





# EL VOLUNTARIADO EN EL ÁMBITO RURAL ANDALUZ. ANÁLISIS PRELIMINAR.

**Edita:**

Consejería de Gobernación, Agencia Andaluza del Voluntariado

**Dirección y Coordinación**

Rosalía Martínez García  
Inmaculada Sancho Porras

**Equipo de Investigación**

Paula Carmona Álvarez  
Vicente Pérez Cano  
Francisco Santolaya Soriano

**Colaboración Técnica:**

José Manuel Guerra de los Santos  
José Luís Sarasola Sánchez-Serrano  
José Luís Malagón Bernal  
Evaristo Barrera Algarín

**Depósito Legal:** SE-0000-08

**Diseño, Maquetación e Impresión:**

Artes Gráficas Servigraf

# Índice

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Presentaciones                           | 7  |
| 1. Introducción                          | 11 |
| 2. Objetivos                             | 17 |
| 3. El proceso de voluntariado            | 19 |
| 4. Análisis de datos y resultados        | 23 |
| 4.1. Encuesta para las organizaciones.   | 23 |
| 4.2. Encuesta para personas voluntarias. | 40 |
| 5. Conclusiones                          | 67 |
| 6. Bibliografía                          | 75 |
| 7. Anexos                                | 77 |



# *Presentación*



La participación ciudadana se configura como uno de los pilares vertebradores de una democracia moderna, hasta el punto de contribuir decisivamente al establecimiento de modelos avanzados de gobernanza, fundamentados en valores tales como la participación, la justicia social y la solidaridad como principio de transformación social.

Las iniciativas ciudadanas inspiran diariamente la labor de agentes sociales e instituciones públicas, orientando la gestión de los recursos públicos a favor de aquellos colectivos y contextos más vulnerables. El papel, pues, del voluntariado como motor de avance social resulta determinante para valorar el grado de madurez de nuestro sistema democrático.

Por su parte, las administraciones públicas han de promover el ejercicio de la participación en condiciones básicas de calidad, autonomía y responsabilidad, de las cuales el voluntariado constituye uno de los fenómenos más relevantes de las últimas décadas.

Hacer oír la voz de la ciudadanía es una tarea vital en la que estamos implicados, tanto instituciones públicas como agentes sociales y universidades. Para ello, resulta trascendental acercarnos a la heterogénea diversidad del movimiento asociativo y de voluntariado en Andalucía. Sólo así se podrán asignar recursos para fortalecer la presencia de las asociaciones ciudadanas en sus diferentes expresiones solidarias.

Para ello, la Junta de Andalucía ha desarrollado el II Plan Andaluz del Voluntariado (2006-2009), instrumento a través del cual promover una cultura participativa y de colaboración ciudadana. En el participan también las universidades públicas andaluzas, ofreciendo sus conocimientos y tecnología a favor del estudio del comportamiento asociativo. Sus reflexiones adquieren un gran valor para la planificación de futuras iniciativas.

En esta ocasión, se analiza el perfil de las asociaciones de voluntariado en el ámbito rural andaluz, así como los patrones de participación de las miles de personas que deciden tomar parte activa en la solución de problemas, vertebrando un entramado de lazos solidarios, en muchas ocasiones invisibles, pero que en otras brillan con luz propia. A todas ellas agradecemos su decisiva contribución al bienestar común, y confiamos en seguir trabajando a favor de una cultura de participación responsable y transformadora.

**Clara E. Aguilera García**  
*Consejera de Gobernación*  
*Junta de Andalucía*





# *Presentación*

Desde finales del siglo pasado, en que la mayoría de los sistemas ideológicos europeos entran en una dinámica destructora de creencias y perturbadora por tanto de las relaciones sociales, se entra en el siglo XXI potenciándose en todos sitios un sentimiento de vacío, de crisis de valores y de pérdida de sentido que ha podido apreciarse paralelamente en el plano material y espiritual. En este contexto, nuestros jóvenes en edad de formación y en edad de ideales de transformación de la sociedad y de fuerza participativa, no son ajenos a esto, tocados por un mensaje de vacío ideológico y de avaricia consumista.

Sin embargo, lejos de las nubes negras que auspiciaba el ambiente del paso al nuevo milenio, no todas las personas han sido contaminadas y/o debilitadas en su afán de “aportar” algo de sí, de forma generosa, para lograr la mejora de su sociedad, especialmente en aquellos aspectos en los que nuestras políticas de bienestar son aún insuficientes. Más bien al contrario, cada vez son más las personas que se involucran en participar, aunque aún tan solo a nivel de “ayudar”, con escasa implicación en responsabilidades más profundas y permanentes. Constituyen un importante capital humano necesitado de guía, formación y dotación de un sentido más definido de su voluntad y su acción, el cual pueda ser operativizado y rentabilizado al máximo por el propio individuo, (no olvidemos que la acción voluntaria es gratificante en sí misma para el que la ejerce), pero también por el sector al que se dirige, las personas beneficiarias y la propia sociedad.

Y en esta sociedad, la Universidad no está solamente para formar los mejores profesionales competitivos de primer nivel, esto es, reproducir la sociedad en sus recursos humanos productivos, económicamente hablando, sino también formar integralmente a la persona, a nuestros jóvenes, desarrollando su potencial constructivo, creador e innovador y construyendo una sociedad civil, exigente de sus derechos pero también responsable de sus deberes, capaz de incidir en los problemas e incluso resolverlos de forma más rentable y satisfactoria para lograr una comunidad feliz.

La Universidad es una institución fundamentalmente educativa, formativa, que nunca debe aislarse de su entorno para poder construir un proceso constante de interacción y retroalimentación que beneficie a toda la sociedad. Y lo puede hacer, si quiere, a distintos niveles: interno, local, autonómico y global.

En el caso que nos ocupa, el tema del voluntariado, del “ser voluntario” con mayor motivo, pues estamos incidiendo en la formación de ciudadanos activos y sensibilizados, es decir, estamos construyendo el perfil del político ideal, esperado por la sociedad: una persona comprometida personalmente, pero sobre todo moralmente, con el servicio a las necesidades de la comunidad, de la sociedad y del mundo, sea rural o urbano.

Pero la Universidad no solo forma, también informa, sensibiliza, estudia, analiza desde la óptica científica, y aporta ideas, visiones y, a veces soluciones, que pueden ayudar a los políticos y otros agentes sociales a ejercer más eficazmente su acción específica. En efecto, la relación entre la Universidad y las instituciones sociales y político-económicas es muy importante. Hoy el conocimiento y la formación se valoran desde distintos poderes y para distintos fines; y la interacción y sinergias entre la ciencia, la tecnología, los saberes y la propia acción social y política puede ser la más poderosa influencia de nuestro momento histórico.

Con el estudio que aquí se presenta, referido a la acción voluntaria en el ámbito rural andaluz, se han enfatizado algunos aspectos más que otros, por el interés intrínseco de los mismos por una parte, y por la propia urgencia y disposición de recursos para la ultimación del proyecto, por otra. Tales aspectos serían por ejemplo, el “ser” del voluntario frente al “hacer” del voluntario; o la necesidad de una formación general aparte de la específica por sectores de actividad. Sin embargo, como ocurre en casi todos los temas de estudio que se afrontan desde la óptica de las ciencias sociales, el trabajo acaba por constituir, en realidad, un comienzo más que un producto por la relevancia de los temas que deja abiertos al futuro estudio o intervención desde las entidades interesadas.

Por último, desde la Universidad pensamos que hay que destacar la consideración de que la acción voluntaria es un elemento clave para el desarrollo de políticas sociales por los sentimientos que subyacen en ella, de solidaridad y justicia, que se deben seguir fomentando y que indudablemente favorecerán la participación y la cooperación de la sociedad civil en la solución de distintos problemas.

**Rosalía Martínez García**

*Vicerrectora de Participación Social*

*Universidad Pablo de Olavide*



## 1. *Introducción*

El voluntariado ha diversificado las oportunidades de participación en asuntos de interés común por parte de la ciudadanía. En los últimos años, la expansión de este fenómeno solidario ha tomado cuerpo de diferentes expresiones, especializando sus iniciativas y adaptándolas a las características del entorno y de las poblaciones con las que trabaja. Este proceso de consolidación ha ido configurando, además, un panorama asociativo cada vez más plural, tanto en la propia composición de las personas que participan las organizaciones, como heterogéneo en los programas que las entidades de voluntariado llevan a cabo.

En este estudio, se presta atención al análisis del movimiento asociativo desarrollado en el ámbito rural, esto es, en aquellas características de participación propias de las personas voluntarias y asociaciones ubicadas en localidades andaluzas de menos de 20.000 habitantes. Igualmente, se ocupa de esbozar las características organizativas de las entidades de voluntariado en este ámbito, adoptando una perspectiva psicosocial en el análisis de aquellos factores que (1) favorecen la implicación de personas voluntarias en iniciativas de voluntariado; (2) incrementan la capacidad estructural de una entidad para mantener en el tiempo el compromiso de las personas voluntarias en el contexto rural andaluz. Este análisis ofrecerá un perfil tanto de las personas voluntarias (sociodemográfico y

psicosocial) como de las características organizativas de las entidades que desarrollan programas de acción voluntaria organizada en Andalucía.

La acción voluntaria organizada se define como proceso de participación, a través del cual la ciudadanía toma parte activa en los asuntos, instituciones y programa que les afecta, desde una óptima fundamentada en valores como la solidaridad, la responsabilidad y el compromiso en torno a aquellas causas que generan exclusión y a favor de aquellos colectivos y contextos más vulnerables. Las expresiones solidarias abarcan diferentes facetas, que oscilan desde el ámbito más puramente social hasta otros sectores tales como el medioambiental, sanitario, educativo, cultural, deportivo, etc.

En la sociedad moderna, la participación en actividades de voluntariado viene a constatar la madurez de una cultura ciudadana orientada hacia la solidaridad y la participación, en la que la persona ejerce su libertad y sus compromisos a favor de los más desfavorecidos, consciente del potencial de la participación en los asuntos que le conciernen, poniendo en práctica la solidaridad a favor de la calidad de vida, en referencia a una sociedad más justa y sostenible.

La noción de voluntariado toma diversas expresiones en diferentes contextos, incluso se pueden localizar experiencias amparadas en la acción voluntaria a escala internacional (PNUD, 2003). El voluntariado, pues, es un fenómeno sensible al entorno cultural e histórico en el que se enmarca, de ahí que en su análisis también han de ser considerados factores contextuales que permitan, por ejemplo, la participación sociopolítica de la población en asuntos cotidianos. En este sentido, el voluntariado ha de considerarse dentro del conjunto de fórmulas a través de las cuales la ciudadanía se compromete a favor de diferentes causas.

El voluntariado, pues, se define como un fenómeno solidario, en el conjunto de comportamientos de ayuda (solidaria) entre personas. Sin embargo, no es la única modalidad de participación, por lo que conviene definir conceptualmente aquellas dimensiones identitarias de las características de participación ciudadana vinculados al ejercicio del voluntariado, y que se presentan de la siguiente manera (García Roca, 1998):

### **a) Donación altruista libremente realizada**

El voluntariado parte de una decisión tomada por la ciudadanía, en el ejercicio de sus libertades democráticas. El debate acerca de las motivaciones subyacentes al ejercicio del voluntariado ha acompañado a este fenómeno social desde sus orígenes. ¿Qué es lo que explica que determinadas personas se comprometan a dedicar su tiempo a favor de los demás? Este fenómeno ha despertado el interés desde el ámbito científico y académico, siendo la motivación una de las variables implicadas en la respuesta al por qué las personas deciden participar en actividades solidarias, permaneciendo vinculadas a una organización no gubernamental. Para ello, se han esbozado diferentes propuestas que darían cuenta de los factores que invitan a las personas a vincularse a actividades solidarias.

Desde una perspectiva funcional (Clary y Snyder, 1998), sostienen la coexistencia de diferentes perfiles motivacionales compatibles entre sí, y que oscilan desde la expresión de valores de compromiso y justicia social, hasta la autoafirmación de características de personalidad, pasando por la mejora del currículo, o incluso de las relaciones sociales.

El estudio de las motivaciones adquiere una importante vertiente aplicada. Diferentes hipótesis sugieren, por un lado, cómo las campañas de invitación a la participación pueden dirigir sus esfuerzos enviando mensajes de acuerdo con los perfiles funcionales anteriormente citados. Por otro, el análisis de las motivaciones también puede desempeñar un papel importante en el mantenimiento del compromiso solidario, en la medida en que coincidan las expectativas de las personas voluntarias con la experiencia de participación en una organización no gubernamental. En cualquiera de los casos, ya se advierte también el papel que puede ejercer la configuración de los recursos internos por parte de la propia organización, como contexto en el que definir la interacción entre la persona, la organización y las personas o grupos destinatarios de la ayuda.

### **b) Realización de un servicio concreto que se ubica en la gestión de lo cotidiano**

El voluntariado es un recurso social con alto poder de proximidad. Su cercanía a las situaciones de vulnerabilidad aporta un componente de accesibilidad a los recursos por parte de aquellas iniciativas de acción voluntaria organizada. En muchos casos, la movilización ciudadana en torno a problemáticas concretas emergió desde el entorno más cercano a la población directamente afectada, ampliando su influencia y concienciando al conjunto de la sociedad, y que, llegado el caso, puede requerir la ampliación de las prestaciones y servicios proporcionados por las instituciones públicas. El papel de mediación comunitaria desarrollado por parte de la iniciativa ciudadana (en la que se incluye el movimiento de voluntariado) es cada vez más considerado a la hora de diseñar programas de intervención social, entre los que se incluyen las políticas públicas, ya que puede incrementar el ajuste de las estrategias de intervención a las características (creencias, valores, experiencia previa) de la comunidad. (García, Maya y Santolaya, 2007)

### **c) Desarrollar una acción no mercantil ni administrada**

La acción voluntaria puede desarrollar un papel de agente activo en términos de interlocución con los sectores más desfavorecidos, lo que incrementa la cobertura de los programas y recursos por parte de la población. Fruto de ello, prestaciones inicialmente promovidas por el movimiento de voluntariado han sido institucionalizadas y se prestan desde la administración, estableciendo un conjunto de garantías formales en su disfrute, o bien se han formalizado a través de convenios de colaboración. En cualquiera de los casos, el movimiento de voluntariado ha contribuido a la extensión de determinados servicios públicos, así como en la mejora de los ya existentes. También ha facilitado el desarrollo de nuevos perfiles laborales y metodología de trabajo participativa, orientada desde la perspectiva de los grupos sociales y



problemáticas con las que trabajan. Esto ha generado también una progresiva profesionalización de un sector, cada vez con capacidad de gestionar un mayor volumen de iniciativas.

En la actualidad, la administración se postula como primera entidad y garante de unos derechos sociales fundamentales, si bien ya no es la única en la prestación de servicios, ya que están formando parte en este escenario iniciativas amparadas desde la propia sociedad civil organizada, e incluso la iniciativa privada, cual es el sector emergente de la responsabilidad social de las empresas. Por otra parte, en el tercer sector conviven entidades de muy diversa índole, cuya naturaleza oscila desde la prestación de servicios hasta movimientos sociales y de voluntariado, más centrados en hacer oír la voz de los grupos más desfavorecidos.

#### **d) Pertenencia a una organización**

El voluntariado se diferencia de otros tipos de participación debido a su dimensión organizativa. El número de organizaciones de voluntariado ha crecido de manera exponencial en los últimos años, ofreciendo oportunidades de participación a la ciudadanía en una enorme diversidad de sectores y grupos de población. Esto ha puesto de manifiesto la enorme importancia que ha cobrado el factor organizacional a la hora de explicar la permanencia del voluntariado en las organizaciones. De una manera general, aspectos como una cultura organizativa participativa, y orientada hacia los resultados, unido a una inquietud por la innovación y la calidad, serían facilitadores del éxito de los programas de voluntariado. De otra parte, aspectos como la satisfacción con la actividad voluntaria, y la integración en la organización han mostrado un valor explicativo de la permanencia del voluntariado en las organizaciones (Omoto y Snyder, 1995). Otros estudios también han puesto de relieve cómo algunas estructuras organizativas previenen aspectos como el burnout (“sentirse quemado”), gracias a la supervisión y el aprendizaje continuo en el desarrollo de programas de acción voluntaria organizada. (Chacón y Vecina, 2002)

La organización interna de los recursos de voluntariado ha evolucionado hasta el punto de que muchas organizaciones han conformado departamentos o perfiles profesionales responsables de su gestión. El tipo de liderazgo, el clima social y la gestión del conflicto serían componentes organizativos a tener en cuenta para el óptimo funcionamiento del voluntariado en una organización. Desde este punto de vista, la gestión del voluntariado tendría un componente estratégico en la toma de decisiones por parte de la organización. La orientación hacia la calidad en la gestión del voluntariado también incide en los resultados de los programas desarrollados, y, por consiguiente, en la efectividad de los mismos.

A medida en que la persona va adquiriendo experiencia a través del ejercicio del voluntariado, puede ir adquiriendo control y dominio sobre su actividad y el entorno que le rodea (ej. información sobre los recursos, conocimiento acerca de las causas que generan problemas, habilidades y destrezas, etc.). La organización es el contexto donde adquirir este sentimiento de control (empowerment psicológico). Supone un reto para las organizaciones avanzar en este propósito, compartiendo iniciativas de gestión de recursos y personas, tanto profesionalizadas como de carácter voluntario. A continuación, en el cuadro núm. 1, se resumen algunas de las características básicas del movimiento de voluntariado en Andalucía (ver cuadro 1)

Cuadro 1. Rasgos evolutivos del movimiento de voluntariado andaluz en la última década

- **Diversidad en su composición:** Se ha ampliado el ciclo vital de la participación, implicando a colectivos tales como las personas mayores o la población inmigrante en iniciativas de voluntariado. El sector universitario desempeña un papel trascendental, en la medida en que sostiene técnicamente la innovación en los programas e incrementa las competencias de la ciudadanía en los procesos de participación. Igualmente, cada vez son más frecuentes programas de voluntariado en los que participan personas con perfiles sociodemográficos diferentes.
- **Heterogeneidad en su naturaleza:** Multiplicidad de enfoques ante los fenómenos sociales. Coexisten diferentes estrategias de intervención. Existen entidades que enfatizan la prestación de servicios mientras otras orientan sus esfuerzos a favor de la movilización ciudadana.
- **Profesionalización del tercer sector:** Además de dinamizar el sector de la denominada como economía social, en concreto, las asociaciones de voluntariado requieren personal cualificado en materia de gestión de programas de voluntariado, de manera que atiendan los procesos básicos que facilitan la permanencia del voluntariado en las organizaciones, así como una efectividad en el ejercicio de sus funciones
- **Multiplicidad de fuentes de financiación:** La disponibilidad de diferentes fuentes de financiación es síntoma del grado de madurez del sector, garantizando la independencia respecto a las instituciones públicas y la autonomía en la toma de decisiones.
- **Trabajo en red:** Se fomentan metodologías fundamentadas en lazos de colaboración entre diferentes ONG's, así como mecanismos de cooperación intersectorial entre asociaciones ciudadanas, instituciones públicas, empresas y demás agentes sociales.
- **Nuevos escenarios para la participación:** Internet ha multiplicado las oportunidades y acceso a la participación, promoviendo el ciberespacio como un contexto a considerar para el ejercicio del voluntariado, cual es el caso del voluntariado virtual.
- **Transparencia interna y calidad en la gestión asociativa:** El sector asociativo y de voluntariado no es ajeno a la utilización de buenas prácticas, que generen confianza en los grupos de interés vinculados a las metas que define al voluntariado como un movimiento de expresión solidaria, responsable y transformadora.
- **Incidencia sociopolítica del tercer sector:** En la actualidad, el movimiento de voluntariado, bien participa directamente, bien ejerce labores de intermediación para hacer oír la voz de aquellos grupos y contextos más vulnerables ante las instituciones a la hora de definir las orientaciones de los recursos públicos.

El compromiso expresado por la ciudadanía a través de la participación en actividades de voluntariado también adquiere sentido en el ámbito rural, cuyas consecuencias pueden observarse a nivel individual, grupal, organizativo y, por supuesto, en el grado más general, esto es, en el conjunto de la sociedad. Como fenómeno relativamente reciente, son aún escasas las referencias concretas a las características del voluntariado en el entorno rural andaluz, su composición interna, estructura de funcionamiento y características de la gestión de los recursos de voluntariado. Este estudio explora, pues, las características de participación de la ciudadanía en las asociaciones residentes en este ámbito, y explora estrategias futuras para la promoción de la acción voluntaria organizada.





## 2. *Objetivos*

### **General:**

Como objetivo general este estudio pretende, estudiar las necesidades y recursos que afectan al fenómeno asociativo y del voluntariado en el medio rural de Andalucía.

### **Específicos:**

- Describir el perfil sociodemográfico de las personas voluntarias que participan en el ámbito rural de Andalucía.
- Conocer las características del movimiento asociativo rural andaluz en relación con la gestión de los programas de acción voluntaria organizada.

- Analizar las características disposicionales y estructurales que promueven la permanencia de las personas voluntarias en los programas de acción voluntaria organizada en el contexto rural andaluz.
- Proporcionar estrategias para la optimización de los recursos de voluntariado al conjunto del movimiento asociativo andaluz.



### 3. *El proceso de voluntariado*

A lo largo de los últimos años, diferentes estudios han tratado de dar cuenta del conjunto de variables que explicarían el proceso por el que las personas toman la decisión de implicarse en actividades de voluntariado. Igualmente, de enorme interés aplicado resulta también cuestionarse el peso específico de aquellos determinantes que explicarían no sólo la decisión de iniciar una actividad de voluntariado, sino también el mantenimiento de dicho compromiso a lo largo del tiempo. En su conjunto, la permanencia del voluntariado también está vinculada a la mejora continua de las prácticas de voluntariado, sus resultados y el beneficio conjunto de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado.

En este sentido, cabe señalar modelos teóricos que representan el ciclo a través del cual la participación (una de cuyas modalidades es el voluntariado) inciden en el desarrollo comunitario. Así, el Modelo del Proceso del Voluntariado Omoto y Snyder, 1995, secuencia en tres fases el conjunto de variables que contribuyen al mantenimiento en el tiempo de la actividad voluntaria:

**Fase 1: Antecedentes:** Conjunto de variables que inciden en la toma de decisiones en torno a la participación en actividades de voluntariado. Aparecen como determinantes incluso previamente al inicio de la actividad voluntaria.

La *disposición para la ayuda* daría cuenta de aquellas variables de personalidad, procedentes del análisis individual del altruismo y el comportamiento prosocial y de ayuda. Otra de las variables mayoritariamente estudiadas a la hora de explicar el inicio del voluntariado es la *motivación*. El análisis funcional de los factores motivacionales de los voluntarios ha dado lugar a una fructífera acción investigadora. Se ha propuesto que una misma conducta puede cubrir varias funciones, de manera que las personas pueden desarrollar las mismas acciones para atender diferentes funciones psicológicas. Clary y Snyder (1998) desarrollaron las funciones psicológicas que predicen por qué las personas deciden implicarse en un servicio voluntario: a) valores, interés por conseguir oportunidades para expresar preocupaciones altruistas y humanitarias de ayudar a otras personas; b) conocimiento, búsqueda de aprendizaje de experiencias y práctica de conocimientos, habilidades y destrezas que de otra manera serían impracticables; c) social, búsqueda de oportunidades de hacer amigos y de formar parte de una actividad reconocidas; d) carrera profesional, posibilidad de prepararse para obtener un buen currículum; e) protectora, consistente en proteger los rasgos negativos del yo, tales como reducir las disonancias por ser más afortunados que otros o desviar los conflictos personales y f) incremento que, en contraste con la función anterior, supone un proceso motivacional que se centra en el crecimiento y desarrollo personales e incluye rasgos positivos del yo.

Por último, el *apoyo social* representa la disposición favorable del entorno de las personas y de la comunidad de referencia hacia la participación en actividades de voluntariado. Este asunto es especialmente sensible en aquellos casos en los que la persona colabora con grupos y comunidades en riesgo de exclusión, ya que incide directamente en los valores, creencias y actitudes sobre determinados grupos y contextos.

**Fase 2: Proceso:** Se aborda la influencia de aquellas variables que forman parte de entorno organizativo donde la persona lleva a cabo la actividad voluntaria. El énfasis se concentra ahora en aquellos factores organizacionales, tales como el grado de *satisfacción con el servicio*, así como el nivel de *integración en la organización*.

El volumen de gestión interna que el voluntariado está generando en las organizaciones ha supuesto el enriquecimiento de funciones en el seno de las entidades de voluntariado. Con diversos grados de formalidad, las propias instituciones abordan cuestiones clave a la hora de resolver, por ejemplo, la incorporación de personas voluntarias, la formación y el acompañamiento de las actividades desarrolladas por el voluntariado.

Esta fase resulta esencial en la permanencia del voluntariado, pues aspectos tales como el clima social, la acogida o la resolución de conflictos podrían alterar las características de participación y, por lo tanto, replantear la continuidad de las personas voluntarias en las organizaciones.





**Fase 3: Consecuencias:** Entre los resultados positivos de la acción voluntaria se han incluido a nivel individual, la duración o mantenimiento del servicio y el cambio de *actitud percibida* respecto al trabajo voluntario (Omoto y Snyder, 1995; Clark y Snyder, 1999); a nivel organizacional la capacidad de *influencia en el entorno social y político* y la capacidad para aumentar el *empowerment* individual de sus miembros (McMillan et al., 1995); y entre los indicadores de resultados positivos a nivel comunitario del voluntariado se han analizado la capacidad de tomar decisiones colectivas, incrementos de la *participación política* y en la capacidad para responder y prevenir problemas y peligros medio-ambientales y socio-comunitarios. (Ver figura 1)

Figura nº1: Factores dispocionales, de proceso y de resultado en el proceso de participación y voluntariado (Omoto y Snyder, 1995; Rich et el, 1995)







## 4. *Análisis de datos y resultados*

Una vez explicitados tanto los objetivos que han guiado el planteamiento inicial y el desarrollo del estudio como la metodología y las técnicas que se han empleado en esta investigación, se presentan a continuación los resultados de la misma organizados para su mejor comprensión en dos grandes campos relativos a las **organizaciones**, por una parte, y a los **voluntarios**, por la otra. Se ha visto conveniente identificar, de forma separada pero sin perder su conexión, el papel de las estructuras organizativas, de un lado, y el papel de los agentes sociales implicados en la acción voluntaria, de otro.

### 4.1. Encuesta para las organizaciones.

En este apartado conoceremos el tipo de entidad, la antigüedad, la ubicación provincial, el ámbito de actuación, la titularidad de las instalaciones, los objetivos que persiguen, el campo de actuación, los colectivos beneficiarios y sus actividades.

