un índice de esfuerzo.

Lo primero que destaca de las puntuaciones medias de esta dimensión es, por un lado, que son relativamente altas, pero, por otro lado, en comparación con las puntuaciones registradas en las respuestas del resto de las dimensiones, se asemejan a los valores más bajos. Además, no existen grandes diferencias entre las puntuaciones medias de las tres respuestas: por orden, la más alta es que el voluntariado ha mejorado la calidad de la relación con las amistades. A esta le siguen la mejora de la relación con los familiares y, por último, la mejora de la relación de pareja.

Gráfico 4.

Puntuaciones medias de la pregunta de relaciones personales (impacto positivo).



Fuente: Elaboración propia

2.3.5. ÍNDICES DE IMPACTO SOCIOECONÓMICO, EMPLEABILIDAD Y ESFUERZO

Para describir y poder valorar el impacto global del voluntariado de manera cuantitativa a partir del cuestionario creado ad hoc se propone calcular tres tipos de índices:

- a. Índice de impacto socioeconómico del voluntariado. Este índice integra las dimensiones del impacto que se han abordado hasta ahora: 1) la cohesión social, solidaridad y capital social; 2) las competencias interpersonales; 3) la salud y el bienestar; y, 4) la calidad relacional. Lo que se consigue con este índice es abordar todas las dimensiones en un único valor ponderado, lo que permite una visión global del impacto del voluntariado. Este índice se puede completar con los dos siguientes.

Para calcular este índice, las dimensiones escogidas han sido las de cohesión social, solidaridad y capital social, las capacidades blandas del ámbito laboral, la salud y el bienestar y, por último, el impacto positivo en las relaciones personales. En primer lugar, se normalizaron las puntuaciones por dimensión, es decir, que las respuestas de la escala Likert (1 a 5) se convierten en un rango estándar para cada ítem de cada pregunta (0 a 1), donde 1 equivale a 0 y 5 equivale a 1.

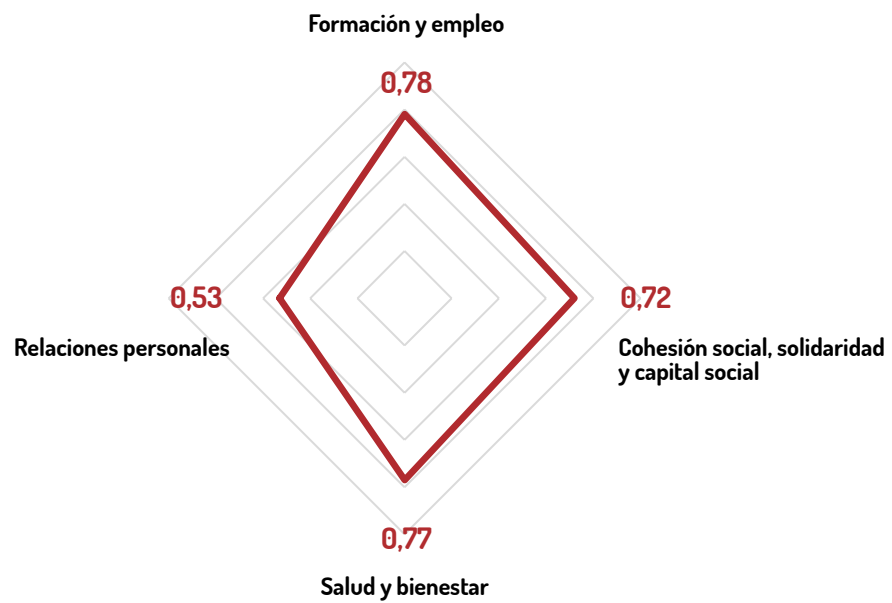
Con ello, se calculan los promedios de las puntuaciones normalizadas en cada dimensión y para conseguir el índice se ponderan todas las dimensiones. A menudo, a cada una de las variables de una categoría se les asigna el mismo peso si se hipotetiza que todas tienen la misma importancia. En este caso, no se establece un criterio específico para cada una de las categorías, sino que se asigna un peso igual a cada dimensión y, al ser cuatro, cada una de ellas tiene un peso de un 25% en la construcción final del índice. Así, el resultado es un valor numérico entre 0 y 1, donde los valores más cercanos a 1 indican un impacto positivo más alto.

Si se mide el impacto socioeconómico sin tener en cuenta el esfuerzo que pueda suponer realizar voluntariado, la dimensión con puntuación media más alta es la de competencias interpersonales, que es seguida muy de cerca por la salud y el bienestar. Ligeramente más alejada se encuentra la de cohesión social, solidaridad y capital social. La última dimensión, que es menor en 0,25 puntos a la primera es el impacto positivo que tiene el voluntariado en las relaciones personales.

Si se tiene en cuenta el esfuerzo que supone realizar voluntariado se observa (Gráfico 6) que es la dimensión con una puntuación media menor y muy por debajo de cualquiera de las otras.

Gráfico 5.

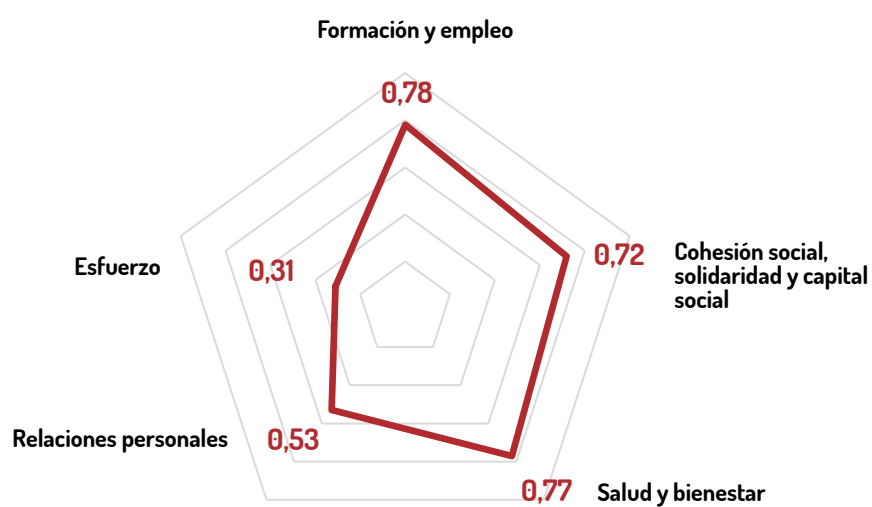
Puntuaciones medias de las dimensiones del índice de impacto socioeconómico del voluntariado.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6.

Puntuaciones medias de las dimensiones del índice de impacto socioeconómico del voluntariado y del esfuerzo que supone realizar acción voluntaria.



