



Análisis del Voluntariado en Extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Sanidad y Servicios Sociales

OBSERVATORIO
EXTREMENO
DEL VOLUNTARIADO



PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO
DE EXTREMADURA



Septiembre, 2020.

Título: Análisis del voluntariado en Extremadura

Dirección / Coordinación:

Maribel Ruiz Celma

Investigación / Análisis:

Lorenzo Vellarino Cordero

Numero de Depósito Legal:

BA - 00532 - 2020



Observatorio Extremeño del Voluntariado

www.volured.com/observatorio
observatorio.pvex@volured.com



Plataforma del Voluntariado de Extremadura

C/ Federico Mayor Zaragoza, s/n – 06006 Badajoz

Tel: +34 924 22 70 16

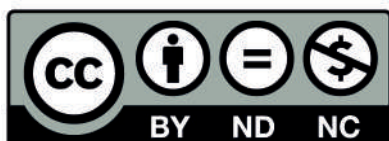
www.volured.com
direccion.pvex@volured.com

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Sanidad y Servicios Sociales

Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familias

Obra bajo Licencia Creative Commons Reconocimiento
- No Comercial - Sin Obra Derivada



ÍNDICE

<i>Introducción</i>	6
<i>Metodología</i>	9
[1. Entidades	12
1.1 Tamaño	13
1.2 Distribución en el territorio	15
1.3 Ámbito territorial de actuación	18
1.4 Pertenencia a redes	20
1.5 Identidad institucional	21
1.6 Financiación	23
1.7 Personal contratado / remunerado	24
1.8 Herramientas digitales	26
1.9 Áreas de actividad	27
1.10 Colectivos	28
1.11 El voluntariado en la estructura organizativa	29
1.12 Estrategias de gestión del voluntariado	32
1.13 Herramientas para la gestión del voluntariado	33
1.14 Formas de captación	34
1.15 Procedimientos de control	36
1.16 Derivación y vínculo tras abandono	37
1.17 Percepción del voluntariado	38
[2. Personas voluntarias	43
2.1 Perfil del voluntariado	44
2.1.1 Sexo y edad	45
2.1.2 Estado civil	54
2.1.3 Convivencia en el hogar	56
2.1.4 Situación laboral y económica	57
2.1.5 Nivel de estudios	60

2.2 Distribución en el territorio	63
2.3 Medios de acceso al voluntariado	66
2.4 Motivaciones	67
2.5 Capacitaciones solicitadas por la entidad	69
2.6 Formación/información recibidas	70
2.7 Gestiones realizadas con la entidad	72
2.8 Voluntariado en varias entidades	73
2.9 Tiempo dedicado	74
2.10 Tiempo de permanencia	75
2.11 Continuidad del voluntariado	77
2.12 Actividades realizadas	78
2.13 Tipo de tareas realizadas	80
2.14 Identificación con los fines de la entidad	80
2.15 Cumplimiento de expectativas	82
2.16 Percepción del reconocimiento del voluntariado	83
2.17 Satisfacción	84
2.18 Causas de abandono del voluntariado	84
2.19 Obstáculos al voluntariado	86
3. <i>Voluntariado, 20 años después</i>	88
4. <i>Conclusiones</i>	101
5. <i>Recomendaciones</i>	104
6. <i>Cuestionarios</i>	106
7. <i>Tablas de frecuencia</i>	121
8. <i>Entidades colaboradoras</i>	149
9. <i>Bibliografía</i>	155



*“Compromiso individual hacia un esfuerzo grupal.
Eso es lo que hace que un equipo, una compañía,
una sociedad y una civilización funcionen”*

Vincent Lombardi



INTRODUCCIÓN

Introducción

Comienza una nueva etapa para el voluntariado extremeño. Un periodo de cambios que ya tiene su impacto en el día a día de algunos de los actores que desarrollan su actividad en la región. No obstante, las mayores transformaciones están por llegar y se verán reflejadas principalmente en el entorno de las organizaciones y de las personas voluntarias de nuestra comunidad autónoma.

Entre los cambios mencionados está la puesta en marcha, en 2017, del Observatorio Extremeño del Voluntariado, como órgano adscrito a la Plataforma del Voluntariado de Extremadura y dependiente de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de la Junta de Extremadura. Desde ese momento, el voluntariado extremeño pasa a ser nuestro elemento central de estudio. Y no faltan motivos para ello. El ejercicio de estas acciones solidarias posee un gran valor e importancia en nuestra sociedad. Por una parte, posibilita la realización de planes y programas sociales que de otro modo serían inabordables por las entidades del Tercer Sector. Por otra parte, complementa la labor de la administración pública y la de los profesionales de la acción social. La actividad desarrollada por las personas voluntarias beneficia a miles de personas en la región, y en ocasiones, incluso genera nuevos yacimientos de empleo. Asimismo, permite el desarrollo de una ciudadanía plena, consciente, basada en valores democráticos y solidarios; y facilita la integración de colectivos en riesgo de exclusión social. Estos son solo algunos ejemplos que nos permiten aproximarnos al valor que tiene el desarrollo del voluntariado en Extremadura.

Conscientes de la importancia del voluntariado para nuestra región, en 2018 la Dirección General de Servicios Sociales, Infancia y Familias nos propone iniciar el diseño de una estrategia autonómica de voluntariado para Extremadura. Este ambicioso proyecto, necesitaba, no obstante, la actualización de los datos relativos al voluntariado y a su contexto organizacional. El último estudio disponible sobre el voluntariado en la región¹ se realizó hace veinte años. Desde entonces se han producido cambios sociales relevantes propiciados, entre otras cuestiones, por una importante crisis económica. La necesidad de actualizar estos datos son la principal razón para iniciar este estudio, cuyos resultados pretenden ser el fundamento con el cual poder iniciar el diseño de una estrategia autonómica de voluntariado con la que poder abordar los principales obstáculos y dificultades en el correcto desarrollo del voluntariado en la región.

Otro gran hito que ha marcado el voluntariado extremeño durante 2019 es la renovación del marco legal que lo regula. Queda atrás la ley que regulaba el voluntariado desde 1998² y entra en vigor la Ley 12/2019, de 11 de octubre, del voluntariado de Extremadura. El nuevo texto legal cambia para ajustarse a las realidades que rodean el ejercicio del voluntariado

¹ Moreno, J., Sánchez-Oro, M., et al. Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura. Badajoz. Plataforma para la Promoción del Voluntariado de Badajoz. 1999.

² Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del voluntariado social en Extremadura. Junta de Extremadura.

en la actualidad. Entre las novedades que incorpora la nueva ley podemos mencionar: la posibilidad de realizar la actividad de voluntariado a través de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), sin la presencia física de las personas voluntarias; la realización de voluntariado por personas menores de edad, a partir de los 12 años; el principio de accesibilidad, para que la actividad voluntaria pueda ser ejercida por personas con discapacidad, mayores, o personas en situación de dependencia mediante su adaptación; la consideración de más actores sociales vinculados al desarrollo del voluntariado, como universidades, empresas, Administración Pública y personas destinatarias de la acción voluntaria; así como la regulación del Observatorio Extremeño del Voluntariado, como órgano de investigación en torno al voluntariado.

Con la publicación de este estudio deseamos arrojar luz sobre el voluntariado que tiene lugar en Extremadura. Profundizaremos en muchos de los aspectos que guardan relación con el desempeño de esta actividad, tanto en lo que se refiere a las características de las entidades en las que se enmarca y organiza el voluntariado, como en lo referente a las propias personas voluntarias, principales protagonistas de nuestro análisis. Entre las cuestiones analizadas están la distribución de las entidades en el territorio, su financiación, el número de personas empleadas, ámbitos de actividad principales, herramientas y estrategias utilizadas para gestionar el voluntariado, etc. Sobre las personas voluntarias analizamos su perfil sociodemográfico, los medios por los que accede al voluntariado, sus motivaciones, el tiempo dedicado a su labor, su satisfacción, o los obstáculos, entre otras cuestiones. Finalmente, se aborda, a través del capítulo Voluntariado, 20 años después, un análisis comparativo entre los datos procedentes del estudio realizado en 1999 y los resultados de este.

Esperamos que la información que proporciona esta investigación sea de utilidad para quienes deseen hacer uso de ella. Asimismo, deseamos que sea un punto de apoyo para seguir trabajando en la mejora e impulso de voluntariado en nuestra región.

Jesús Gumiel Barragán

Presidente de la Plataforma del Voluntariado de Extremadura



METODOLOGÍA

Metodología

Una de las principales características de esta investigación es que la recopilación de datos para su elaboración ha seguido una metodología online exclusivamente. Esta recogida de datos se distribuye en dos fases claramente diferenciadas: la Fase I, destinada a entidades; y la Fase II, dirigida a las personas voluntarias. La única técnica empleada, para ambas fases, ha sido la encuesta a través de internet. En el caso de las encuestas dirigidas a las entidades, consideramos como representativas de las mismas las respuestas que nos han proporcionado las personas responsables de las distintas organizaciones. En el caso de las encuestas dirigidas a las personas voluntarias, las entidades han sido colaboradoras necesarias, sin las cuales no podríamos haber accedido a las personas voluntarias que desarrollan su actividad en el seno de estas organizaciones.

La modalidad online empleada tiene algunos inconvenientes que es preciso aclarar: un mayor índice de preguntas sin responder (No contesta: N.c.), y un menor control en la distribución de los cuestionarios dirigidos a las personas voluntarias. Por otra parte, el empleo de la modalidad online también trae consigo algunas ventajas, como son la reducción de los costes necesarios para desarrollar la investigación y la inexistencia de sesgos vinculados a la existencia de una persona necesaria para realizar la entrevista.

El diseño inicial de la muestra de entidades para elaborar este estudio parte, en primer lugar, de la base de entidades miembros de la Plataforma del Voluntariado de Extremadura. Asimismo, se ha empleado el Registro Central de entidades de voluntariado social de la Junta de Extremadura, así como consultas en los directorios virtuales de un gran número de ayuntamientos de la región. Finalmente, complementamos estas consultas con un minucioso rastreo de entidades a través de internet. A pesar de ello, es posible que alguna entidad de voluntariado activa en la región no esté representada en esta investigación. En cualquier caso, consideramos que la muestra es lo suficientemente amplia como para representar a las entidades de voluntariado que desarrollan su actividad en Extremadura. La muestra inicial con la que trabajamos era de 254 entidades de voluntariado. Tras intentar contactar con todas ellas, alcanzamos un total de 151 entidades que responden a la encuesta de la Fase I. Tras descartar algunas respuestas no válidas, contamos con una muestra final de 147 entidades.

La muestra de personas voluntarias que responden al cuestionario de la Fase II es de 906. Tras descartar las respuestas no válidas, la muestra final de personas voluntarias es de 900. Finalmente, este voluntariado realiza su actividad en torno a 76 entidades (52% de la muestra final de entidades).

Los datos obtenidos a través de los dos modelos de cuestionario aplicados han tenido un tratamiento exclusivamente estadístico. De este modo, en esta publicación no se vincula el nombre de las entidades con los datos que nos han facilitado. Al final de la publicación se pueden ver las entidades que han participado en la investigación.

En el diseño del estudio se han tenido en cuenta los indicadores³ y rangos empleados en otras investigaciones, de modo que sea posible comparar los resultados obtenidos, así como elaborar posibles estudios o análisis longitudinales.

Las definiciones básicas empleadas para fundamentar este estudio son las siguientes⁴:

PERSONA VOLUNTARIA:

Aquella persona física que libre y responsablemente dedica, todo o parte de su tiempo, a desarrollar actividades de interés general para la comunidad en el seno de entidades de voluntariado, públicas o privadas, y con arreglo a planes, programas y proyectos concretos.

ENTIDAD DE VOLUNTARIADO:

Aquellas personas jurídicas legalmente constituidas que, careciendo de ánimo de lucro, desarrollan de forma general planes, programas y proyectos o servicios y actividades de interés general para la sociedad contando para ello con la participación de personas voluntarias.

Ficha técnica:

	Fase I: Encuesta a entidades	Fase II: Encuesta voluntarios
Metodología	Cuestionarios online	Cuestionarios online, con la colaboración de las entidades de voluntariado
Universo	Responsables de las entidades de voluntariado	Personas voluntarias encuadradas en alguna de las entidades que participaron en la Fase I
Ámbito territorial	Comunidad Autónoma de Extremadura	Comunidad Autónoma de Extremadura
Cuestionario	Ad hoc diseñado por el Observatorio Extremeño del Voluntariado	Ad hoc diseñado por el Observatorio Extremeño del Voluntariado
Fecha de aplicación	Del 19/9/18 al 15/1/19	Del 22/5/19 al 29/7/19
Muestra válida	147 entidades	900 personas voluntarias

³ Propuesta de sistema de indicadores clave para el estudio del voluntariado. Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España.

⁴ Definiciones elaboradas a partir de lo indicado en el Artículo 4. Definiciones, de la Ley 12/2019, de 11 de octubre, del voluntariado de Extremadura.



1. ENTIDADES

1. Entidades

Las entidades tienen una importancia fundamental para el voluntariado. No es posible realizar voluntariado si no es a través de una entidad sin ánimo de lucro. Por lo tanto, son un elemento imprescindible, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa. Cuantitativa porque el número de personas voluntarias depende exclusivamente de la demanda de las propias entidades, al margen de que haya más o menos personas dispuestas a realizar voluntariado. La perspectiva cualitativa viene dada por el hecho de que la calidad de las acciones desarrolladas depende en gran medida de la capacidad organizativa de las entidades. Del mismo modo, la responsabilidad de cumplir con la normativa legal que regula el voluntariado recae principalmente en las entidades.

La organización de la población civil en torno a algunas problemáticas sociales es fundamental para avanzar en la resolución o la mitigación de las mismas. Así, la fortaleza del Tercer Sector y del voluntariado van de la mano. Si la implicación de las personas es clave en el desarrollo del Tercer Sector, el voluntariado no es posible sin las entidades sin ánimo de lucro.

Siendo las entidades de voluntariado el contexto organizacional en el que se desarrolla el voluntariado, profundizar en los distintos aspectos que definen y caracterizan a estas organizaciones nos proporciona mayor amplitud de miras a la hora de conocer el voluntariado.

1.1 Tamaño

Uno de los primeros aspectos que vamos a abordar en torno al análisis de las entidades de voluntariado es su tamaño. Para el caso que nos ocupa, definiremos el tamaño de las entidades atendiendo al número de personas voluntarias declaradas por la propia organización. La cifra total de personas voluntarias que nos proporciona la encuesta dirigida a entidades es de 23.554. Cifra que no tiene por qué coincidir con el número total de personas voluntarias en nuestra región, ya que estas pueden participar en más de una entidad a la vez. Este dato será analizado más adelante, en el apartado 2.8.

La distribución del voluntariado entre las distintas entidades de la región nos indica que el tipo de entidad más frecuente es aquel que cuenta con menor número de personas voluntarias (10 o menos). Estas entidades representan el 38% del total de las organizaciones de voluntariado y, sin embargo, gestionan solamente el 2% del voluntariado de la región. Este grupo cuenta, en promedio, con 7 personas voluntarias por entidad.