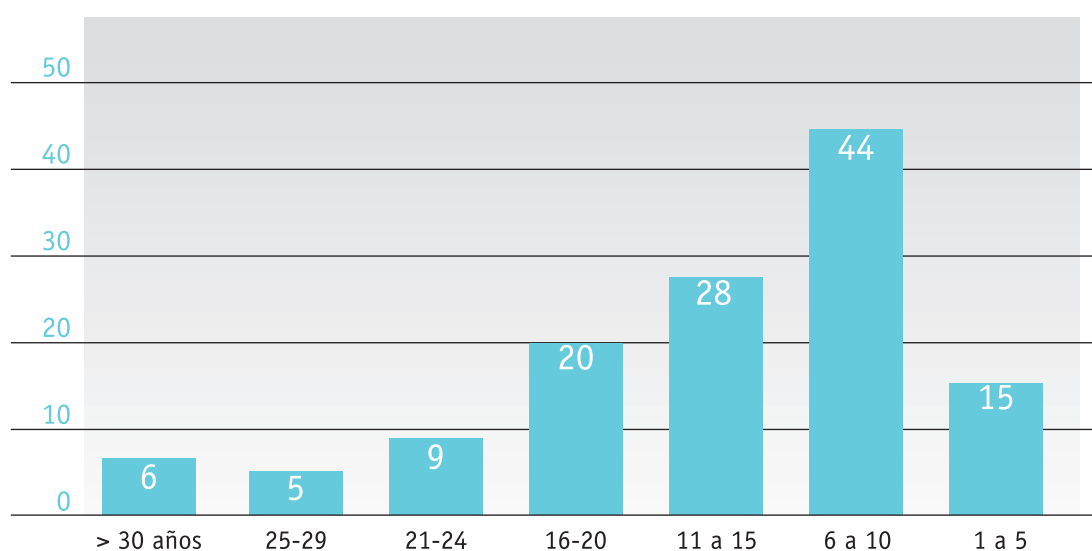
En cuanto a la **tipología institucional**, hay distintos tipos de entidades. En este estudio se han incluido asociaciones, fundaciones, federaciones, AMPAS, y otros colectivos.

Respecto a la **antigüedad**, hemos aglutinado en los siguientes intervalos:

- 1) Más de 30 años: creadas antes de 1977: 6 entidades.
- 2) Entre 25 y 29 años: creadas entre 1977 y 1981: 5 entidades.
- 3) Entre 21 y 24 años: creadas entre 1982 y 1986: 9 entidades.
- 4) Entre 16 y 20 años: creadas entre 1987 y 1991: 20 entidades.
- 5) Entre 11 y 15 años: creadas entre 1992 y 1996: 28 entidades.
- 6) Entre 6 y 10 años: creadas entre 1997 y 2001: 44 entidades.
- 7) Entre 1 y 5 años: creadas entre 2002 y 2006: 15 entidades.



Gráfico 1: Antigüedad de las organizaciones

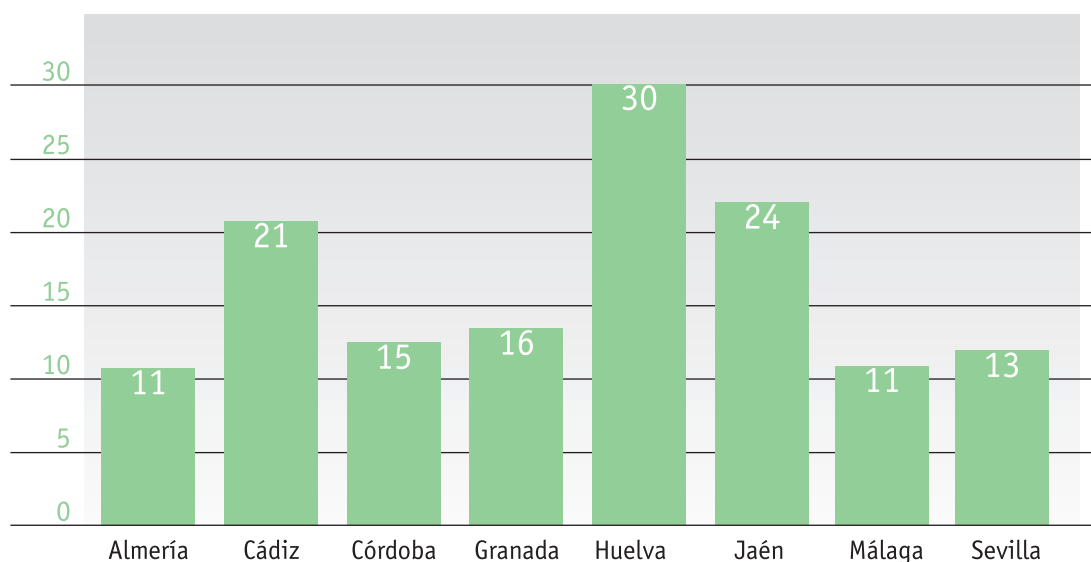


Como se puede observar, el 77 % han sido creadas en los últimos 20 años. Es especialmente entre 1997 y 2001 el lustro en el que más asociaciones (31 %) fijan su año de constitución. El dato no es de extrañar si se considera que el dinamismo participativo no comenzó a dar sus frutos hasta una vez realizada la transición de la dictadura a la democracia. Es entonces cuando comienza a desarrollarse el fenómeno del asociacionismo en general. En todo caso, estos datos no se refieren a todas las asociaciones andaluzas sino sólo a las que han participado en este estudio.



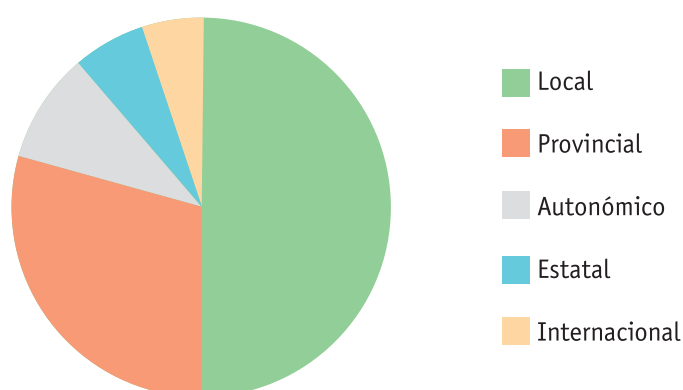
La ubicación de las entidades participantes, por provincias es la siguiente:

Gráfico 2: Ubicación de las entidades participantes, por provincias



El 50 % de las organizaciones tiene su **ámbito de actuación** a nivel local, en el propio municipio; el 30 % provincial; el 9 % autonómico; el 6 % estatal; y el 5 % internacional.

Gráfico 3: Ámbito de actuación

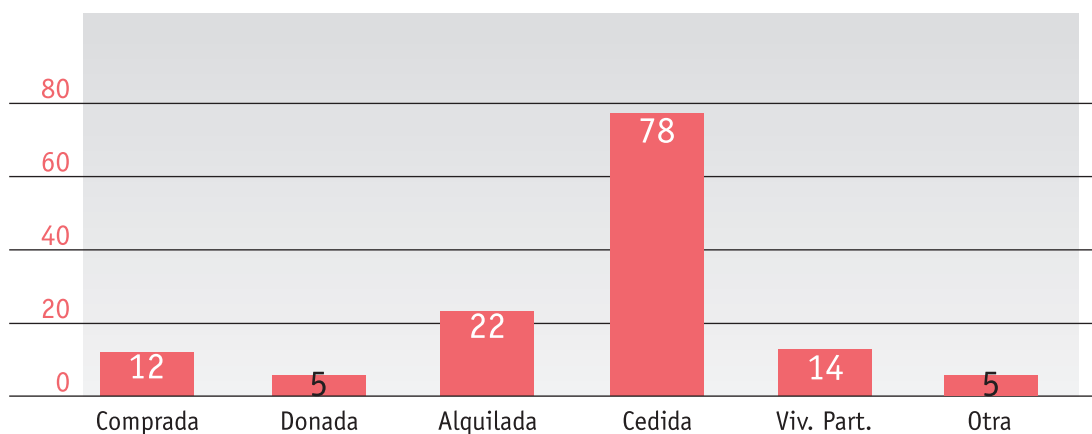


Respecto a la **titularidad de las instalaciones**, los resultados son los siguientes:

- 1) "En propiedad, adquirida" (12)
- 2) "En propiedad, procedente de una donación" (5)
- 3) "Alquilada" (22)
- 4) "Cedida por una institución" (78)
- 5) "Cedida o ubicada en una vivienda particular" (44)
- 6) "Otra" (5)



Gráfico 4: Titularidad de las instalaciones



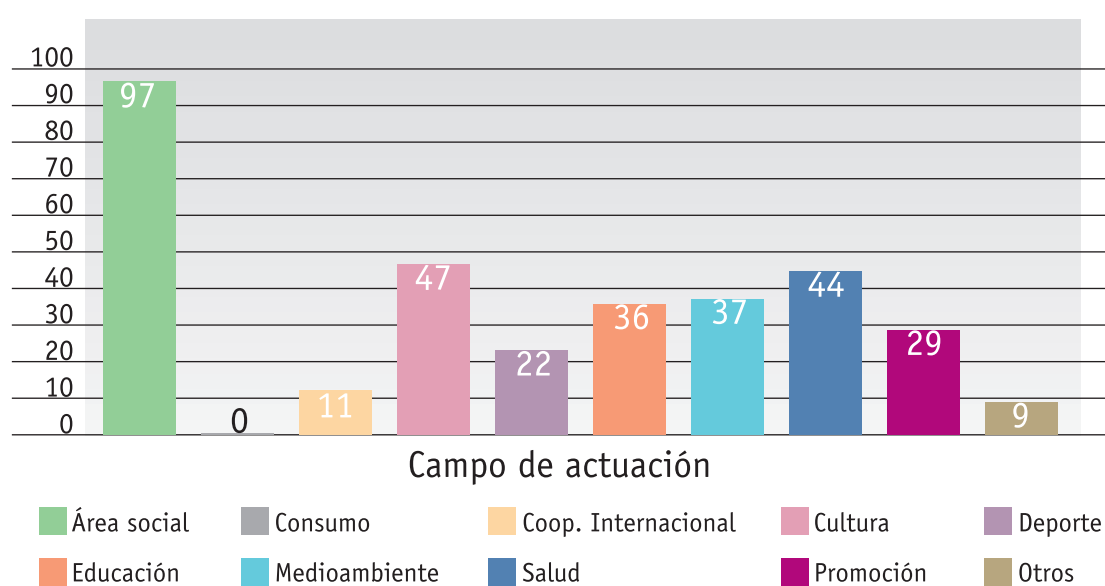
En cuanto a los **objetivos de la organización**:

| VALORES | OBJETIVOS                                                                                                             |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 12      | Aumentar calidad de vida de las personas                                                                              |
| 8       | Luchar en pro de los derechos de la persona                                                                           |
| 7       | Fomentar inserción sociolaboral de personas con discapacidad                                                          |
| 7       | Recuperación de la historia, costumbres y patrimonio artístico                                                        |
| 7       | Prevención y promoción de la salud                                                                                    |
| 7       | Sensibilizar a la comunidad y romper prejuicios sociales                                                              |
| 6       | Atención integral                                                                                                     |
| 6       | Apoyo psicológico, económico y social                                                                                 |
| 6       | Prevención, intervención y reinserción                                                                                |
| 5       | Prevención y tratamiento del alcoholismo, drogodependencia...                                                         |
| 5       | Inclusión social                                                                                                      |
| 5       | Desarrollo de actividades adecuadas                                                                                   |
| 5       | Realizar actividades culturales, deportivas, de ocio. Asociacionismo                                                  |
| 4       | Ayudar a familias a convivencia con personas discapacitadas, mayores, drogodependientes...                            |
| 4       | Fomentar relaciones sociales entre personas con y sin discapacidad                                                    |
| 4       | Procurar los medios adecuados para asegurar la tutela, protección y defensa de intereses de personas con discapacidad |
| 4       | Promocionar y formar al voluntariado social                                                                           |
| 4       | Promocionar y difundir en medios de comunicación todo lo referente a la enfermedad                                    |
| 4       | Cubrir anualmente con sangre donada todas las necesidades de nuestros hospitales                                      |
| 4       | Promover participación y presencia de mujeres en vida económica, política, cultural y social                          |
| 4       | Atención de menores, enfermos, discapacitados...                                                                      |
| 4       | Integración global                                                                                                    |
| 4       | Respiro familiar, formación de cuidadores y voluntarios, minimizar problemas sociales en el entorno familiar          |

El **campo de actuación** se refleja en la tabla siguiente y se atiende a las siguientes categorías:

- 1) "Área social" (97)
- 2) "Consumo" (0)
- 3) "Cooperación internacional" (11)
- 4) Promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" (29)
- 5) "Cultura" (47)
- 6) "Deporte" (22)
- 7) "Educación" (36)
- 8) "Medio ambiente" (37)
- 9) "Salud" (44)

Gráfico 5: **Campo de actuación**



Como podemos comprobar destaca el campo de actuación área social, la mayoría de las entidades realizan actividades de ámbito social.

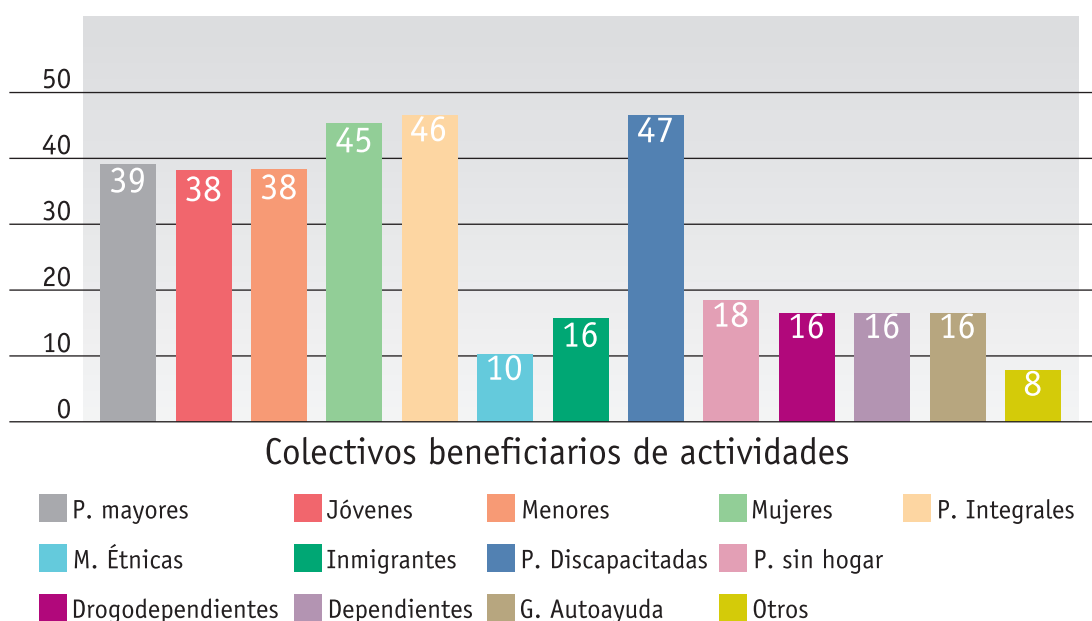
Ninguna entidad ha señalado como campo de actuación propio el de "consumo".

Téngase en cuenta que cada entidad ha podido elegir distintos campos de actuación.

Los **colectivos beneficiarios de las actividades** son los siguientes:

- 1) Personas mayores: 39
- 2) Jóvenes: 38
- 3) Menores: 38
- 4) Mujeres: 45
- 5) Minorías étnicas: 10
- 6) Inmigrantes: 16
- 7) Personas con discapacidad: 47
- 8) Programas integrales: población en general: 46
- 9) Dependientes: 16
- 10) Grupos de autoayuda: 16
- 11) Drogodependientes: 16
- 12) Otros: 8

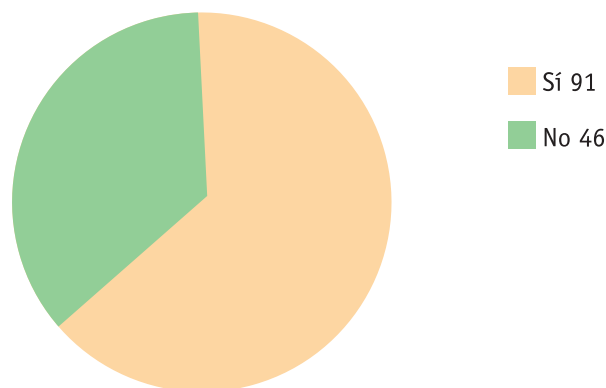
Gráfico 6: Colectivos beneficiarios de actividades



Como se puede observar, los colectivos beneficiarios de las actividades, están claramente diferenciados en dos grupos. El formado por “personas mayores”, “jóvenes”, “menores”, “mujeres”, “p. integrales: población en general” y “personas con discapacidad”, está elegido por un alto porcentaje de entidades, porcentaje que es muy similar (entre el 27 % y el 33 %). El otro grupo, es menos elegido (entre el 6 % y el 13 %), y lo forman: “minorías étnicas”, “inmigrantes”, “personas sin hogar”, “drogodependientes”, “dependientes”, “grupos de autoayuda” y “otros”.

Finalmente, por lo que se refiere a la **pertenencia a redes**, el 66 % de las entidades dice pertenecer o estar integrado en algún tipo de red de organizaciones (plataformas, federaciones, etc.), mientras que el 34 % no lo está.

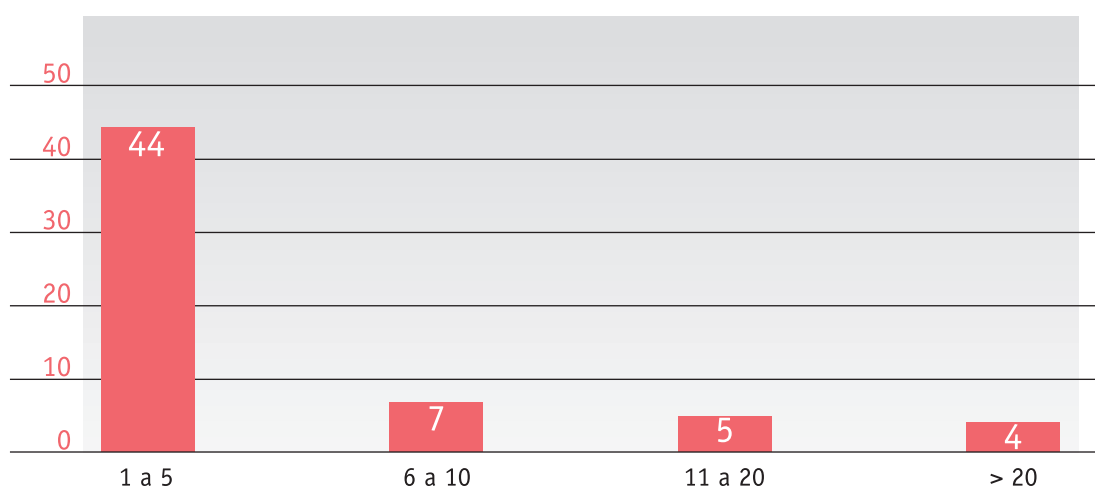
Gráfico 7: **Pertenencia a redes**



Los datos que podrían dar información sobre el número de entidades con las que trabajan en red son contradictorios y poco fiables, razón por la que se omiten, a la vez que constatamos el interrogante que proyectan sobre los resultados del gráfico anterior y que permiten cuestionar la autenticidad del dato de esas 91 entidades que afirman trabajar en red con otras organizaciones.

Respecto al **número de organizaciones con las que se trabaja de manera coordinada** se aprecia el siguiente gráfico:

Gráfico 8: **Número de organizaciones con las que trabaja de manera coordinada**

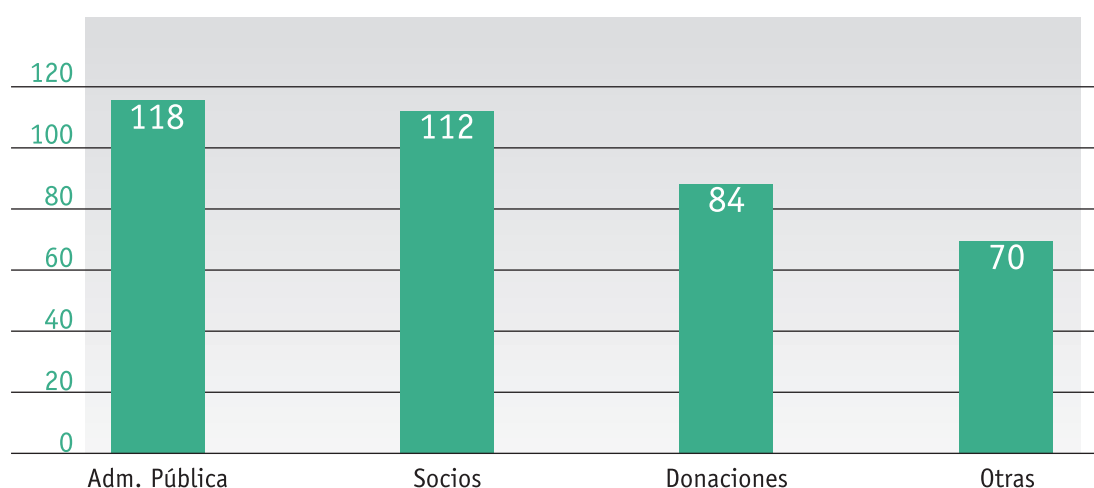


En cuanto al **tamaño de la organización** se muestran datos relativos al número de personal contratado, de voluntarios, de socios que forman parte de las entidades de acción social:

| Nº de personas | Nº de trabajadores remunerados | Nº de voluntarios | Nº de socios |
|----------------|--------------------------------|-------------------|--------------|
| Ninguno        | 56                             |                   |              |
| 1-2            | 24                             |                   |              |
| 3-4            | 12                             |                   |              |
| 5-6            | 10                             |                   |              |
| 7-8            | 8                              |                   |              |
| 9-10           | 2                              |                   |              |
| < 10           | 15                             | 49                | 8            |
| 10-50          |                                | 68                | 25           |
| >50            |                                | 16                | 91           |

En el gráfico podemos ver las **fuentes de financiación**:

 Gráfico 9: Fuentes de financiación



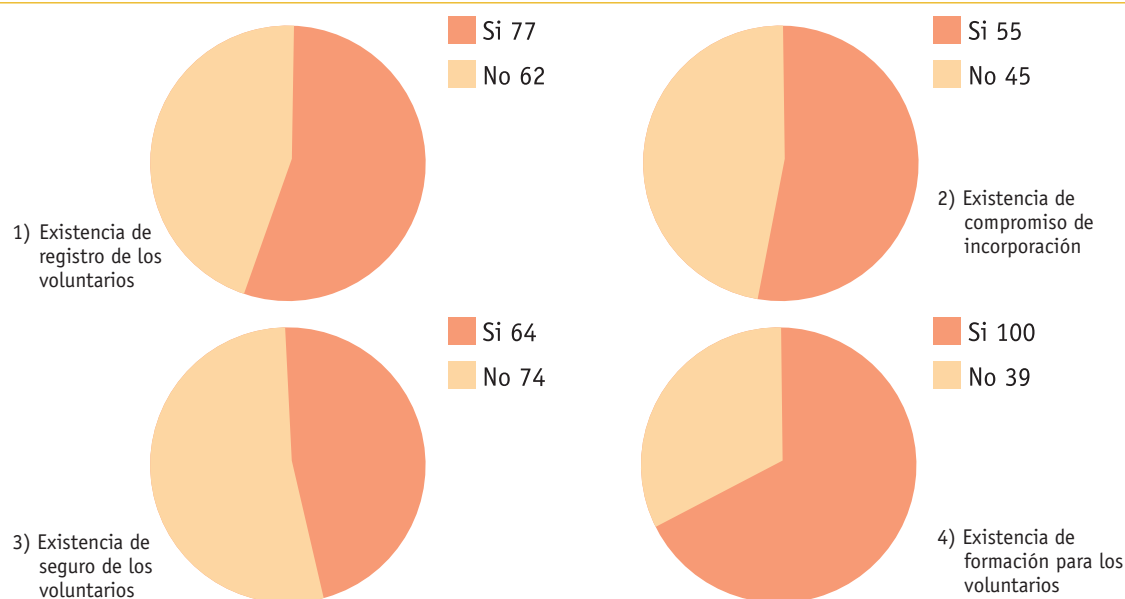
Como podemos apreciar en el gráfico destaca la financiación pública y los socios de las entidades, de donde reciben más ayuda económica pero también hay un alto porcentaje en donaciones y otras vías de financiación, por lo que se comprueba que las entidades realizan difusión de sus actividades para recaudar fondos.

En relación a la **gestión del voluntariado** se han obtenido los datos sobre las siguientes cuestiones:

- 1) “¿Cuenta la organización con algún tipo de registro de voluntariado?”
- 2) “¿Se firma el compromiso de incorporación entre el voluntario y la entidad?”
- 3) “¿Está asegurado el voluntario contra riesgos de accidente y enfermedad, así como respecto a los daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria?”
- 4) “¿Se proporciona algún tipo de formación al voluntariado?”
- 5) “¿En qué consiste la formación que se proporciona al voluntariado?”
- 6) “¿Cuándo se suele proporcionar la formación?”
- 7) “¿Se realiza algún tipo de actividad para incorporar a los nuevos voluntarios?”
- 8) “¿Se realiza algún tipo de selección de los voluntarios?”
- 9) “¿Se utiliza algún criterio para asignar los voluntarios a las actividades posibles?”

Veamos de una en una estas cuestiones, con sus correspondientes resultados.

Gráfico 10: Resultados



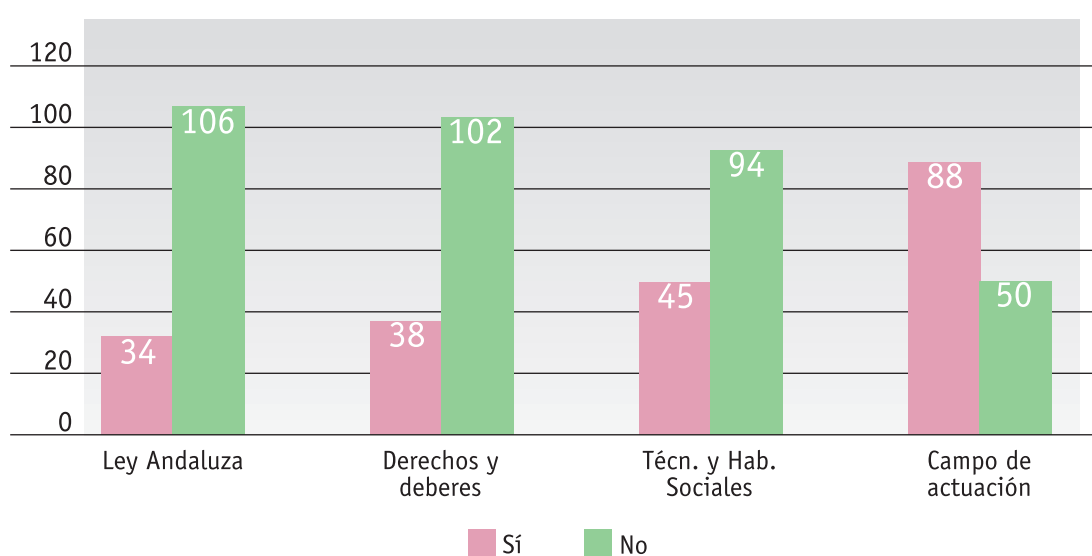
- 1) El 55 % (77 entidades) sí tiene algún sistema de registro de sus voluntarios, pero el 45 % (62 entidades) no lo tiene.
- 2) El 45 % (63 entidades) firma el compromiso requerido por la Ley, frente al 55 % (76 entidades) que no lo hace.
- 3) El 46 % (64 entidades) tiene suscrita una póliza de seguro de los voluntarios, de acuerdo a la Ley, el 54 % (74 entidades) no la tienen.
- 4) El 71 % (100 entidades) se ajustan a los requerimientos legales, poniendo a disposición de los voluntarios programas de formación, pero hay un 29 % (39 entidades) que carecen de formación para sus voluntarios.