Fuente: Elaboración propia

- b. Índice de empleabilidad.** Para las personas que están trabajando o en situación de paro, la pregunta de empleabilidad pone en valor que el voluntariado puede tener un impacto en las capacidades relativas a la formación y el empleo.

Al igual que en el caso anterior, las respuestas a los ítems de la pregunta de la empleabilidad se convierten de la escala Likert (1 a 5) a un rango estándar de 0 a 1 y, con ello, se pueden calcular los promedios de las puntuaciones normalizadas de cada respuesta. En este caso, la ponderación asigna un peso específico a cada ítem en función de su importancia relativa:

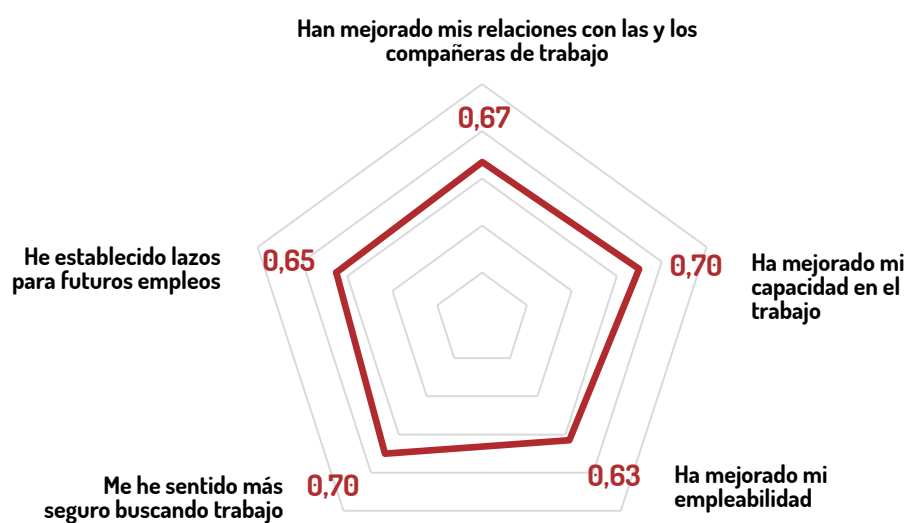
- » Han mejorado mis relaciones con los y las compañeras de trabajo: 10%.
- » Ha mejorado mi capacidad en el trabajo: 20%.
- » Ha mejorado mi empleabilidad¹: 50%.
- » Me he sentido más seguro buscando trabajo: 10%.
- » He establecido lazos para futuros empleos: 10%.

De la misma forma que en el índice anterior, el resultado es un valor numérico entre 0 y 1 donde los valores más cercanos a 1 indican que el impacto positivo del voluntariado en cada dimensión es más alto. En este caso, el voluntariado parece que impacta en mayor medida en mejorar la capacidad de las personas en el trabajo y en la mejora de la sensación de seguridad a la hora de buscar trabajo. A estas le sigue haber mejorado las relaciones con los compañeros de trabajo y, ligeramente por debajo, haber establecido lazos para futuros empleos y haber mejorado, en términos generales, la empleabilidad de la persona.

¹ En la versión definitiva del cuestionario se hace una propuesta alternativa a este ítem ya que la categoría “empleabilidad” no puede tener un componente con idéntica denominación. Se reformula la pregunta por “Mejora mis posibilidades de encontrar un empleo en el futuro”.

Gráfico 7.

Puntuaciones medias de la pregunta de empleabilidad.



Fuente: Elaboración propia

- c. Índice de esfuerzo. Para el conjunto del voluntariado, este índice permite examinar cuál es la visión de las personas voluntarias del tiempo y el esfuerzo que dedican a actividades de voluntariado, lo que ofrece una evaluación más equilibrada del impacto real y efectivo que tiene la acción voluntaria en las personas voluntarias.

Al igual que en los anteriores casos, las respuestas a los ítems de la pregunta de los efectos de carácter negativo en las relaciones personales se convierten de la escala Likert (1 a 5) a un rango estándar de 0 a 1 y se calculan los promedios de las puntuaciones normalizadas a cada respuesta. En este caso, la ponderación también asigna un peso específico a cada ítem:

- » Reduce el tiempo que dedico a atender a familiares menores o dependientes: 20%.
- » Reduce el tiempo que dedico a tareas domésticas: 15%.
- » Reduce el tiempo que dedico a mis amistades: 15%.
- » Reduce el tiempo que dedico a mi relación de pareja: 15%.
- » Reduce el tiempo que dedico a mis aficiones: 15%.
- » Supone un esfuerzo² importante: 20%.

Igual que en los índices anteriores, el resultado es un valor numérico entre 0 y 1 donde valores más cercanos a 1 indican que el impacto positivo del voluntariado es más alto.

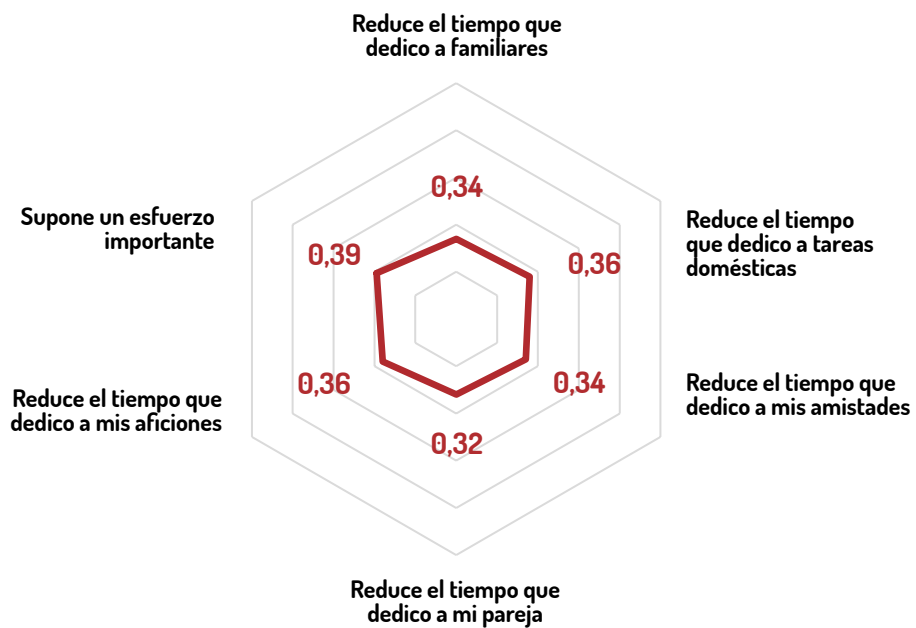
En este caso, como se ha visto anteriormente, el impacto parece significativamente menor que en el resto de las dimensiones puesto que los valores son todos inferiores a 0,4, pero al comparar entre ellos, el que tendría más impacto es la afirmación de que realizar voluntariado supone un esfuerzo importante. Después se encuentra que reduce el tiempo que se puede dedicar a tareas domésticas y a las aficiones.