A continuación, encontramos a las entidades que cuentan con entre 11 y 25 voluntarios/as (22%). Estas acaparan el 2% del voluntariado y tienen de media 17 personas voluntarias por entidad. Por su parte, las entidades que cuentan con entre 26 y 50 voluntarios/as representan el 23%. Estas acaparan el 5% del voluntariado y tienen de media 37 personas voluntarias por

entidad. Estos tres grupos incluyen a todas aquellas entidades que cuentan con 50 personas voluntarias o menos, representando el 83% del total de la muestra de entidades. Sin embargo, entre todas ellas se concentra solamente el 9,3% del voluntariado de la región.

Los siguientes tipos de entidades son: las que tienen entre 51 y 100 personas voluntarias, que representan el 7% de las entidades y concentran al 3% del voluntariado; las que tienen entre 101 y 200 personas voluntarias, que representan el 4% de las entidades y aglutinan al 3% del voluntariado; y las que tienen entre 201 y 500 personas voluntarias, que representan el 3% de las entidades, concentrando al 6% del voluntariado.

Finalmente, los datos nos indican que en unas pocas entidades (aquellas de mayor tamaño) se concentra el grueso del voluntariado de la región. Así, en torno a 4 entidades (2,7%), que tienen entre 501 o más voluntarios/as, se concentra el 78% del voluntariado.

La desigual distribución del voluntariado entre las distintas entidades, según su tamaño, se ve reflejada perfectamente al observar los distintos cuartiles. De este modo, las entidades que se encuentran en el primer cuartil (Q1=25%) de la distribución cuentan con menos de 10 personas voluntarias y tan solo gestionan el 1% del voluntariado. Si observamos las entidades que se encuentran en la mediana de la distribución (Q2=50%), vemos que cuentan con menos de 17 personas voluntarias y tan solo gestionan el 2,8% del voluntariado. Al pasar al tercer cuartil (Q3=75%), las entidades cuentan con 40 personas voluntarias y gestionan el 7% del voluntariado. Finalmente, las entidades situadas entre el 25% de entidades de mayor tamaño (entre Q3 y Q4) cuentan con 40 o más personas voluntarias (592 en promedio) y gestionan el 93% del voluntariado.

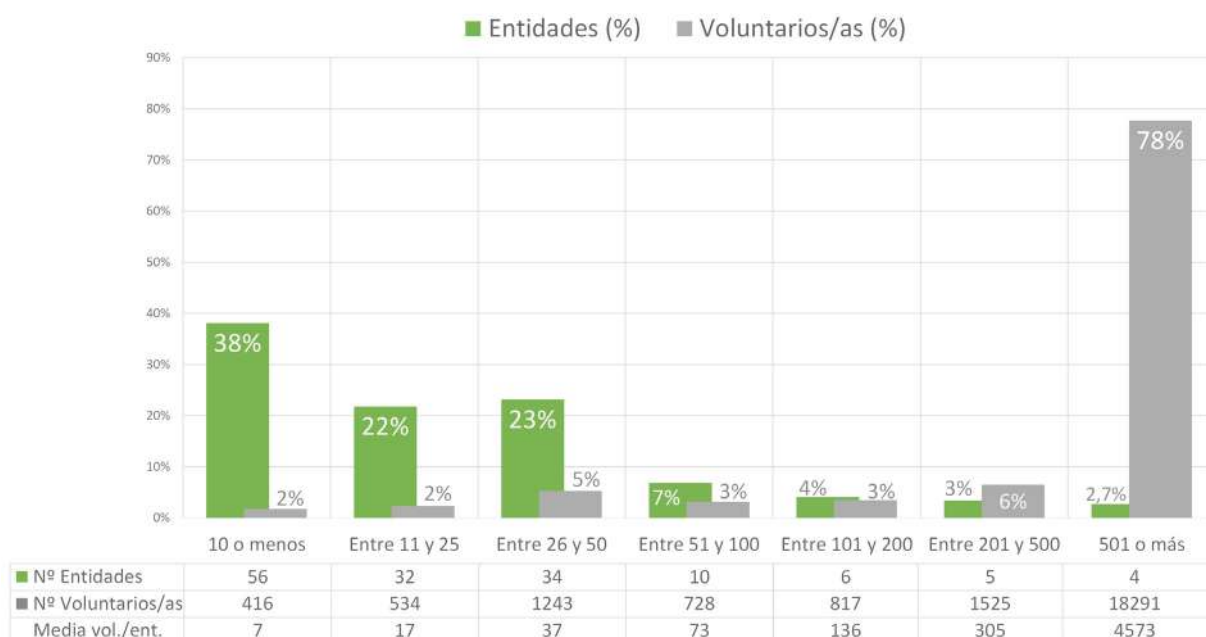


Gráfico: Entidades de voluntariado, por tamaño (rango) (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Promedio Volunt./entidad	160
Desviación media	250
Desviación estándar	1134

Cuartil (Q)		Voluntariado. Total %
Q1. Cuartil 1º	El 25% de las entidades tiene menos de 10 voluntarios/as.	1%
Q2. Mediana	El 50% de las entidades tiene menos de 17 voluntarios/as.	2,8%
Q3. Cuartil 3º	El 75% de las entidades tiene menos de 40 voluntarios/as.	7%
Entre Q3 y Q4 (25% de entidades con mayor número de voluntarios/as) se concentra el 93% del voluntariado total.		

Estos datos coinciden con los resultados de diversos estudios⁵, en los que se muestra que las entidades forman una pirámide invertida, con una amplia base de entidades de muy pequeño tamaño, con pocas personas voluntarias; y un reducido número de entidades grandes que, aun siendo pocas, concentran la mayor parte del voluntariado.

1.2 Distribución en el territorio

El tejido asociativo en el que se desarrolla el voluntariado en la región, a través de las distintas entidades, se distribuye ampliamente por todo el territorio extremeño. Esto lo podemos comprobar a través del Mapa Extremeño del Voluntariado⁶, en el que es posible localizar las distintas organizaciones que han querido formar parte de esta herramienta digital y que desarrollan su actividad con la colaboración de personas voluntarias.

Por su parte, las entidades que forman parte de la muestra de este estudio tienen presencia, a través de sus distintas sedes⁷, en un total 42 municipios del territorio regional: Acedera, Albuquerque, Alcántara, Aldea del Cano, Aldeacentenera, Almendralejo, Arroyo de San Serván, Azuaga, Badajoz, Cabeza del Buey, Cáceres, Calamonte, Castuera, Coria, Don Benito, Esparragalejo, Gadiana del Caudillo, Guareña, Herrera del Duque, Jaráiz de la Vera, Jerez de los Caballeros, La Zarza, Malpartida de Plasencia, Mérida, Miajadas, Montijo, Navalmoral de la Mata, Oliva de la Frontera, Olivenza, Plasencia, Puebla de Alcocer, Puebla de la Calzada, Ribera del Fresno, Rosalejo, San Vicente de Alcántara, Segura de Toro, Talayuela, Villafranca de los Barros, Villanueva de la Serena, Villanueva de la Vera, Vivares y Zafra.

En cuanto a la distribución de las entidades por provincia, se observa que tienen mayor presencia en Badajoz (67%) que en Cáceres (24%). También, hay entidades que tienen sus sedes principales en ambas provincias (8%). La mayor presencia de las entidades en la provincia de Badajoz que en la de Cáceres tiene varias explicaciones: por una parte, la provincia de Badajoz tiene una población considerablemente mayor (676.376 hab.) que la

⁵ Centro de Documentación y Estudios SiiS. Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado. 2011.0

⁶ Se puede acceder al Mapa Extremeño del Voluntariado a través del siguiente enlace: <https://volured.com/mapa-extremeno-del-voluntariado/>

⁷ Las entidades pueden tener una única sede central, o disponer de diferentes sedes distribuidas en distintos puntos de la región. Se muestran solamente las localidades citadas por las entidades.

provincia de Cáceres (396.487 hab)⁸. Por otra parte, a la provincia de Badajoz pertenecen dos de los municipios más poblados de la región, Badajoz y Mérida, que cuentan además con un amplio y activo tejido asociativo.

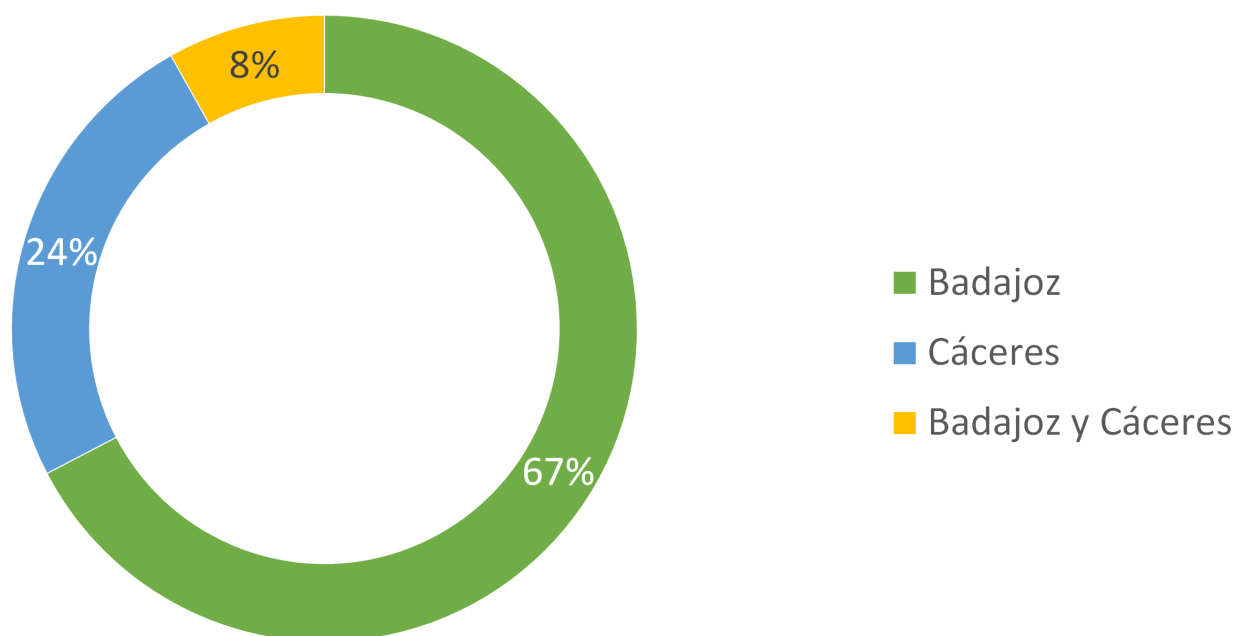


Gráfico: Entidades de voluntariado, por provincia⁹ (%). A partir de las sedes principales de las entidades.
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Si nos centramos en el tamaño de los municipios en los que se encuentran las sedes principales de las entidades, observamos que se encuentran principalmente en municipios de más de 50.000 habitantes (64%). Con mayor detalle, vemos que la mayor concentración de sedes de entidades se produce en los municipios de más de 100.000 habitantes (33%), que en Extremadura comprende exclusivamente la ciudad de Badajoz.

Les siguen las entidades con sede en poblaciones con entre 50.000 y 100.000 habitantes (31%), que en el caso de la región se trata de Mérida y Cáceres. La tendencia general es que el número de sedes de las entidades descienda progresivamente según disminuye el tamaño de los municipios. Así, los municipios con entre 20.000 y 50.000 habitantes acogen el 13% de las sedes, los municipios con entre 10.000 y 20.000 habitantes acogen el 12% de las sedes, los municipios con entre 5.000 y 10.000 habitantes acogen el 5% de las sedes y los municipios con menos de 5.000 habitantes acogen el 7% de las sedes.

⁸ Población a 1 de enero de 2018. Fuente: Padrón municipal.

⁹ Partiendo de los municipios en los que se establecen las sedes principales de las entidades.

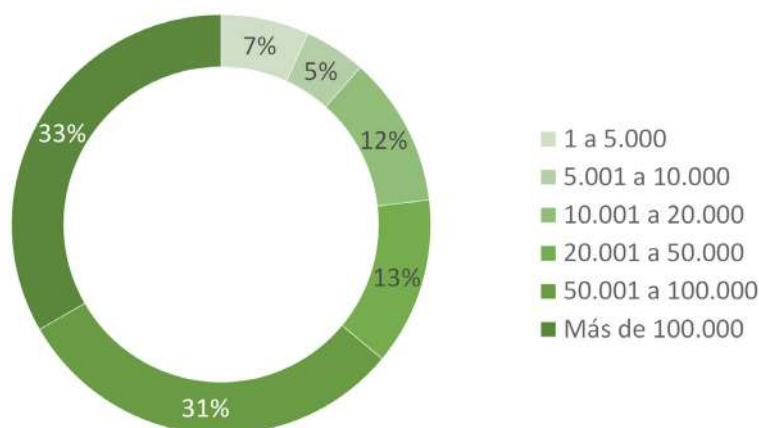


Gráfico: Entidades de voluntariado, por tamaño de población del municipio en el que se ubica su sede principal (%).
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

También podemos observar, a través de la siguiente clasificación que, aunque la mayoría de los municipios de la región son rurales (77%)¹⁰, estos solo albergan el 5% de las sedes principales de las entidades. Los municipios de tamaño intermedio (20%) albergan el 7% de las sedes principales de las entidades y los pocos municipios clasificados como urbanos en la región (3%) albergan el 88% de las sedes principales de las entidades.

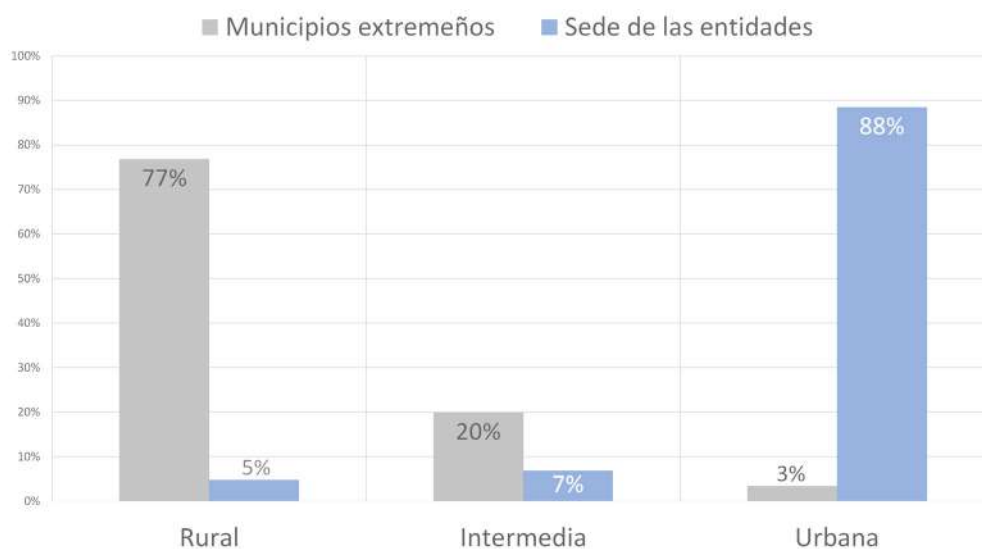


Gráfico: Municipios y sedes de las entidades de voluntariado, por tipo de localidad (según número de habitantes) (%).