Especificamos sobre la gráfica los **contenidos de la formación**, las alternativas a esta cuestión son:

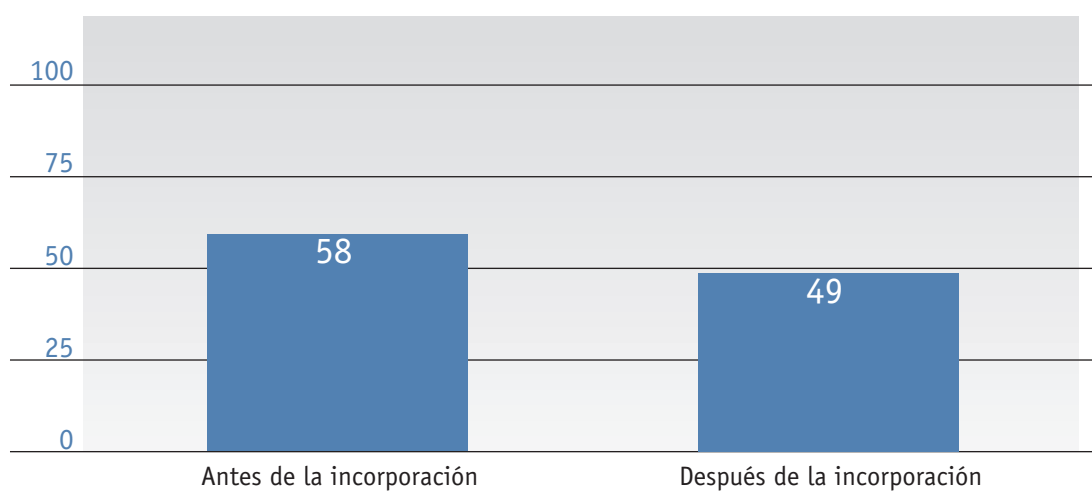
- 1) "Ley Andaluza del Voluntariado".
- 2) "Derechos y deberes de los voluntarios/as".
- 3) "Técnicas y Habilidades sociales".
- 4) "Formación específica sobre el campo de actuación".

Gráfico 10: **Contenidos de la formación**



En el siguiente gráfico se observa **cuándo se imparte la formación**:

Gráfico 11: **Cuándo se imparte la formación**

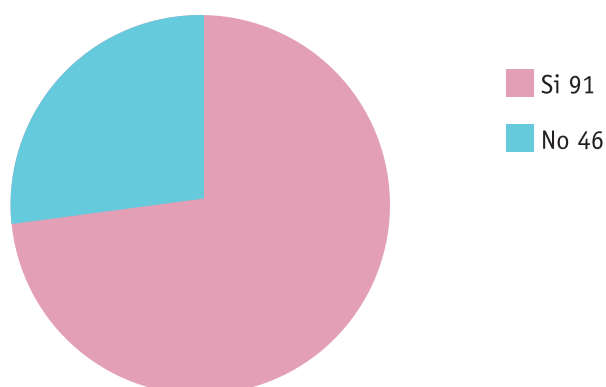


El dato de que los porcentajes de quienes afirmen impartir la formación antes de que los voluntarios comiencen a realizar sus servicios y quienes lo hacen tras la incorporación estén tan próximos, no es de extrañar.

Si los voluntarios acudieran a las organizaciones simultáneamente, todos en un mismo momento, sería factible organizar su formación antes de empezar, pero como no es así, la práctica más razonable es que el nuevo voluntario se incorpora y participa en la formación cuando hay oportunidad de organizar una actividad formativa.

En cuanto al proceso de captación de los voluntarios, se ha preguntado a los sujetos en primer lugar si se realizan o no **actividades de captación de voluntarios**. El resultado es que el 74 % afirma realizar algún tipo de actividad y el 26 % dice no hacer nada especial en la captación.

Gráfico 12: Realización de actividades de captación de los voluntarios

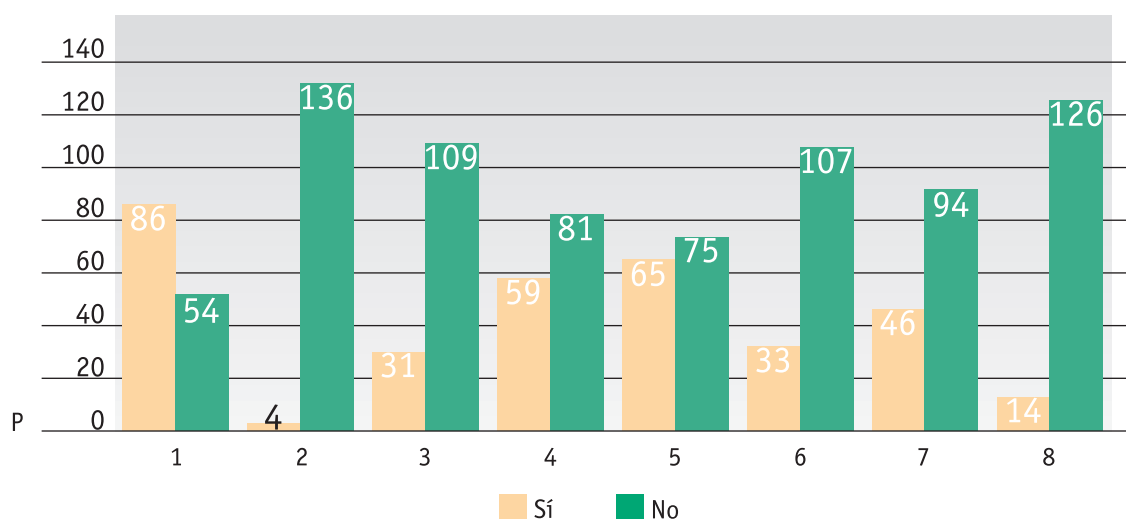


Las posibles actividades de captación propuestas son las siguientes:

- 1) "Boca a boca, por ejemplo, las personas voluntarias van divulgando las actividades de la organización". Si-86/ No-54
- 2) "Captación bis a bis, telefónica". Si-4/ No-136
- 3) "Anuncios o noticias de prensa, radio o televisión". Si- 31/ No-109
- 4) "Folletos y carteles". Si-59/ No- 81
- 5) "Captación indirecta a través de otras organizaciones o remitidas por personas vinculadas a la organización". Si-65/ No-75
- 6) "Captación a través de otras organizaciones o remitidas por personas vinculadas a la organización". Si-33/ No-107
- 7) "Participación o colaboración en la organización de otros actos públicos". Si- 46/ No- 94
- 8) "Otras". Si-14/ No- 126

Los resultados son los siguientes:

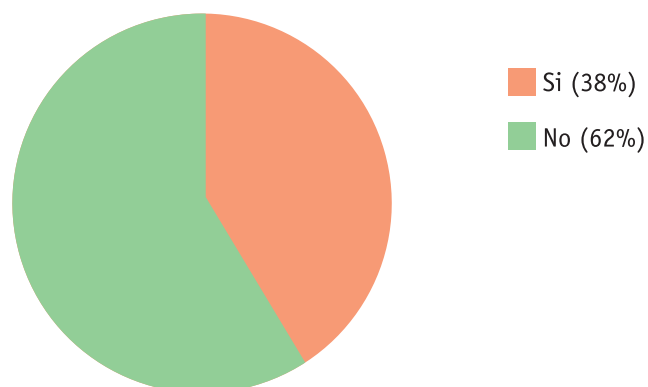
Gráfico 13: Posibles actividades de captación



Como podemos apreciar, las actividades más utilizadas es el “boca a boca” de unos voluntarios a otras personas , seguida por la captación a través de charlas o conferencias sobre las actividades llevadas a cabo por las entidades, mediante folletos o carteles informativos y mediante participación o colaboración en la organización de otros actos públicos.

Por lo que se refiere a actividades para la selección de voluntarios, sólo el 38 % (53) de las entidades hacen algún tipo de selección, mientras que el 62 % (87) no hace ninguna actividad en este sentido.

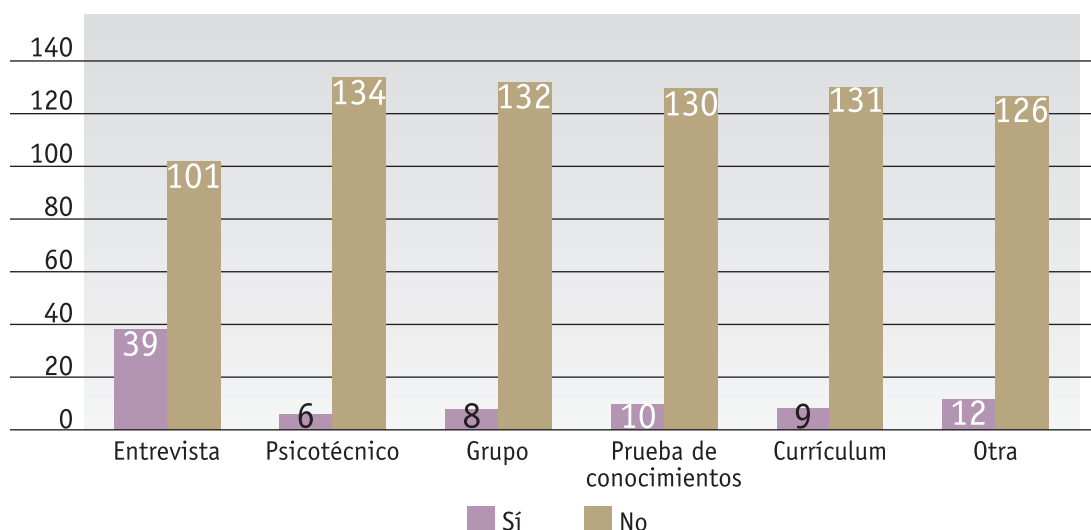
Gráfico 14: ¿Se hace selección de los voluntarios?



Respecto a los que hacen alguna actividad de selección, los resultados son los siguientes:

- 1) "Entrevista individual de selección". ( Si: 39; No: 101)
- 2) "Prueba psicotécnica". (Si: 6; No: 134)
- 3) "Dinámica de grupo". (Si: 8; No:132)
- 4) "Prueba de conocimiento". ( Si: 10; No: 130)
- 5) "Valoración del currículum vital". (Si: 9; No: 134)
- 6) "Otra". (Si: 12; No: 126)

Gráfico 15: Formas de seleccionar a los voluntarios



La entrevista es el instrumento de selección más utilizado pero lo es tan escasamente (sólo el 28 % de las entidades hacen uso de ella frente al 72 %) que casi se puede afirmar que existe una ausencia generalizada de criterios en la selección. Parece que el procedimiento habitual es que cuando alguien se ofrece para colaborar en el voluntariado, directamente se le admite y se le invita a participar en las actividades formativas, si es que la entidad es de las que ofrecen formación.

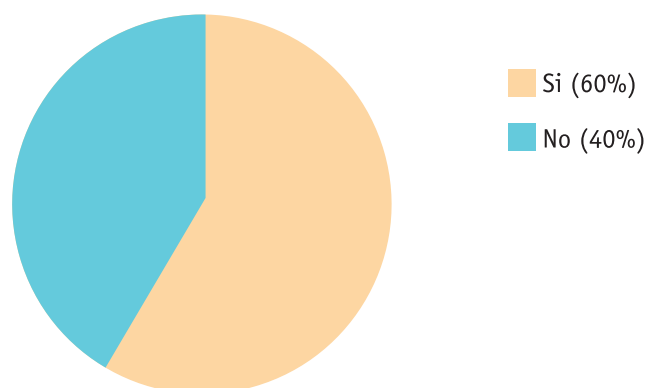
Los datos dan base para afirmar que ésta ausencia de criterios es una carencia que puede explicar situaciones en las que el voluntariado no funciona como sería deseable que lo hiciera y en las que sería bueno ejercer una autocrítica serena y profunda.

Aunque los datos no permitan señalar la dirección de esas situaciones, permiten plantear algunas preguntas como por ejemplo si el desencanto, cuando no la decepción o la frustración tanto de algunos representantes de organizaciones respecto a la actitud de los voluntarios como de éstos respecto a lo que esperan de las organizaciones, no estará en cierta medida motivado por las carencias más o menos generalizadas en los diferentes aspectos de la organización, que se puede constatar en este estudio.

Para terminar este bloque referido a la gestión del voluntariado, se ha preguntado a las organizaciones si se utiliza algún **criterio para asignar el voluntario a las actividades posibles**. Casi el 40 % (54) afirman no utilizar criterio alguno mientras que el 60 % (79) sí lo utilizan.



Gráfico 16: ¿Se utiliza algún criterio para asignar al voluntario las actividades posibles?



Los criterios utilizados por ese 60 % de organizaciones son los siguientes:

| VALORES | CRITERIOS                                |
|---------|------------------------------------------|
| 27      | Capacidades, habilidades y conocimientos |
| 21      | Intereses personales                     |
| 18      | Disponibilidad                           |
| 15      | Formación                                |
| 13      | Experiencia                              |
| 9       | Tipo de actividad                        |
| 6       | Adecuación del voluntariado al servicio  |
| 5       | Actividades y aptitudes                  |
| 4       | Perfil                                   |
| 4       | Voluntariedad                            |
| 4       | Especialización                          |
| 3       | Necesidades de voluntarios               |
| 1       | Mayoría de edad                          |
| 1       | Condición física                         |
| 1       | Aficiones                                |
| 1       | Idiomas                                  |
| 1       | Necesidades de la entidad                |

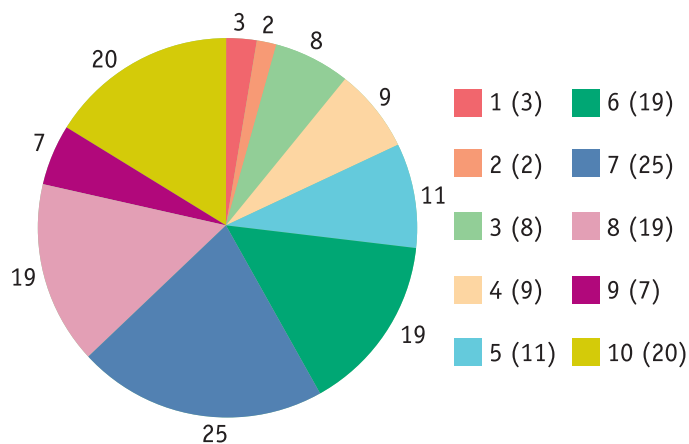
En respuesta a la cuestión de la **valoración general**, se analizan los siguientes aspectos:

- 1) “El grado de participación del voluntariado en la toma de decisiones de la organización”.
- 2) “El grado en el que se valora la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización”.
- 3) La evolución prevista (desde el punto de vista de la organización) que el voluntariado va a experimentar.
- 4) La opinión sobre la evolución de las organizaciones durante el año inmediatamente anterior al estudio.

En cuanto al grado de participación del voluntariado en la toma de decisiones, en una escala de valoración de 1 (valoración mínima) a 10 (valoración máxima), los resultados los vemos en el gráfico siguiente:

En cuanto a la **participación del voluntariado en la toma de decisiones de la organización**:

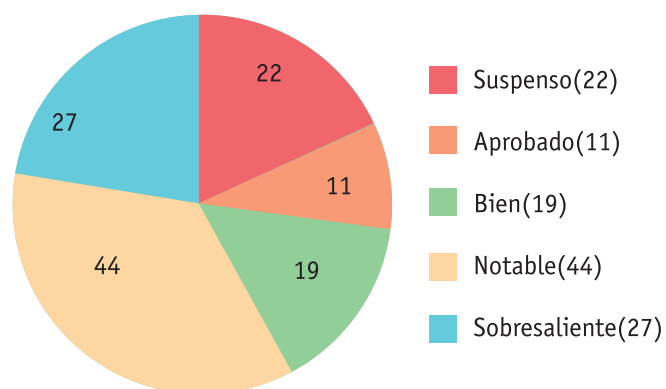
Gráfico 17: Participación del voluntariado en la toma de decisiones de la organización



Como podemos ver en la gráfica el grado de participación en las entidades es muy alto, ya que en el intervalo de 7 a 10 han contestado positivamente un total de 72 personas.

En el gráfico podemos comprobar la **valoración de la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización**:

Gráfico 18: Valoración de la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización



El gráfico nos muestra que las entidades de acción social valoran en un alto porcentaje la colaboración de los voluntarios. Es muy importante para la realización de las actividades el apoyo de los voluntarios, ya que sin ellos la mayoría de ellas no podrían llevarse a cabo.

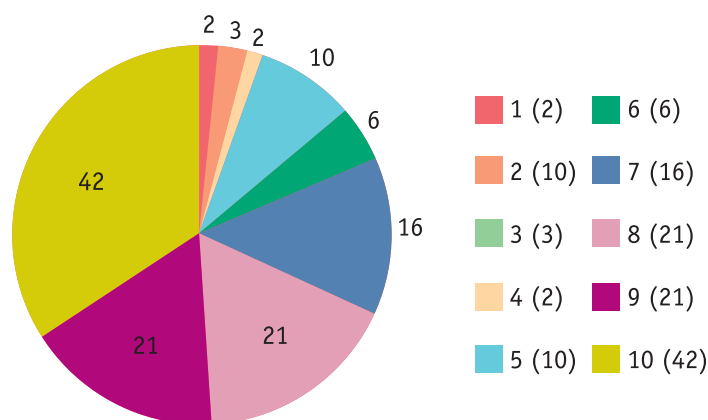
Siguiendo la clasificación más conocida al evaluar el rendimiento de cualquier estudiante, la nota que se dan a sí mismas las entidades es la siguiente:

Suspenso: 18 %  
 Aprobado: 9 %  
 Bien: 15 %  
 Notable: 36 %  
 Sobresaliente: 22 %

Por lo que se refiere a la valoración sobre la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización, en la misma escala de valoración que el gráfico anterior, los resultados han sido:

Podemos ver en el gráfico siguiente la **valoración de la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización:**

Gráfico 19: Valoración de la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización

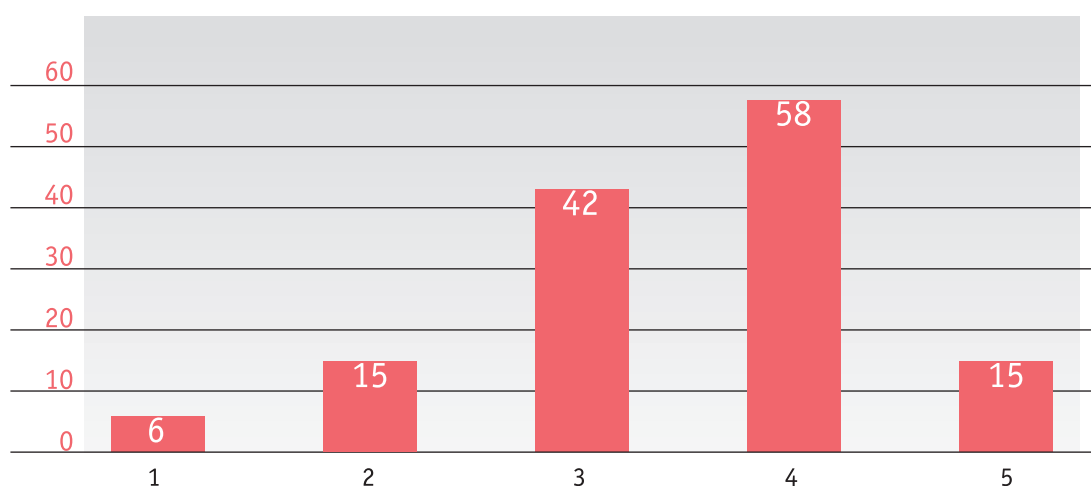


Como podemos observar en la gráfica hay un alto porcentaje que piensa que la presencia del voluntario en la entidad es de gran importancia.

En cuanto a las expectativas de futuro sobre el movimiento de voluntariado en general se preguntó a las organizaciones si “consideran que el movimiento de voluntariado va a experimentar...”:

- 1) “Un importante descenso” (6)
- 2) “Un moderado descenso”. (15)
- 3) “Va a mantenerse igual”. (42)
- 4) “Un moderado fortalecimiento”. (58)
- 5) “Un importante fortalecimiento”. (15)

Gráfico 20: Expectativas sobre el fortalecimiento del movimiento voluntario en los próximos años

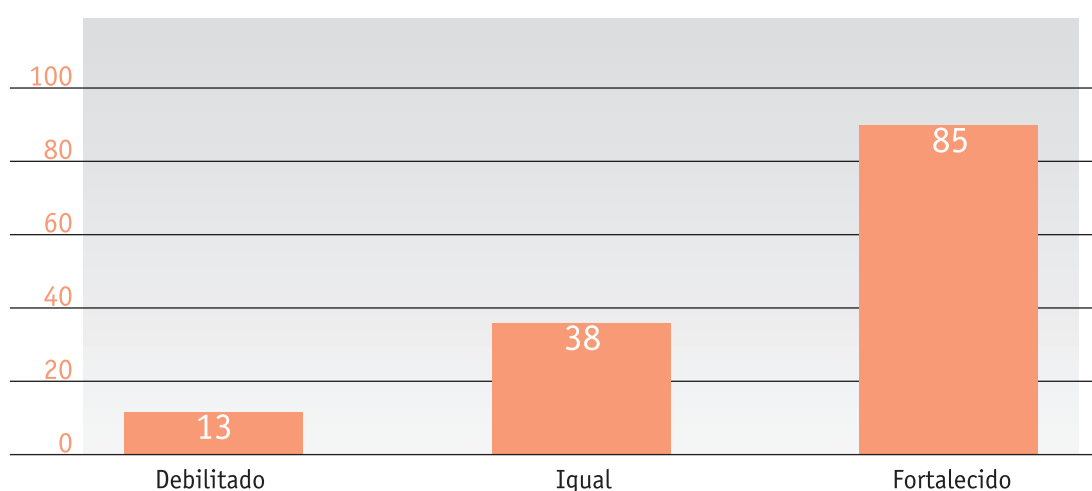




Un número alto de personas que desarrollan su actividad voluntaria en el ámbito rural de Andalucía, piensan que el movimiento de voluntariado esta experimentando un moderado fortalecimiento y un bajo porcentaje piensa que se encuentra en descenso.

Finalmente, se ha preguntado a las organizaciones si “durante el último año, en su conjunto, consideran que esta entidad” (su asociación) se ha debilitado, si ha permanecido igual o si se ha fortalecido. Y los resultados son los siguientes:

Gráfico 21: Debilidad/fortaleza percibida respecto la organización



## 4.2. Encuesta para personas voluntarias.

En esta encuesta hemos pensado que es de gran importancia comprobar si el voluntario recibe formación por parte de la organización, que tiempo dedica a ello, sus actividades y motivaciones. A continuación iremos analizando las respuestas de cada pregunta del cuestionario que se contemplan dentro de los siguientes apartados:

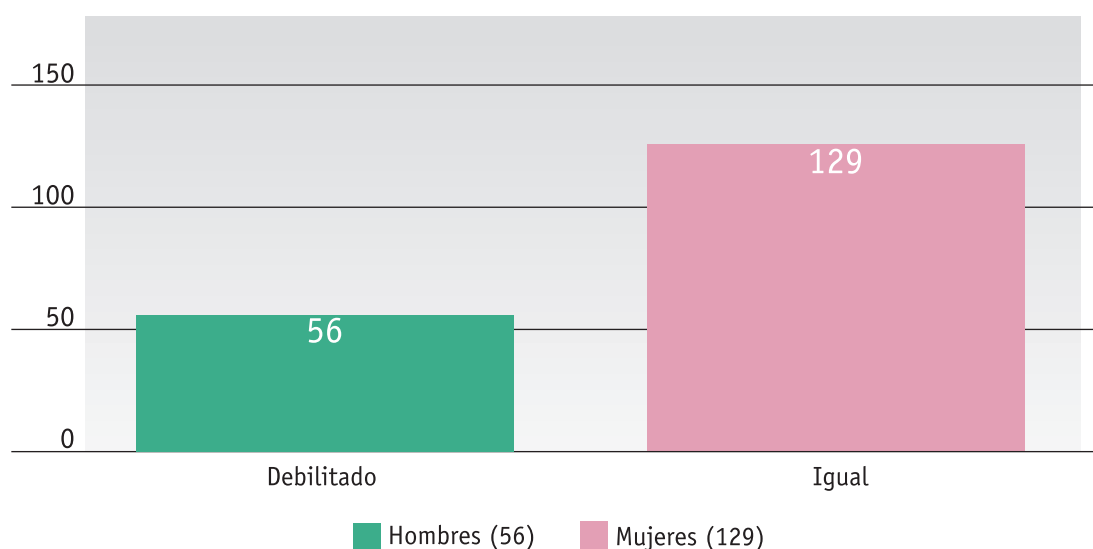
- Variables sociodemográficas
- Datos de participación
- Desempeño de los voluntarios
- Formación de los voluntarios
- Motivaciones de los voluntarios
- Grado de satisfacción con la actividad voluntaria
- Clima organizacional
- Influencia percibida
- Intenciones de continuidad

### *Variables sociodemográficas:*

En primer lugar, por lo que a las variables sociodemográficas se refiere, nos encontramos con que el cuestionario dirigido a los voluntarios ha sido contestado por 185 personas.