A estas le sigue la reducción del tiempo que se dedica a los familiares y a las amistades y, por último, la reducción del tiempo que se dedica a la pareja. En general, el voluntariado supone un ligero esfuerzo y reduce un poco el tiempo que se dedica a otro tipo de cuestiones, pero parece que este impacto negativo es medio y asumible.

² Aquí se está ante el mismo caso expuesto en la nota anterior. La propuesta para reformular este ítem es "Me plantea una exigencia personal importante".

Gráfico 8.

Puntuaciones medias de la pregunta de esfuerzo.



Fuente: Elaboración propia

3.

IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES

Como se ha comentado con anterioridad, la herramienta que se presenta a continuación tiene como propósito medir el impacto socioeconómico del voluntariado en entidades con programas de voluntariado. Esta herramienta se ha ido desarrollando a partir del estudio piloto realizado en la Comunidad Autónoma de Asturias. Para realizar la evaluación de la herramienta se cuenta con la participación de 24 entidades.

Este ha sido un cuestionario autoaplicado en el que se indaga por diversos datos objetivos de las entidades de voluntariado. El grado de dificultad para acceder a la información solicitada, relativa a la gestión del voluntariado, puede variar en función de la naturaleza de la organización y su tamaño. Por ejemplo, datos de fácil acceso son la provincia en la que está la entidad o los ámbitos de voluntariado en los que trabaja mientras que otros datos que requieren un esfuerzo adicional son el gasto anual en personas voluntarias por actividades o el tiempo promedio de permanencia de las personas voluntarias. Con el objetivo de conocer la efectividad de la herramienta utilizada y las posibles dificultades que puede acarrear su aplicación, cabe recordar que a la reflexión de los datos hay que aproximarse con cierta cautela.

Con este cuestionario se ha indagado también en datos de tipo cualitativo y más subjetivos en tanto que se pregunta por la percepción de las personas que gestionan la entidad. En concreto, se pregunta por la percepción de la aportación percibida del voluntariado a las entidades. Antes de adentrarse en el análisis se van a presentar las características de la muestra con la que se ha trabajado para construir finalmente la herramienta.

3.1. CARACTERIZACIÓN DE LAS ENTIDADES DEL PILOTO

Como se acaba de mencionar, la encuesta se aplicó a 24 entidades de la Comunidad Autónoma de Asturias. Como era de esperar, el mayor porcentaje de las entidades se encuentran ubicadas en las áreas sociosanitarias de Oviedo (37,5%), Gijón (16,6%) y Avilés (8,3%).

3.1.1. TAMAÑO DE LA ENTIDAD: PERSONAS EMPLEADAS Y VOLUNTARIAS

En el cuestionario se ha preguntado por el número de personas empleadas y personas voluntarias en cada entidad. Respecto de lo primero se han registrado un total de 2.100 personas y los datos sobre el convenio colectivo al que están adscritas revelan que 16,6% están adscritas al convenio colectivo de empresa, el 6,4% al de oficinas y despachos y la mayor parte (66,5%) al de entidades de acción social. El resto de las personas empleadas está adscrito a otros convenios.

Los datos sobre el convenio servían para establecer un coste más preciso del personal dedicado a la gestión del voluntariado, pero han resultado poco eficaces para este fin ya que suponen una complicación para las entidades y para el cálculo. A los efectos esta medición se entiende que es más eficaz asumir que, con carácter general, en las entidades rige el convenio del sector. El dato sobre el número de personas contratadas se extrae de cálculos que se han llevado a cabo y en los que pueden existir inexactitudes por lo que se cree que es preciso introducir esta pregunta.

Respecto del personal voluntario se han encontrado que existen 734 personas voluntarias en las entidades preguntadas. En promedio, en cada entidad hay 30 personas voluntarias que participan de diversos programas durante un número variado de horas a la semana.

3.1.2. SEXO Y EDAD DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

De 734 personas voluntarias, el 67,2% son mujeres y el 32,8% son hombres. Nuevamente, estos datos corroboran la feminización del sector que se ha ido constatando

en otras investigaciones de la PVE, aunque, en esta ocasión, la participación es algo más dispareja.

Considerando la edad, el mayor número de personas se encuentra en la franja de edad de 65 a 74 años (26%). Después, las personas jóvenes de entre 18 y 24 años (14,4%), entre 25 y 34 años (13,9%) y entre 35 y 44 años (13,9%). Cabe mencionar que se registran pocas personas menores de 18 años y mayores de 75 años. Aunque teóricamente es ideal mantener la franja de 14 a 17 años, se registran tan pocos participantes que se valora la idoneidad de mantenerla.

El número de mujeres voluntarias es mayor que el número de hombres voluntarios en todas las franjas de edad, a excepción de las personas entre 35 y 44 años, donde los hombres voluntarios son más que las mujeres voluntarias y la franja entre 14 y 17, donde la proporción es igual.

Tal y como se pregunta a las entidades (Anexo II), los datos son muy difíciles de aportar ya que, salvo que tengan un buen registro actualizado, es casi imposible saber la edad de cada una de las personas voluntarias. A lo mejor, sería más operativo preguntar a cada entidad por el número de personas voluntarias y el porcentaje aproximado de hombres y mujeres.

3.1.3. ÁMBITO GEOGRÁFICO

De las 24 entidades, algo menos de la mitad actúan a nivel autonómico (41,6%) mientras que un 8,3% lo hace a nivel comarcal. El porcentaje restante de entidades se dividen a nivel local, nacional y provincial y existe un 16,6% de entidades dedicadas al trabajo en cada uno de estos niveles.

Como se ha comprobado en el estudio piloto, la información sobre el municipio puede ser difícil de manejar debido al amplio listado de municipios que existe en España, razón por la que se opta por el código postal como un dato más fácil de manejar que aporta, igualmente, la información requerida y, además, resulta más fácil de tratar.

3.1.4. ÁMBITOS DE VOLUNTARIADO

Lo más habitual entre las entidades preguntadas es la participación en programas de voluntariado en el ámbito del voluntariado social, seguido por el voluntariado de ocio y tiempo libre y por el educativo. Esta distribución es coherente con la que se ha obtenido en otros estudios de acción voluntaria, lo que refuerza la confianza de la información que se ha recogido.

Por otro lado, los ámbitos que se presentan con menos frecuencia en las entidades encuestadas han sido los relativos al voluntariado de protección civil, los de cooperación internacional y los de voluntariado deportivo.