Fuente: Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) y encuesta a entidades.

¹⁰ El Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) establece la siguiente clasificación para diferenciar los municipios según su tamaño de población: Rural: hasta 2.000 hab.; Intermedia: entre 2.001 y 10.000 hab.; Urbana: más de 10.000 hab.)

1.3 Ámbito territorial de actuación

Uno de los aspectos más interesantes en el estudio del voluntariado es su impacto en la sociedad. En esa línea, profundizamos en el ámbito territorial de actuación de las entidades. Los datos indican que casi la mitad de las entidades de voluntariado (47%) desarrollan la mayor parte de su actividad en su entorno más cercano, es decir, en el ámbito local/comarcal. Le sigue el ámbito autonómico, en el que desarrollan su acción el 30% de las organizaciones. En menor medida, otras entidades desarrollan el grueso de su actividad en el ámbito provincial (11%), en el ámbito estatal (5%) o en el ámbito internacional (7%).

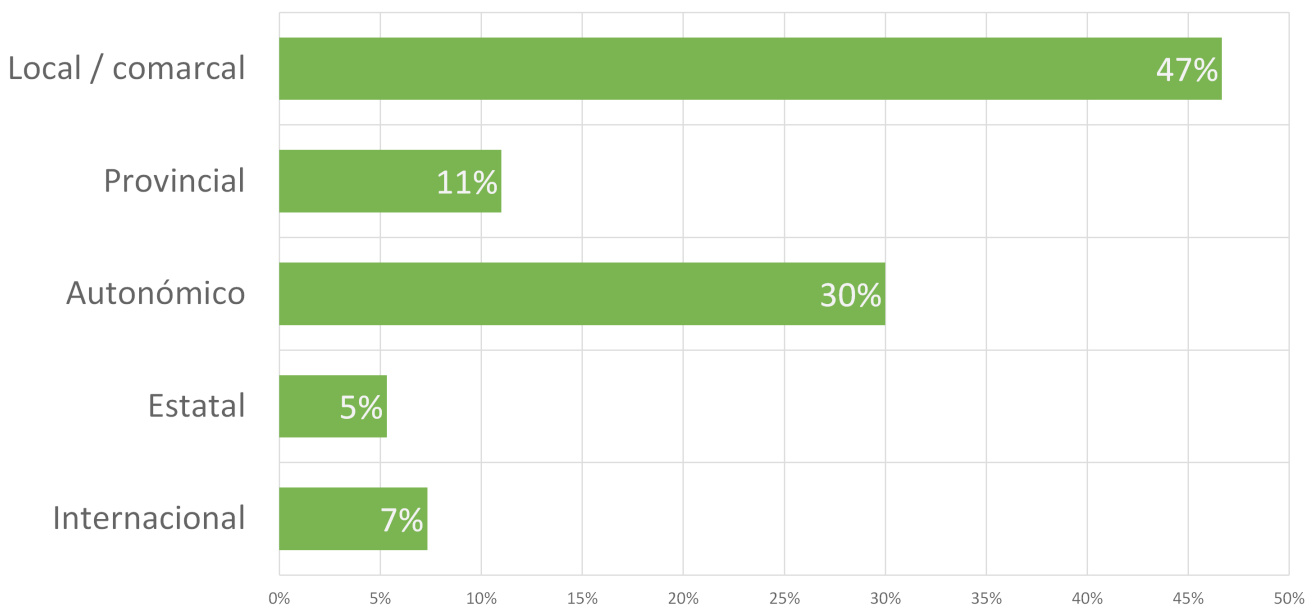


Gráfico: Ámbito territorial de actuación prioritario de las entidades (%).

Fuente: Encuesta a entidades.

Otro modo de visualizar el radio de acción de las entidades de voluntariado es considerando al mismo tiempo el tamaño de las localidades en las que se ubican sus sedes y su ámbito territorial de actuación. Este cruce de variables nos permite ver que las entidades con sede en localidades rurales¹¹, y que además desarrollan el grueso de su actividad en el entorno local y comarcal, son minoritarias, ya que representan tan solo un 5% del total. Eso no quiere decir que en estas localidades no se desarrollen acciones de voluntariado derivadas de otras entidades de ámbito territorial mayor, como el provincial o el autonómico, pero sí indica que el tejido asociativo que cuenta con voluntariado es muy escaso o está poco visibilizado en las zonas rurales o menos pobladas.

11 El Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) establece la siguiente clasificación para diferenciar los municipios según su tamaño de población: Rural: hasta 2.000 hab.; Intermedia: entre 2.001 y 10.000 hab.; Urbana: más de 10.000 hab.

En el extremo contrario, encontramos a las entidades con sede principal en municipios urbanos y que, además, desarrollan su actividad principal en el ámbito local y comarcal. Este grupo supone el 40% de las entidades de voluntariado de la región y centra su impacto en las localidades con más de 10.000 habitantes y en sus comarcas.

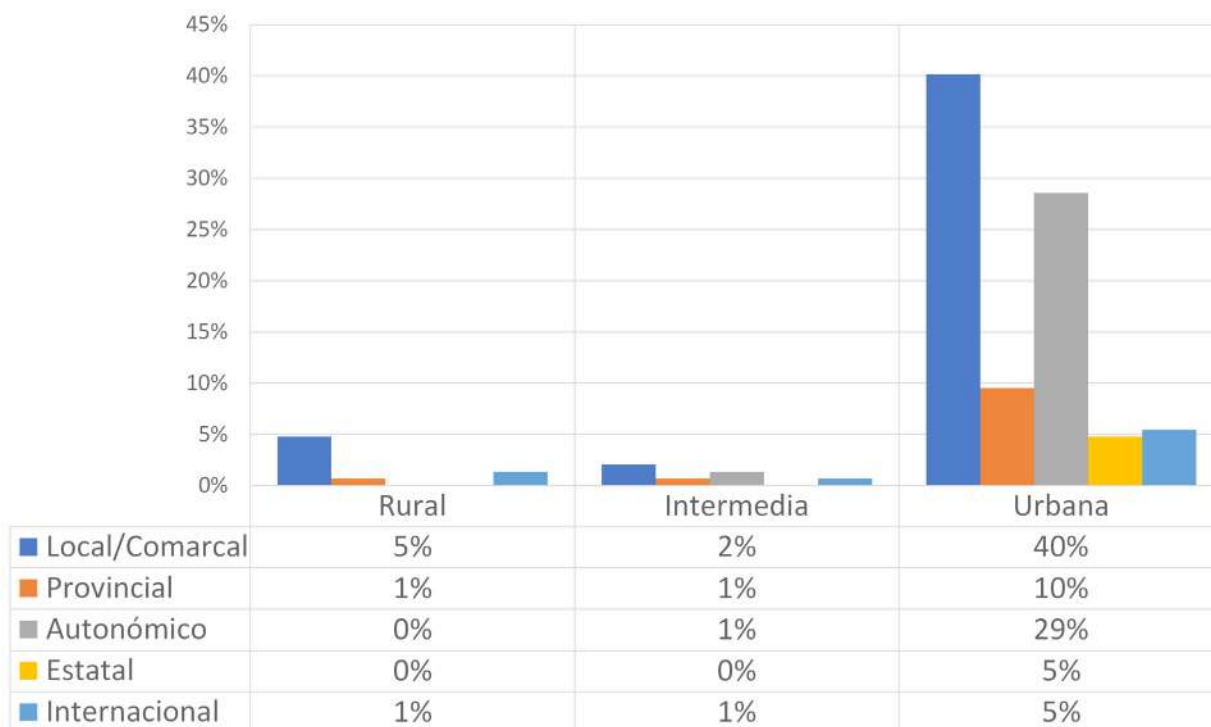


Gráfico: Ámbito territorial de actuación prioritario de las entidades y tipo de localidad en la que tienen su sede principal (por tamaño de población) (%).

Fuente: Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) y encuesta a entidades.

1.4 Pertenencia a redes

No es sencillo profundizar en el complejo entramado de relaciones que tiene lugar entre las distintas organizaciones que conforman el Tercer Sector en Extremadura. Nos conformaremos, de momento, con conocer un poco más a fondo el tejido asociativo de las entidades de voluntariado de la región. Para ello, recopilamos la información relativa a su pertenencia a federaciones, confederaciones, plataformas o cualquier otro tipo de red organizativa. La participación en estas redes tiene unas claras ventajas para las organizaciones, entre las que se encuentran: la optimización de recursos, el reparto de tareas, la suma de esfuerzos por objetivos comunes, la complementariedad, una mayor incidencia política, etc.

Como vemos, la mayoría de las entidades de voluntariado (77%) pertenecen a algún tipo de red asociativa, frente a aquellas que no pertenecen a ninguna red (23%). Con estos datos es posible afirmar que, en conjunto, las entidades de voluntariado de la región conforman una estructura amplia de relaciones en forma de red con otras organizaciones.

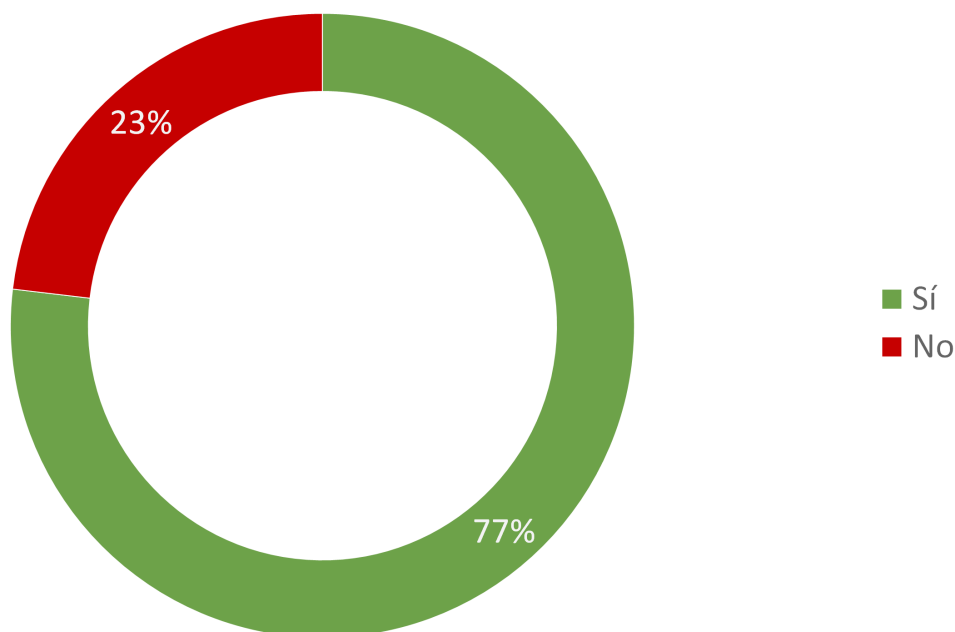


Gráfico: Pertenencia de las entidades a redes asociativas (%).

Fuente: Encuesta a entidades.

El análisis de los datos nos indica que no se producen correlaciones significativas entre la pertenencia de las entidades a redes asociativas y otras variables, tales como el tamaño de las entidades (en función de su número de voluntarios/as), el tamaño de los municipios o el área de actividad en el que desarrollan su labor principal.

1.5 Identidad institucional

Entre las distintas dimensiones que comprenden la identidad institucional de las entidades encontramos la identidad religiosa de las mismas. El análisis de las estructuras organizativas en las que se desarrolla el voluntariado implica profundizar también en los aspectos ideológicos o los marcos de creencias que se dan en las entidades. Un mayor conocimiento de la identidad religiosa de estas organizaciones nos permite analizar otros aspectos vinculados a esta cuestión, como pueden ser: la motivación en torno a la creación de las organizaciones sin ánimo de lucro; la progresiva secularización de la sociedad, especialmente en torno al Tercer Sector; la relación existente entre la identidad religiosa de las entidades y el perfil de las personas voluntarias, principalmente en cuanto a su sexo y edad; los ámbitos de actividad preferentes para cada tipo de entidad, etc.

La mayoría de las entidades de voluntariado de la región tienen un carácter aconfesional o laico (85%). Solo una pequeña parte de estas entidades tienen un carácter confesional (15%).

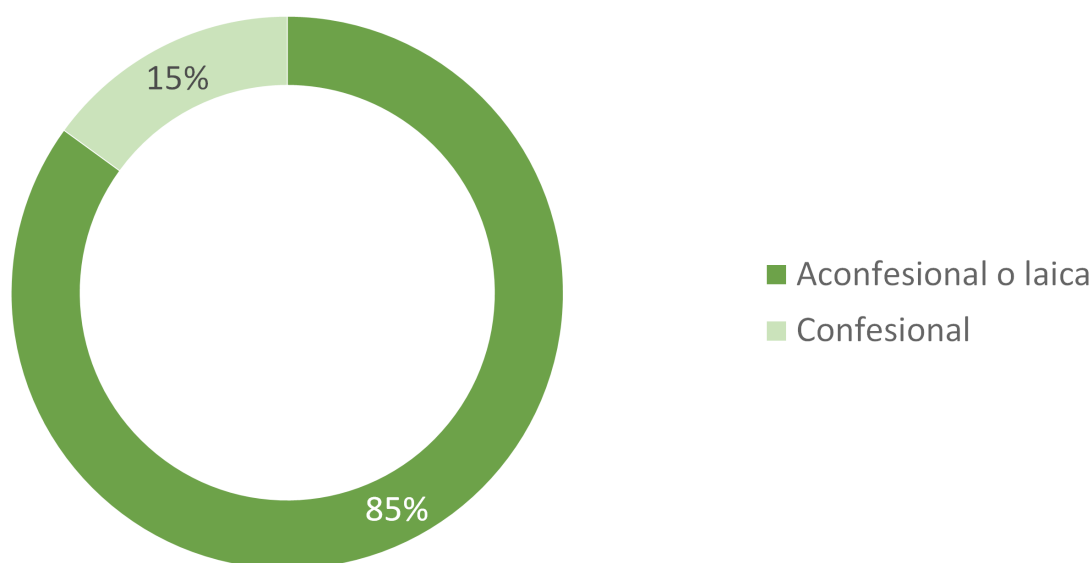


Gráfico: Entidades de voluntariado, por identidad religiosa (%).

Fuente: Encuesta a entidades.

También, podemos comprobar la relación que existe entre la identidad religiosa de las entidades y otras variables, como la edad o el género de las personas voluntarias que desarrollan su actividad en su seno. Al respecto, vemos que existen claras diferencias de género en el voluntariado en función de la identidad religiosa de la entidad en la que este desarrolla su actividad. Así, las entidades con identidad religiosa confesional están más feminizadas. Su voluntariado está formado por un 72% de mujeres y un 28% de hombres. Por su parte, las entidades aconfesionales o laicas cuentan con un 58% de mujeres y un 42% de hombres. En ambos casos, el voluntariado está feminizado, pero en el caso de las entidades confesionales esta diferencia es más acusada.