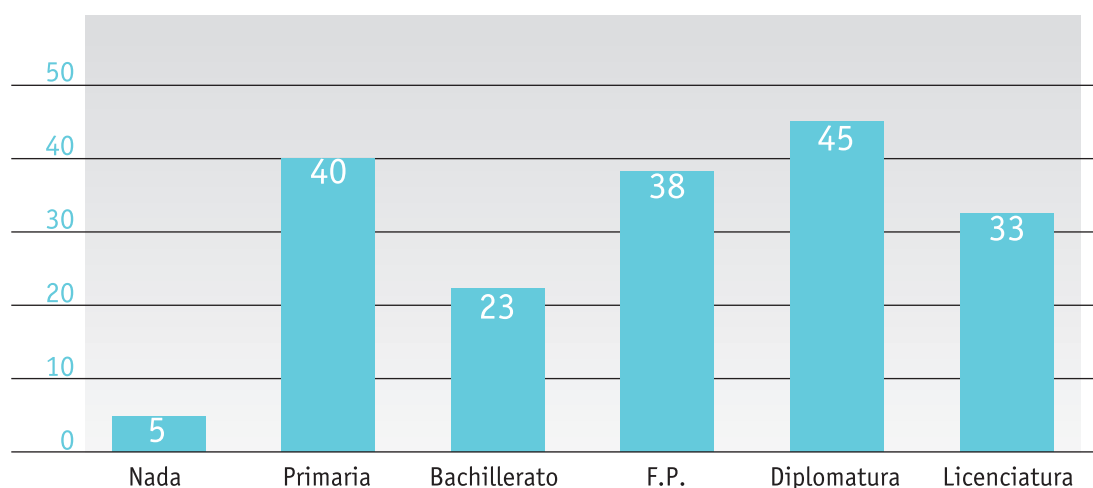
En lo que afecta a la variable **género**, el 69,7 % son mujeres y el 30,3 %, hombres. Estos resultados correlacionan con los habituales en el reparto de género cuando se trata de practicar el voluntariado en nuestra sociedad, donde se observa siempre un porcentaje de mujeres sensiblemente superior al de hombres.

Gráfico 22: Género de los voluntarios



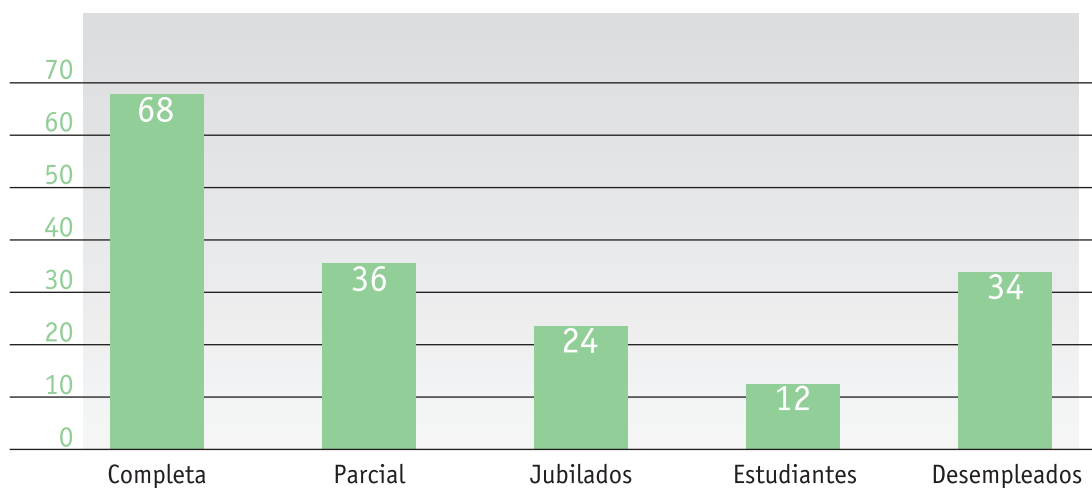
En cuanto al **nivel de estudios**, se han considerado las siguientes categorías: sin estudios (2,7 %); estudios primarios (21,7 %); bachillerato (12,5 %); formación profesional (20,7 %); diplomados (24,5 %); y licenciados (17,9 %). Los resultados, en números absolutos, se reflejan en la tabla siguiente:

Gráfico 23: Nivel de estudios de los voluntarios



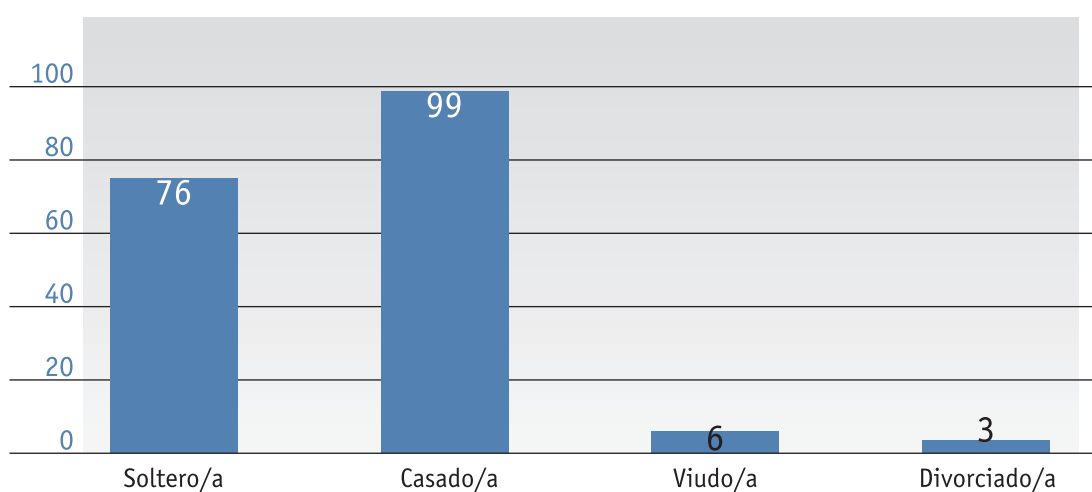
La **situación laboral** de los mismos se ajusta al siguiente perfil: trabajan a jornada completa (39,1 %); trabajan a jornada parcial (20,7 %); están jubilados (13,8 %); son estudiantes (6,9 %); están desempleados (19,5 %). Los resultados en números absolutos se recogen en la tabla siguiente:

Gráfico 24: Situación laboral de los voluntarios



En cuanto al **estado civil**, las categorías son: soltero/a (37,4 %); casado/a (48,8 %); viudo/a (3 %); divorciado/a (1,5 %). Los resultados en números absolutos, se reflejan en la siguiente tabla:

Gráfico 25: Estado civil de los voluntarios

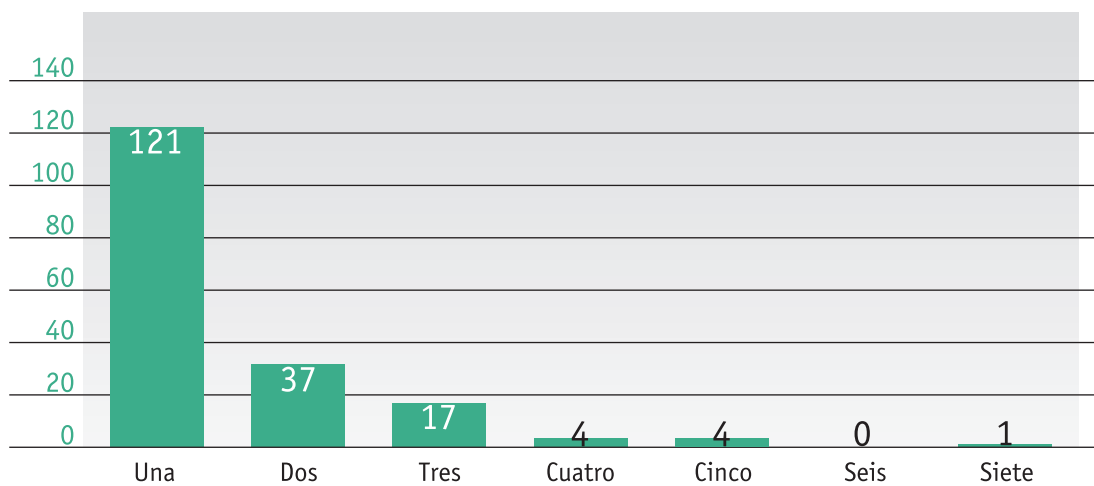


### ***Datos de participación:***

La participación de los voluntarios se analiza en base a tres categorías:

- 1) “¿En cuántas asociaciones colabora como voluntario/a?”
- 2) “¿Cuánto tiempo lleva colaborando como voluntario/a en esta asociación?”
- 3) “¿Ha firmado algún tipo de compromiso de incorporación con la entidad?”
- 4) “¿Tiene suscrita una póliza de seguro de voluntariado?”
- 5) “¿Le compensa la entidad los gastos de material y desplazamiento?”

Gráfico 26: Número de asociaciones con las que colabora



Como vemos en la gráfica la gran mayoría colabora en una organización, pero también es importante destacar que 37 personas contestaron que ofrecían su tiempo en dos organizaciones.

En la gráfica se observa que en su mayoría los voluntarios dedican entre 6 y 10 horas y entre 11 y 20 horas. Con ello queremos indicar que un alto porcentaje dedica más de un día a la acción voluntaria.



Gráfico 27: Horas de dedicación semanal al voluntario

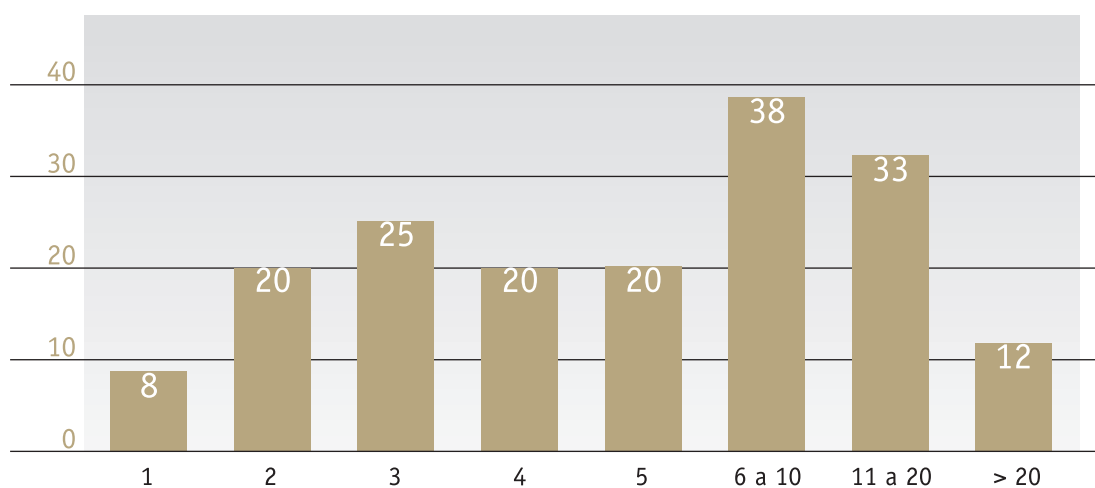
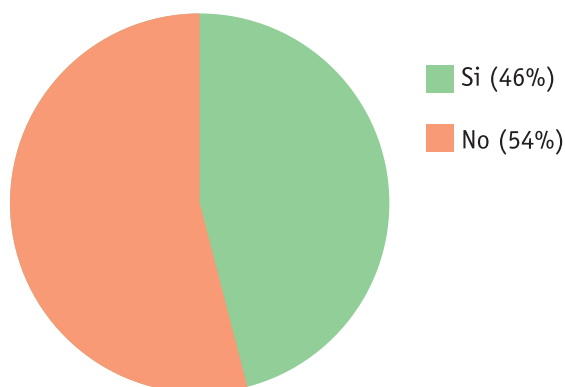


Gráfico 28: Firma de compromiso de incorporación con la entidad



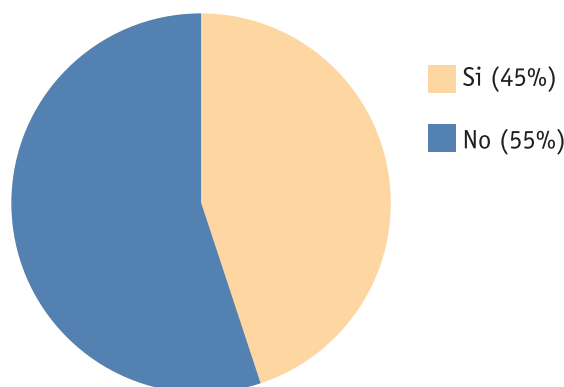
El 46 % han firmado el compromiso con su entidad, frente al 54 % que no lo han hecho.

La formalización de la relación entre el voluntario y la entidad ha sido con frecuencia una asignatura pendiente para las organizaciones, sobre todo cuando los servicios de los voluntarios tenían que ver con el trabajo de profesionales. La preocupación fundamental giraba en torno a las interferencias entre voluntarios y profesionales y a la frontera donde termina el papel del voluntario, donde empieza el papel del profesional, así como la complementariedad entre ambos.

Durante mucho tiempo cada entidad ha solucionado a su manera esta situación, hasta que en 1996 apareció la Ley Estatal del Voluntariado en cuyo artículo 9 se indica la necesidad de recoger en

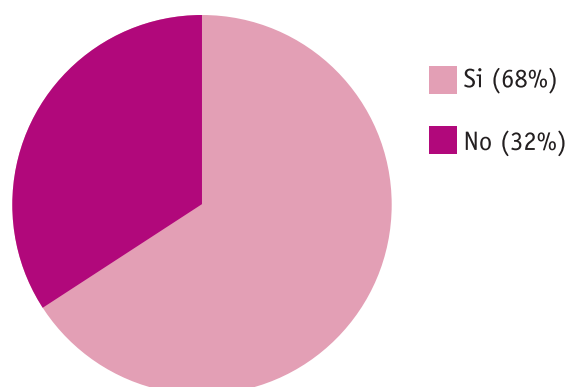
un documento las condiciones de la relación entre voluntarios y entidades. El mismo requerimiento, convertido en deber de las organizaciones, lo encontramos también en el artículo 16 de la Ley 7/2001 de 12 de julio del Voluntariado en Andalucía. Por eso sorprende más si cabe, el alto porcentaje de voluntarios que afirman no suscribir el compromiso con su entidad.

Gráfico 29: **Tener suscrita la póliza de seguro de los voluntarios**



El 45 % tiene póliza de seguro frente al 55 % que no la tiene. En cuanto al tema de la seguridad, lo mismo que sucede con el compromiso, es legalmente obligatorio tener suscrita una póliza de seguros de responsabilidad civil y de accidentes. Aunque no todas las entidades ofertan este servicio a sus voluntarios, es una garantía no sólo para el voluntario, también para la entidad que, de no tener esta cobertura, puede verse implicada en problemas de difícil solución. Y, por otra parte, es un requisito legal para las organizaciones, que se recoge en el artículo 8 de la Ley Estatal y en el artículo 15 de la Ley Andaluza del Voluntariado

Gráfico 30: **La entidad le compensa los gastos de material y desplazamiento**



El 68 % sí es compensado de los gastos de materiales y desplazamiento frente al 32 % que no es compensado.

### *Desempeño de los voluntarios:*

El desempeño, se refiere a las distintas actividades posibles que están realizando los voluntarios. A tal efecto se han presentado a los encuestados distintas opciones de actividades, agrupadas en los siguientes bloques:

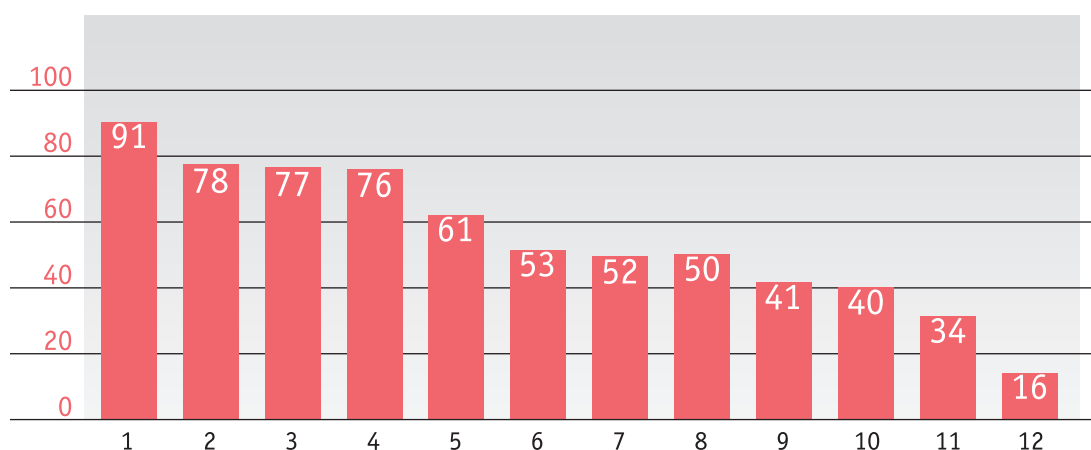
- 1.- Tareas administrativas y de organización (91)
- 2.- Actividades de ocio y tiempo libre (78)
- 3.- Participación en diseño de proyectos (77)
- 4.- Tareas de comunicación y captación de fondos (76)
- 5.- Actividades educativo-culturales (61)
- 6.- Actividades de mantenimiento y limpieza (53)
- 7.- Tareas de recogida o reciclaje (52)
- 8.- Campañas de información y sensibilización (50)
- 9.- Tareas de acompañamiento (41)
- 10.- Tareas de información y asesoramiento (40)
- 11.- Primeros auxilios y situaciones de emergencia (34)
- 12.- Tareas de apoyo a la reinserción (16)

La elección de alternativas en la variable “desempeño de los voluntarios” no es incompatible. Es decir, un voluntario puede realizar a la vez actividades pertenecientes a distintos bloques, por ejemplo, actividades de ocio y tiempo libre, campañas de información y sensibilización, junto con tareas administrativas de la organización. De ahí que el número de elecciones sea muy superior al número total de voluntarios que contestaron la encuesta.

Para dar una visión general del desempeño de los voluntarios, recogemos en la tabla siguiente los sujetos que afirman realizar cada una de las actividades de forma “cotidiana” o “con cierta asiduidad”.

Los resultados, en números absolutos, se reflejan en la siguiente tabla:

 Gráfico 31: Tipo de actividad realizada por los voluntarios



Pero, dada la importancia de las actividades realizadas en todo voluntariado, se plantea seguidamente en detalle la distribución interna de elecciones, actividad por actividad. Cada pregunta tiene las siguientes alternativas:

- 1) “Las realizo cotidianamente”
- 2) “Las realizo con cierta asiduidad”
- 3) “Lo hago de vez en cuando”
- 4) “No es de mi competencia”

| Tiempo dedicado                                 | Cotidianamente | Con asiduidad | De vez en cuando | No de mi competencia |
|-------------------------------------------------|----------------|---------------|------------------|----------------------|
| Tareas de gestión administrativa y organización | <b>62</b>      | 29            | 27               | 39                   |
| Actividades de ocio y tiempo libre              | 18             | <b>60</b>     | 44               | 19                   |
| Participación en tareas de diseño de proyectos  | <b>42</b>      | 35            | 41               | 38                   |
| Tareas de comunicación y capacitación de fondos | 37             | <b>39</b>     | 35               | 35                   |
| Actividades educativo-culturales                | 39             | 31            | 39               | <b>40</b>            |
| Actividades de mantenimiento y limpieza         | 29             | 24            | 42               | <b>48</b>            |
| Tareas de recogida y/o reciclaje                | 26             | 26            | 26               | <b>62</b>            |
| Campañas de información y sensibilización       | 12             | 38            | 34               | <b>54</b>            |
| Tareas de acompañamiento                        | 20             | 21            | 30               | <b>64</b>            |
| Tareas de información y asesoramiento           | 20             | 20            | 31               | <b>66</b>            |
| Intervención en primeros auxilios y emergencias | 17             | 17            | 20               | <b>69</b>            |
| Tareas de apoyo a la reinserción                | 13             | 3             | 16               | <b>92</b>            |

La mayoría de los voluntarios, el **87%**, dedican su tiempo a las actividades de ocio y tiempo libre.

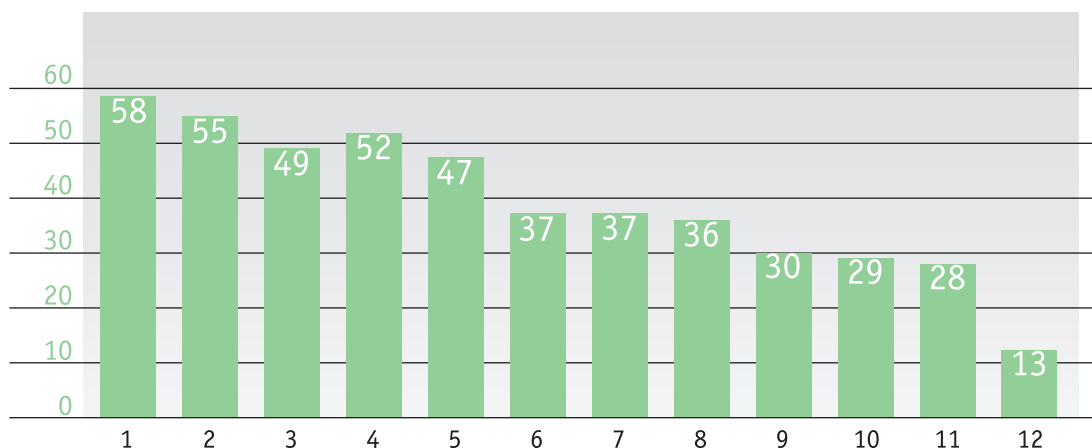
Sorprende que el 75 % realicen tareas de gestión administrativa y organización, **el 76 % participan en tareas de diseño de proyectos y el mismo porcentaje en la comunicación y captación de fondos**, lo cual parece indicar que la mayor parte de los sujetos que han contestado a la encuesta son miembros de las juntas directivas de las entidades consultadas.

Si tenemos en cuenta los que afirman realizar cada una de las actividades “cotidianamente” o “con asiduidad”, el orden en el que son elegidas, (de mayor a menor), se refleja en el gráfico siguiente. La clasificación de actividades numeradas de 1 a 12, responde a las tipologías de actividades reflejadas al principio de este apartado, titulado “desempeño de los voluntarios”





Gráfico 32: Actividades que realizan, en orden decreciente, según porcentaje de elección

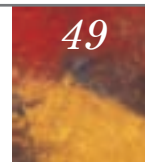


### ***Formación de los voluntarios:***

La formación es responsabilidad de las instituciones u organizaciones que tienen grupos de voluntarios bajo su responsabilidad, hasta el punto de convertirse en una obligación legal, recogida en las distintas leyes de voluntariado, que afirman con diferentes palabras que las organizaciones deben facilitar a sus voluntarios la formación adecuada a las actividades que vayan a desempeñar.

La formación que hasta ahora han recibido las personas voluntarias tiene dos características: escasa y parcial. Es escasa porque no todas las entidades con voluntarios han tenido motivación y/o posibilidades suficientes como para organizar e impartir la formación, además de que -por otra parte- son pocos los voluntarios que aprovechan la formación ofertada. En segundo lugar, después de escasa, es parcial porque se centra mucho más en el “hacer” que en el “ser” de los voluntarios.

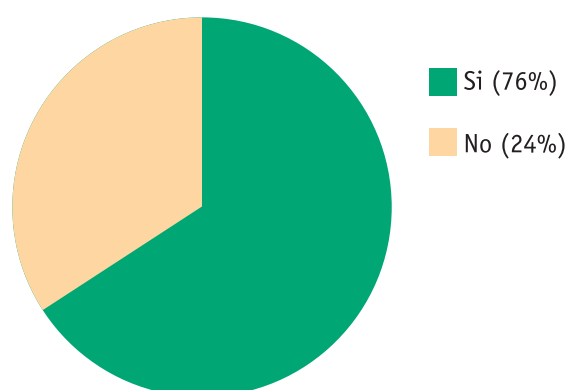
Desde nuestro punto de vista, la formación debe aglutinar en primer lugar los conceptos necesarios sobre la esencia del voluntariado: sus principios filosóficos, los objetivos que pretenden, el lugar que le corresponde en las dinámicas de participación social y de los movimientos sociales, los derechos y deberes, las características que deben tener las personas voluntarias, las relaciones entre voluntarios y profesionales, las posibilidades y limitaciones del voluntariado en los distintos campos de actuación, la necesidad de organización y las alternativas ofertadas por su entidad, y así un largo etcétera de cuestiones.



En segundo lugar, debe tener los conocimientos necesarios para actuar con seguridad en el campo de intervención que elija y en las actividades concretas que acuerde con la entidad a la que pertenece. Esto es, formación referida al “hacer”. En todo caso, no pretendemos decir que la primera sea más importante. Las dos son necesarias e importantes. Sin embargo lo más frecuente, es que, además de escasa, la formación que hoy reciben los voluntarios está mucho más centrada en las actividades que en aclarar las ideas sobre la esencia de la solidaridad organizada. Este desequilibrio está originando importantes desajustes, decepciones y a veces problemas en el día a día de las actuaciones voluntarias, que se podrían evitar clarificando las ideas.

Los datos obtenidos en este estudio son muy optimistas porque indican que tres de cada cuatro voluntarios han recibido formación, el 75,9 % (154).

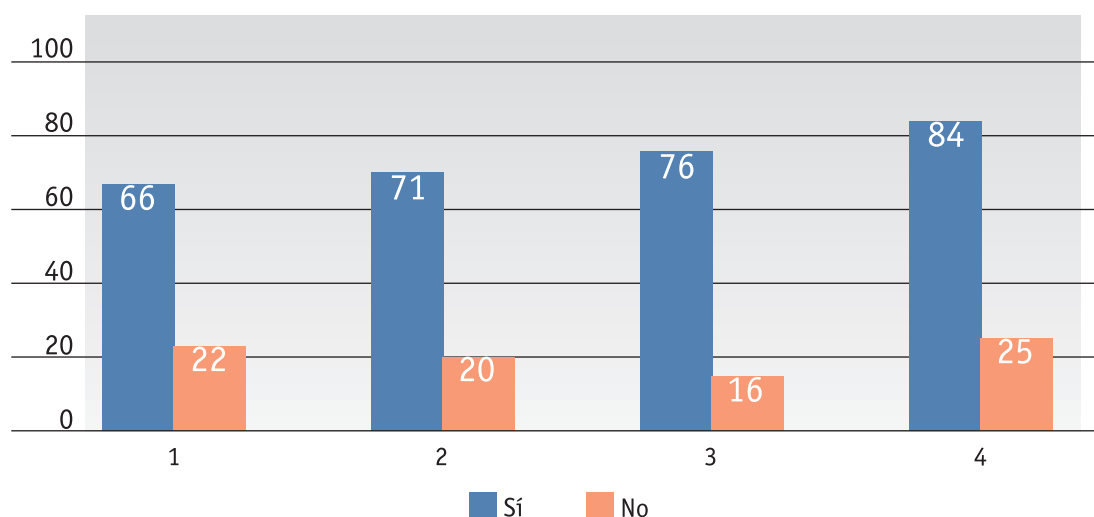
Gráfico 33: ¿Han recibido formación?



En el gráfico siguiente se aprecian los temas de formación en los que los voluntarios se ven reconocidos, dentro de las posibilidades que les brindaba la encuesta.