3.1.5. TIEMPO MEDIO DE PERMANENCIA DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

En la mayor parte de las entidades que han contestado, el tiempo promedio de permanencia de las personas voluntarias es de entre dos y cinco años. Con menor frecuencia se presenta el caso de personas voluntarias que participan de los programas por una duración de un año o menos y en el medio se encuentra que la relación se extienda en el tiempo, incluso cinco años o más.

Esta información concuerda también con el porcentaje de las personas voluntarias que renueva su compromiso: en el 8,3% de las entidades, menos del 25% de las personas voluntarias renueva su compromiso; en el 4,2% de las entidades consiguen renovar el compromiso de entre el 25% y el 50% de sus entidades; en el 37,5% de las entidades se renueva el compromiso de entre 50% y 75% de las personas voluntarias. Finalmente, el 50% de las entidades renueva el compromiso del 75% o más de sus voluntarios.

Sin embargo, este estudio piloto parece indicar que la pregunta por el tiempo de permanencia medio aporta muy poca información. El propósito era medir el impacto que tiene para la entidad acoger y formar a nuevas personas voluntarias, pero para ello convendría más preguntar por las altas y bajas en un periodo de tiempo determinado.

3.1.6. RITMO DE INCORPORACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Nuevamente, se ha indagado mediante una pregunta abierta sobre el ritmo de incorporación de las personas voluntarias para conocer el calendario de incorporaciones que podrían manejar las entidades. Dentro de las opciones que se repiten con frecuencia encontramos cada seis meses, a principio del año, en algunos momentos puntuales mediante campañas o a comienzos del curso académico. Al igual que en el punto anterior, el ritmo de incorporación parece no aportar mucha información por lo que cabe valorar su utilidad.

3.1.7. PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

Las entidades de voluntariado consultadas cuentan con programas de voluntariado dentro de los ámbitos medioambientales, de ocio y tiempo libre, formativo, de sensibilización, de promoción del voluntariado y de visibilidad y cohesión social. En cualquier caso, no hay que perder de vista que esta cuestión se planteó de manera abierta con voluntad exploratoria para determinar sobre qué programas es adecuado preguntar en el cuestionario definitivo.

3.1.8. TIPO DE POBLACIÓN Y ACTIVIDAD

Los programas de las entidades consultadas se enfocan en diversidad de grupos poblacionales. De la pregunta se ha obtenido que las entidades desarrollan al menos dos tipos de programas: algunas entidades desarrollan programas más holísticos que se enfocan en la población general y otras desarrollan programas dirigidos a grupos poblacionales más específicos. La pregunta arrojó alrededor de 10 grupos entre los que destacan las personas migrantes, las madres gestantes, las personas que padecen enfermedades, las familias, las personas mayores o las personas gitanas.

Con todo, a la hora de formular esta cuestión es preciso apartarse de la convención general de la idea de colectivo que, como se ha sostenido en otro trabajo (PVE, 2022), se trata de una idea que puede llevar a entender la vulnerabilidad de una forma rígida y, en más de un sentido, excluyente. Al igual que en otras investigaciones de la PVE, se trabaja por establecer categorías descriptivas de las situaciones de las personas que son objeto de atención en el tercer sector que no supongan contribuir a su menoscabo.

3.2. INDICADORES DE IMPACTO

3.2.1. CUANTIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

Para la cuantificación de la actividad de las personas voluntarias se han recopilado los siguientes datos divididos por actividades:

- » Horas semanales que dedican las personas voluntarias.
- » El número total de personas voluntarias.
- » El número de horas del personal asalariado.
- » El número de horas que no se podrían ofrecer sin personas voluntarias.
- » El número de personas que no se podrían atender si no hubiese personas voluntarias.

Los resultados sugieren que los datos se deben agrupar en tres categorías: actividades, gestión y otros. Además, en algunas ocasiones, las preguntas parecen redundantes. Esto ocurre con el número de horas que no pueden realizarse sin personas voluntarias puesto que se pregunta en primer lugar por el número de horas que realizan las personas voluntarias. También hay otras preguntas que no son claras como sucede con la indagación sobre el número de usuarios que se dejan de atender en el de las tareas de gestión y comunicación.

Si se suma el total de horas dedicadas a todas las actividades parece que las personas voluntarias dedican $\frac{1}{4}$ del tiempo que dedica el personal contratado. Esto representa 1.368 horas divididas entre diversas áreas de trabajo con diversos niveles de impacto que están por determinar. A continuación, se reproduce una muestra de los resultados promedio de esta pregunta. En este caso, se excluyen las actividades de cuidado de animales y cuidado de espacios naturales porque no se han obtenido datos y se omite la información sobre horas que no se podrían atender sin personas voluntarias porque se considera redundante.

Tabla 1.

Actividad promedio de las personas voluntarias y del personal contratado.

		Horas a la semana de las personas voluntarias	Horas a la semana del personal contratado	Personas que no se podrían atender sin personas voluntarias	Número total de personas voluntarias
Actividad	Acompañamiento	4,6	110,7	7,4	4,3
	Actividades asociativas	11,1	10,7	7,2	7,0
	Recuperación de entornos naturales	1,0	1,7	4,6	0,5
Otro	Difusión y comunicación	2,2	5,3	26,0	1,1
	Incidencia política	0,5	1,9	4,2	0,2
	Captación de fondos	2,3	2,9	25,3	1,2
	Promoción del voluntariado	2,5	4,8	2,6	1,8
Gestión	Organización interna y gestión administrativa	12,3	32,2	25,5	1,4
	Participación en órganos de gobierno	3,7	5,0	1,5	2,2
	Participación en comités de trabajo	2,3	5,3	6,5	1,3
	Coordinación de proyectos	4,5	9,9	7,8	1,2
	Otros	10,1	31,3	13,2	5,0

Fuente: Elaboración propia

Los resultados muestran que la mayor diferencia de horas entre personas voluntarias y personal contratado se encuentra en las actividades de acompañamiento a personas, donde se registran 104 personas voluntarias que dedican 110 horas semanales frente a las 2.656 horas que dedican las personas asalariadas. Esto se puede deber a la exigencia del trabajo acompañando a personas.

En la misma línea, los datos muestran que el apoyo a las actividades asociativas es el único ámbito en el que las personas voluntarias dedican más horas que el personal contratado. En concreto, se registran un total de 168 personas voluntarias que dedican 266 horas a la semana frente a las 256 horas del personal contratado.

Más allá de los datos concretos, que, en este caso, tienen un valor limitado, lo que ofrecen es la posibilidad de cuantificar las diferentes actividades en las que se emplea la acción voluntaria y, de manera eventual, otorgarle un valor diferencial a cada una de ellas.