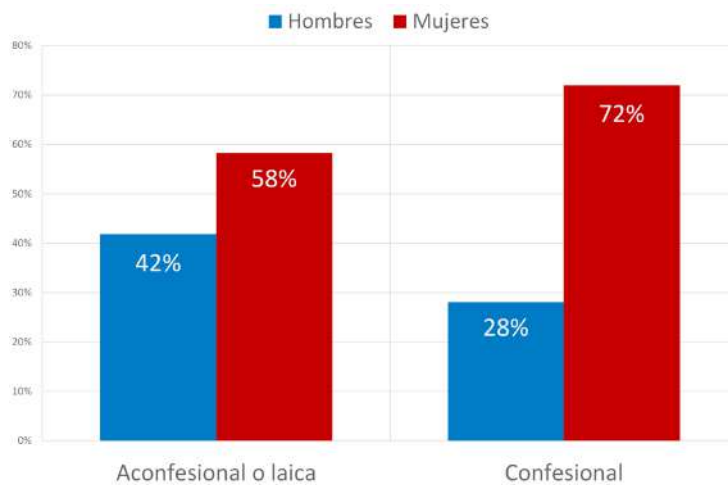


Gráfico: Voluntariado, por sexo e identidad religiosa de la entidad (%).
Fuente: Encuesta a entidades.

Por otra parte, si consideramos la edad, comprobamos que las entidades con identidad religiosa confesional cuentan con un voluntariado significativamente más envejecido. De este modo, en las entidades confesionales escasea el voluntariado más joven, de 30 años o menos (10%); cuentan con algo más de aquellas personas voluntarias situadas en el tramo medio de edad, de 31 a 65 años (39%) y predomina el voluntariado de mayor edad, es decir, aquellas personas mayores de 65 años (51%). En el caso de las entidades aconfesionales o laicas predominan las personas voluntarias situadas en el tramo medio de edad, de 31 a 65 años (64%), seguido de aquellas más jóvenes, de 30 años o menos (27%) y, por último, una menor proporción de aquellas mayores de 65 años (9%).

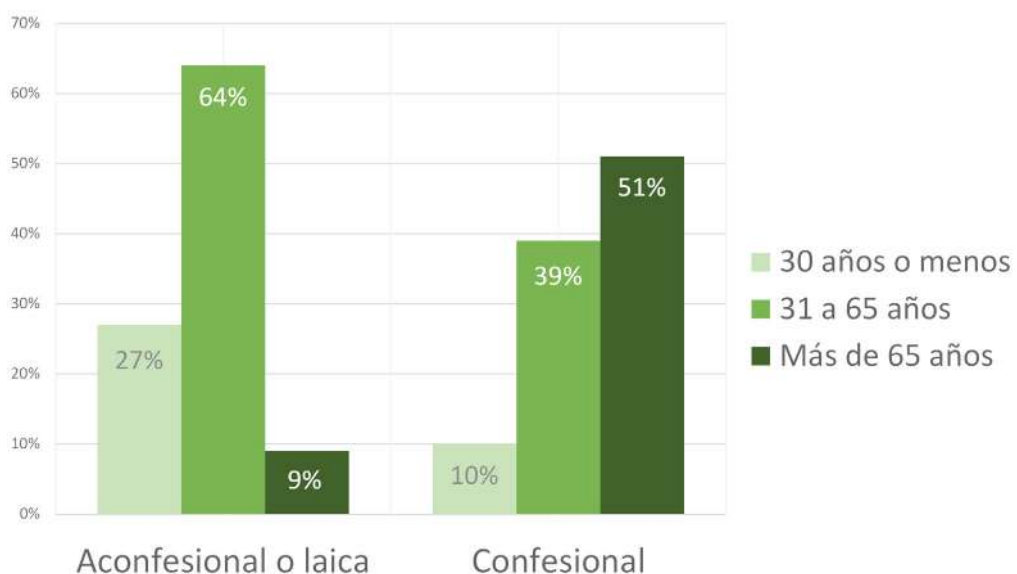


Gráfico: Voluntariado, por edad e identidad religiosa de la entidad (%).
Fuente: Encuesta a entidades.

1.6 Financiación

Si bien es evidente que las personas voluntarias proporcionan importantes ventajas a las entidades en cuanto al aumento de sus recursos humanos y el valor añadido que les aportan, también es cierto que su presencia en las organizaciones implica la necesidad de asumir ciertos costes económicos, como los vinculados a la gestión del voluntariado (selección, pólizas de seguros, formación, seguimiento, etc.) y al desembolso de los gastos ocasionados por el desarrollo de la labor de las personas voluntarias. El factor económico es importante y puede ser determinante en la existencia o no de voluntariado en la entidad, o de su sostenibilidad en el tiempo. Por eso, profundizamos en los medios a los que recurren las entidades para financiar su actividad voluntaria, atendiendo tanto a la diversificación de estas fuentes como a las frecuencias de cada una de las modalidades contempladas.

La mayor parte de las entidades recurren a algún medio con el que financiar su voluntariado (95%). Solo algunas entidades no señalan la utilización de ningún medio de financiación (5%). La conducta más habitual de las entidades a este respecto es el empleo de un solo medio de financiación (46%) o la combinación de dos (33%). En menor medida, las entidades recurren a tres medios distintos (7%), cuatro (4%) o cinco (3%).

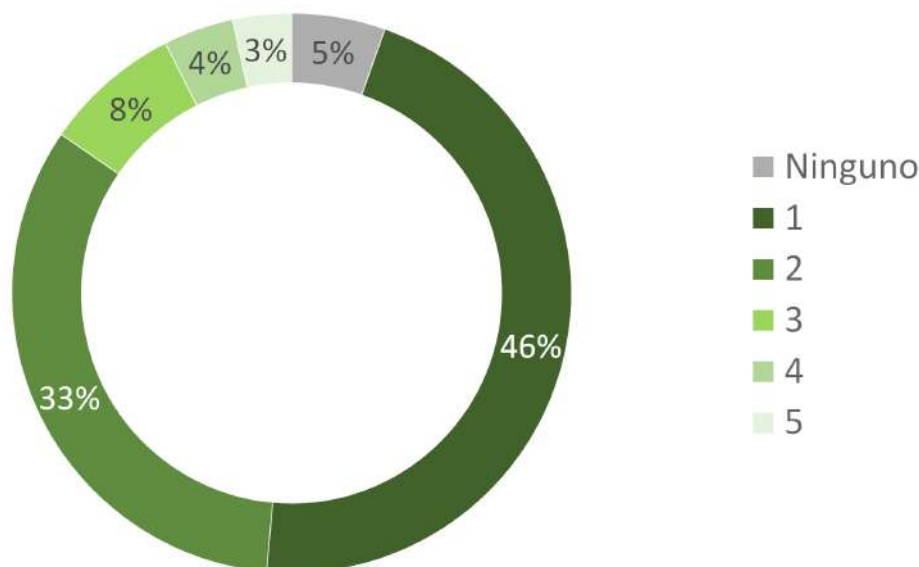


Gráfico: Número de medios de financiación utilizados por las entidades (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

Los medios de financiación a los que se recurre se enmarcan en cinco categorías diferentes. El medio utilizado por la mayoría de las entidades para financiar la actividad de su voluntariado son los fondos propios (73%). Por otra parte, casi la mitad de las entidades recurren a la solicitud de subvenciones específicas (45%), o a subvenciones generales (30%). En menor medida, las entidades también recurren a campañas específicas de captación de fondos (12%) o a empresas (9%).

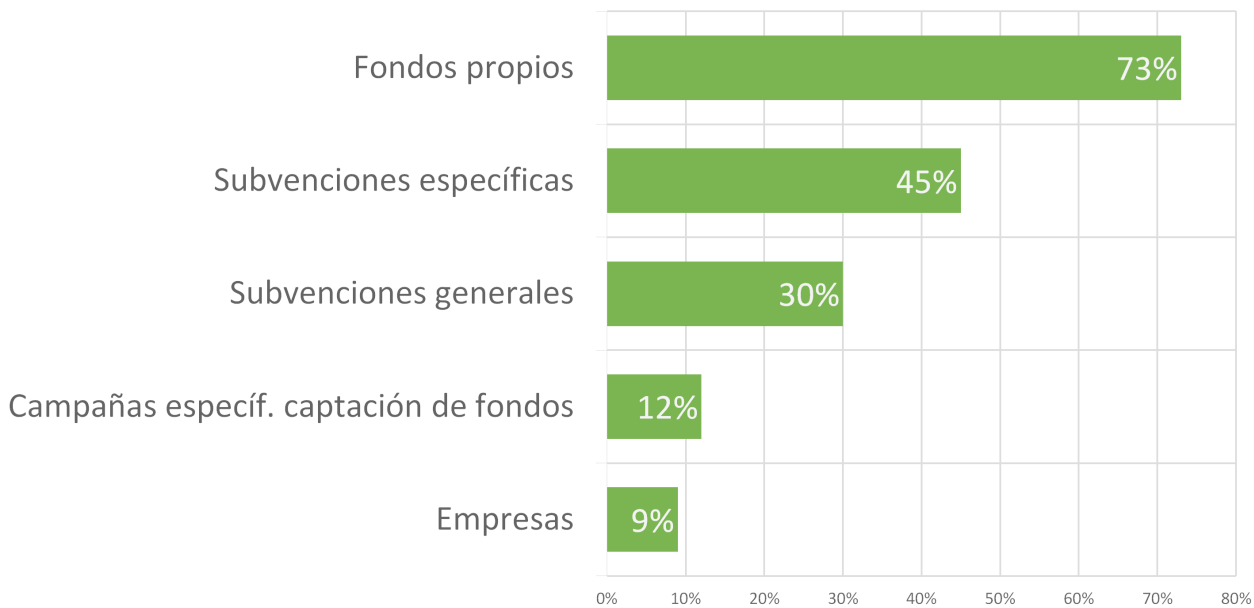


Gráfico: Medios de financiación utilizados por las entidades (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

1.7 Personal contratado / remunerado

El voluntariado aporta a las entidades un valor añadido extra, reflejado habitualmente en un fuerte compromiso solidario, impulsos innovadores, motivación o experiencia, entre otros. Permite, además, que las entidades lleven a cabo programas que, sin la participación de las personas voluntarias, no podrían realizarse debido a la incapacidad de disponer de los recursos humanos suficientes para ello. Asimismo, el voluntariado puede favorecer la creación de puestos de trabajo en las entidades que conforman el Tercer Sector.

En contextos económicamente expansivos¹² la tendencia natural es que algunos espacios de trabajo que son iniciados a través de acciones voluntarias acaben siendo desarrollados con personal remunerado y convirtiéndose en yacimientos de empleo. En estos casos, la complementariedad entre la acción voluntaria y el trabajo remunerado ha de ser el principio inspirador.

El voluntariado y el empleo son realidades complementarias, que deben desarrollarse teniendo en cuenta la normativa legal, evitando la implantación de malas prácticas. Ni las actividades de voluntariado deben sustituir al trabajo remunerado, ni al contrario.

La importancia que posee el Tercer Sector en nuestra sociedad se refleja también en la economía. Prueba de ello son las cifras de empleo vinculadas al mismo. En España, 645.000 personas trabajan¹³ en el Tercer Sector.

¹² A partir de: Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes (p.18)

¹³ El Tercer Sector de Acción Social en 2015: impacto de la crisis (p.184)

A continuación, profundizaremos en las cifras de personal contratado y remunerado que realiza su labor en las entidades de voluntariado extremeñas para conocer un poco mejor su impacto en el empleo regional. La distribución de las entidades según su número de empleados/as es muy desigual. Entre las cuestiones más significativas que podemos considerar en torno a esta distribución están las siguientes:

- Las 147 entidades de voluntariado que conforman la muestra emplean a un total de 3.858 personas, equivalente al 1% del empleo total de la región¹⁴.
- El 22% de las entidades no disponen de personal contratado.
- La mitad de las entidades solo posee del 3% de los puestos de empleo total de las entidades¹⁷⁴.
- La mayor concentración de empleo se da en las entidades que tienen contratadas entre 51 y 100 personas. Este grupo supone el 18% de las entidades de voluntariado, y genera el 45% de los puestos de trabajo.
- La mayor concentración de personas empleadas en una sola entidad concentra el 20% del total de puestos de trabajo.

Por último, la media de personas empleadas por entidad es de 27 para el conjunto de las entidades representadas. Debido a su desigual distribución, se ha calculado la media para cada uno de los rangos planteados. La mediana, que separa la mitad superior del conjunto de la inferior, da un valor de 5.

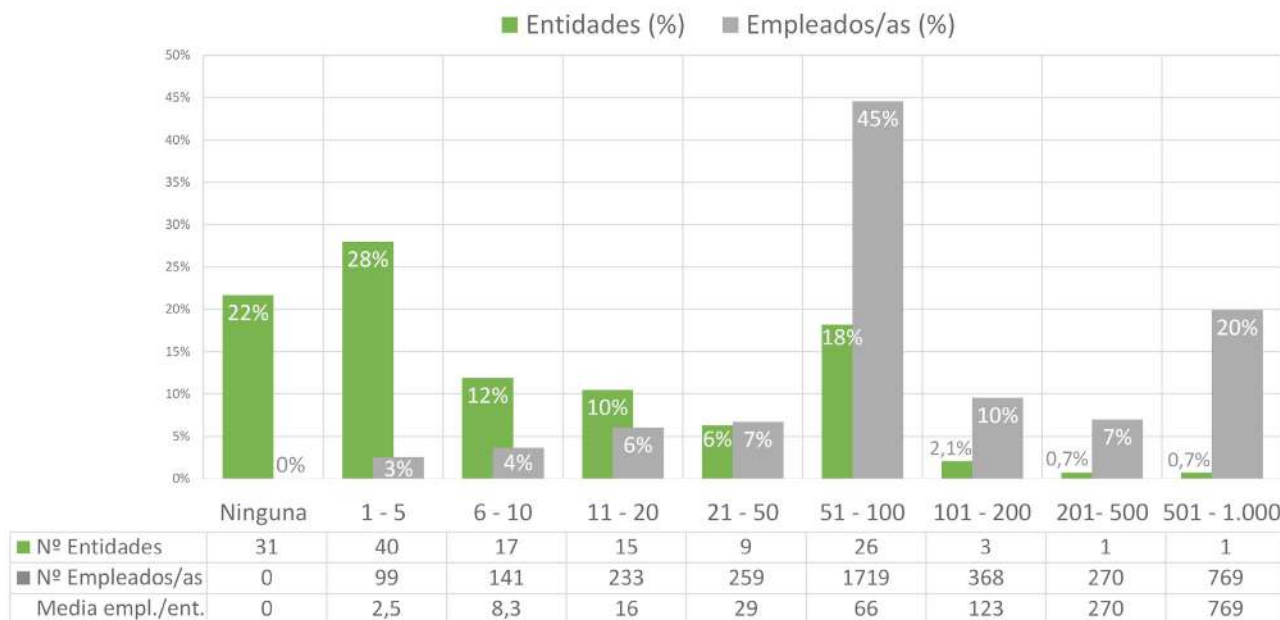


Gráfico: Personal contratado/remunerado, por tamaño de las entidades (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

¹⁴ Personas ocupadas en Extremadura 2019_T1: 386.100. Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

1.8 Herramientas digitales

La incorporación de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la práctica diaria de todo tipo de organizaciones (empresas, administraciones públicas, organizaciones sin ánimo de lucro, etc.) ha sido progresiva durante los últimos años. Por su parte, las entidades de voluntariado han cambiado tanto las prácticas de almacenamiento y tratamiento de la información, como la forma de interactuar con el resto de actores sociales. Dada su importancia, nos interesa conocer el grado en que las entidades de voluntariado de la región se adaptan a esta realidad. Por ello, hemos indagado en cuáles son las herramientas digitales más empleadas por las entidades en un área específica: la comunicación¹⁵

Los resultados nos indican que la mayoría de las entidades hace uso de redes sociales (89%), páginas web (75%) y grupos de correo electrónico (65%). En menor medida utilizan sistemas de telefonía por internet, o videoconferencias (44%); redes sociales específicas, de fotografía y/o vídeo (37%), chats (34%), intranet (23%), SMS (22%) o boletines electrónicos (18%). El uso de otras herramientas tiene una representación minoritaria.