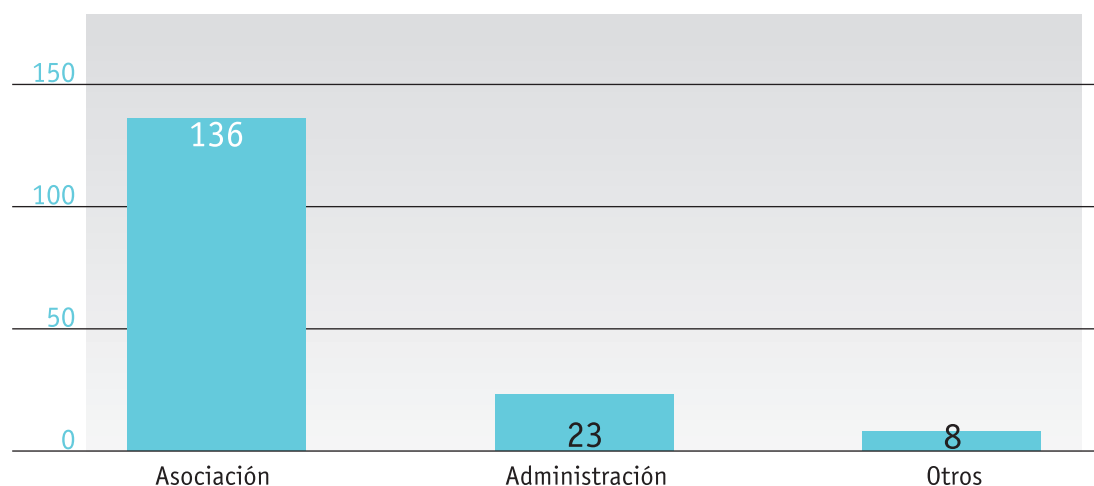
- 1.- Formación en la Ley Andaluza del Voluntariado Sí-66/No-22
- 2.- Formación en derechos y deberes de los voluntarios Sí-71/No-20
- 3.- Formación en técnicas y habilidades sociales Sí-76/No- 16
- 4.- Formación en otros temas Sí- 84/No- 25

Gráfico 34: Temas o contenidos de la formación recibida



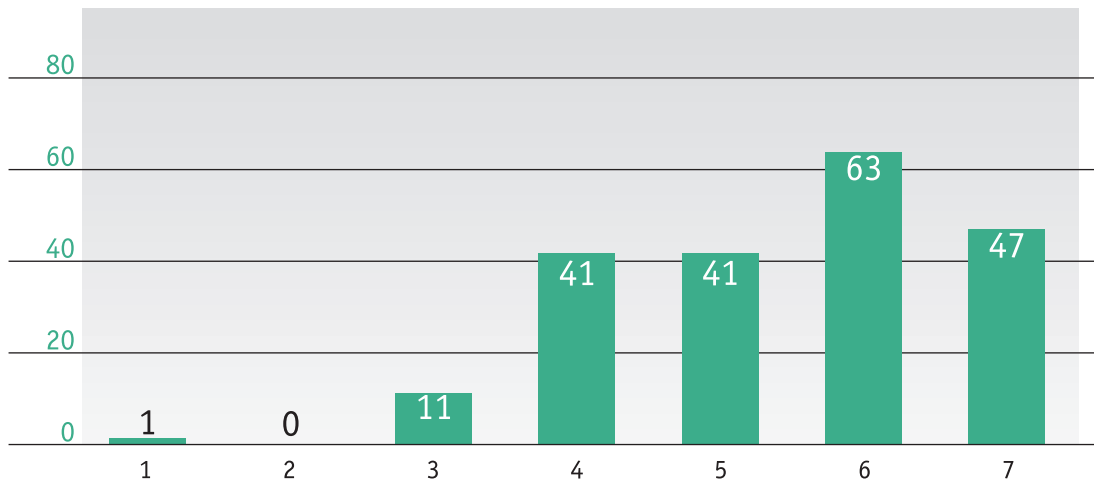
Se ha preguntado también en el estudio sobre la entidad que le ha facilitado la formación y el resultado es que el 67 % dice haber recibido la formación de su propia entidad, el 11, 3 %, de la Administración Pública, mientras que el 3,9 % elige la opción otra asociación:

Gráfico 35: De quién reciben la formación



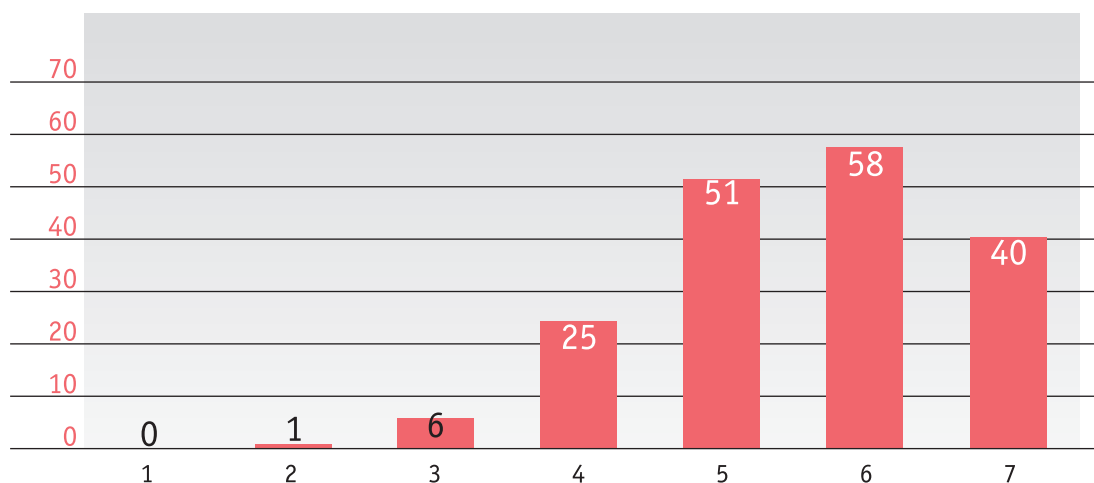
En cuanto al grado de satisfacción con la formación recibida, en una escala de valoración de 1 (muy poca satisfacción) a 7 (muchísima satisfacción), los resultados son francamente satisfactorios porque el 74,4 % eligen las opciones 5, 6 y 7, frente al 2 % que eligen las opciones 1, 2 y 3 tal y como expresan los datos de la tabla siguiente:

Gráfico 36: Satisfacción con la formación recibida



Para terminar este bloque, se plantea una apreciación sobre el nivel de competencia experimentada por los propios voluntarios: la competencia o grado de preparación para su quehacer, estará directamente relacionado con la formación recibida. Los datos sobre el grado de competencia se presentan en el gráfico siguiente. La escala de valoración, como en la pregunta anterior, va de 1 (muy poca satisfacción) a 7 (mucha satisfacción):

Gráfico 37: Percepción del nivel de competencia



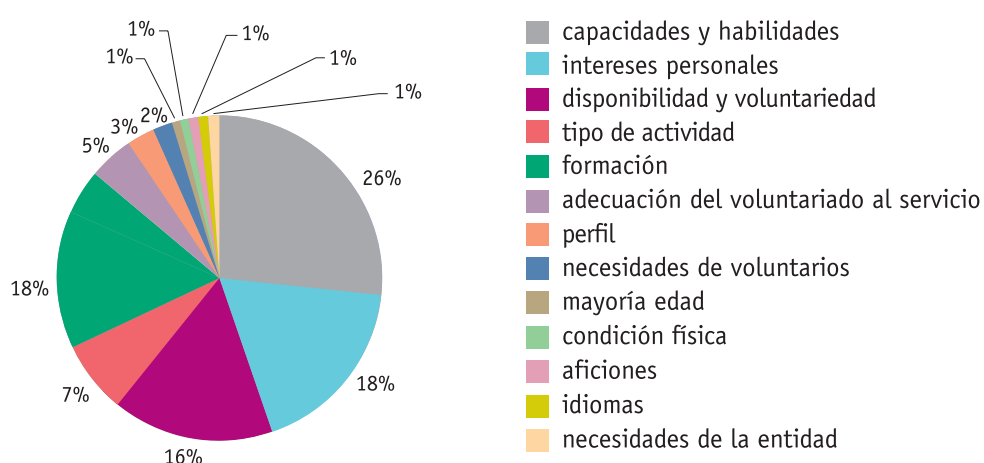
Como podemos ver en la gráfica el nivel de preparación de los voluntarios para realizar sus funciones como voluntarios, es de satisfacción alta, estando entre el intervalo de cinco a siete.

Se ha preguntado también a los sujetos sobre los “temas que le resultarían importantes para mejorar su formación” y las contestaciones obtenidas son las siguientes:

| ÁMBITO                                                                             | CANTIDAD | TEMA                                                     | CANTIDAD | CATEGORÍA                                                              | CANTIDAD | COLECTIVO                       | CANTIDAD |
|------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------|----------|
| Legislación sobre asociaciones y voluntariado                                      | 12       | Medio ambiente                                           | 7        | Captación de voluntarios                                               | 5        | Discapacidad                    | 18       |
| Primeros auxilios                                                                  | 8        | Mediación                                                | 5        | Técnicas de trabajo en grupo                                           | 4        | Convictos y familiares          | 2        |
| Informática                                                                        | 7        | Inmigración y ley de extranjería                         | 5        | Habilidades sociales                                                   | 3        | Indigentes                      | 2        |
| Derechos y deberes del voluntariado en una publicación                             | 6        | Cursos de intervención sanitaria y protección civil      | 4        | Participar con otras asociaciones                                      | 3        | Sin techo                       | 1        |
| Formación de formadores de tiempo y ocio libre                                     | 2        | Idiomas                                                  | 3        | Mayor información                                                      | 3        | Personas mayores                | 1        |
| Formación de Federación Local                                                      | 1        | Dependencia                                              | 3        | Técnicas de prevención, juegos y proyectos participativos para jóvenes | 3        | Drogodependientes               | 1        |
| Actividades humanitarias                                                           | 1        | Fotografía                                               | 2        | Conocer necesidades y trabajo de alumnos y compañeros                  | 2        | Voluntariado en el ámbito rural | 1        |
| Escuela de padres                                                                  | 1        | Materia jurídica                                         | 2        | Cantidad y calidad                                                     | 2        | Conocer otros voluntarios       | 1        |
| Pisos tutelados                                                                    | 1        | Redes sociales                                           | 2        | Prácticas con usuarios                                                 | 1        |                                 |          |
| Exposiciones sobre donación de sangre                                              | 1        | Orientación laboral                                      | 2        | Trabajar y colaborar todos juntos                                      | 1        |                                 |          |
| Contra incendios                                                                   | 1        | Integración social                                       | 2        | Cursos de sexualidad, autoayuda...                                     | 1        |                                 |          |
| Coordinación local de voluntarios                                                  | 1        | Multiculturalidad                                        | 1        | Funcionamiento de la Administración                                    | 1        |                                 |          |
| Formación en la universidad                                                        | 1        | Lenguaje de signos                                       | 1        | Más medios económicos                                                  | 1        |                                 |          |
| Terapia individual y grupal                                                        | 1        | Cómo detectar la enfermedad                              | 1        | Intercambios de experiencias con asociaciones                          | 1        |                                 |          |
| Fisioterapia                                                                       | 1        | Temas sociológicos                                       | 1        | Disponer de más tiempo                                                 | 1        |                                 |          |
| Legislación en violencia de género, igualdad de oportunidades, penitencia y empleo | 1        | Cursos de guía e interpretación de personas sordo-ciegas | 1        | Concienciación intelectual y colectiva                                 | 1        |                                 |          |
|                                                                                    |          |                                                          |          | Realización de proyectos del medio                                     | 1        |                                 |          |
|                                                                                    |          |                                                          |          | Cuidados e higiene personal                                            | 1        |                                 |          |

A continuación se desglosan los **criterios por los que se designan a los voluntarios para las distintas actividades** en función de sus capacidades. La mas señalada es por sus capacidades, habilidades y conocimientos y la menos, por sus condiciones físicas, aficiones, idiomas y necesidades de la entidad. Seguidamente lo reflejamos en un gráfico.

Gráfico 38: Criterios para asignar las actividades al voluntariado



### Grado de motivación de los voluntarios:

Entendemos por motivación la posible relación causal que activa y mantiene la conducta solidaria. La motivación es lo que nos impulsa a hacer algo. Por eso es muy importante conocer lo que impulsa a las personas para hacerse voluntarias. La motivación es una cuestión especialmente útil a la hora de distinguir entre las auténticas de las falsas motivaciones en el voluntariado. Sintetizando mucho la cuestión se plantean dos referencias que centran el tema con claridad.

En primer lugar, en el artículo 3 de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del voluntariado, se afirma sobre el "concepto de voluntariado" que *"se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos: a) Que tenga carácter altruista y solidario..."*

En segundo lugar, la definición de Tavazza que dice que *"es voluntario todo aquel que, además de sus propios deberes profesionales y de su estatus, dedica parte de su tiempo, de manera continuada, desinteresada y responsable, no en favor de sí mismo o de sus asociados (a diferencia del asociacionismo), sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto de intervención que no se agota en la intervención misma (a diferencia de la beneficencia), sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad y de la marginación social"*.

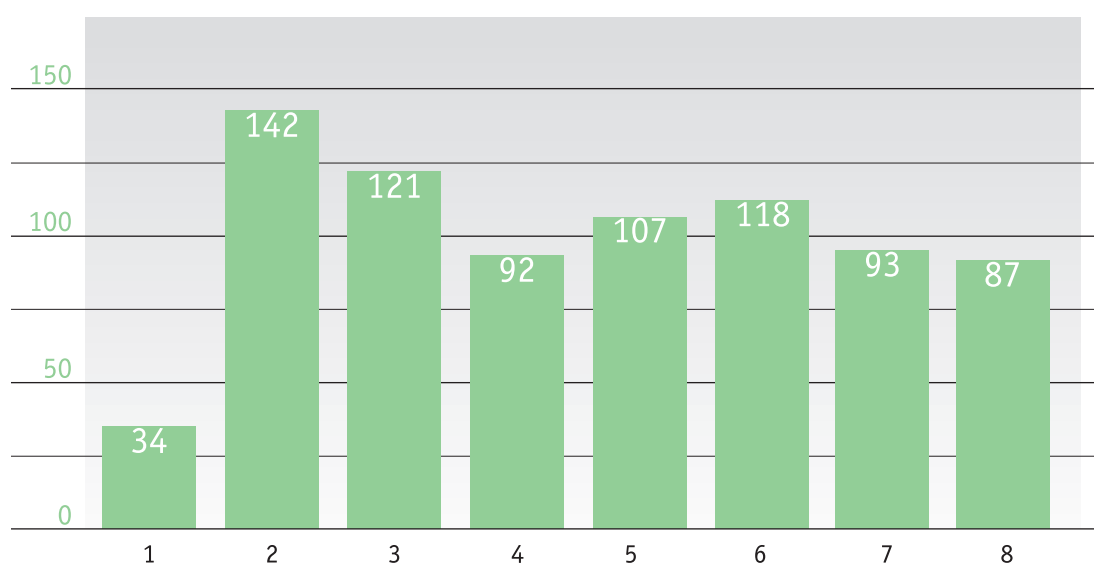
Ambas referencias dejan con una claridad fuera de duda que las motivaciones de las personas voluntarias están siempre encaminadas a buscar un beneficio para los demás. Las motivaciones en las que lo que activa la conducta no es la búsqueda (altruista) de un bien para otras personas o para intereses sociales colectivos, sino la búsqueda de un bien para sí mismo, son ajenas al voluntariado y explican en buena parte los celos y desconfianzas de muchas personas que se han sentido decepcionadas en el voluntariado.

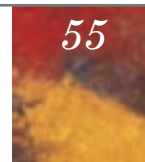
Uno de los ejemplos más conocidos es el de los jóvenes con los estudios terminados que se hacen voluntarios para “adquirir prácticas” de cara a su próxima inserción laboral. Incluso para algunos, es ajena la motivación de querer ser voluntario para probar suerte de un futuro puesto de trabajo.

En la encuesta que ha servido de base para obtener la información de este estudio, se presentaron 9 posibles motivaciones que merece la pena analizar en detalle. Estas motivaciones son:

- 1.- “Por mis creencias religiosas” (34)
- 2.- “Para fomentar la transformación y la justicia social” (142)
- 3.- “Para adquirir experiencia y formación” (121)
- 4.- “Para contribuir a dar a las personas desafortunadas, compasión y esperanza” (92)
- 5.- “Para vivir nuevas experiencias” (107)
- 6.- “Por conciencia política y responsabilidad ciudadana” (118)
- 7.- “Porque me permite estar informado acerca de distintas actividades, programas, cursos, etc.” (93)
- 8.- “Por considerarla una buena forma de conocer gente” (87)
- 9.- “Otras” (0)

 Gráfico 39: ¿Por qué colabora en el voluntariado?





Apenas hagamos una primera lectura de las alternativas, salta a la vista que algunas contrastan de forma ostensible con el concepto de voluntariado que aparece en los párrafos anteriores. En ese sentido, da la impresión que se pueden entender “compatibles” con las características del voluntariado las opciones 1, 2, 4 y 6 mientras que las opciones 3, 5, 7 y 8 parecen más bien ajenas a las motivaciones altruistas que tanto la definición de la Ley Estatal como de Tavazza, postulan como fundamentales para el voluntariado.

De entrada y teniendo en cuenta que cada persona puede elegir varias opciones, las motivaciones para colaborar, dentro del bloque de las llamadas “compatibles” con los principios del voluntariado, van en el siguiente orden:

- 1) En primer lugar, la motivación “para fomentar la transformación social” (2), elegida por el 69,9 % de los sujetos.
- 2) En segundo lugar, la motivación “por conciencia política y responsabilidad ciudadana” (6), opción elegida por el 58,2 % de los sujetos.
- 3) En tercer lugar, la motivación “para contribuir a dar a las personas desafortunadas compasión y esperanza” (4), elegida por el 35,4 % de los sujetos.
- 4) En cuarto lugar, la motivación “por mis creencias religiosas” (1), elegida por el 16,9 % de los sujetos.

Los resultados serían perfectos si en el gráfico anterior se encerraran la totalidad de las elecciones, pero no es así. Los sujetos encuestados también han identificado como propias las motivaciones “ajenas a las motivaciones altruistas”. Veamos la importancia de estas otras motivaciones.

Las motivaciones para colaborar, dentro del bloque de las llamadas “incompatibles” con los principios del voluntariado, van en el siguiente orden:

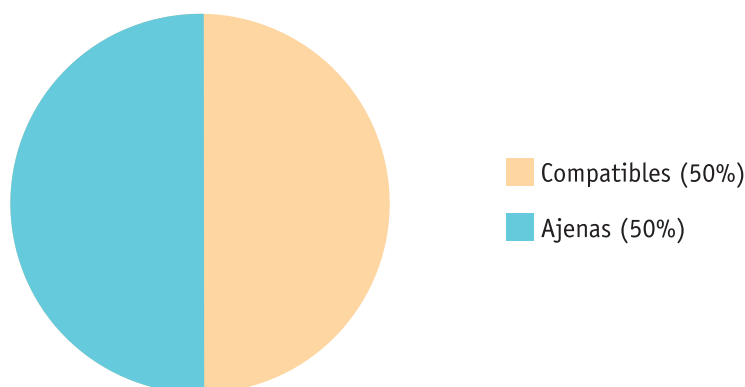
- 1) En primer lugar, la motivación “para adquirir experiencia y formación” (3), elegida por el 59,6 % de los sujetos.
- 2) En segundo lugar, la motivación “para vivir nuevas experiencias” (5), opción elegida por el 52,8 % de los sujetos.
- 3) En tercer lugar, la motivación “porque me permite estar informado acerca de las distintas actividades, programas, cursos, etc.” (7), elegida por el 45,8 % de los sujetos.
- 4) En cuarto lugar, la motivación “por considerarla una buena manera de conocer gente” (8), elegida por el 16,9 % de los sujetos.

Como se ha señalado más arriba, la elección de las opciones presentadas en esta pregunta no era incompatible, esto es, los sujetos han podido elegir todas aquellas motivaciones con las que se sienten identificados. Por tanto no se refiere, por el momento, a que haya unos que eligen las “compatibles” y otros -distintos- las “ajenas”. Las elecciones están mezcladas, pero un dato que aporte más luz será comparar el número de elecciones totales en ambos grupos. Una mayoría importante en uno o en otro



grupo, será signo de mayor o menor claridad o confusión de ideas entre los sujetos encuestados. El resultado de los datos es el siguiente:

Gráfico 40: Elección de opciones



Aparecen 416 elecciones de las opciones 1, 2, 4 y 6, frente a 411 de las opciones 3, 5 7 y 8. Un resultado tan equilibrado nos permite afirmar que en las motivaciones de los sujetos conviven por igual aquellas que son propias del voluntariado con las que no lo son. Más concretamente, se puede decir que los sujetos están en el voluntariado tanto por razones de ayudar a los demás o a intereses sociales colectivos, como porque en el voluntariado esperan encontrar ciertos beneficios personales que van desde “adquirir experiencia y formación” hasta el “vivir nuevas experiencias” o por considerar que se trata de “una buena forma de conocer gente” o, también “porque me permite estar informado acerca de distintas actividades, programas, cursos, etc.”

### ***Grado de satisfacción con la actividad voluntaria:***

Se entiende aquí por satisfacción, el conjunto de consecuencias positivas derivadas del desempeño de su actividad como voluntarios, percibidas como tales, por ellos mismos.

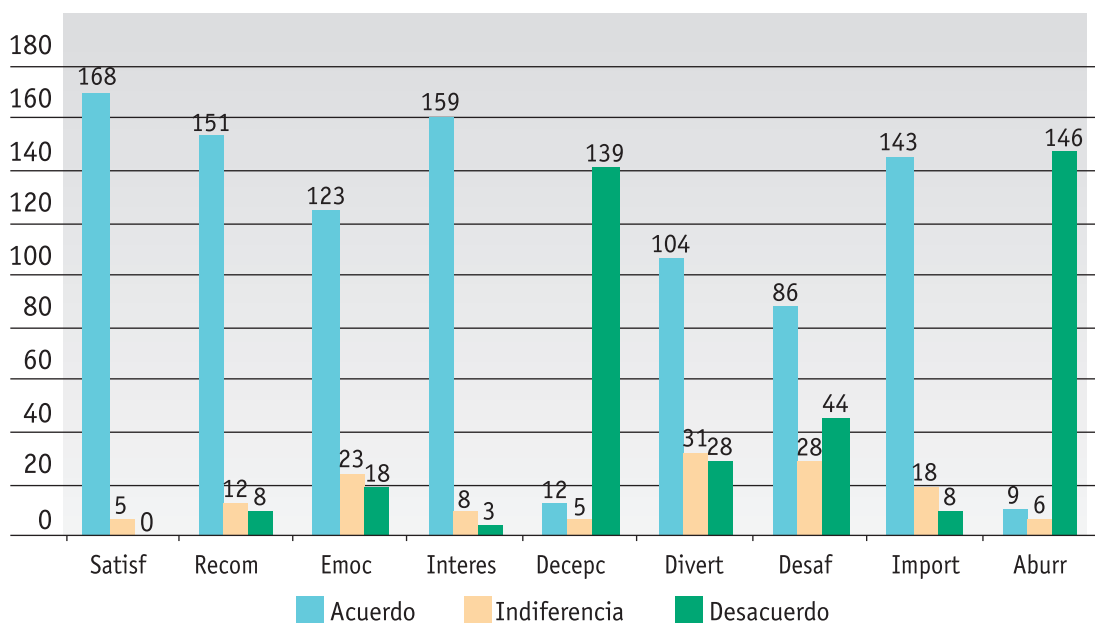
El desempeño de todo voluntario está íntimamente ligado al grado de satisfacción con lo que hace. La militancia activa en la solidaridad, no depende de la obligación o la necesidad, como puede suceder en otras acciones humanas tan comunes como el trabajo remunerado. Ser o no ser voluntario, dejar de serlo o continuar, tiene que ver directamente con la satisfacción, o la falta de ella, que produce el hecho mismo de ejercer la solidaridad.

Las opciones presentadas a los sujetos sobre la satisfacción con las actividades, han sido las siguientes:

- 1) Actividad "satisfactoria"
- 2) Actividad "recompensante"
- 3) Actividad "emocionante"
- 4) Actividad "interesante"
- 5) Actividad "decepcionante"
- 6) Actividad "divertida"
- 7) Actividad "desafiante"
- 8) Actividad "importante"
- 9) Actividad "aburrida"

Como en otras preguntas las posibilidades de contestar van desde 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). En cada una de las preguntas se aglutinan las contestaciones que van desde la opción 1 a 3 (que indican desacuerdo), indiferencia (4) o acuerdo (5 a 7).

Gráfico 41: Satisfacción de las actividades



Puede comprobarse que las opciones "satisfactoria", "recompensante", "emocionante", "interesante" e "importante" son opciones elegidas por los sujetos de forma muy mayoritaria a la hora de calificar su satisfacción respecto a las actividades realizadas. Para corroborar una satisfacción generalizada indiscutible, rechazan, prácticamente con la misma intensidad las opciones "decepcionante" y "aburrida". La ventaja de las elecciones de acuerdo en las opciones "divertida" y "desafiante" no son tan altas como en las primeras, aunque siguen siendo muy superiores a los desacuerdos.

### *Clima organizacional:*

Uno de los elementos que definen el voluntariado moderno consiste en que, lejos de ir por libre, los voluntarios actúan de forma organizada, coordinados por una entidad que les acoge, orienta, estimula... o, como sucede en otros casos, porque ellos mismos se han dado una estructura, constituyéndose legalmente como entidad jurídica.

En todo caso, el voluntariado moderno se caracteriza por la organización y esto quiere decir que las actuaciones de los voluntarios, las formas de organizar y prestar los servicios, de evaluar, etc. se ven enmarcadas en un contexto de relaciones humanas que constituyen lo que se conoce como “clima organizacional”.

En este sentido se ha querido conocer el punto de vista de los propios voluntarios en torno a esta cuestión que muchas veces pasa desapercibida en las organizaciones de voluntariado pero que tiene gran importancia en cuanto que alimentan o enfrían las motivaciones que posibilitan la perseverancia de las personas voluntarias.