3.2.2. CUANTIFICACIÓN DE LOS COSTES

También se ha indagado en el gasto anual que supone para las entidades la gestión de las personas voluntarias según las actividades. En total son 44.618 euros. El mayor desembolso corresponde al reintegro de gastos en los que han incurrido las personas voluntarias (40,1%) seguido por el material para actividades (19,4%), los regalos o reconocimientos (12,9%), los seguros (10,6%), la formación (10%) y, finalmente, la comunicación (7%). En promedio, las entidades encuestadas en Asturias gastan en:

- » Comunicación: 155,7€.
- » Formación externa: 223,6€.
- » Seguros: 224,9€.
- » Reconocimientos: 287,8€.
- » Materiales: 456,3€.
- » Reintegro de gastos: 894,3€.

Aquí se examina también el número de horas que dedican las personas contratadas a la atención del personal voluntario. En total son 1.420 horas. De estas, el 29,3% son horas dedicadas por la gerencia y el personal de dirección, el 13,9% dedicadas por el personal técnico, el 11,6% por el personal administrativo y el 45,2% por el personal de apoyo.

Cabe mencionar que el número de horas indicado aquí es mayor a la suma del número de horas del personal voluntario por actividades. Por tanto, aun se debe trabajar por la automatización en el proceso de recogida de datos en el sector para mejorar su nivel de confianza. Con todo, en esta ocasión la diferencia de horas puede sugerir la necesidad de mejorar procesos en el ciclo del voluntariado para disminuir el número de horas dedicadas a gestión de personas voluntarias.

La mayor cantidad de horas del personal contratado que se dedica a la atención de las personas voluntarias es realizada por el personal de apoyo. En promedio, las entidades dedican 33,7 horas por semana mientras que el personal administrativo es quien menos tiempo emplea en este tipo de actividad con apenas 8,7 horas en promedio. El personal de gerencia y dirección, por su parte, dedica en promedio 21,8 horas mientras que el personal técnico dedica 10,4 horas.

En promedio, las entidades que han contestado dedican 16,6 horas a actividades asociativas, 22,8 horas a actividades de gestión, 7,4 horas a tareas de comunicación e incidencia y 10,1 a otro tipo de actividades. Además, en promedio y en cada entidad, existen 12 personas voluntarias que se dedican a las actividades asociativas, 6 que se dedican a la gestión, 4 a las tareas de comunicación interna y 5 que se dedican a otras actividades.

3.2.3. BENEFICIOS PERCIBIDOS

» Para la entidad.

En el cuestionario se ha indagado sobre los beneficios percibidos que les aporta el voluntariado a las entidades. Muchas de las respuestas que se han obtenido no han sido lo suficientemente específicas y son, por tanto, difíciles de cuantificar para el desarrollo de la herramienta final.

Los aportes que con más frecuencia recuerdan las entidades han sido la mejora del clima laboral, el brote de un sentimiento de pertenencia hacia la entidad, un aumento de la diversidad dentro de la entidad y una visión externa de la realidad de la organización y sus acciones. De igual forma, se valora el capital humano y el apoyo en diversas tareas.

Si bien es cierto que el apoyo en las labores que aportan las personas voluntarias es esencial conviene mencionar que las aportaciones que se valoran con más frecuencia están relacionadas con su contribución en tanto personas y en la manera de cómo abordan la labor voluntaria.

A la luz de estas respuestas obtenidas y de cara a aplicar el cuestionario de manera generalizada, la propuesta es preguntar, en escala Likert de 1 a 5 ítems en qué medida el voluntariado aporta, de manera concreta, con relación a las siguientes dimensiones:

- » Apoyo a las actividades.
- » Valor humano.
- » Capital humano.
- » Visión externa de la realidad, la organización y sus acciones.
- » Diversidad a la organización.
- » Sentimiento de pertenencia.
- » Mejora del clima laboral.

» **Para las personas voluntarias.**

Desde el punto de vista de las entidades, el voluntariado aporta a las personas voluntarias una serie de valores y actividades de gran interés. Entre las respuestas obtenidas se puede destacar la formación, la conciencia social, el desarrollo personal o el sentido de pertenencia. Para la PVE, en este caso, sería clave indagar por la medida en que el voluntariado en las entidades permitiría acceder a alguno de los elementos descritos. Usando la misma escala que se acaba de comentar se pretende recabar información con respecto a:

- » Participar en actividades comunitarias.
- » Incrementar el sentido de pertenencia a la entidad.
- » Acceso a redes de apoyo mutuo.
- » Acceder a formación.
- » Incrementar su conciencia social.
- » Desarrollarse como personas.

» **Reputacionales.**

De igual forma, se ha indagado sobre los beneficios de contar con programas de voluntariado para la imagen pública de la entidad. Nuevamente, la idea es recopilar beneficios percibidos por las entidades y, para ello, se ha empleado una pregunta de carácter abierto que, en ocasiones, arroja respuestas poco claras y difíciles de cuantificar.

En este caso, los conceptos que se repiten con más frecuencia son la reputación, la coherencia, el prestigio de la organización, el compromiso y lo que se ha denominado profesionalización.

En suma, se podría decir que los beneficios fundamentales son la mejora en la reputación de la organización y la coherencia de esta al trabajar según principios claros. Esta claridad en el trabajo y en la división entre personas voluntarias y trabajadoras parece aportar a la imagen profesional de la entidad algo que aumenta la confianza en las personas externas a la entidad.

Con la misma escala que en casos anteriores, las cuestiones a preguntar aquí serían:

- » Reputación.
- » Atracción por tener una estructura definida (personas profesionales y voluntarias).
- » Coherencia con nuestros principios.
- » Aumento de confianza.
- » Prestigio.
- » Compromiso.
- » Resaltar el compromiso social.
- » Captación de socios.

En estos tres parámetros se seguirá la misma metodología que se ha propuesto en el caso de las personas voluntarias para obtener un índice que objete cada una de las tres categorías.

CAPÍTULO CUATRO

4. CONCLUSIONES

Este informe pretende ser un ensayo en forma de proyecto piloto que se hace aquí para empezar a medir de manera fidedigna el alcance y las consecuencias de la acción voluntaria. En un contexto en el que, de manera creciente, se analizan los procesos y sus componentes en todos los ámbitos, el voluntariado no puede quedar al margen.

La experiencia de la PVE revela las importantes dificultades que esta medición encierra, pero lo que se ofrece es un punto de partida sobre el que ir afianzando el conocimiento que se es capaz de alcanzar sobre el valor del voluntariado. Las medidas y los indicadores que se proponen aquí, sujetos como es lógico a continuas revisiones y mejoras, pretenden arrojar información que sea concreta, objetiva y contrastable.