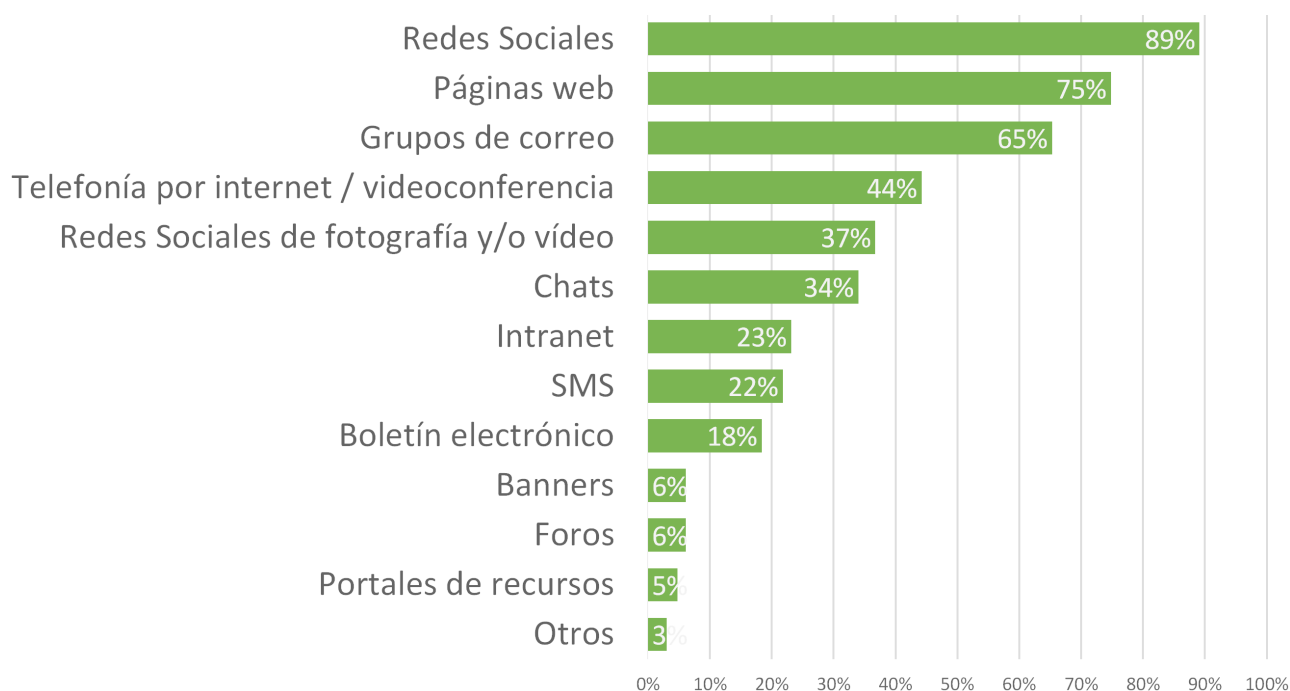


Gráfico: Herramientas digitales utilizadas por las entidades (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

¹⁵ Caralt, E.; Carreras, I.; Sureda, M. La transformación digital en las ONG. Conceptos, soluciones y casos prácticos. Instituto de Innovación Social

1.9 Áreas de actividad

El voluntariado se desarrolla a través de un amplio espectro de ámbitos de actuación o áreas de actividad. Las entidades pueden realizar acciones dentro de un área o en varias. Por lo general, las áreas en las que llevan a cabo su actividad las entidades guardan relación directa con sus fines y valores.

El área de actividad en el que se posiciona la mayoría de las entidades es el de actividades sociales (72%). Este resultado coincide con los datos proporcionados por la mayor parte de los estudios sobre voluntariado realizados en España¹⁶. En menor medida le siguen: las actividades educativas (48%), las actividades de la salud (33%) y las actividades de ocio y tiempo libre (31%). Por último, con una representación menor, encontramos las actividades de cooperación al desarrollo (14%), promoción del voluntariado (12%), igualdad de género (10%), culturales (8%), derechos humanos (7%), participación y relaciones ciudadanas (5%), ambientales (3%), socorro y emergencias (2%) y desarrollo económico (2%).

Además de las áreas de actividad mencionadas, algunas entidades también señalan otras: apoyo emocional y psicológico, actividades deportivas, protección animal, actividades para el apoyo a la gestión de organizaciones, formación y empleo, y emprendimiento.

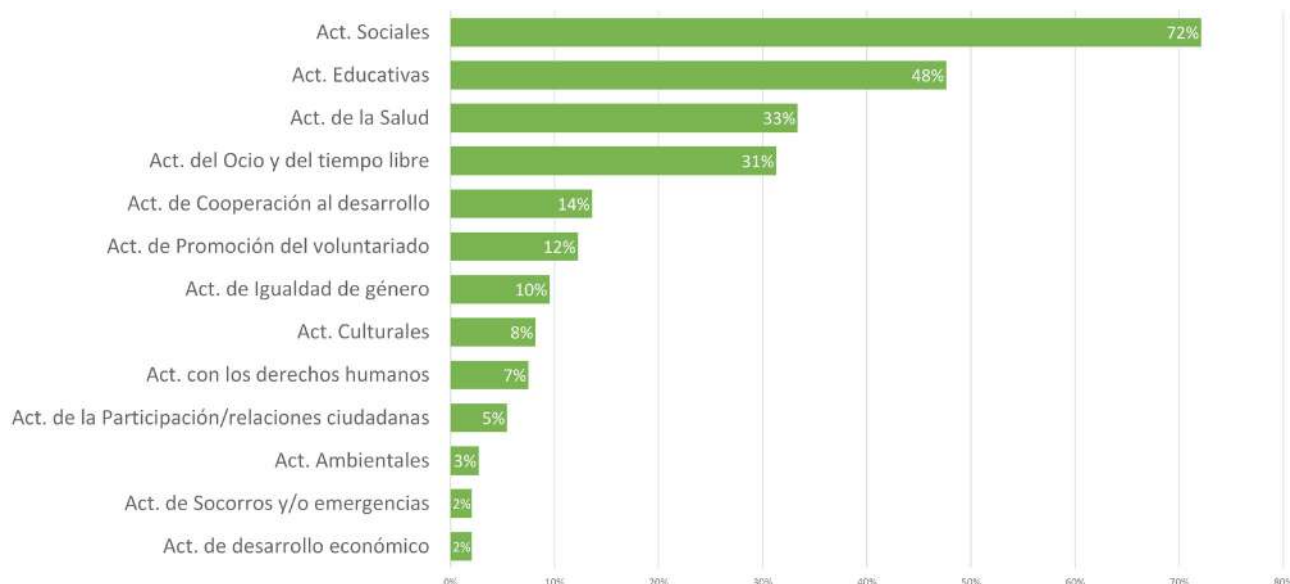


Gráfico: Entidades, por áreas de actividad principales (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple. máx:3).

¹⁶ A modo de referencia: PVE. La acción voluntaria en 2016. Solidaridad y Juventud en España. Madrid. 2017.

1.10 Colectivos

El área de actividad en el que desarrollan su actividad las entidades condiciona en gran medida el colectivo al que se dirigen. Los responsables de las entidades indican, de manera no excluyente, todos los colectivos beneficiarios de sus acciones.

Los datos nos muestran que el colectivo al que más se dirigen las acciones de las entidades de voluntariado en nuestra región es el de las personas con discapacidad física, intelectual o sensorial (41%), seguido del de adolescencia y juventud (35%). También existe un grupo de entidades que afirman dirigir sus acciones a la sociedad en general, sin distinguir entre colectivos (26%). El resto de colectivos al que se dirigen las acciones de las entidades son: infancia (24%), otras personas en situación de riesgo o exclusión social (21%), personas con enfermedad mental o trastornos psicológicos (19%), personas mayores (16%), personas con otras enfermedades (16%), personas inmigrantes, refugiadas o asiladas (16%), pueblo gitano (11%), personas drogodependientes (9%), personas reclusas o exreclusas (8%), personas en dificultad por razón de género (7%), personas sin hogar (6%), y personas enfermas con cáncer (6%).

Además de los colectivos indicados anteriormente, se mencionan otros con una representatividad menor (inferior al 5% sobre el total de las entidades que conforman la muestra). Estos colectivos son los siguientes: personas que ejercen la prostitución, personas afectadas por el virus del VIH, protección de animales, personas en situación de vulnerabilidad económica, estudiantes universitarios, personas desempleadas, emprendedores/as, profesionales y futuros profesionales de ciencias de la salud y mujeres del medio rural.



Gráfico: Colectivos a los que se dirigen las acciones de las entidades (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

1.11 El voluntariado en la estructura organizativa

Otro de los aspectos que nos interesa investigar en torno al ejercicio del voluntariado es el papel que ocupan las personas voluntarias en la estructura organizativa de las entidades. El análisis de esta cuestión nos permitirá conocer en mayor medida cuál es la participación real de las personas voluntarias en las entidades. Principalmente, en lo que respecta a la toma de decisiones o a la representación de cargos de responsabilidad dentro de sus organizaciones.

Para ello nos hemos parado en tres aspectos: el modo en que aparece el voluntariado en los estatutos de las entidades, los procesos formales de participación del voluntariado en los distintos órganos de gobierno y el lugar ocupado por los voluntarios en la estructura organizativa.

• El voluntariado en los estatutos de la entidad

En cuanto a la presencia de la figura de la persona voluntaria en los textos estatutarios de las distintas entidades observadas, comprobamos que en su mayoría (86%) sí se contempla, frente a aquellas que no indican esta figura (14%).

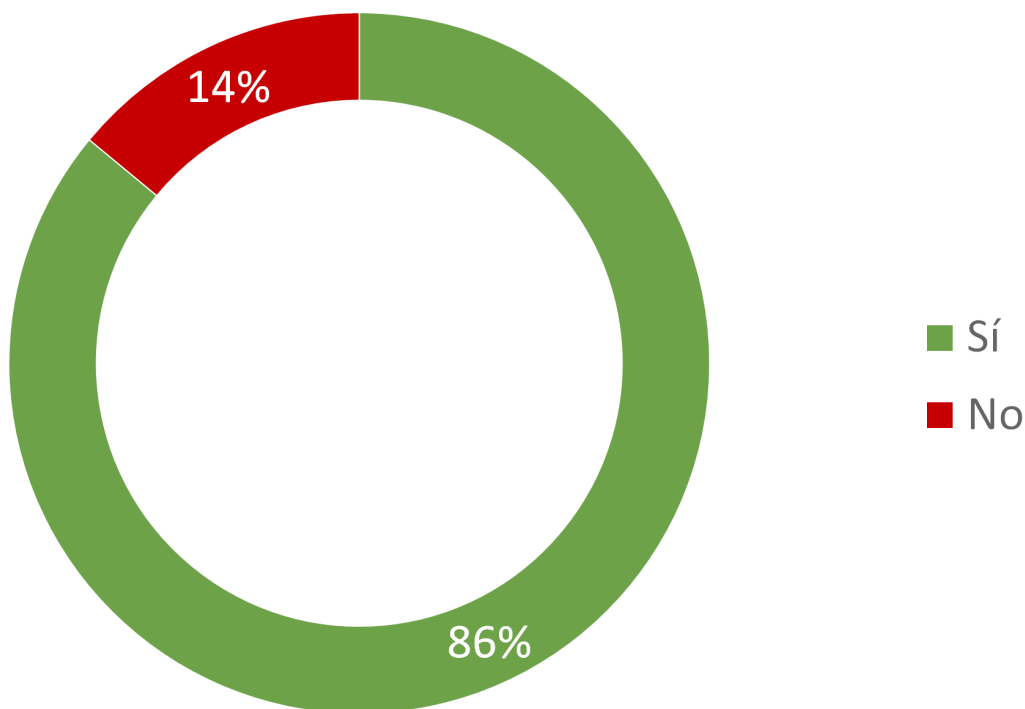


Gráfico: Entidades, por presencia de la figura de voluntariado en sus estatutos (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única).

• Participación del voluntariado en órganos de gobierno

Al preguntar a las entidades por la existencia de procesos formales que permitan la participación de las personas voluntarias en los órganos de gobierno dentro de su organización, la mayoría indican que no cuentan con estos procesos (61%), frente a aquellas que sí cuentan con ellos (39%). Entre los procesos formales de participación que se mencionan desde las entidades están: los comités de trabajo, las asambleas, la pertenencia y/o posibilidad de acceso a la Junta Directiva, las reuniones de coordinación, los procesos electorales, las asambleas de voluntariado, los consejos asesores locales, las reuniones anuales, el acceso a distintos órganos de gobierno tras un periodo como voluntarios/as, las juntas de gobierno, las juntas de patronato para la propuesta de patronos/as voluntarios/as, las reuniones de calidad, los/as responsables de centros, etc.

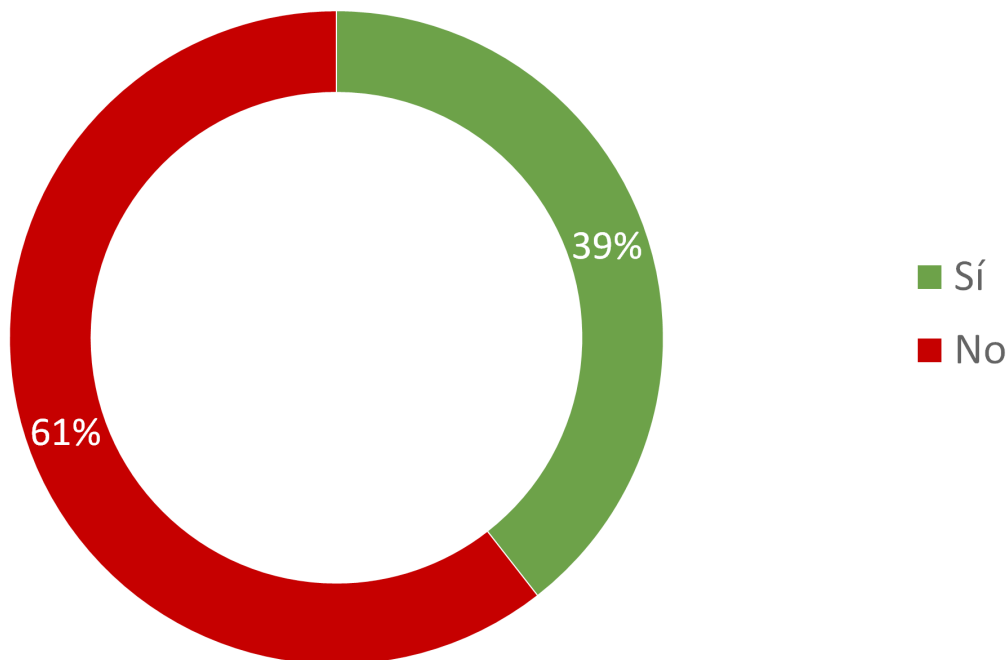


Gráfico: Entidades, por existencia de procesos formales de participación del voluntariado en órganos de gobierno dentro de su organización (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única).