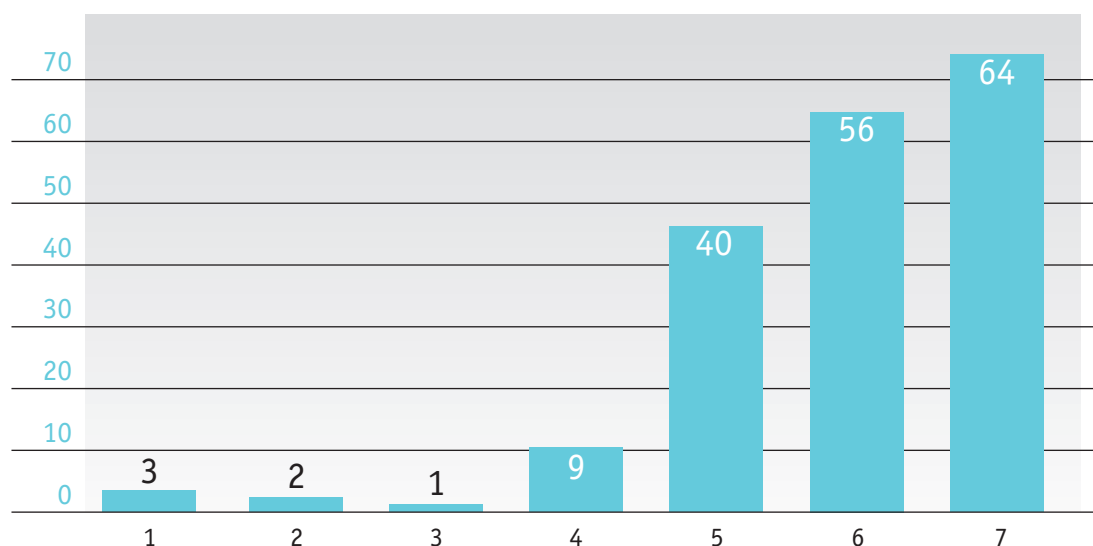
La información se ha agrupado en tres grupos de contenidos.

En primer lugar, veremos los relacionados con el grupo o dimensión del “**compromiso/inclusión**”. Las alternativas ofrecidas en el estudio han sido las siguientes:

- 1) “Hay un clima de cohesión y de espíritu de equipo” (3)
- 2) “Todo el mundo se implica en las discusiones” (2)
- 3) “Todo el mundo participa en la toma de decisiones sobre políticas y acciones a seguir” (1)
- 4) “Se es tolerante con las diferencias y desacuerdos” (9)
- 5) “Se emplean las habilidades de todas las personas” (40)

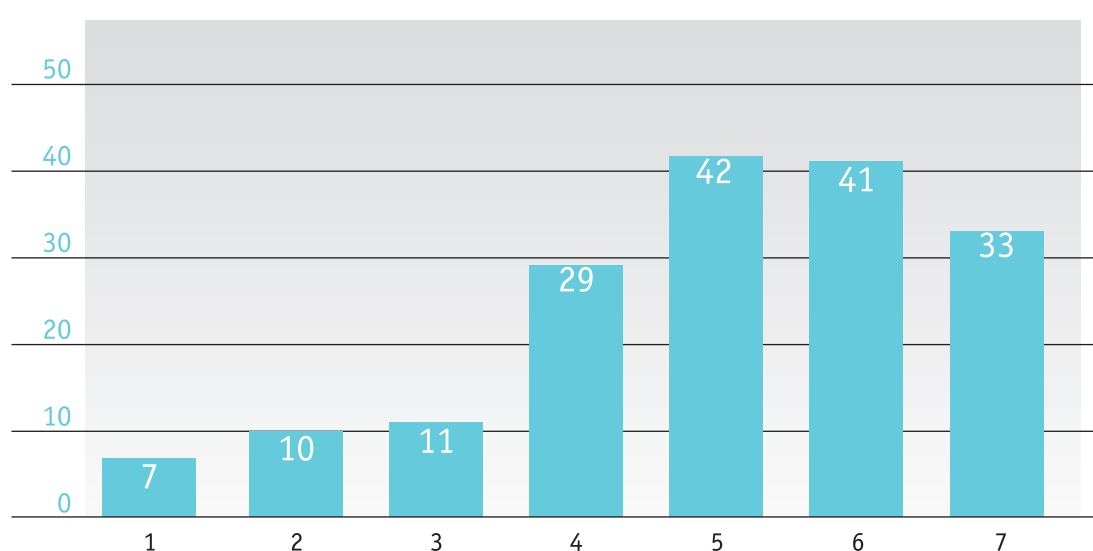
El resultado de elecciones de los sujetos ante esta pregunta se refleja en la tabla siguiente. La escala de valoración va de 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo):

Gráfico 42: Valoración de clima de cohesión de espíritu de equipo



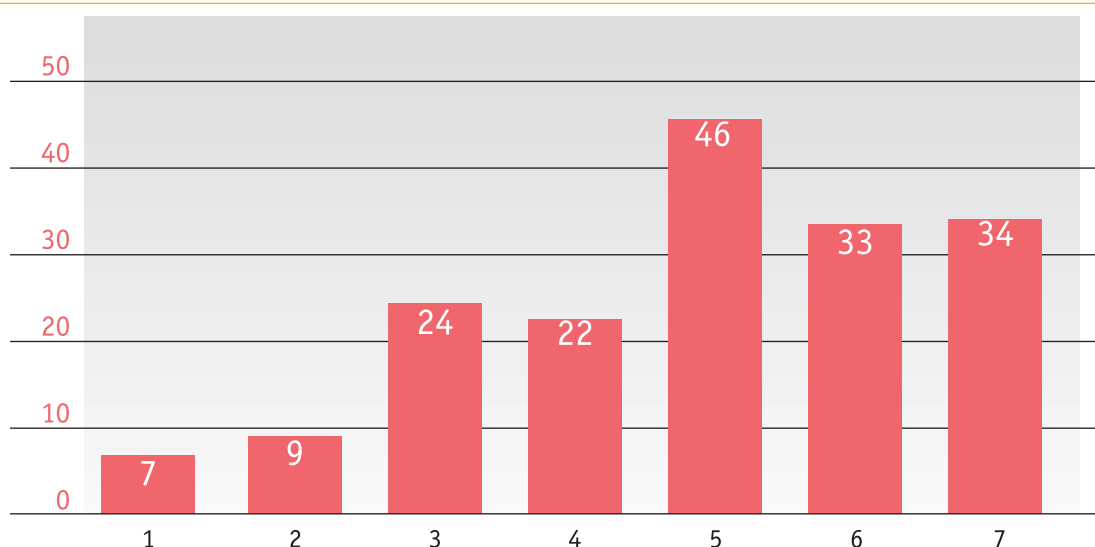
La opinión de los entrevistados respecto a la implicación en las discusiones, se aprecia en la siguiente gráfica, viéndose totalmente concentrada en las opciones consideradas positivas, lo que denota que consideran que las actividades se realizan en un ambiente de equipo.

Gráfico 43: Todo el mundo se implica en las discusiones



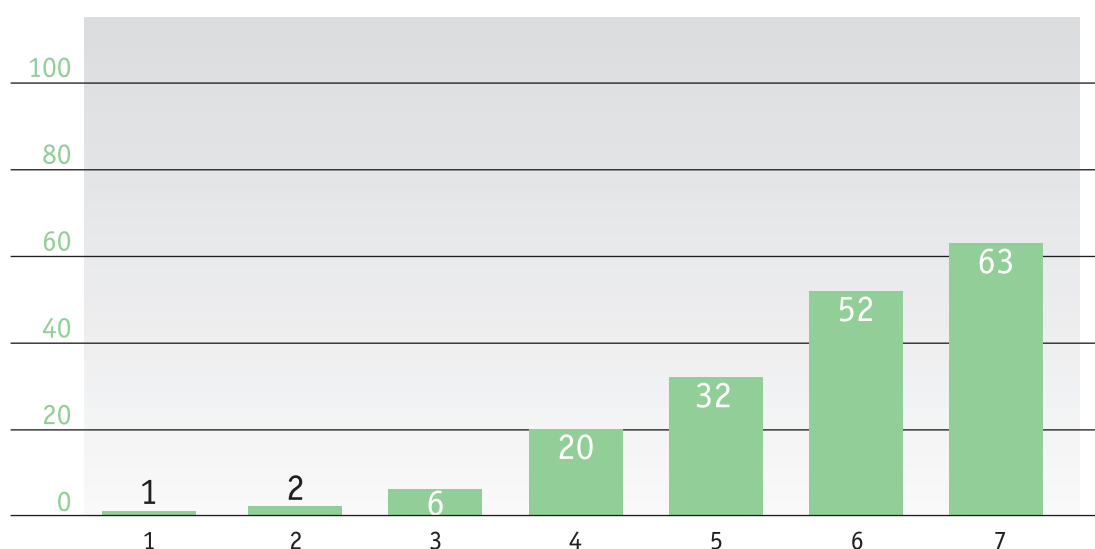
La opinión en lo relacionado con la participación activa en los debates (discusiones) sobre los temas que se abordan, no aparece una coincidencia tan clara como en la pregunta anterior, aunque hay una mayoría importante que aprecia una alta participación.

Gráfico 44: Todo el mundo participa en la toma de decisiones sobre políticas a seguir



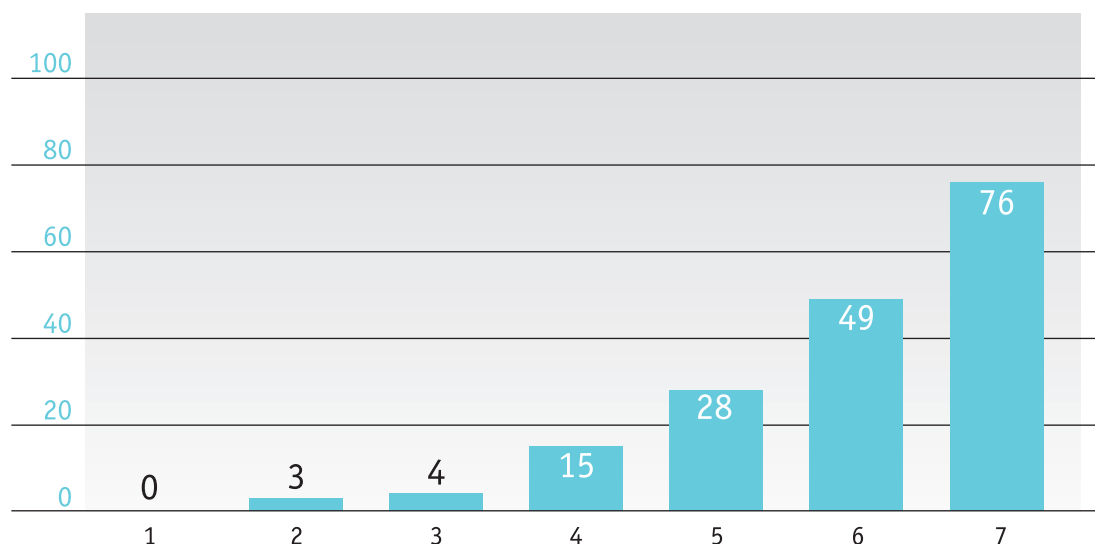
El contenido de la siguiente pregunta sobre tolerancia con las diferencias y desacuerdos, afecta a la dimensión que podríamos llamar “estratégica” de cada entidad y ésta suele ser una misión reservada a los directivos de las entidades, aunque a veces esas decisiones de importancia puedan ser refrendadas en los máximos órganos de participación como son las asambleas generales. En todo caso las opiniones están aquí más divididas, cosa que no es de extrañar por lo que acabamos de explicar, si bien es cierto que la más de la mitad se concentran en las opciones del acuerdo con el enunciado de la pregunta.

Gráfico 45: Se es tolerante con las diferencias y desacuerdos



En la representación gráfica son muy claros los resultados. Hay acuerdo mayoritario con el enunciado tanto de la pregunta anterior como de la siguiente.

Gráfico 46: Se emplean habilidades de todas las personas

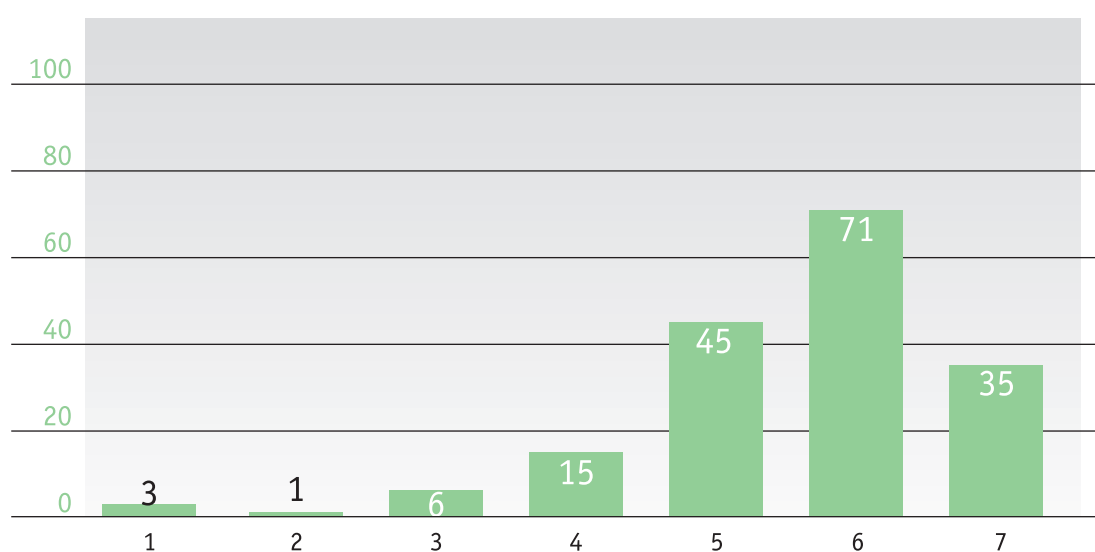


En segundo lugar, se expresan los enunciados relacionados con el grupo o dimensión del **“centralidad en la tarea”**. Las alternativas ofrecidas en el estudio han sido las siguientes:

- 1) “Se cumplen todos los objetivos que se han programado” (3)
- 2) “Es desorganizada e ineficiente” (1)
- 3) “Se necesita una estructura más formal” (6)
- 4) “La presidencia no ejerce suficiente control” (15)
- 5) “Se habla demasiado y se hace muy poco” (45)

La escala de valoración va de 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo):

Gráfico 47: Se cumplen todos los objetivos que se han programado



Las contestaciones a las cuestiones sometidas hasta ahora a la consideración de los sujetos, han tenido una tendencia general de valoración positiva. Parece demostrado que cuando se presentan los ítems muy genéricos y redactados de forma que todos parecen sugerir respuestas en la misma dirección, los sujetos, independientemente del contenido del ítem, tienden a estar de acuerdo.

Es posible que en determinadas preguntas los sujetos tiendan a emitir una respuesta que podríamos llamar “socialmente aceptable” por estar en consonancia con lo que se puede entender como correcto, por ejemplo, al preguntar si “se es tolerante con las diferencias y desacuerdos”.

Para evitar este efecto, a la hora de elaborar las preguntas y los ítems, se ha hecho una redacción tanto en el sentido positivo como en el negativo, de forma que las respuestas positivas hacia los aspectos evaluados no siempre se manifestaran mostrando acuerdo con la redacción de la pregunta, sino que unas veces fuera así y otras tuviera que ser mostrando desacuerdo. De esta forma se evita, por ejemplo, que los sujetos contestaran por inercia en las opciones que indican mucho o bastante acuerdo, porque la respuesta positiva no siempre está en las opciones del acuerdo sino que en unas lo está en el área del acuerdo y otras en la del desacuerdo.

Las cuatro preguntas que se presentan a continuación tienen el fin de contrastar y controlar indirectamente la veracidad de las respuestas. Los datos confirman y refuerzan los resultados de las preguntas anteriores porque los sujetos contestan ahora mayoritariamente en el área del desacuerdo con los enunciados de las preguntas.

Y en tercer lugar, se presentan las cuestiones relacionadas con el grupo o dimensión del “**compromiso**”. Las alternativas ofrecidas en el estudio han sido las siguientes:

- 1) “Me interesa el futuro de la asociación”
- 2) “Estoy orgulloso/a de decir a otras personas que estoy aquí”
- 3) “Me siento muy comprometido con esta entidad”
- 4) “Me siento orgulloso/a de los logros conseguidos”

| Valoración | La tarea es desorganizada e ineficiente | Se necesita una estructura más formal | La presidencia no ejerce suficiente control | Se habla demasiado y se hace muy poco |
|------------|-----------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|
| 1          | 106                                     | 75                                    | 89                                          | <b>93</b>                             |
| 2          | 30                                      | 28                                    | 21                                          | <b>28</b>                             |
| 3          | 5                                       | 15                                    | 5                                           | <b>11</b>                             |
| 4          | 5                                       | 7                                     | 9                                           | <b>8</b>                              |
| 5          | 13                                      | 22                                    | 14                                          | <b>10</b>                             |
| 6          | 5                                       | 13                                    | 13                                          | <b>15</b>                             |
| 7          | 7                                       | 9                                     | 16                                          | 5                                     |

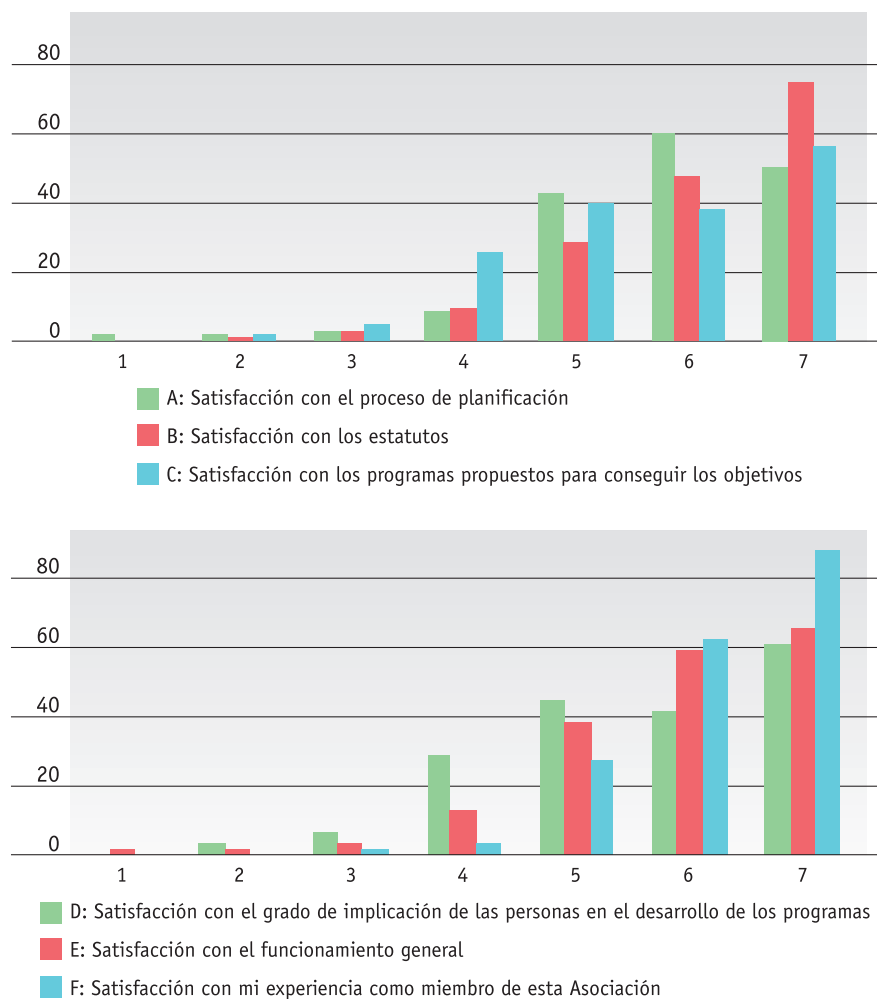
La escala de valoración va de 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Como se puede observar existe un alto nivel de identificación, implicación y compromiso de los sujetos respecto a sus entidades.

Para terminar este apartado del “clima organizacional”, parece oportuno tantear el **grado de satisfacción con diferentes aspectos de la organización**. Así, se han considerado las siguientes cuestiones:

- 1) “Satisfacción con el proceso de planificación”
- 2) “Satisfacción con los estatutos”
- 3) “Satisfacción con los programas propuestos para conseguir los objetivos”
- 4) “Satisfacción con el grado de implicación de las personas en el desarrollo de los programas que se llevan a cabo”
- 5) “Satisfacción con el funcionamiento general”
- 6) “Satisfacción con mi experiencia como miembro de esta asociación”

La escala de valoración va de 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo):

Gráfico 48: Se cumplen todos los objetivos que se han programado





Como vemos en el gráfico, la valoración más alta es los programas propuestos para conseguir los objetivos de la entidad y que los voluntarios están satisfechos con su experiencia en ella. En su mayoría el voluntariado está contento con la forma de participación y como se lleva a cabo la participación.

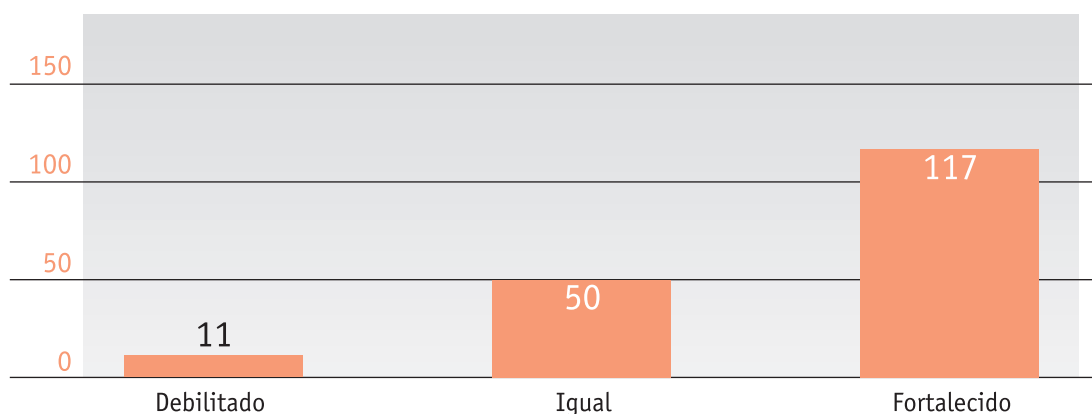
Los resultados no admiten duda. El posicionamiento de los sujetos encuestados es de una evidente satisfacción con las distintas cuestiones que se han sometido a su consideración y que están relacionadas con el funcionamiento de sus respectivas organizaciones.

### ***Influencia percibida:***

Se ha preguntado a los voluntarios sobre si *“creen que en general, su asociación se ha debilitado, si ha permanecido igual o si se ha fortalecido durante los últimos doce meses”*. Y los resultados son los siguientes:



Gráfico 49: Se cumplen todos los objetivos que se han programado

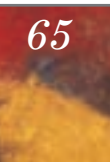


### ***Intenciones de continuidad:***

Y ya para terminar el análisis de resultados referido a los voluntarios, es necesario atender a una cuestión importante como es la intencionalidad de permanencia en el voluntariado.

Una de las cuestiones que ha traído consigo el notable incremento de la participación ciudadana en el voluntariado, ha sido la vivencia de solidaridad pasajera, bastante frecuente entre jóvenes que aprovechan sus vacaciones veraniegas para “vivir experiencias” de solidaridad, a veces incluso en otros países.

Sin presentar un posicionamiento en contra de tales experiencias porque todo acercamiento a la solidaridad, si está bien organizado y se ajusta a los principios altruistas del voluntariado, sólo puede tener consecuencias positivas, no obstante hay que reconocer que algunas de estas aventuras veraniegas no pasan de ser eso, un curioso e interesante ramillete de anécdotas y recuerdos para alimentar los comentarios en el reencuentro con las amistades a la vuelta del período estival.



Un análisis de las intenciones de continuidad, como voluntarios, de los sujetos encuestados, ajustadas a las siguientes cuestiones, se presenta a continuación:

- 1) “Continuaré como voluntario/a los próximos 6 meses”
- 2) “Continuaré como voluntario/a durante al menos 1 año más”
- 3) “Seguiré como voluntario/a durante al menos 3 años más”
- 4) “Por lo menos continuaré como voluntario/a por 5 años más”
- 5) “Continuaré como voluntario/a en algún otro sitio”

La escala de valoración va de 1 (nada de acuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo):

| Valoración                                        | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7   |
|---------------------------------------------------|----|----|----|----|----|----|-----|
| Continuaré como voluntario/a los próximos 6 meses | 13 | 2  | 2  | 4  | 12 | 23 | 108 |
| Seguiré como voluntario/a al menos 1 año más      | 9  | 2  | 6  | 8  | 17 | 23 | 89  |
| Seguiré como voluntario/a al menos 3 años más     | 13 | 5  | 6  | 19 | 19 | 26 | 61  |
| Seguiré como voluntario/a por 5 años más          | 13 | 7  | 14 | 12 | 15 | 17 | 75  |
| Continuaré como voluntario/a en algún otro sitio  | 45 | 15 | 9  | 13 | 18 | 12 | 40  |

Como podemos observar los voluntarios, en su mayoría, tienen pensado ser voluntarios a corto plazo. Pero también cabe destacar que un alto porcentaje han respondido que seguirían entre uno y tres años, por lo que comprobamos que hay un gran número de voluntarios comprometidos con la organización.

Esta última cuestión plantea dos datos a destacar:

En primer lugar la decidida intención de continuar en el voluntariado, una intención menos potente en la medida en que la previsión en el plazo de continuidad se hace más largo, incluso en la perspectiva de continuar durante más de 5 años, el porcentaje de los que afirman estar dispuestos es del 70 % frente a la otra posibilidad, dejarlo, que apenas supera el 21 %.

En segundo lugar, la disposición a cambiar de lugar, se supone que de entidad, donde seguir ejerciendo el voluntariado. El porcentaje de los que están de acuerdo y en desacuerdo ante el enunciado “continuaré en algún otro sitio” es prácticamente idéntico, el 45 % lo que parece indicar que hay tantos sujetos dispuestos o que piensan continuar en la misma entidad como los que piensan cambiar. Este es un dato curioso que contrasta con los que hemos visto en el apartado “clima organizacional” en los que reiteradamente se veía un fuerte sentido de pertenencia e identificación con su asociación.





## 5. *Discusión y Conclusiones*

El voluntariado es un fenómeno emergente desde hace ya un par de décadas, que merece ser estudiado con mayor profundidad y rigor, no sólo par hacer análisis descriptivos de su estructura, también para sacar conclusiones interesantes sobre su funcionamiento y adecuación a los principios de la solidaridad organizada.

Con el período transcurrido desde que la Ley Estatal y la Ley Andaluza del Voluntariado vieran la luz, y con la divulgación realizada en estos últimos años en relación con las formas de organización del voluntariado y los requisitos legales, sorprende que el porcentaje de voluntarios que no suscriben compromiso con la entidad a la que pertenece sea mayor que los que lo firman, por eso se debería hacer un esfuerzo especial para que todas las entidades tomaran conciencia de cumplir con los requisitos legales mínimos, tanto en el caso del compromiso como en suscribir la póliza de seguro, según el requerimiento legal o la formación a la que los voluntarios tienen derecho y las organizaciones el deber de facilitarla.

En este sentido, cabe profundizar un poco más en la formación en cuyo los datos nos informan de dos cuestiones: en primer lugar un déficit formativo y en segundo lugar un desequilibrio en cuanto

a los contenidos. Déficit porque todavía hay casi un 30 % de organizaciones que reconocen no tener prevista la formación de sus voluntarios. Y desequilibrio porque de la, todavía escasa formación, ésta se polariza más en el campo de actuación -el hacer- que en los principios del movimiento voluntario -el ser- y este desequilibrio está en la base de algunas de las lagunas que presenta hoy el voluntariado.