Desde luego, estas medidas ya son interesantes de por sí, pero, además, pretenden proveer de información valiosa a las entidades para una gestión más eficaz de sus personas voluntarias y para mostrar el valor de la acción voluntaria tanto en el interior de las entidades como a los diferentes grupos de interés y acción sobre los que ejecutan su acción las entidades.

En ese sentido, se ofrecen dos herramientas que son fruto de elaboración teórica a partir de la experiencia atesorada por parte de la PVE y del contraste práctico llevado a cabo en este estudio piloto. Los cambios y las mejoras realizados hacen que las herramientas sean lo suficientemente exhaustivas y sencillas como para poder implementarse de manera progresiva.

Cabe señalar que, tanto para las entidades como para las personas voluntarias, las herramientas arrojan datos objetivos (como horas de dedicación o gastos) y subjetivos, es decir, cuantificación o percepción de las personas que responden a los cuestionarios. Este carácter subjetivo de una parte de los datos puede considerarse una limitación, pero en el momento en el que se expone la naturaleza de los datos, estos pueden ser contrastados o replicados a través de metodologías que ayuden a incrementar de manera progresiva la calidad de la información.

4. CONCLUSIONES

No se puede escapar que una dificultad importante, quizá la mayor de todas es la captura de los datos. En perspectiva, cada vez son más las exigencias a las que se ven sometidas las entidades: registros para las administraciones, para el sistema de gestión de la calidad, para las diferentes redes a las que pertenecen, etc.

Fruto de esta preocupación es la importante simplificación que se ha llevado a cabo en ambas herramientas, de tal manera que se facilite al máximo la tarea de cumplimentarlas. Aun así, somos conscientes de que puede no ser suficiente para lograr que las entidades se adhieran al proceso de medida y estimulen la participación de su voluntariado en la misma.

Facilitar y promover este proceso es nuestro empeño a partir de ahora y más cuando creemos que medir el impacto tiene importantes ventajas.

La primera cuestión que considerar es que el mero hecho de tener que responder a una serie de cuestiones sobre la actividad provoca que las entidades tengan un mayor conocimiento de su realidad y circunstancias. Responder al cuestionario y hacerlo de manera consciente y rigurosa hace que se identifique mejor qué hacen las personas voluntarias y cuántos recursos hay que destinar a proveerlas de todo lo que necesitan para llevar a cabo esa labor de manera eficaz. El conocimiento permite identificar áreas de mejora en la gestión del voluntariado y, al mismo tiempo, contribuye a estrechar lazos y mejorar relaciones entre y con las personas voluntarias.

Todo ello permite cobrar conciencia de la importancia de la actividad de la entidad, tanto en su conjunto como en lo relativo al voluntariado, de suma importancia para el contexto interno de la entidad y de cara a la sociedad, en general y a las administraciones públicas, en particular.

Si divulgamos datos, si acudimos a las reuniones con información sólida y contrastada obtenida de manera rigurosa estaremos en condiciones de mostrar a nuestros grupos de interés cuál es el valor real del voluntariado.

No hay que perder de vista que acumular, analizar y divulgar conocimientos sobre el valor del voluntariado es relevante *urbi et orbi*, si se nos permite la expresión. Será útil para cada entidad particular, pero también para el conjunto del sector, que dispondrá de una gran cantidad de datos globales y desglosados según diferentes criterios.

Todo ello es cierto. Pero no es inmediato y comprensible para las entidades y sus responsables que son, al fin y a la postre, los cimientos sobre los que habremos de construir el conocimiento sobre el valor del voluntariado. Hacer consciente al conjunto del sector de esta importancia, facilitarles la tarea y proveerlas de información relevante son nuestros retos para optimizar el trabajo que aquí se presenta.

5.

BIBLIOGRAFÍA

- › Plataforma del Voluntariado (PVE). (2022). ¿De qué hablamos cuando hablamos de colectivos excluidos? Un enfoque desde los Derechos Humanos.

https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/02/de_que_hablamos_colectivos_ddhh-2.pdf

- › Plataforma del Voluntariado (PVE). (2024a). El Voluntariado en la Economía: Estado de la Cuestión.

<https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2024/01/voluntariado-economia.pdf>

- › Plataforma del Voluntariado (PVE). (2024b). La Acción Voluntaria 2023: Un despliegue territorial.

https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2024/01/00_general_acc.pdf

6. ANEXOS

A continuación se presentan en los siguientes anexos las herramientas en forma de cuestionario que han sido utilizadas en este proyecto piloto. Como se ha comentado, estos cuestionarios van a sufrir modificaciones. En forma de letra tachada se encuentra lo que se va a eliminar y en color rojo lo que se va a añadir.

6.1. ANEXO I. HERRAMIENTA PARA LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

La idea es que de las entidades que completen la herramienta, entre 4 y 12 personas voluntarias de cada entidad (en función de su tamaño) contesten a estas preguntas.

P1. Eres...

1. Hombre.
2. Mujer.
3. Prefiero no decirlo.

P2. ¿Cuál es tu edad? (Número).

P3. ¿Cuál es tu situación laboral?

1. Pensionista o jubilado.
2. Estudiante.
3. Trabajo doméstico.
4. Persona en el paro (buscando trabajo).
5. Persona en el paro (buscando primer empleo).
6. Trabajo por cuenta ajena.
7. Trabajo por cuenta propia.

P4. ¿Dónde desarrollas la acción voluntaria?

1. En una entidad.
2. En dos entidades.
3. En tres o más entidades.

P5. Tiempo (en años) que llevas realizando voluntariado. (Si es, por ejemplo, un año y medio, indicar 1,5). (Abierta).

P6. Tiempo (en horas) que dedica al voluntariado a la semana. (Si, por ejemplo, necesitas indicar una hora y media, expresarlo como 1,5).

P7. Desde que hago voluntariado, la acción voluntaria ha incrementado mi capacidad de... (uno es nada, cinco es mucho).

	1	2	3	4	5
Ser flexible e innovador al abordar las tareas					
Tener más iniciativa y autonomía					
Trabajar en equipo					
Planificación y organización					
Liderar las iniciativas y las actividades					
Comunicación interpersonal					
Tener más comprensión hacia las personas					
Desempeñar tareas concretas					
Analizar y resolver los problemas					

P8. Desde que hago voluntariado, creo que gracias a mi acción voluntaria... (uno es nada, cinco es mucho).