• El voluntariado en el organigrama de la entidad

Por último, atendemos a los distintos cargos desempeñados por las personas voluntarias en la estructura organizativa. Como podemos observar, el nivel de participación es bajo, en cuanto a cargos de responsabilidad se refiere. Más de la mitad de las entidades (54%) indican que entre sus voluntarios/as hay quienes no ocupan ningún cargo específico, más allá del papel que desarrollan a través de su actividad habitual. Por otra parte, algo menos

de la mitad de las entidades (48%)¹⁷ señalan que entre las personas voluntarias de su organización hay quienes ocupan puestos en la Junta Directiva. En menor medida, hay quienes ocupan cargos de coordinación de programas y/o proyectos (28%), coordinación de equipos (20%) u otros cargos¹⁸ (19%).

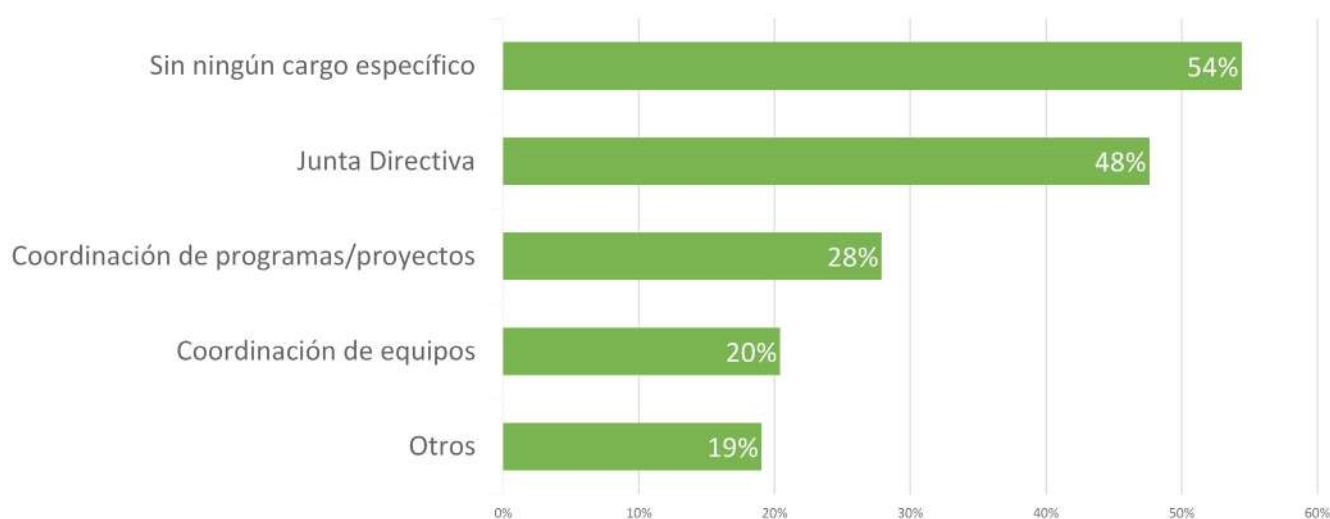


Gráfico: Situación del voluntariado en el organigrama de la entidad (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

El voluntariado supone un importante motor de cambio e innovación social en el seno de las entidades. Desde la Plataforma del Voluntariado de Extremadura consideramos que su papel en la estructura organizativa de las entidades debe adquirir mayor relevancia que la reflejada con estos resultados. Por lo que hemos podido comprobar anteriormente, un alto porcentaje de las entidades contemplan la figura de las personas voluntarias en sus estatutos, sin embargo, observamos que, en el funcionamiento real de las mismas, las personas voluntarias no tienen demasiado peso en los cargos de responsabilidad y en los órganos de gobierno.

¹⁷ Es preciso señalar que algunas entidades (3 casos) han señalado ambas categorías de respuesta: “sin ningún cargo específico” y “Junta Directiva”, entrando en contradicción los resultados ofrecidos. Este error no supera el 2% del total de las respuestas obtenidas

¹⁸ En la categoría “otros” se encuadran respuestas como: ayuda a los trabajadores, educadores, grupos de trabajo, terapeutas, etc.

1.12 Estrategias de gestión del voluntariado

La optimización del proceso de gestión del voluntariado desde las entidades pasa necesariamente por el diseño de estrategias específicas con las que abordar las distintas etapas del ciclo del voluntariado. Este diseño supone una planificación minuciosa de los distintos momentos: desde la captación e incorporación de las personas interesadas en ser voluntarias, hasta su salida de la organización, llegado el caso. Las entidades pueden organizarse en mayor o menor medida para su gestión del voluntariado en cada una de estas etapas.

Siguiendo el orden habitual que regula el ciclo de gestión del voluntariado en las organizaciones, vemos que las estrategias iniciales de este ciclo son empleadas por más de la mitad de las entidades. Entre ellas están las de captación (52%), las de acogida (57%) y las de acompañamiento (57%).

Claramente, la estrategia más utilizada por las entidades es la de la información (un 75% de ellas así lo afirma). Por el contrario, las estrategias menos utilizadas son las de seguimiento y promoción (44%) y las de salida de la organización (22%). Un pequeño número de entidades también lleva a cabo otro tipo de estrategias¹⁹. Aunque lo habitual es que las entidades implementen alguna de las estrategias mencionadas, también hay entidades que no emplean ninguna para gestionar su voluntariado (9%).



Gráfico: Estrategias de gestión del voluntariado empleadas por las entidades (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

¹⁹ Categoría otras: Estrategias de participación y estrategias de formación.

1.13 Herramientas para la gestión del voluntariado

Las entidades emplean una gran variedad de fórmulas y herramientas para gestionar el voluntariado realizado en el seno de su organización. La mayoría de estos mecanismos son descritos, en mayor o menor medida, en la normativa legal que regula el voluntariado²⁰.

La herramienta más utilizada por las entidades para gestionar su voluntariado es la suscripción de pólizas de seguros con los que cubrir los riesgos asociados al desarrollo de su actividad. Esto nos revela que la mayoría de las entidades cumplen con este requisito legal (85%). También son mayoría las entidades que hacen uso del registro de altas y bajas de las personas voluntarias de la organización (82%). El documento de compromiso o acuerdo de incorporación, a través del cual se establecen formalmente las características de la labor voluntaria a desarrollar, es utilizado, igualmente, por la mayor parte de las entidades (76%). Dentro de las prácticas más utilizadas se encuentra también la disposición de la figura de persona responsable de voluntariado dentro de la organización (73%).

Otras herramientas que son empleadas con menor frecuencia son el certificado de reconocimiento de la actividad voluntaria (54%) o el diseño de planes o programas específicos de voluntariado (54%). Por último, las herramientas menos utilizadas son aquellas relacionadas con la formación que reciben las personas voluntarias por parte de la entidad. Entre estas están los cursos de formación inicial (51%) y los planes de formación continua (43%).



Gráfico: Herramientas para la gestión del voluntariado empleadas por las entidades (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

²⁰ Ley 12/2019, de 11 de octubre, del voluntariado de Extremadura.

Por otra parte, analizamos la distribución de las entidades según el número de herramientas que emplean (partiendo de las ocho herramientas presentadas anteriormente). Las entidades que utilizan las 8 herramientas representan el grupo más amplio (28%), mientras que aquellas que no hacen uso de ninguna representan el grupo más reducido (5%), junto con aquellas que emplean tan solo una. El resto de la distribución indica que las entidades que aplican 2 herramientas suponen el 7%, las que emplean 3 herramientas el 10%, 4 herramientas el 9%, 5 herramientas el 13%, 6 herramientas el 15%, y 7 herramientas el 8%.

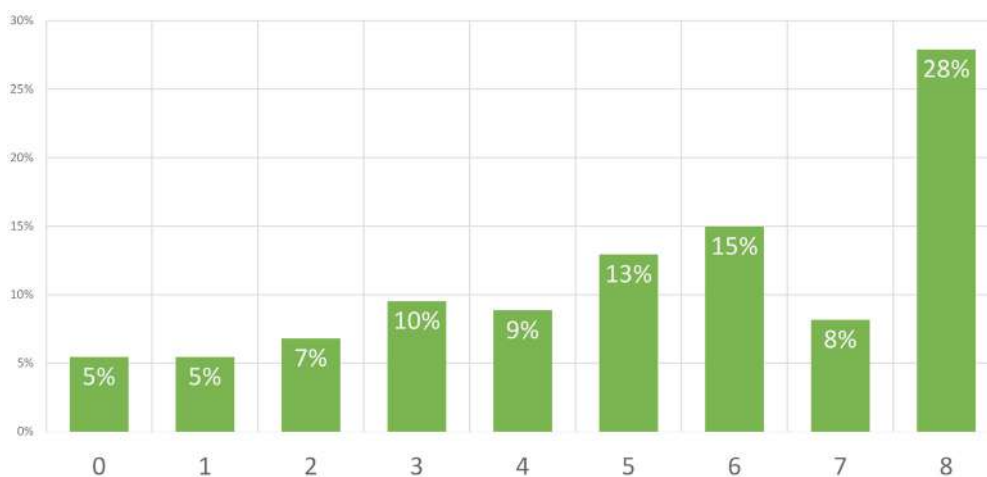


Gráfico: Entidades, por número de herramientas empleadas para gestionar su voluntariado (%).
Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

1.14 Formas de captación

Anteriormente (1.12) se analizaron las distintas estrategias de gestión empleadas por las entidades. Pudimos ver que aproximadamente la mitad de ellas (52%) desarrollan estrategias destinadas a la captación de nuevas personas voluntarias. Es decir, utilizan un plan diseñado para tal fin, con una metodología orientada a alcanzar sus objetivos de captación de voluntarios/as.

En esta ocasión, profundizamos en los medios específicos utilizados por las entidades para captar voluntariado, al margen de que estos medios estén, o no, plasmados en una estrategia previamente diseñada. En primer lugar, centraremos nuestra atención en el número de medios empleados por las entidades con esta finalidad. Los datos nos indican que la mayoría de las entidades ponen en práctica entre 1 y 3 medios de captación de personas voluntarias (76% de las entidades). En concreto, las entidades que utilizan un solo medio suponen el 18% de las entidades, aquellas que emplean 2 medios el 27%, y las que incorporan 3 medios suponen el 31%. Son menos las entidades que llevan la captación de su voluntariado a través de 4 medios (10%), 5 (3%) e incluso 6 (8%). También observamos que algunas entidades no emplean ningún medio de captación (3%).

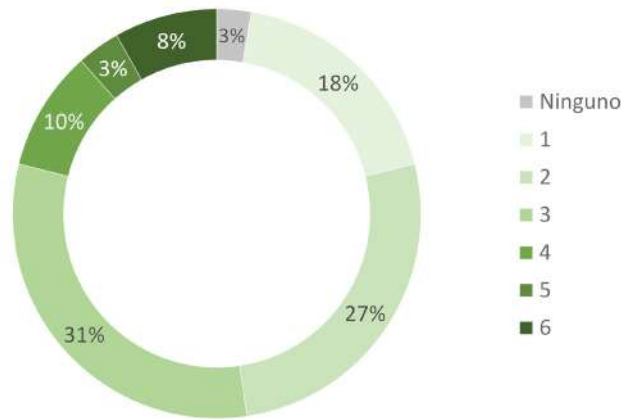


Gráfico: Número de medios de captación de voluntariado utilizados por las entidades (%).
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Si profundizamos en cuáles son los medios utilizados por las entidades para captar voluntariado vemos que la principal vía de captación se realiza de forma directa, a través de las propias personas voluntarias que ya están en la organización (81%). A través del “boca a boca”, este voluntariado atrae a otras personas desde su entorno personal hasta las entidades. De un modo también mayoritario, le sigue la captación indirecta, a través de charlas, conferencias o eventos informativos (66%). El resto de los medios analizados son empleados por menos de la mitad de las entidades. El 46% se valen de internet, blogs, páginas web, redes sociales, etc.; el 39% de folletos y carteles, difundidos entre otras organizaciones; campañas publicitarias en la calle, a través de carteles, entrega de información directa, etc. (16%); o utilizando medios de comunicación tradicionales, como radio, televisión, prensa, etc. (16%). Por último, además de los medios indicados en los cuestionarios, las entidades hacen mención sobre el uso de otros medios²¹(5%).

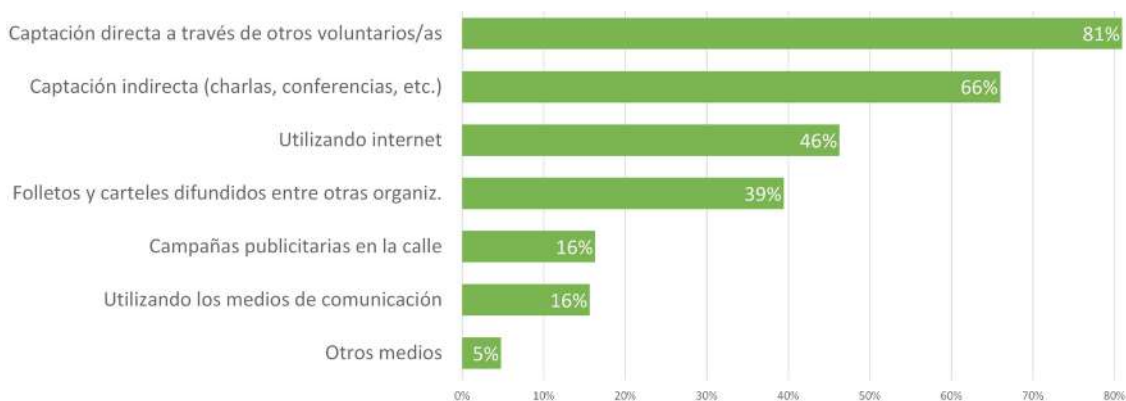


Gráfico: Medios de captación de voluntariado utilizados por las entidades (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

²¹ En la categoría “Otros medios” encontramos respuestas que hacen referencia a: campañas de difusión, captación a través de la Plataforma del Voluntariado de Extremadura, de persona a persona, a través de los beneficiarios, a través de los familiares de pacientes y/o residentes, mediante sesiones de acogida en las universidades.