Es posible que sea necesario revisar el contenido de la formación porque, a pesar de que una mayoría muy significativa de voluntarios afirma haber recibido formación, los datos aportan un llamativo contrasentido en cuanto que los sujetos identifican como propias tanto las motivaciones “compatibles” con el voluntariado como otras “ajenas” que nada tienen que ver con planteamientos altruistas.

Algo parecido sucede con el procedimiento de selección de los voluntarios en el que destaca una ausencia generalizada de aplicación de criterios para la admisión.

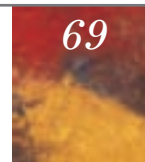
**El voluntariado** es un fenómeno emergente, desde hace ya un par de décadas, que **merece ser estudiado con mayor profundidad** y rigor, no sólo para hacer análisis descriptivos de su estructura, también para sacar conclusiones interesantes sobre su funcionamiento y adecuación a los principios de la solidaridad organizada.

Durante el período transcurrido desde la aprobación de la Ley Estatal y de la Ley Andaluza del Voluntariado, se ha producido un incremento considerable del interés por el voluntariado que se ha hecho evidente en la aparición de numerosos grupos, con desigual nivel de organización.

A pesar de la divulgación realizada en estos últimos años en relación con las formas de organización, sorprende el alto porcentaje de voluntarios y de entidades que siguen actuando desde la buena voluntad, ajenas -total o parcialmente- a los requerimientos legales, como se ha podido comprobar en las cuestiones que referimos a continuación.

Un primer apartado susceptible de mejora es el de la **captación y selección de los voluntarios**. Aunque el 74 % de las entidades hacen actividades de captación, no se deduce del estudio que sea una captación dirigida hacia el perfil de voluntario que necesita cada entidad. La forma de captación más utilizada -con diferencia sobre las demás- es la información del “boca a boca”, de los propios voluntarios, seguida -ya a mucha distancia- de personas más o menos vinculadas a la organización, que invitan a otras a colaborar. Por otra parte, el 62 % de las organizaciones no hacen selección de voluntarios.

Por tanto, el sistema real de captación podría responder a un razonamiento con una secuencia parecida a ésta: “sería bueno para esta entidad contar con la colaboración de voluntarios; invitamos al voluntariado; aceptamos a las personas que quieran colaborar”.



Algo parecido sucede con el procedimiento de selección de los voluntarios en el que destaca una ausencia generalizada de aplicación de criterios para la admisión.

En segundo lugar, casi la mitad de las entidades **(45%) no tienen registro de voluntarios**, lo cual significa una limitación para gestionar correctamente a los voluntarios y los servicios que realizan, en cuanto el grupo comience a ser un poco numeroso.

Más de la mitad, el **55% no firman el compromiso** entre el voluntario y la entidad que le acoge, y parece que tampoco tienen otro tipo de documento que recoja las características y condiciones de incorporación de voluntarios a la entidad.

A pesar del requerimiento legal, el **54% no tiene seguro** que proteja a la entidad y a los voluntarios de cuestiones derivadas de la responsabilidad civil o de accidentes.

Teniendo en cuenta las tres cuestiones anteriores -registro, compromiso y seguro- se infiere la desprotección jurídica mutua tanto de los voluntarios respecto a la entidad como de esta frente a los voluntarios. Si la entidad no tiene evidencia documental de quiénes son sus voluntarios ni los voluntarios pueden acreditar su condición, sus actos quedan ajenos a la ley en todo cuanto pueda suceder.

Otro capítulo importante es el referido a la **formación**, que sigue siendo **escasa y sesgada**: resulta escasa porque aún existe casi un 30 % de entidades que afirma no tener planes de formación para sus voluntarios, pero analizando el contenido de la misma, se puede decir que es sesgada porque la mayor parte (88 %) versa sobre el campo o campos de actuación de los voluntarios, frente a un 34 % que se centra en los principios del voluntariado.

Es necesario **revisar el contenido de la formación** porque, a pesar de que una mayoría muy significativa de voluntarios afirma haber recibido formación, los datos aportan un llamativo contrasentido en cuanto que los sujetos identifican como propias tanto las motivaciones “compatibles” (50 %) con el voluntariado como otras “ajenas” (otro 50 %) que nada tienen que ver 72 con planteamientos altruistas o que si están presentes, deberían tener un lugar más secundario en las motivaciones.

La experiencia nos hace afirmar que todo voluntario debe saber en primer lugar qué es el voluntariado, en qué consiste ser voluntario, cuales son los campos de actuación donde se puede actuar y como debe estar organizado el voluntariado, esto es el “ser” del voluntario. Después se deben abordar los contenidos propios del campo de actuación, esto es, el “hacer”, porque no es lo mismo trabajar con infancia, en salud, en pro de los derechos humanos o el medio ambiente.

Sin embargo, buena parte de la confusión existente y de las críticas razonables que se hacen al voluntariado pueden estar motivadas por la falta de formación de los voluntarios, no tanto sobre el contenido de sus distintas actividades -el “hacer”- como por las dudas de identidad -el “ser”- que genera



la falta de formación. Es justo reconocer que desde el voluntariado se realizan a veces actuaciones que deberían ser realizadas por profesionales, o que interfieren la labor de éstos.

Existen jóvenes desencantados de las organizaciones en las que participan, e incluso se sienten utilizados como mano de obra barata, y otros que lo que realmente esperan del voluntariado es que les sirva de puente para conseguir un futuro puesto de trabajo.

Entendemos que muchos de estos problemas y críticas disminuirían si la persona voluntaria recibiera una formación básica inicialmente, y después una formación específica. La primera referida a los principios y objetivos del voluntariado, el papel del voluntariado en la sociedad, las características de los voluntarios, los derechos y deberes, la relación entre voluntarios y profesionales, formas de organización, motivaciones, etc. Y más adelante la formación específica sobre el campo de actuación propio de cada entidad.

Entendemos que algunas entidades tengan dificultad o carezcan de recursos para organizar esta formación. A modo de sugerencia, cabe plantear, la formación de los voluntarios como una expresión del trabajo en red.

Una solución sería la posibilidad de organizar la formación básica –sobre el “ser”- para voluntarios de distintas entidades, en cursos comunes impartidos varias veces al año, dejando la formación específica –“hacer”- bajo la responsabilidad de cada entidad. Las entidades de voluntariado deberían animar a los voluntarios –en base al requerimiento de la ley- que participaran en este tipo de cursos. Así se conseguiría mejorar el nivel de competencias de los voluntarios.

Otro de los aspectos que llama la atención en el estudio es la **alta participación de los voluntarios en actividades de gestión de las asociaciones**: tres de las cuatro actividades más realizadas por los voluntarios –“cotidianamente” o “con asiduidad”- son, en este orden: “tareas administrativas y de organización” (58 %), “participación en diseño de proyectos” (49 %) y “tareas de comunicación y captación de fondos” (52 %). Del mismo modo, en una escala de 1 a 10, el 73 % se ubican entre el 6 y el 10 afirmando su grado de participación en la “toma de decisiones de la organización”, o el grado de “satisfacción con los estatutos” de la entidad (sobre una escala de 1 a 7, el 92% puntúan entre el 5 y el 7).

Estos datos nos hacen pensar que buena parte de las personas que han contestado al cuestionario son miembros de las juntas directivas de las entidades y no se corresponden por tanto con la imagen que se tiene habitualmente del voluntario de base que se ofrece a colaborar en una entidad.

En la actualidad las distintas administraciones dan apoyo de diferente forma al movimiento asociativo, por lo que no es difícil contar con los recursos necesarios para que la acción voluntaria funcione adecuadamente, sobre todo con lo que respecta a la formación y a los requisitos legales (seguro, transporte...).

Sin embargo si las entidades tienen a su alcance los recursos necesarios, habría que preguntarse porqué de la discrepancia entre lo que debía ser y lo que de hecho es la organización real del voluntariado en las zonas rurales, sobre todo en los aspectos concretos que hemos visto, referidos al registro, compromiso, formación, motivaciones, etc.

La explicación de todo esto habría que buscarla en cada una de las entidades, pero podríamos señalar como posibles causas las siguientes:

**Idea muy general del voluntariado.** Tanto en la población en general como en los responsables de organizaciones de voluntariado existe una idea muy común de que voluntariado es todo aquello que se hace para mejorar la sociedad sin percibir remuneración alguna. Y ese es un concepto que necesariamente llevará a errores al concretar cualquier tipo de voluntariado.

**Falta de formación.** Como hemos analizado, la formación actual parece escasa y sesgada. La formación de los voluntarios debe reforzar más los contenidos de lo que hemos llamado el “ser” de los voluntarios, Con ello se conseguiría disminuir la confusión, principalmente en lo que se refiere a las motivaciones.

En todo caso, dejamos constancia del alto valor social que supone el movimiento asociativo en Andalucía. El crecimiento de asociaciones en un amplio abanico de campos de actuación, especialmente en las dos últimas décadas, significa un enriquecimiento para la sociedad, que hay que valorar tanto por lo que significa de expresión real de participación democrática de la sociedad civil, como por los recursos y respuestas sociales a necesidades y problemas de los ciudadanos. Son una vía alternativa y complementaria a los servicios estructurados con los que cuenta la sociedad, que la misma sociedad debe reconocer y potenciar.

## Conclusiones

### *El perfil de las entidades de voluntariado de ámbito rural*

El movimiento asociativo de ámbito rural ha tomado cuerpo de manera formal recientemente, es decir, se constituye como un voluntariado relativamente emergente, ya que el 46% de las asociaciones consultadas tiene una antigüedad máxima de 10 años.

Las iniciativas de voluntariado se desarrollan fundamentalmente en el área social (30%), siendo la distribución de los colectivos destinatarios de los programas más variada ya que oscilan entre el 14,02% y el 11,34% los siguientes grupos: personas con discapacidad, la población en general (programas integrales), mujeres, personas mayores, población juvenil e infantil.



La pertenencia a redes es otro factor determinante del grado de vertebración del tejido asociativo. Al respecto, cabe señalar que un 66% de las entidades consultadas manifiesta su afiliación a algún tipo de entidad supraasociativa. No obstante, la mayoría de las entidades enumeran entre 1 y 5 a las entidades con las que colabora de manera activa.

El tamaño y composición de las organizaciones se distribuye conforme a un promedio en el que no existen personas contratadas (44%), mantienen entre 10 y 50 personas voluntarias colaborando en sus programas (51,13%) y cuentan con una base de más de 50 personas socias (73,38%)

Las entidades participantes financian sus iniciativas a través de la colaboración de entidades públicas y la cuota de participación de las personas socias, seguida de donaciones de particulares.

### ***La gestión del voluntariado por parte de las asociaciones***

La firma de un compromiso de colaboración entre las entidades y las personas voluntarias es práctica común en un 45% de las entidades, mientras que el 46% de las entidades tienen suscrita una póliza de seguro.

Algo más de la mitad de las entidades (55%) disponen de algún sistema de gestión interna del voluntariado, y la mayoría (71%) ofrecen algún recurso formativo al voluntariado, si bien esta formación se orienta fundamentalmente hacia aspectos básicos y generalistas en el ejercicio de la acción voluntaria, esto es, (1) Ley del Voluntariado – 74%; (2) Derechos y deberes del voluntariado – 73%; (3) Técnicas y habilidades sociales – 67%. Mientras que la formación específica (aquellas que atiende competencias y conocimientos propios del sector de intervención de los programas de voluntariado) es promovida por parte de un 36% de las entidades consultadas.

En lo relativo a las estrategias de difusión de oportunidades de participación a potenciales personas voluntarias, las entidades se apoyan en la difusión que realiza el propio voluntariado, esto es, el boca a boca (61%), además del contacto con otras entidades y/o derivación de diferentes servicios (42%) Además, mayoritariamente (62%), las entidades no realizan actividades de selección de personas voluntarias, si bien la entrevista es la técnica más empleada (28%) No obstante, en el momento de asignar el perfil de la persona voluntaria, el valor más repetido es el del análisis de las capacidades, habilidades y conocimientos, seguido de los intereses personales y la disponibilidad.

La participación del voluntariado en la toma de decisiones de la organización presenta valores que oscilan entre una valoración de 1 a 10 puntos. Las asociaciones consultadas expresan una alta participación del voluntariado en los asuntos de la entidad, ya que el 58% de las respuestas igualan o superan los 7 puntos. Idéntica información se obtiene a la hora de consultar la relevancia percibida por parte de las personas responsables de las organizaciones acerca del voluntariado y su contribución al



logro de las metas de la organización. Si bien en este caso el rango de valoraciones es mayor, ya que el voluntariado es valorado como sobresaliente en el 22% de los casos, pero como suspenso en el 18%.

Acerca de las expectativas que las personas responsables de las organizaciones atribuyen al movimiento de voluntariado, mayoritariamente (43%) percibe un moderado fortalecimiento. Aún más optimista es la valoración realizada acerca del último año de la asociación, en la que el 63% considera que la entidad se ha fortalecido en este periodo.

### ***El perfil del voluntariado en el ámbito rural***

- 69,7% son mujeres
- 42,4% tiene estudios universitarios
- Alrededor del 60% están trabajando. El 20% está en situación de desempleo
- Las personas casadas (48%) predominan ligeramente sobre las solteras (37,4%)
- El rango de horas que se dedican a la acción voluntaria es variable, si bien el 47% oscila entre 6 y 20 horas.

El voluntariado se percibe con alto grado de competencia para el ejercicio de las actividades, cuya clasificación responde a la siguiente distribución:

- 1.- Tareas administrativas y de organización
- 2.- Actividades de ocio y tiempo libre
- 3.- Participación en diseño de proyectos
- 4.- Tareas de comunicación y captación de fondos
- 5.- Actividades educativo-culturales

El 67% de las personas voluntarias recibe la formación en su propia entidad, que, a su vez, financia en un 68% los gastos derivados del transporte y materiales utilizados en las labores de voluntariado. El grado de competencia percibida por parte del voluntariado para el ejercicio de sus funciones es también alto.

Las motivaciones expresadas por las personas que colaboran con los programas de voluntariado son variables si bien destacan las siguientes razones: (1) para fomentar la transformación y la justicia social; (2) para adquirir experiencia y formación; y (3) por conciencia política y responsabilidad ciudadana.

Preguntadas por su intención de continuar, las personas voluntarias manifiestan claramente su propósito de continuar durante los próximos meses, si bien casi el 40% no descarta cambiar de entidad.

### ***Propuestas estratégicas para el análisis del tercer sector y el movimiento de voluntariado en Andalucía:***

A raíz de los hallazgos de este estudio preliminar, cabe señalar un conjunto de líneas de trabajo de enorme interés alrededor del fenómeno del voluntariado. Desde una perspectiva científica, continua suscitando un enorme debate los procesos complejos a través de los cuales las personas deciden implicarse en iniciativas solidarias. ¿Cuáles serían las claves que explican la permanencia del compromiso solidario expresados a través de la acción voluntaria organizada?

La complejidad del fenómeno requiere un planteamiento integral. Los factores individuales (disponibilidad de tiempo, personalidad, experiencia, motivaciones, etc.) parecen disfrutar de un papel importante, si bien se encuentran vinculados con otras dimensiones, cuales son la grupal y la social (esto es, los valores, creencias, problemas y necesidades de la comunidad) Esta relación entre persona-entorno, clave para el ejercicio de cualquier actividad social humana, también está presente en la acción voluntaria organizada, si bien se encuentra sentido en el contexto de la propia experiencia de voluntariado, es decir, un acercamiento integral al voluntariado pasa inexorablemente por el análisis de las características de la propia organización no gubernamental.

El programa de voluntariado en el que las personas participan contextualiza la relación de ayuda (y tiempo) prestada por la persona. Analizar las características en las que las entidades diseñan, gestionan y evalúan las iniciativas solidarias profundizará en las condiciones en las que el voluntariado desarrolla su actividad, al tiempo de sentar las bases para obtener evidencias acerca de los resultados de la acción voluntaria en las diferentes áreas de intervención, definidas en términos de impacto sobre las propias personas voluntarias, las organizaciones en las que colaboran y, por supuesto, sobre la calidad de vida de las personas, contextos y colectivos con los que participan, más aún si éstos se encuentran en circunstancias riesgo o vulnerabilidad.

Desde la óptica de la propia visión del movimiento asociativo, la heterogeneidad del voluntariado supone un reto, definido también en términos de movilización ciudadana. ¿Qué estrategias incrementan la implicación de la ciudadanía a favor de valores como la justicia social y la transformación ciudadana? ¿Cuáles son las características de las organizaciones que favorecen no sólo el inicio, sino también el mantenimiento en el tiempo del voluntariado? En la actualidad, diferentes iniciativas públicas y privadas tratan de ofrecer herramientas de cara a optimizar la gestión de la calidad de los programas de voluntariado, fortaleciendo la transparencia en la toma de decisiones interna, la rendición de cuentas públicas y la confianza pública en las asociaciones como un interlocutor legítimo en los asuntos de interés común. En este sentido, la gestión de los recursos de voluntariado no ha de pasar inadvertida en el conjunto del funcionamiento de la organización no gubernamental. Capacitar el liderazgo participativo y dotar de recursos para el ejercicio de estas competencias es tarea esencial en la construcción de una cultura participativa que facilite la implicación de la ciudadanía en aquellos asuntos que son de interés común.



## 6. Bibliografía

- Chacón Fuentes, F y Dávila de León, M.C. (2003) Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG's *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 19 (2) 159-179
- Clary, E.C., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Hauger, J. y Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Dalton, J. H., Elias, M. J., Wandersman, A. (2000) *Community psychology. Linking Individuals and communities*. Belmont, CA.: Wadsworth
- Dávila, M.C. y Chacón, F. (2003) Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizacionales en ONG's. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 19 (2).159-179.
- García Roca (1998) Recursos humanos y voluntariado social. En Martín González, A. (Coord) *Psicología Comunitaria: Fundamentos y aplicaciones*. Madrid: Síntesis

- Junta de Andalucía (2004) Estudio del Voluntariado Social en Andalucía. Sevilla: Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.
- López-Cabanas, M. y Chacón Fuentes, F. (1998) *Intervención psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo*. Madrid: Síntesis
- Maya Jariego, I., García, M. & Santolaya, F. J. (2007). *Estrategias de intervención psicosocial. Casos prácticos*. Madrid: Pirámide.
- McMillan B, Florin P, Stevenson J, Kerman B, Mitchell RE. (1995) Empowerment praxis in community coalitions. *American Journal of Community Psychology*, 23 (5):699-728.
- Navarro Yañez, Clemente J. y Pérez Boza, Esther (2003) *Las razones del voluntariado. Solidaridad organizada en las capitales andaluzas*. Sevilla: Consejería de Gobernación.
- Omoto, A.M. and Snyder, M. (1995): Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 68, Nº 4, 671-686.
- PNUD (2003) Voluntariado y Desarrollo. *Nociones esenciales*, 12. Disponible en: [[http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docs/old/pdf/2003/essentials\\_vol\\_sp.pdf](http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docs/old/pdf/2003/essentials_vol_sp.pdf)]
- Tavazza, L: (1995) El nuevo rol del voluntariado social. Madrid: Lumen
- Universidad Pablo de Olavide (2000) Formación en Voluntariado Social. Sevilla: Diputación de Sevilla.
- Vecina, M.L. y Chacón Fuentes, F. (2000) Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4,75-81W





## 7. Anexos

En el cuestionario dirigido a los responsables de las entidades, se realizó como pregunta abierta, sus propuestas para fortalecer el tejido asociativo en el ámbito rural y el movimiento de voluntariado andaluz. A continuación se transcriben literalmente cada una de sus respuestas:

001- Las asociaciones pequeñas no disponemos de muchos recursos económicos ni humanos, para poder dedicarnos a realizar campañas de captación de voluntariado, con pequeñas ayudas económicas las entidades podríamos hacer un esfuerzo y dedicar una parte para ello.

003- Hacer llegar las ayudas públicas de forma cómoda y asequible a las asociaciones en proyectos reales y ubicados en la comarca, no diseñados desde las consejerías de turno en despachos ubicados en capitales de provincia.

Disminuir la burocracia, sin disminuir el control sobre los fondos destinados a los proyectos.

005- Las asociaciones necesitan una mayor atención técnica, menos asistencialista, que les dote de herramientas para caminar con autonomía, sin dependencia de la AAPP: información, asesoría, formación...dirigida a mejorar el funcionamiento y gestión de las asociaciones.

009- Para fortalecer el tejido asociativo hay que mostrar apreciación de su trabajo por las autoridades locales particularmente en el ámbito rural donde todo el mundo se conoce, ello estimula la participación. Mas participación mas bienestar social.

La ayuda de las Autoridades Locales tiene que ser medida para que las asociaciones puedan preservar su autonomía.

011- Una mayor participación en la toma de decisiones de las administraciones públicas, mediante el desarrollo de la democracia participativa.

012- Programar cursos sobre gestión y organización de asociaciones. Organizar encuentros entre asociaciones y entidades de la misma comarca o provincia. Desarrollar actividades de agricultura ecológica, forestal y de impulso rural.

017- Que no todo se quede en palabras entre las distintas asociaciones. Dejar de pensar que el dinero es la base de todo lo que se puede hacer. Diálogo y comunicación entre las distintas asociaciones. Proyectos que impliquen a todas las asociaciones y a grupos informales de participación.

018- Realización de programas rurales que fortalezcan el tejido asociativo. Concesiones de ayudas materiales o económicas específicas para el ámbito rural. Separación entre el tejido asociativo y los ayuntamientos para fortalecer unas asociaciones independientes. Concesiones de ayudas anuales a cada asociación.

020- Mayores recursos para poder tener una técnica responsable del programa de voluntariado unas horas fijas todos los días. Curso de formación para los responsables del programa de voluntariado en asociaciones. Equipos de trabajo formado por técnicos con competencia en voluntariado donde compartir ideas, evaluar las actuaciones, etc. Aumentar el número de encuentros de voluntariado en el medio rural.

022- Mas apoyo por parte de las administraciones públicas pues carecemos de ánimo de lucro y no tenemos ingresos.

023- Formación continua. Convivencia. Conocimiento de proyectos. Participación activa en los proyectos.

025- Realizar cursos de voluntarios para profesionales para que estos puedan llevar a cabo programas de los voluntarios. Realizar jornadas con los voluntarios de diferentes organizaciones.

028- Creemos que la mejor manera de fortalecer el tejido asociativo es ofrecerles actividades que les hagan sentirse considerados por parte de la sociedad.

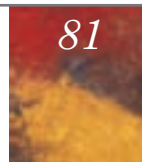
Desde nuestra modestia, nuestro principal objetivo ha sido aportarnos un poco de los estereotipo y tópicos y procurar que el mayor se sienta útil y necesario para la sociedad aportando sus vivencias y experiencias.

- 029- Ofrecer más información para ayudar en la captación de voluntarios. Mayor ayuda de la administración para lograr objetivos más fácilmente.
- 032- A nivel local debe de haber una coordinación de todo el voluntariado local y un mayor conocimiento de como funcionan el resto de asociaciones, ya que existe gran desconocimiento. Esto hará que se pueda desarrollar mejor el voluntariado y se podrán ubicar los voluntarios en las asociaciones según su formación y habilidades así como se tendrán en cuenta las características de la asociación.
- 033- La formación e iniciación al voluntariado en escuelas e institutos como parte del currículo escolar. La implicación de partidos políticos y agentes sociales entre sus bases y ámbito de actuación. La formación y práctica de voluntariado entre los alumnos universitarios y por iniciativa de la propia Universidad.
- 035- Divulgación del trabajo llevando a cabo en los distintos campos de la asociación. Fomento del compromiso social. Para obtener un voluntariado fortalecido y eficaz.
- 038- Concienciar a la juventud, para que sean voluntarios/as.
- 039- El voluntariado es muy importante pero hoy en día tenemos una sociedad muy materialista y poco tolerante.
- 044- Detectar las necesidades específicas de las entidades del entorno. Mejorar la formación de los miembros de las asociaciones, adaptándonos a las nuevas demandas sociales. Potenciar el trabajo en red entre las distintas asociaciones y también con la administración local. Buscar recursos nuevos y formulas de gestión y financiación.
- 045- Crear escuelas, talleres formativos para la juventud para ocupar un puesto de trabajo.
- 048- Dar cursos para que los jóvenes puedan integrarse en el movimiento del voluntariado y así puedan ayudar a las personas menos desfavorecidas. Más implicación de los poderes públicos, en residencias para mayores, en viviendas para los jóvenes, protección para las mujeres maltratadas, protección del medio ambiente.
- 049- Formación continua y reciclaje de forma que se motive a los voluntarios en el ejercicio de su valor.
- 050- El tejido Asociativo en el Ámbito rural, podemos afirmar que, en las poblaciones pequeñas y rurales, es donde tenemos el mayor índice de donantes, por cada mil habitantes, suelen tener un alto nivel de Responsabilidad Social. Pero, ojo, el voluntario ya no es el tonto del pueblo, de ahí que se le deben de reconocer públicamente las distinciones a la solidaridad y concedérselas.



- 051- Contar con más recursos para la formación del voluntario y de difusión de la labor.
- 052- Encuentros de “puertas abiertas”. Invitar a los talleres a los no socios. Cafés-tertulia. Encuentros con otras asociaciones, compartir ideas, actividades lúdicas, campañas de sensibilización. Nos necesitamos las asociaciones para lograr y mejorar el nivel de convivencia y obtener la meta propuesta.
- 053- Las propuestas o peticiones que venimos haciendo a los Ayuntamientos a los que pertenece el Poblado Minero del Guindo son: abastecimiento de agua potable-recuperación y acondicionamiento de vías públicos para la práctica de senderismo y aumentar la vigilancia, para que la vida en el medio rural no sea un sacrificio.
- 055- Formación para voluntarios/as. Que los cursos se adapten verdaderamente a las necesidades de los voluntarios y a la entidad en la que participan.
- 057- Publicidad, reuniones explicativas, sondeos para la captación de personas voluntarias.
- 059- El personal voluntario pasa por la sensibilización e información de la sociedad, si esta no se lleva a cabo difícilmente pueden mantenerse o comprometerse a su labor. Es por ello que principalmente el personal voluntario, suele ser familiar o usuario indirecto de cualquier organización.
- 060- Apoyo mas intenso a las entidades asociativas. Más ayuda económica para la promoción de actuaciones de voluntariado y para el mantenimiento de las asociaciones. Más promoción d las acciones de voluntariado.
- 062- Es muy importante la participación ciudadana en las decisiones y proyectos del ayuntamiento. Se debe mantener y fortalecer la información y comunicación entre los vecinos utilizando todos los medios. Hay que desarrollar actividades que sean propuestas por los vecinos.
- 063- Creemos que lo que mas fortalecería el tejido es saberse muy apoyados por las administraciones públicas tanto por el ámbito monetario como por el de la valoración de nuestro trabajo absolutamente voluntario.
- 064- Más implicación de las indiferentes administraciones.
- 065- Estar más pendiente de donde va a parar las subvenciones porque el voluntario no las recibe, por lo menos en la nuestra.
- 066- Que el perfil del voluntario sea reconocido a la hora de un trabajo social, oposiciones, bolsa de trabajo,...