	1	2	3	4	5
He mejorado mis relaciones sociales					
Puedo entender mejor los problemas de mi barrio/pueblo					
Siento que estoy más unido a otras personas					
Tiendo a ayudar más a otras personas en cosas cotidianas					
Me he implicado más en los problemas de mi barrio/pueblo					
He participado más en grupos vecinales					

P9. (Filtro: Solo contestan a esta pregunta quienes en P3 hayan contestado 4, 5, 6 y 7). Desde que hago voluntariado, creo que gracias a mi acción voluntaria... (uno es nada, cinco es mucho).

	1	2	3	4	5
Han mejorado mis relaciones con las y los compañeras de trabajo					
Ha mejorado mi capacidad en el trabajo					
Ha mejorado mi empleabilidad capacidad de obtener un empleo					
Me he sentido más seguro buscando trabajo					
He establecido lazos para futuros empleos					

P10. Grado de acuerdo con estas afirmaciones (1 totalmente en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo).

	1	2	3	4	5
El voluntariado ha influido positivamente en la reducción de mi nivel de estrés					
El voluntariado me ha ayudado a desarrollar una mejor gestión emocional ante situaciones difíciles					
Las actividades del voluntariado han contribuido de manera positiva a mi sentido de felicidad					
Desde que comencé a realizar voluntariado he notado cambios positivos en mi salud física					

P11. Hacer voluntariado... (1 totalmente en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo).

	1	2	3	4	5
Reduce el tiempo que dedico a atender a familiares menores o dependientes					
Reduce el tiempo que dedico a tareas domésticas					
Reduce el tiempo que dedico a mis amistades					
Reduce el tiempo de dedico a mi relación de pareja					
Reduce el tiempo que dedico a mis aficiones					
Supone un esfuerzo importante					

P12. Hacer voluntariado... (1 totalmente en desacuerdo, 5 totalmente de acuerdo).

	1	2	3	4	5
Ha mejorado la calidad de mi relación con mis familiares					
Ha mejorado la calidad de la relación con mis amistades					
Ha mejorado la calidad de mi relación de pareja					

P13. ¿Qué beneficios crees que aporta el voluntariado a la entidad? (Abierta).

P14. ¿Cuál es tú nivel de estudios terminados?

1. Sin estudios.
2. Primarios.
3. Graduado Escolar/ESO.
4. FP Inicial o Grado Medio.
5. FP Superior.
6. Bachillerato.
7. Licenciatura/Grado.
8. Posgrado (Máster o Doctorado).

P15. ¿Cuántas personas conviven en el hogar contando contigo? (Número).

P16. Señala si en el hogar conviven menores de 14 años o personas de más edad con algún grado de dependencia. Marca las dos casillas si se dan las dos cosas.

1. Menores de 14 años.
2. Mayores de 14 años con algún grado de dependencia.
3. No aplica

P17. ¿Cuáles son los ingresos que entran en su hogar mensualmente entre todas las personas y por todos los conceptos?

1. Hasta 1.000€.
2. Entre 1.001 y 2.000€.
3. Entre 2.001 y 3.500€.

4. Entre 3.501 y 5.000€.
5. Entre 5.001 y 6.000€.
6. Entre 6.001 y 7.000€.
7. Más de 7.000€.
8. No sabe/No contesta.

P18. ¿Tienes reconocida una discapacidad igual o superior al 33%?

1. Sí. → P19.
2. No. → P20.

P19. (Si sí en P18). Indica el tipo de discapacidad. (Respuesta múltiple).

1. Física-Orgánica.
2. Visual.
3. Auditiva.
4. Psicosocial.
5. Cognitiva.

P20. País de nacimiento.

1. España.
2. ~~País de la UE.~~
3. ~~Otro país de Europa.~~
4. ~~Latinoamérica~~
5. ~~País de África.~~
6. ~~Otros~~
2. Otro país.

P21. Provincia de residencia.

P22. Municipio de residencia. Código postal.

~~P23. El tamaño de la población en la que resides.~~

1. ~~Menos de 1.000 habitantes.~~
2. ~~Entre 1.000 y 4.999 habitantes.~~
3. ~~Entre 5.000 y 9.999 habitantes.~~
4. ~~Entre 10.000 y 19.999 habitantes.~~
5. ~~Entre 20.000 y 49.999 habitantes.~~
6. ~~Entre 50.000 y 99.999 habitantes.~~
7. ~~Entre 100.000 y 499.999 habitantes.~~
8. ~~500.000 o más habitantes.~~

6.2. ANEXO II. HERRAMIENTA PARA LAS ENTIDADES

La herramienta se dirige a unidades funcionales con programas de voluntariado, pero hay que definir el perfil de la persona o las personas que responden y, en función de esto, crear bloques de información. Idealmente, se fija la periodicidad con la que las entidades deben completarlo: la propuesta es que la periodicidad sea cada dos años y que, por lo general, el periodo por el que se pregunte sea anual. Para el piloto, se propone también que exista una formación previa para quienes vayan a contestar para que entiendan correctamente qué información se pide, lo que exige una muestra cerrada y más pequeña (alrededor de 25 entidades).

BLOQUE PARA EL RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO

P1. Nombre de la entidad.

P2. Convenio colectivo al que está adscrita la entidad.

CONVENIO	% DE LA PLANTILLA
De empresa	
Oficinas y despachos	
Entidades de acción social	
Otros (especificar)	

P3. ~~Provincia en la que se encuentra la entidad.~~ Código postal.

P4. ~~Municipio en el que se encuentra la entidad.~~

P5. Ámbito de actuación de la entidad.

1. Local.
2. Comarcal.
3. Provincial.
4. Autonómico.
5. Nacional.

~~P6. Población aproximada del ámbito de actuación de la entidad (relativo a la comarca, provincia o localidad en la que se encuentre).~~

- ~~1. Menos de 1.000 habitantes.~~
- ~~2. Entre 1.000 y 4.999 habitantes.~~
- ~~3. Entre 5.000 y 9.999 habitantes.~~
- ~~4. Entre 10.000 y 19.999 habitantes.~~
- ~~5. Entre 20.000 y 49.999 habitantes.~~
- ~~6. Entre 50.000 y 99.999 habitantes.~~
- ~~7. Entre 100.000 y 499.999 habitantes.~~
- ~~8. 500.000 o más habitantes.~~

P7. Ámbito del voluntariado de la entidad.

1. Voluntariado social.
2. Voluntariado de protección civil.
3. Voluntariado internacional y de cooperación al desarrollo.
4. Voluntariado ambiental.
5. Voluntariado cultural.
6. Voluntariado deportivo.
7. Voluntariado educativo.
8. Voluntariado socio-sanitario.
9. Voluntariado de ocio y tiempo libre.
10. Voluntariado comunitario.
11. Otros.
12. No sabe/No contesta.

P8. Perfil del voluntariado de la entidad (de las personas voluntarias en la actualidad). Número de personas contratadas.