1.15 Procedimientos de control

Entre las responsabilidades que deben asumir las entidades que cuentan con voluntariado está el establecimiento de los procedimientos de control necesarios en torno a las actividades desarrolladas. Estas medidas pueden justificarse en base a distintos criterios: desde conocer y perseguir los mejores resultados de la puesta en marcha del proyecto o programa en cuestión, hasta optimizar la calidad de los servicios prestados a los destinatarios de las distintas actividades.

Comenzaremos por el número de procedimientos de control que aplican para continuar con los tipos de procedimientos utilizados. La mayoría de las entidades llevan a cabo entre 1 y 3 procedimientos de control de las tareas y actividades desarrolladas por su voluntariado. En concreto, el 24% de las entidades emplea 1 procedimiento de control, el 39% emplea 2 procedimientos de control y el 21% emplea 3 procedimientos. Es más reducido el número de entidades que emplea 4 procedimientos de control (8%) o que no ejecutan ninguno (7%).

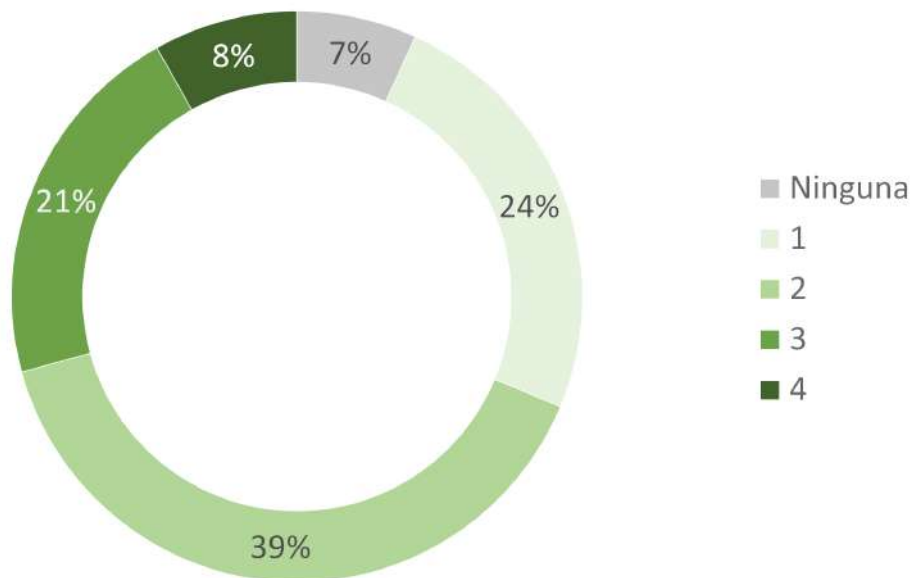


Gráfico: Número de procedimientos de control empleados por las entidades (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

Entre los tipos de procedimiento de control empleados por las entidades destacan la coordinación (76%) y la supervisión (61%). En menor medida, también se pone en práctica la evaluación (37%) y procedimientos del sistema de calidad (26%).



Gráfico: Procedimientos de control empleados por las entidades, por tipo (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

1.16 Derivación y vínculo tras abandono

Del mismo modo que nos interesa conocer cómo gestionan las entidades la captación y el acceso de las personas voluntarias a su organización, también es importante conocer el modo en que gestionan la derivación y el abandono del voluntariado, en los casos en los que estas circunstancias tienen lugar.

• Derivación

Cuando hablamos de derivación desde la entidad nos referimos al acto de proporcionar a las personas voluntarias interesadas información actualizada y datos de contacto directo de otras organizaciones que puedan ser afines a sus demandas. Los datos nos indican que la mitad de las entidades (50%) no llevan a cabo la derivación de su voluntariado hacia otras organizaciones, mientras que la otra mitad sí que pone en práctica esta medida.

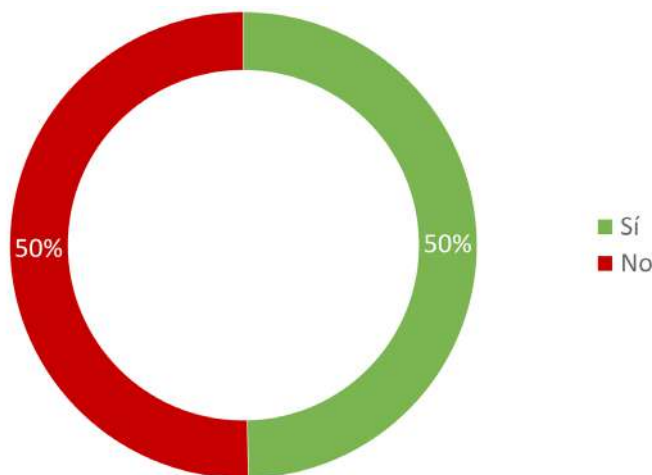


Gráfico: Entidades, por derivación del voluntariado hacia otras organizaciones (%).
Fuente: Encuesta a entidades.

• Vínculo tras abandono

Cuando una persona abandona su voluntariado en una entidad, el vínculo entre ambas puede finalizar completamente o continuar de un modo diferente. Los distintos tipos de vínculos que se producen en una misma entidad tras el abandono no son excluyentes entre sí, puesto que cada caso particular de abandono es diferente al resto, y en una misma entidad pueden darse todos los tipos.

De las 147 entidades que componen la muestra de este estudio, 82 (56%) cuenta con casos de abandono tras los cuales se mantiene algún tipo de vínculo con las personas voluntarias y 94 entidades (64%) cuentan con casos de abandono de voluntariado en los que se acaba el vínculo que los une definitivamente.

Como vemos, las entidades pueden mantener el vínculo con sus voluntarios/as cuando estos abandonan de dos formas principalmente: pasan a ser socios/as (71 entidades: 48% de la muestra); y/o cuando pasan a ser empleados/as de la entidad (46 entidades: 31% de la muestra).



Gráfico: Entidades, por vínculo que mantienen con sus voluntarios/as tras su abandono.
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

1.17 Percepción del voluntariado

Otro aspecto interesante en el que profundizamos es la percepción que se tiene desde las entidades sobre su propio voluntariado. Los responsables de las distintas organizaciones que participan en este estudio nos ofrecen su opinión en torno a dos cuestiones básicas: la eficacia del voluntariado y la valoración del número de personas voluntarias con el que cuenta su entidad. Es importante destacar que estos resultados suponen tan solo una aproximación a la realidad. Esto se debe, principalmente, a que las opiniones obtenidas parten de una valoración subjetiva individual, que no tiene por qué coincidir con la del resto de cargos de responsabilidad dentro de la propia entidad.

• Eficacia del voluntariado

Cuando hablamos de eficacia del voluntariado nos referimos al grado en que las entidades obtienen los resultados esperados a través de la actividad desarrollada por las personas voluntarias. Los datos nos revelan que la percepción de las entidades respecto a la labor que realizan sus voluntarios/as es muy positiva. La mayoría de las entidades considera que su voluntariado es eficaz (90%). Tan solo una reducida minoría considera que, por el contrario, su voluntariado no es eficaz (3%). Por último, hay un grupo de entidades que no se posiciona tan claramente y matiza su opinión al respecto (las respuestas de estas entidades se agrupan bajo la categoría “otra” y representan el 6% del total de entidades). Estas opiniones hacen referencia a que no en todos los casos es eficaz la labor desarrollada por su voluntariado, a que esta es mejorable, a que a veces la eficacia se ve influida por el bajo número de personas voluntarias disponibles, o a que con actividades nuevas o encuentros inesperados la calidad de los resultados se reduce. También se indica que se obtienen mejores resultados en las intervenciones puntuales que en aquellas que se desarrollan a lo largo de todo el año.

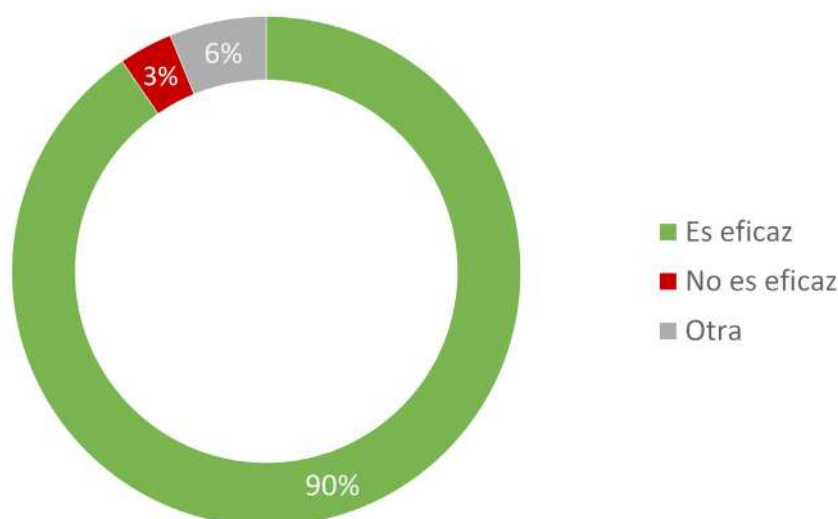


Gráfico: Valoración de las entidades respecto a la eficacia del trabajo voluntario (%).

Fuente: Encuesta a entidades.

• Valoración del número de voluntarios

En muchas ocasiones, el número de personas voluntarias del que dispone una entidad es fundamental para que sus proyectos puedan ejecutarse correctamente. Del mismo modo, este número puede determinar la magnitud de las intervenciones. Por otra parte, las entidades que no cuentan con personal empleado o en las que este es muy reducido²², dependen exclusivamente o en su mayor parte de la labor de sus voluntarios/as para hacer posible el desarrollo de sus proyectos.

²² En el apartado 1.7 Personal contratado se ofrecían estos datos: Entidades sin empleados: 22%; Entidades con entre 1 y 5 empleados: 28%.

Al observar la valoración que se hace desde las entidades sobre el número de personas voluntarias del que disponen, vemos que la respuesta más frecuente es aquella que considera su número de personas voluntarias como adecuado (47%). Le siguen de cerca aquellas entidades que consideran que su disponibilidad de personas voluntarias es algo insuficiente (40%). Son menos las entidades que consideran este número como muy insuficiente (7%) o que creen que es más que suficiente (5%). Por último, ninguna entidad ha señalado que considera su número de personas voluntarias excesivo, aun estando disponible esa opción de respuesta en el cuestionario.

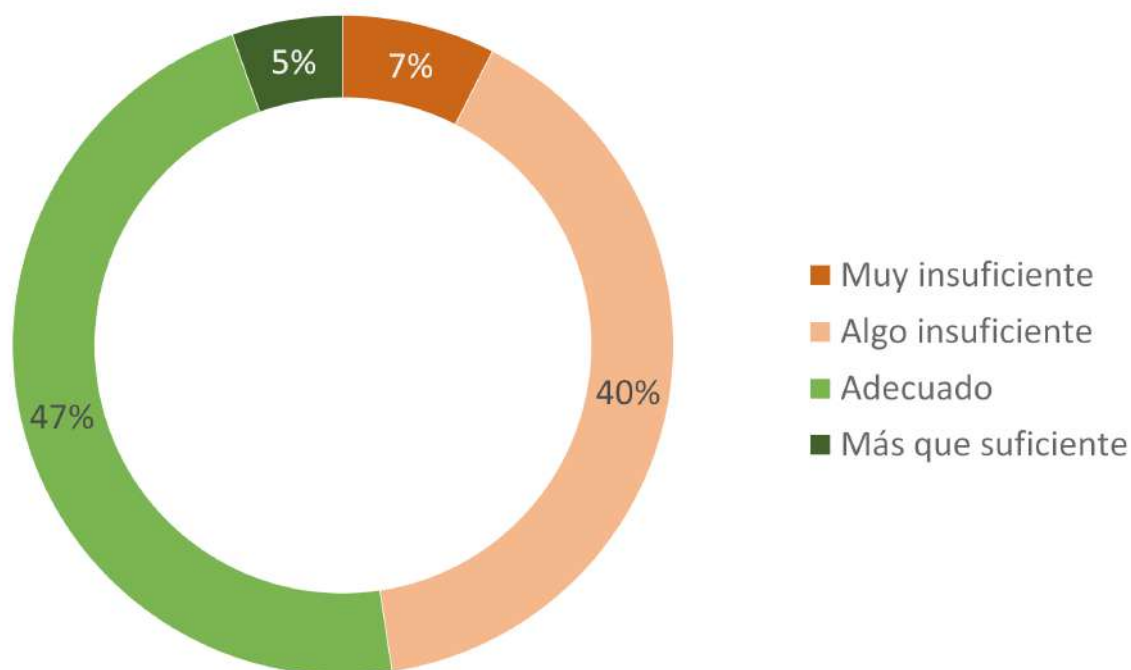


Gráfico: Valoración de las entidades respecto a su número de voluntarios/as (%).

Fuente: Encuesta a entidades.

Para profundizar algo más en estos resultados, analizamos la valoración que se hace desde las entidades sobre su número de personas voluntarias, teniendo en cuenta la cifra real de personas voluntarias del que disponen²³. Como cabía esperar, se produce una correlación directa entre el número de personas voluntarias con el que cuentan las entidades y la valoración que se hace sobre esa cifra. Así, las entidades con menos voluntariado son las que valoran como más insuficiente su número de voluntarios. Tal es el caso de las entidades que cuentan con 10 personas voluntarias o menos, que consideran en gran medida (70%) que su número de voluntarios/as es algo o muy insuficiente. También se observa una tendencia que indica que las entidades que disponen de más personas voluntarias señalan en mayor medida que este número es más que suficiente²⁴.

²³ Número de personas voluntarias declaradas. Estos datos pueden verse con detalle en el apartado 1.1 Tamaño.

²⁴ Los tres rangos más altos de este gráfico son los menos representativos, debido al bajo número de entidades que se engloban en ellas. Entre 101 y 200: 6 entidades; entre 201 y 500: 5 entidades; y entre 501 o más: 4 entidades. Las entidades incluidas en estos tres rangos representan el 10,2% del total de entidades de la muestra.



Gráfico: Valoración de las entidades respecto a su número de voluntarios/as, por tamaño de la entidad (según número de voluntarios/as) (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

Por último, se observan diferencias en la valoración que las entidades hacen de su número de personas voluntarias en función de si emplean o no cada una de las herramientas disponibles para gestionar el voluntariado (capítulo 1.13). Para cada tipo de herramienta, las entidades que no hacen uso de ella indican en mayor medida que su voluntariado es “muy insuficiente” frente a las entidades que afirman usar esa herramienta.

El caso más significativo se produce entre aquellas entidades que no suscriben seguros de voluntariado (ver gráfico). No obstante, este mismo fenómeno se produce al considerar el mayor o menor empleo del resto de herramientas de gestión del voluntariado. Podría tratarse de una repuesta inconsciente, resultado de un menor control formal del voluntariado y, por tanto, de un mayor nivel de inseguridad. Esta correlación ha sido observada en estudios previos, que hacen referencia a situaciones semejantes²⁵.

²⁵ En El Tercer Sector en Badajoz (2008) se explica esta correlación entre la valoración de las entidades respecto a su número de personas voluntarias y el empleo que hacen de los programas de voluntariado.