Que se realicen encuentros y paneles de experiencias con diferentes asociaciones de la misma índole.



067- Apoyo y seguimiento de las instituciones públicas comenzando por Ayuntamiento, Diputaciones y Junta de Andalucía.

Valoración del Voluntariado en los procesos de acceso a empleo público o privado.

Apoyo al voluntariado con incentivos sociales y económicos.

069- Más acercamiento de la administración al voluntariado y facilitar a pequeños grupos asociativos la multitud de burocracia para el desarrollo de actividades.

071- Dentro del tema del voluntariado, las personas se adaptan a unos temas concretos y otros principalmente los jóvenes son de un mérito extraordinario.

072- En el ámbito rural de entrada la persona es noble y participativa lo largo de los años observamos que posiblemente están faltos de formación, pero cuando se han informado suelen ser constantes en sus periódicas donaciones. Quizás algo interesados.

El voluntario no tiene porque ser tonto pues en esta labor todos sabemos que, institucionalmente cuando la persona ha superado un número de donaciones le corresponde la distinción a su generosidad, en el caso, sin duda, es muy difícil superarlas, dicha distinción corresponde conocerla a la Consejería d Salud de su propia Comunidad Autónoma.

Cuando al donante se da cuenta de que le han escamoteado, su distinción, corremos el riesgo de perderlo en las asociaciones, se está dando en Granada y Sevilla.

El donante da mucho a la sociedad, pero a veces es poco reconocido por esta.

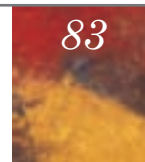
075- Más recursos económicos, para poder cubrir gastos de voluntarios como desplazamientos...

Mayor consideración por parte de las corporaciones locales hacia la labor de estas asociaciones.

076- Motivación del voluntariado en los jóvenes, con carácter de permanencia, o al menos compromiso para poder llevar a cabo los programas de actividades que a largo plazo se realicen. El trabajo que realizamos en el municipio es desarrollado por voluntarios con una edad por encima de la media y con muchas vinculaciones con la enfermedad, pero poca implicación de gente joven, no quieren responsabilidad y sin espíritu solidario.

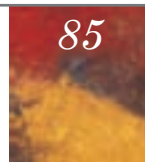
077- Más encuentros entre voluntarios. Más presupuesto para temas de voluntariado. Más formación para técnicos que llevan el tema de voluntariado. Personal técnico específico contratado, no técnico para otras tareas y añadido fuera de su jornada laboral. Mejor concienciación, valoración del ocio y tiempo libre de directivos como gerentes, como de la familia. Más intercambio de experiencia con otros técnicos de asociaciones.

- 079- Mayor reconocimiento por parte de las Entidades Públicas.
- 082- Mayor compromiso de las entidades públicas.
- 083- Que el voluntariado estuviese recompensado económicamente de algún modo, por ejemplo que existiera algún tipo de remuneración o contrato para gente joven sin empleo y con una preparación buena, que al mismo tiempo serios útiles a las asociaciones. Les pudiese servir a ellos de experiencia laboral. Con esto fortaleceríamos el tejido voluntario de las asociaciones.
- 084- Ayudas desde el sector público mas operativas, con trámites menos burocráticos, menos trabas desde la administración y coherencia. Apoyo institucional para la difusión de la labor voluntaria.
- 086- Aquí las personas van por libre y son muy pocos los familiares de las personas afectadas con depresión, ansiedad, miedos, fobias, etc. Las que se comprometen a ayudar.
- 087- Valorar la figura del voluntario con premios o cualquier tipo de reconocimiento. Informar y formar sobre el asociacionismo y el voluntariado. Motivar a los jóvenes en el papel solidario que pueden desempeñar en la sociedad.
- 088- Trabajar con grupos pequeños de voluntarios realmente responsables para formarlas y que formen a otros a su vez. A los talleres con voluntarios es muy importante dejarles sus experiencias y profundizar en los temas, al igual que elaboran planes de acción.
- 090- Apostar de verdad por la participación ciudadana. Hacer referéndum a los niveles locales, comarcal, autonómico. Que se cumplan las leyes.
- 092- Facilitar la movilización de los asociados. Agente dinamizador en las comunidades rurales por pequeñas que estas sean.
- 093- Fortalecer las plataformas provinciales de voluntariado. Crear bolsas de voluntarios en Internet. Cursos on line, voluntarios con mayor número y difusión.
- 094- Favorecer e conocimiento de lo que existe. Favorecer los medios y recursos económicos para que el voluntario estuviera cubierto en sus necesidades de formación y transporte. Conocer y poner en contacto la entidad con los diferentes recursos a nivel Autonómico, Nacional o Europeo para cubrir las necesidades económicas materiales de los voluntarios.
- 095- Apoyo real para actividades concretas.
- 096- Seguimiento del voluntariado. Motivación del voluntariado a través de cursos, jornadas, encuentros. Implicación en decisiones asociativas. Pertenecer a un grupo identificativo.



- 097- Mayor difusión a nivel escolar para tener preparada a la juventud en esta tarea.
- 098- Contar con más ayudas y apoyo a todos los niveles de las diferentes administraciones públicas.
- 100- Necesidad de programas de formación de las nuevas tecnologías. Cursos por Internet. Formación en cooperación de centros de enseñanza: secundaria, bachiller.
- 101- Realizar charlas y jornadas de conocimiento de las problemáticas sociales y de formación de voluntariado.
- 102- Sobre todo se necesitan más recursos económicos. No se realizan más servicios por falta de transporte adaptado.
- 103- Más apoyo por parte de las Administraciones Públicas.
- 104- Se necesitan Jornadas de Sensibilización.
- 105- Concienciar a los jóvenes.
- 107- Para fortalecer las asociaciones en el ámbito rural es imprescindible acercar la formación, a las localidades con escasos recursos, para que se tome conciencia de la eficacia del asociacionismo y del funcionamiento y participación activa y responsable en la asociación.
- 108- Fomentar y facilitar la información sobre asociacionismo a los miembros de las Juntas Directivas de manera que sean agentes multiplicadores en su entidad.
- Proporcionar medios necesarios para fortalecer el intercambio de otras asociaciones.  
Ayudar económicamente, para que exista una persona en localidades de menos de 10000 habitantes, que dinamice, gestione y proporcione herramientas de participación activa y responsable y promueva el asociacionismo.
- 109- Necesidad de subvenciones para contratar a un técnico que lleve a cabo solo y exclusivamente acciones de voluntariado. Más captación y formación para voluntarios.
- 111- Fomentar y difundir el voluntariado, como actividad desinteresada de ayuda a aquellos que mas lo necesitan en medios de comunicación.
- Apoyo institucional a asociaciones mediante convocatorias de ayudas económicas.
- 112- Desearíamos tener ayuda técnica y subvenciones del Ayuntamiento, ya que los recursos económicos solo son de los socios.

- 113- Más financiación.
- 114- Apoyar a las asociaciones en cuanto a la burocracia y a través de formación. También de manera económica para contratar a personal especializado.
- 115- Fomentar la formación del voluntariado. Valorar en una justa medida la participación y la motivación, evitar el uso político del asociacionismo.
- 116- Las asociaciones necesitan llevar a cabo más campañas de sensibilización en la comunidad, para que la gente conozca en que ámbitos puedan colaborar como voluntarios. Luchar contra los estigmas. Contar con un personal contratado de forma continuada, que puedan llevar a cabo dichas campañas.
- 117- Establecer conexiones entre los objetivos generales de la organización y las acciones locales.
- 118- Aumenta el número de entidades que ponen en contacto al voluntario con la entidad demandante. Mejorar y aumentar jornadas sobre voluntariado.
- 119- Formación y apoyo económico.
- 120- Falta de información y formación.
- 123- Formación cultural general, ya que es básica para tener espíritu crítico. De esta forma se pueden plantear y conocer la problemática social de forma más amplia.
- 124- Facilitar el desplazamiento a las asociaciones de cursos divulgativos. Considerar que los voluntarios lo son en sus horas libres, a veces no pueden desplazarse a las jornadas porque no obtienen permiso de su puesto de trabajo.
- Realizar un curso de voluntarios con reconocimiento mediante documento, a fin de que se facilite su propia formación.
- 125- Debido a la falta de financiación, aunque defendemos que las asociaciones debemos de tener a la autofinanciación, con algunos aportes de la administración, nuestras actividades se demoran.
- La administración cada vez organiza sus actos oficiales y cada vez cuesta mas tener financiación para nuestras actividades.
- Se debería hacer más hincapié en la relación entre asociaciones que tengan el mismo cometido y darles todas las facilidades para que estén interconectadas con las nuevas tecnologías.



127- Difusión de programas apoyados por la administración desde medios más cercanos a la población. Más apoyo de los Ayuntamientos.

129- Divulgar y promover la importancia que tiene para la sociedad el trabajo voluntario, sobre todo inculcarlo a los niños y jóvenes, dando información y formación en centros educativos.

130- Mayor implicación de los Ayuntamientos y asociaciones para conocimiento de la población.

131- Incremento de ayudas económicas y humanas.

132- Apoyo de subvenciones.

134- Mejorar la coordinación de las políticas públicas del voluntariado, promover la participación y el voluntariado entre la ciudadanía, apoyar a las entidades que realizan acción voluntaria organizada y desarrollar el marco normativo que permita el establecimiento de condiciones favorables para el crecimiento, desarrollo y promoción de la acción voluntaria organizada.

Aprobación del Plan Andaluz 2006-2009, convocatoria del premio Andaluz de Voluntariado.

135- Falta de financiación, para poder poner en marcha más proyectos.

136- Mayor atención y colaboración por parte de la Administración y los Ayuntamientos.

137- Colaboración más directa con la Administración pública que apoye los proyectos y una financiación más amplia. Fomentar la colaboración entre las organizaciones con más recursos, con otras de menos recursos.

Propiciar desde la Agencia andaluza de Voluntariado la formación al voluntario para así hacerla más oficial y reglada porque las asociaciones no disponen de recursos y medios suficientes.

138- Implicación de la Administración Pública relativo en el ámbito local, en el que se tenga en cuenta al voluntariado para acceder a un puesto de trabajo mediante incentivos.

139- Realizar actos lúdicos fuera de hora de compromiso de la sede. Realizar excursiones. Cursos de formación en propio pueblo.

140- Inquietudes comunes en el sector de la auto-realización que contribuyan a favorecer todo tipo de relaciones humanas.

141- Fomentar la formación sobre todo en cuestiones administrativas, jurídicas, etc.

Fomentar la representación de las Instituciones Gubernamentales del tejido asociativo con voz y voto.

## La encuesta, como instrumento para el estudio:

### *Encuesta para las organizaciones*

#### 1. Datos básicos de la organización

|                                            |                  |                           |                   |
|--------------------------------------------|------------------|---------------------------|-------------------|
| <b>Nombre de la organización</b>           |                  |                           |                   |
|                                            |                  |                           |                   |
| <b>Tipo de entidad:</b>                    | Asociación       | Fundación                 | Plataforma Otra:  |
| <b>Año de creación:</b>                    |                  |                           |                   |
| <b>Domicilio a efectos de notificación</b> |                  |                           |                   |
|                                            |                  |                           |                   |
| <b>Municipio</b>                           | <b>Provincia</b> | <b>C P</b>                | <b>Página web</b> |
|                                            |                  |                           |                   |
| <b>Teléfono</b>                            | <b>Fax</b>       | <b>Correo electrónico</b> |                   |
|                                            |                  |                           |                   |

**Persona de Contacto:**

|                                                                     |                                       |                            |                                             |
|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------|
| <b>Respecto a sus instalaciones,<br/>la titularidad de la sede:</b> | En propiedad, adquirida               | Alquilada                  | Cedida o ubicada en una vivienda particular |
|                                                                     | En propiedad, procede de una donación | Cedida por una institución | Otra:                                       |

|                                     |
|-------------------------------------|
| <b>Objetivos de la organización</b> |
|                                     |

|                               |                                                                 |           |                |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|----------------|
| <b>SECTOR DE INTERVENCIÓN</b> | Área Social                                                     | Cultura   | Medio Ambiente |
|                               | Consumo                                                         | Deporte   | Salud          |
|                               | Coop. Internacional                                             | Educación | Otro:          |
|                               | Promoción de la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres |           |                |

|                            |            |            |               |
|----------------------------|------------|------------|---------------|
| <b>ÁMBITO DE ACTUACIÓN</b> | Municipal  | Autonómico | Internacional |
|                            | Provincial | Estatul    |               |

|                                                                                        |                                            |                           |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------|---------------------|
| <b>COLECTIVOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES</b><br><br><i>Marcar un máximo de 3</i> | Personas mayores                           | Minorías étnicas          | Dependientes        |
|                                                                                        | Jóvenes                                    | Inmigrantes               | Grupos de Autoayuda |
|                                                                                        | Menores                                    | Personas con discapacidad | Drogodependientes   |
|                                                                                        | Mujeres                                    | Personas sin hogar        | Otros:              |
|                                                                                        | Programas integrales: Población en general |                           |                     |

|                                                                                          |    |                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------|
| ¿Pertenece a redes de organizaciones?<br>(plataformas, federaciones, etc.)               | SI | En caso afirmativo, indicar cuál: |
|                                                                                          | NO |                                   |
| ¿Con cuántas organizaciones trabaja actualmente de manera coordinada? Indicar el número: |    |                                   |

## 2. Tamaño de la organización

|                                                                                                              |                                                  |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------|
| Número de personal remunerado de carácter fijo o eventual que trabaja en la organización                     |                                                  |                    |
| Número de voluntarios/as que colaboran con la organización                                                   |                                                  |                    |
| Número de socios/as que forman parte de la entidad                                                           |                                                  |                    |
| Si no tienes inconveniente en contestar, ¿cuál es el presupuesto anual de la organización? (aproximadamente) |                                                  | €                  |
| <b>¿Cuál son las principales fuentes de financiación?</b><br><br><i>Realizar una estimación porcentual</i>   | Administración Pública (Junta, Ayunt., Diputac.) | %                  |
|                                                                                                              | Cuotas de socios/as                              | %                  |
|                                                                                                              | Donaciones (empresas y particulares)             | %                  |
|                                                                                                              | Otras:                                           | %                  |
|                                                                                                              |                                                  | <b>TOTAL 100 %</b> |



## 3. Gestión del Voluntariado

|                                                                                                                                                                                                               |                                                     |                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ¿Cuenta la organización con algún tipo de registro del voluntariado?                                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> SI                         | <input type="checkbox"/> NO                          |
| ¿La organización y el voluntariado firman el compromiso de incorporación?                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> SI                         | <input type="checkbox"/> NO                          |
| ¿El voluntariado está asegurado contra los riesgos de accidente y enfermedad así como respecto a los daños y perjuicios causados a terceros, derivados directamente del ejercicio de la actividad voluntaria? | <input type="checkbox"/> SI                         | <input type="checkbox"/> NO                          |
| ¿Se proporciona algún tipo de formación al voluntariado?                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> SI                         | <input type="checkbox"/> NO                          |
| ¿En qué consiste la formación que se proporciona al voluntariado?<br><br><i>Enumerar las áreas temáticas de las actividades formativas</i>                                                                    | 1. Ley Andaluza de Voluntariado                     |                                                      |
|                                                                                                                                                                                                               | 2. Deberes y derechos de los voluntarios/as         |                                                      |
|                                                                                                                                                                                                               | 3. Técnicas y Habilidades Sociales                  |                                                      |
|                                                                                                                                                                                                               | 4. Formación específica sobre el campo de actuación |                                                      |
|                                                                                                                                                                                                               |                                                     |                                                      |
| ¿Cuándo se suele proporcionar la formación?                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> Antes de la incorporación  | <input type="checkbox"/> Después de la incorporación |

|                                                                                                                                                                 |                                                                                                      |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| ¿Realiza algún tipo de actividad para incorporar nuevo voluntariado?                                                                                            | <input type="checkbox"/> SI                                                                          | <input type="checkbox"/> NO |
| Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, marcar aquellas estrategias utilizadas a la hora de incorporar/ampliar el voluntariado en la organización | Boca a boca, por ejemplo, las personas voluntarias van divulgando las actividades de la organización |                             |
|                                                                                                                                                                 | Captación bis a bis telefónica                                                                       |                             |
|                                                                                                                                                                 | Anuncios o noticias de prensa, radio o TV                                                            |                             |
|                                                                                                                                                                 | Folleto y carteles                                                                                   |                             |
|                                                                                                                                                                 | Captación indirecta a través de charlas, conferencias, o cursos                                      |                             |
|                                                                                                                                                                 | Captación a través de otras organizaciones o remitidas por personas vinculadas a la organización     |                             |
|                                                                                                                                                                 | Participación o colaboración en la organización de otros actos públicos                              |                             |
|                                                                                                                                                                 | Otras:                                                                                               |                             |



|                                                                                                                                  |                                    |                             |                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| ¿Se realiza algún tipo de selección del voluntariado?                                                                            |                                    | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| ¿Cuáles es el procedimiento de selección utilizado?<br><br><i>Sólo en el caso en el que la respuesta anterior sea afirmativa</i> | Entrevista individual de selección |                             |                             |
|                                                                                                                                  | Prueba psicotécnica                |                             |                             |
|                                                                                                                                  | Dinámica de grupo                  |                             |                             |
|                                                                                                                                  | Prueba de conocimiento             |                             |                             |
|                                                                                                                                  | Valoración del Curriculum Vitae    |                             |                             |
|                                                                                                                                  | Otra:                              |                             |                             |

|                                                                                                                                                                 |  |                             |                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------------|
| ¿Se utiliza algún criterio para asignar el voluntariado a las actividades posibles?                                                                             |  | <input type="checkbox"/> SI | <input type="checkbox"/> NO |
| ¿Qué criterio/s se utiliza para asignar las distintas actividades al voluntariado?<br><br><i>Sólo en el caso en el que la respuesta anterior sea afirmativa</i> |  |                             |                             |

#### 4. Valoración general (Siendo 1 la valoración mínima y 10 la máxima)

|                                                                                                                 |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Valora el grado de participación del voluntariado en la toma de decisiones de la organización                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Evalúa el grado en el que se valora la importancia del voluntariado para alcanzar las metas de la organización. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|                                                                                      |                               |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--|
| En los próximos años, consideras que el movimiento de voluntariado va a experimentar | Un importante descenso        |  |
|                                                                                      | Un moderado descenso          |  |
|                                                                                      | Va a mantenerse igual         |  |
|                                                                                      | Un moderado fortalecimiento   |  |
|                                                                                      | Un importante fortalecimiento |  |

|                                                                     |                      |  |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------|--|
| Durante el último año, en su conjunto, consideras que esta entidad: | Se ha debilitado     |  |
|                                                                     | Ha permanecido igual |  |
|                                                                     | Se ha fortalecido    |  |
| ¿Por qué?                                                           |                      |  |

Por último, puedes comentar aquellas propuestas que consideres oportunas para fortalecer el tejido asociativo en el ámbito rural y el movimiento de voluntariado andaluz.

*Muchas gracias por vuestra participación.*



## Encuesta para los voluntarios/as

### 1. Datos sociodemográficos

|       |        |  |
|-------|--------|--|
| Sexo: | Mujer  |  |
|       | Hombre |  |

|       |       |
|-------|-------|
| Edad: | _____ |
|-------|-------|

#### Nivel de estudios

(marca el nivel de estudios que tengas terminado)

- |                                       |                                                |
|---------------------------------------|------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Sin estudios | <input type="checkbox"/> Estudios primarios    |
| <input type="checkbox"/> Bachillerato | <input type="checkbox"/> Formación profesional |
| <input type="checkbox"/> Diplomatura  | <input type="checkbox"/> Licenciatura          |

#### Situación laboral

- |                                           |                                          |
|-------------------------------------------|------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Jornada completa | <input type="checkbox"/> Jornada parcial |
| <input type="checkbox"/> Jubilado/a       | <input type="checkbox"/> Desempleado/a   |
| <input type="checkbox"/> Estudiante       | Indicar estudios: _____                  |

Ocupación profesional (en su caso):

#### Estado civil

- |                                    |                                       |
|------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Soltero/a | <input type="checkbox"/> Casado/a     |
| <input type="checkbox"/> Viudo/a   | <input type="checkbox"/> Divorciado/a |

### 2. Datos de participación

¿En cuantas asociaciones colabora como voluntario/a? \_\_\_\_\_

¿Cuánto tiempo lleva colaborando como voluntario/a en esta asociación? \_\_\_\_\_

Aproximadamente, ¿Cuántas horas a la semana dedica a la actividad voluntaria? \_\_\_\_\_

¿Ha firmado algún tipo de compromiso de incorporación con la entidad?

☐ SI ☐ NO

¿Tiene suscrita una póliza de seguro de voluntariado?

☐ SI ☐ NO

La entidad le compensa los gastos de material y desplazamiento

☐ SI ☐ NO

### 3. Formación

¿Ha recibido algún tipo de formación en la asociación?

☐ SI

☐ NO

¿Podría enumerar la temática de la formación recibida?

- Ley Andaluza de Voluntariado

- Deberes y Derechos de los voluntarios/as

- Técnicas y Habilidades Sociales

- Otros (especificar):

Respecto a la institución responsable de impartir la formación, suele hacerlo

(puede marcar más de una casilla)

la propia entidad

☐

las administraciones públicas

☐

Otras asociaciones (indicar cual)

☐

-

☐

-

☐

-

☐

Indique su grado de satisfacción con la formación recibida

(Marca con una X la opción que consideres, siendo 1 muy poca satisfacción y 7 una alta satisfacción)

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

6

☐

7

☐

¿Podría indicar aquellos temas que le resultarían importantes para mejorar su formación como voluntario/a?

-

-

-

-

-

Evalúe el grado de preparación que tiene para desarrollar adecuadamente la tarea o puesto en la entidad

(Marca con una X la opción que consideres, siendo 1 muy poca preparación y 7 una alta preparación)

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

6

☐

7

☐



## 5. Motivación

**Partiendo de que su acción voluntaria la realiza fundamentalmente por el deseo de AYUDAR A LOS DEMÁS, ¿por qué otras razones colabora actualmente en tareas de voluntariado?**

| Marcar con una X la opción que consideres, siendo                                          | 1 – Nada de acuerdo           | 7 – Totalmente de acuerdo     |                               |                               |                               |                               |                               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Por mis creencias religiosas                                                               | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Para fomentar la transformación y la justicia social                                       | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Para adquirir experiencia y formación                                                      | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Por contribuir a dar a las personas desafortunadas compasión y esperanza                   | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Para vivir nuevas experiencias                                                             | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Por conciencia política y responsabilidad ciudadana                                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Porque me permite estar informado acerca de distintas actividades, programas, cursos, etc. | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Por considerarla una buena manera de conocer gente                                         | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Otras (especificar cual):<br>-<br>-<br>-                                                   | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |

## 6. Satisfacción

**Valore cómo es su experiencia con la actividad voluntaria en cada una de las siguientes apartados**

| Marcar con una X la opción que consideres, siendo | 1 – Nada de acuerdo           | 7 – Totalmente de acuerdo     |                               |                               |                               |                               |                               |
|---------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Satisfactoria                                     | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Recompensante                                     | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Emocionante                                       | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Interesante                                       | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Decepcionante                                     | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Divertida                                         | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Desafiante                                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Importante                                        | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |
| Aburrida                                          | 1<br><input type="checkbox"/> | 2<br><input type="checkbox"/> | 3<br><input type="checkbox"/> | 4<br><input type="checkbox"/> | 5<br><input type="checkbox"/> | 6<br><input type="checkbox"/> | 7<br><input type="checkbox"/> |

## 7. Clima organizacional

| A continuación vamos a analizar la forma de trabajar en su organización. Le presentaremos una serie de afirmaciones y ha de valorar cada una de las siguientes dimensiones |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Marcar con una X la opción que consideres, siendo 1 – Nada de acuerdo 7 – Totalmente de acuerdo                                                                            |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Compromiso/<br/>Inclusión</i>                                                                                                                                           | Hay un clima de cohesión y de espíritu de equipo                                                   | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Todo el mundo se implica en las discusiones                                                        | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Todo el mundo participa en la toma de decisiones sobre políticas y acciones a seguir               | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Se es tolerante con las diferencias y desacuerdos                                                  | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Se emplean las habilidades de todas las personas                                                   | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
| <i>Centralidad en<br/>la tarea</i>                                                                                                                                         | Se cumplen todos los objetivos que se han programado                                               | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Es desorganizada e ineficiente                                                                     | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Se necesita una estructura más formal                                                              | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | La presidencia no ejerce suficiente control                                                        | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Se habla demasiado y se hace muy poco                                                              | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
| <b>Compromiso</b>                                                                                                                                                          | Me interesa el futuro de la asociación                                                             | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Estoy orgulloso/a de decir a otras personas que estoy aquí                                         | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Me siento muy comprometido/a con esta entidad                                                      | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Y además me siento orgulloso/a de los logros conseguidos                                           | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
| <b>Y ahora díganos en qué medida está satisfecho/a con los siguientes aspectos de la organización:</b>                                                                     |                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <i>Nivel de<br/>satisfacción</i>                                                                                                                                           | Con el proceso de planificación usado                                                              | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Con sus estatutos                                                                                  | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Con los programas propuestos para conseguir los objetivos marcados                                 | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Con el grado de implicación de las personas en el desarrollo de los programas que se llevan a cabo | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Con su funcionamiento general                                                                      | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                                            | Con mi experiencia como miembro de esta asociación                                                 | <div>1</div> <input type="checkbox"/> <div>2</div> <input type="checkbox"/> <div>3</div> <input type="checkbox"/> <div>4</div> <input type="checkbox"/> <div>5</div> <input type="checkbox"/> <div>6</div> <input type="checkbox"/> <div>7</div> <input type="checkbox"/> |



## 8. Influencia percibida

**Durante los 12 últimos meses, ¿cree que en general, su asociación se ha debilitado, ha permanecido igual o se ha fortalecido**

☐ Se ha debilitado

☐ Ha permanecido igual

☐ Se ha fortalecido

¿Por qué?

## 9. Intenciones futuras

**Valore las siguientes afirmaciones relativas a su intención de participación en el futuro**

Marcar con una X la opción que consideres, siendo

1 – Nada de acuerdo / 7 – Totalmente de acuerdo

|                                                           | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 6                        | 7                        |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Continuaré como voluntario/a durante los próximos 6 meses | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Continuaré como voluntario/a en algún otro sitio          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Seguiré como voluntario/a durante, al menos 1 año más     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Seguiré como voluntario/a durante, al menos 3 años más    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Por lo menos, continuaré como voluntario/a por 5 años más | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## 10. Observaciones

Por último, si lo desea puede indicarnos alguna observación al cuestionario o alguna aclaración que estime conveniente.

Muchas gracias por su participación.