-
1. Porcentaje aproximado de mujeres.
-
2. Porcentaje aproximado de hombres.
-

P9. Número de personas voluntarias.

1. Porcentaje aproximado de mujeres.

2. Porcentaje aproximado de hombres.

EDAD	MUJERES (NÚMERO)	HOMBRES (NÚMERO)
De 14 a 17 años		
De 18 a 24 años		
De 25 a 34 años		
De 35 a 44 años		
De 45 a 54 años		
De 55 a 64 años		
De 65 a 74 años		
75 o más años		

P9. Dedicación de las personas voluntarias en la entidad.

Tareas	Total de horas semanales de voluntariado (contando las de todas las personas voluntarias)	Número total de voluntarios que desempeñan esta función	Número de horas semanales dedicadas por el personal asalariado	Número de horas que no se podrían ofrecer si no hay voluntariado	Número de personas atendidas que no se podrían atender si no hubiese voluntariado
Acompañamiento a personas - ACTIVIDAD					
Apoyo a actividades asociativas (culturales, deportivas, formativas...) - ACTIVIDAD					
Organización interna y gestión administrativa - GESTIÓN					

6. ANEXOS

Tareas	Total de horas semanales de voluntariado (contando las de todas las personas voluntarias)	Número total de voluntarios que desempeñan esta función	Número de horas semanales dedicadas por el personal asalariado	Número de horas que no se podrían ofrecer si no hay voluntariado	Número de personas atendidas que no se podrían atender si no hubiese voluntariado
Difusión, comunicación y sensibilización – OTRO					
Incidencia política – OTRO					
Captación de fondos – OTRO					
Promoción del voluntariado – OTRO					
Actividades de limpieza o recuperación de entornos naturales – ACTIVIDAD					
Participación en los órganos de gobierno – GESTION					
Participación en los comités y/o grupos de trabajo – GESTION					
Coordinación de proyectos – GESTION					
Cuidado de animales – ACTIVIDAD					
Cuidado/mantenimiento de espacios naturales – ACTIVIDAD					
Otras tareas (especificar):					

Horas/semana que dedican las personas voluntarias:

1. Actividades propias de la entidad (acompañamiento, ocio, deporte, apoyo, talleres...).

2. Actividades de gestión y de logística.

3. Actividades de comunicación e incidencia política.

4. Participación en órganos de gobierno

P10. Horas de atención que no se podrían brindar si no hubiese voluntariado.

P11. ¿Con qué programas de voluntariado cuenta la entidad?

1. Actividades medioambientales.
2. Actividades de ocio.
3. Actividades de sensibilización.
4. Actividades formativas.
5. Acompañamiento.
6. Promoción del voluntariado.
7. Visibilidad y cohesión social.

P12. Grupos sociales a los que atiende la entidad.

1. Población general.
2. Personas enfermas.
3. Personas con discapacidad.
4. Familias.
5. Madres gestantes.
6. Personas en situación de pobreza y exclusión social.
7. Mujeres.
8. Personas migrantes.
9. Personas mayores (jubilados y/o pensionistas).
10. Infancia.
11. Personas gitanas.

P13. ¿Qué conflictos existen en la entidad entre el personal profesional y las personas voluntarias? Descríbelos, por favor, con el mayor detalle que sea posible.

1. No hay conflictos.
2. Falta de formación o experiencia en la intervención.
3. Dificultades propias de las relaciones humanas.

P14. ¿Qué beneficios crees que aporta el voluntariado a la entidad?

1. Apoyo a las actividades.
2. Valor humano.
3. Capital humano.
4. Visión externa de la realidad, la organización y sus acciones.
5. Diversidad a la organización.
6. Sentimiento de pertenencia.
7. Mejoran el clima laboral.

P15. ¿Qué valor tiene para la entidad contar con voluntariado para su imagen pública (reputación social)? Por favor, explica de manera concisa en qué consiste ese valor.

1. Reputación.
2. Atracción por tener una estructura definida (personas profesionales y voluntarias).
3. Coherencia con nuestros principios.
4. Aumento de confianza.
5. Prestigio.
6. Compromiso.
7. Resaltar el compromiso social.
8. Captación de socios.

P16. ¿Cuál es el tiempo promedio de permanencia de los voluntarios/as en la entidad? (Abierta).

P17. ¿Qué porcentaje de los voluntarios/as renueva su compromiso después del primer período? (Abierta).

P18. ¿Con qué frecuencia se incorporan nuevas personas voluntarias a la entidad? Indica si se produce de manera continuada, picos por eventos por ciclos académicos u otros. (Abierta).

1. De manera continua.
2. Con el curso escolar.
3. A primeros de año.
4. Vinculado a proyectos.

P19. De manera aproximada, indica...

Altas al año de personas voluntarias.

Bajas al año de personas voluntarias.

P20. ¿Qué piensas que aporta el voluntariado a las personas voluntarias en esta entidad? (Abierta). En qué medida el voluntariado en tu entidad permite a las personas voluntarias...

1. Participar en actividades comunitarias.
2. Incrementar el sentido de pertenencia a la entidad.
3. Acceso a redes de apoyo mutuo.
4. Acceder a formación.
5. Incrementar su conciencia social.
6. Desarrollarse como personas.

BLOQUE PARA EL RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

P21. Gastos del personal voluntario de la entidad: horas dedicadas por el personal contratado a la atención del voluntariado según categoría. (Aquí tomamos como referencia el mes para el que sea más sencillo de responder).

CATEGORÍA DE GASTO	NÚMERO DE HORAS AL MES	GASTO (NÚMERO DE HORAS POR PRECIO HORA SEGÚN CONVENIO)
Horas de Gerencia/Dirección		
Horas de Personal Técnico		
Horas de Personal Administrativo		
Horas de Personal de Apoyo		

P22. Gastos de actividad de las personas voluntarias de la entidad. Por la naturaleza del gasto tomamos como referencia el gasto anual.

ACTIVIDAD	GASTO
Comunicación	
Formación (externa)	
Reintegro de gastos (viajes, dietas)	
Material para actividades	
Seguro	
Regalos/Reconocimiento	
Otros (especificar)	
	Gasto anual total



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

OBSERVATORIO



DEL VOLUNTARIADO

C/ DUQUE DE FERNÁN NUÑEZ 2,
PLANTA 2, OFICINA 2.

28012 MADRID

TLF: 91 541 14 66

www.plataformavoluntariado.org



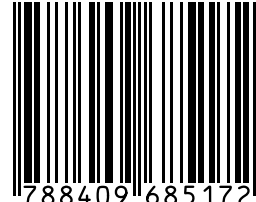
GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ISBN 978-84-09-68517-2



9 788409 685172 >