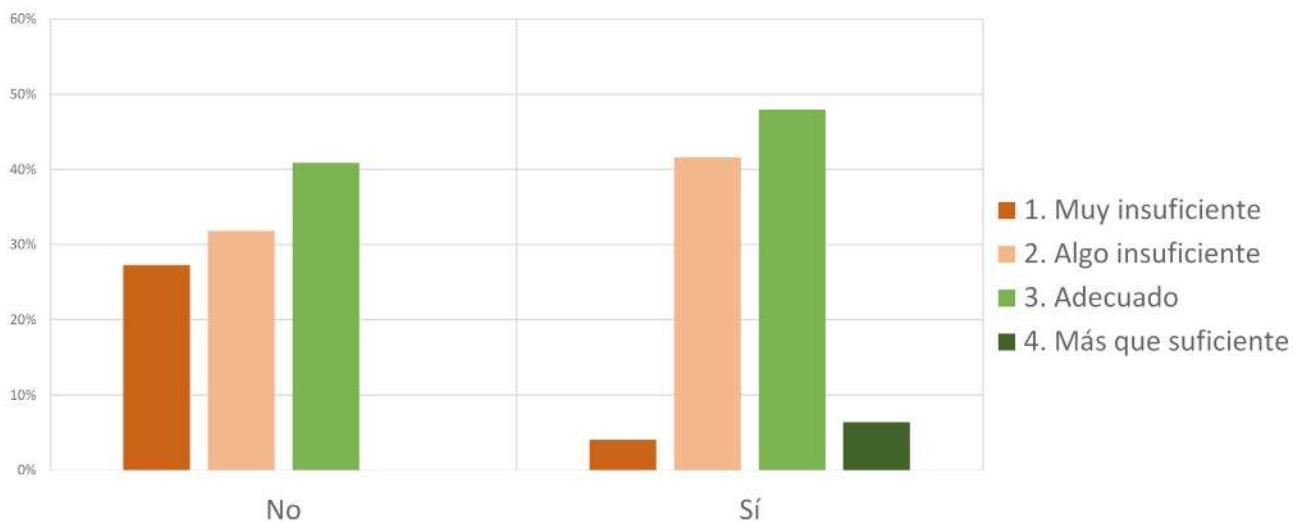


Gráfico: Valoración de las entidades respecto a su número de voluntarios/as, por empleo de seguros de voluntariado (%).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades.

También es significativo que las entidades que no emplean ninguna de las herramientas de gestión del voluntariado (5,4% sobre el total de entidades) consideran muy insuficiente su número de personas voluntarias (63%) con respecto al resto de las entidades que sí emplean estas herramientas.



2. PERSONAS VOLUNTARIAS

2. Personas voluntarias

Como se explicó en el apartado metodológico, podemos definir a una persona voluntaria como aquella *que libre y responsablemente dedica, todo o parte de su tiempo, a desarrollar actividades de interés general para la comunidad en el seno de entidades de voluntariado, públicas o privadas, y con arreglo a planes, programas y proyectos concretos*. Aunque acotar técnicamente este concepto tiene su utilidad, el alcance del mismo es limitado. Por ello, para entender mejor qué es una persona voluntaria hay que trascender este concepto y profundizar en algunos de los aspectos vinculados al voluntariado y a las personas que lo ejercen.

La participación en sociedad; el ejercicio del derecho de ciudadanía para transformar y, al menos en parte, mitigar las múltiples problemáticas sociales existentes; la solidaridad, el altruismo, el compromiso social, el compromiso personal o la gratuidad, son solo algunos de los aspectos que podemos vincular al ejercicio del voluntariado, aunque existan muchos más.

Conocer en profundidad las características de las personas voluntarias es una labor necesaria que nos permitirá afrontar con mayor conocimiento los obstáculos y dificultades que pueda encontrar en el desarrollo de su labor.

Los datos proporcionados por las entidades nos indican que la cifra total de personas voluntarias en la región asciende a 23.554. No obstante, si consideramos la participación de estas personas en varias organizaciones de manera simultánea (ver 2.8) obtenemos una cifra final de **16.357 personas voluntarias**. Este será nuestro punto de partida para seguir profundizando en muchos otros aspectos vinculados a las personas voluntarias en Extremadura. En primer lugar, se explorarán sus principales características sociodemográficas y se presentará un perfil típico de las personas voluntarias de la región. También analizaremos su distribución en el territorio, los medios a través de los cuales acceden al voluntariado, sus motivaciones para iniciar esta actividad, el tiempo que dedican, su permanencia, cuestiones vinculadas a su relación con la entidad, su satisfacción, o los principales obstáculos con los que se encuentran para desarrollar su labor como voluntarios/as, entre otras cuestiones.

2.1 Perfil del voluntariado

Una de las cuestiones que más interés suscita en la investigación en torno al voluntariado es su perfil sociodemográfico. En este apartado analizamos los resultados obtenidos, profundizando en el sexo y edad de las personas voluntarias, su estado civil, el lugar en el que residen, su situación laboral o su nivel de estudios.

El perfil de las personas voluntarias no es homogéneo. Se dan multitud de perfiles diferentes, atendiendo a las diferencias existentes para cada una de las variables contempladas. En cualquier caso, si mostramos un perfil estándar, en el que poder ver las características

más comunes de las personas voluntarias para cada una de las variables, el perfil resultante es el de una mujer, con entre 50 y 59 años; que reside en un municipio urbano, de más de 10.000 habitantes; que trabaja, tiene estudios secundarios o universitarios, está casada y vive en un hogar sin menores.



- Mujer
- Edad entre 50 y 59 años
- Población urbana (más de 10.000 habit.)
- Casada
- Hogar sin menores
- Con empleo en la actualidad
- Estudios secundarios/universitarios

Las estructuras, culturas y ciclos vitales de la población extremeña tienen su reflejo, en parte, en los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas a las personas voluntarias. Algunos de los aspectos observados entre las personas voluntarias coinciden en gran medida con los valores observados entre la población general extremeña, mientras que otros se desvían de lo habitual.

2.1.1 Sexo y edad

Entre las características más estudiadas en torno al perfil de las personas voluntarias están su sexo y edad. Estas variables están condicionadas en gran medida, tanto por las creencias y estereotipos de género vigentes en la sociedad en la que se desarrollan las acciones de voluntariado, como por las características que definen la estructura demográfica de la población.

Los datos disponibles relativos al sexo y la edad del voluntariado han sido recopilados a partir de dos modelos de encuestas, al que han respondido tanto las entidades (a través de sus responsables) como las personas voluntarias, a través de sus respectivas versiones de cuestionario.

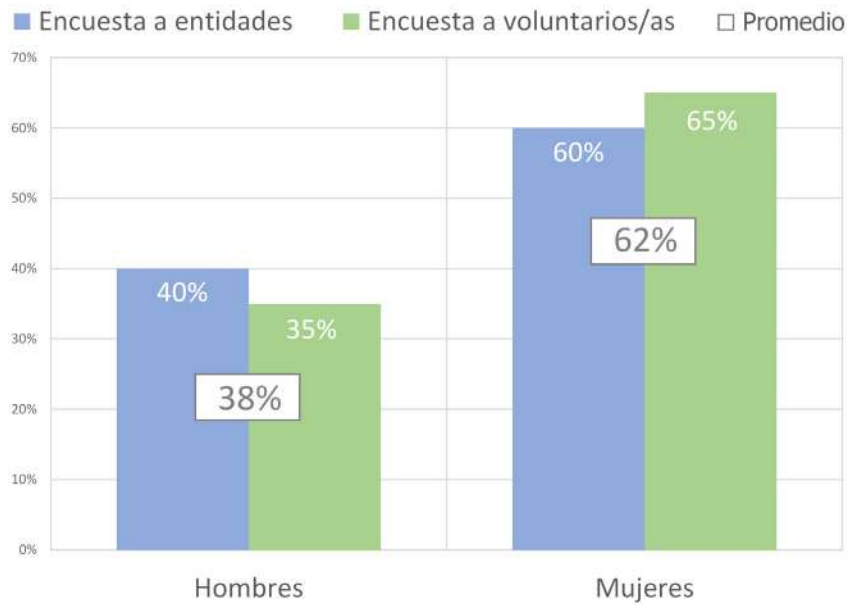


Gráfico: Personas voluntarias, por sexo (%).
Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as.

Tanto las respuestas de las entidades como las de las personas voluntarias, nos indican que las mujeres realizan voluntariado en mayor medida que los hombres. Para simplificar nuestras cifras y optimizar nuestro análisis extraemos un porcentaje promedio, que nos indica que el 62% de las personas voluntarias son mujeres, frente al 38%, que son hombres. Esto quiere decir que el voluntariado en Extremadura está significativamente feminizado. Más adelante profundizaremos en el Índice de Feminización para medir este fenómeno, no solo en términos generales, sino atendiendo a otras variables como la edad o el ámbito de actuación en el que se desarrolla el voluntariado.

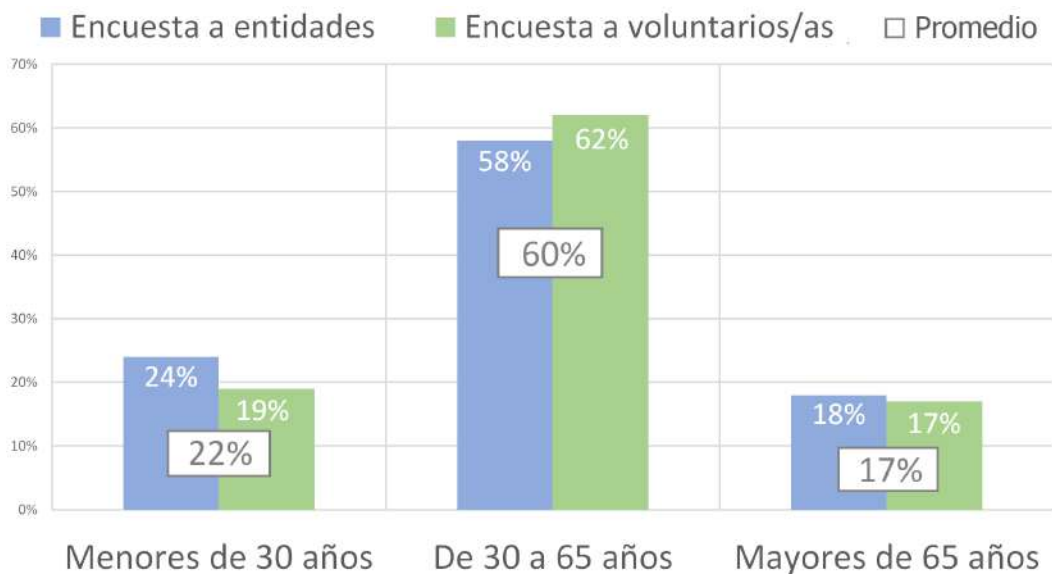


Gráfico: Personas voluntarias, por rango de edad (%).
Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as.

Edad promedio	48,3 años
Mediana	51 años
Moda	56 años

Analizamos ahora la edad de las personas voluntarias. De nuevo, encontramos que los resultados aportados por las entidades y las personas voluntarias se parecen mucho. La edad media de las personas voluntarias en su conjunto se sitúa en 48,3 años. La mayor concentración se produce en el rango de edad central, comprendido entre los 30 y los 65 años²⁶, en el que se sitúa el 60% de las personas voluntarias. También podemos ver hay más voluntarios/as jóvenes, con menos de 30 años (22%), que mayores de 65 años (17%).

Para poder valorar en su justa medida la distribución del voluntariado en función de su edad, comparamos los datos obtenidos con lo que ocurre entre la población extremeña en general. Para ello, analizamos el porcentaje de personas voluntarias para cada rango de edad, junto al porcentaje de la población extremeña en ese mismo rango de edad.

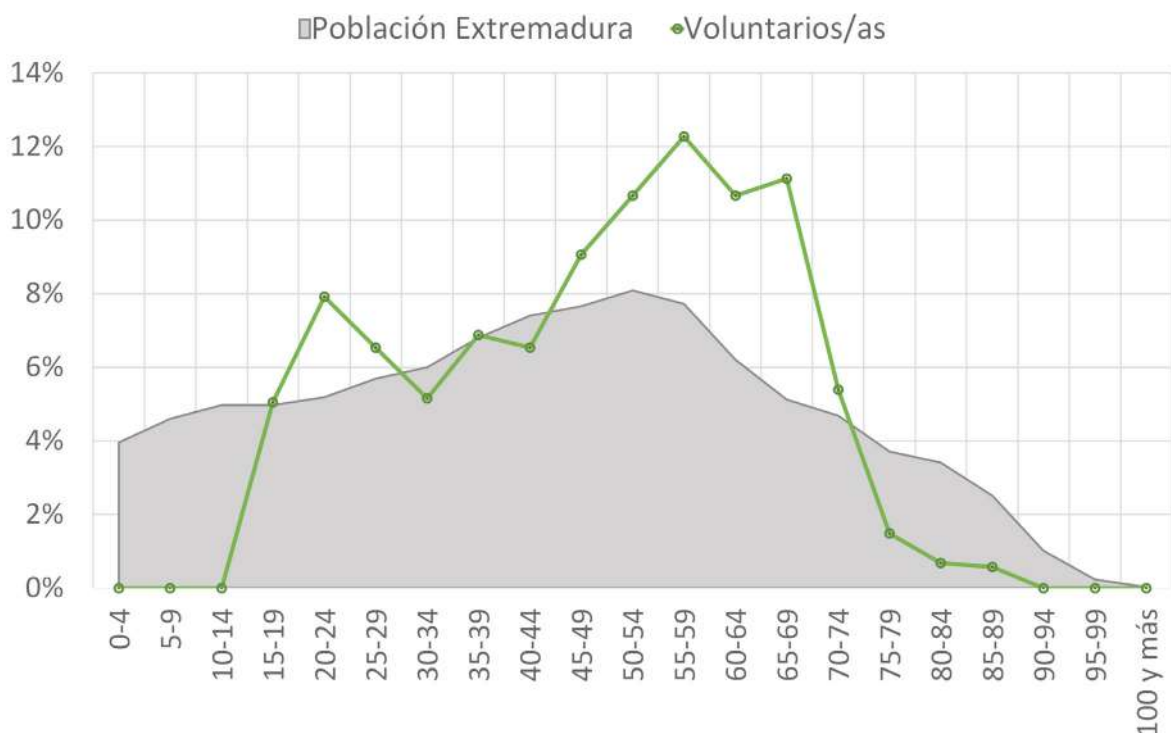


Gráfico: Voluntariado y población extremeña, por rango de edad (%).

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón municipal. Extremadura. 2019; y encuesta a voluntarios.

²⁶ Los rangos de edad empleados en la encuesta a las entidades son deliberadamente amplios, para hacer accesible a las organizaciones su respuesta. Esta comparativa nos obliga a utilizar estos rangos, aunque los datos ofrecidos por los 900 voluntarios a través de su encuesta permiten observar con detalle su edad.

Otro modo de expresar esta información gráficamente es centrándonos en la proporción que guardan el voluntariado y la población en general en cada uno de los tramos de edad.

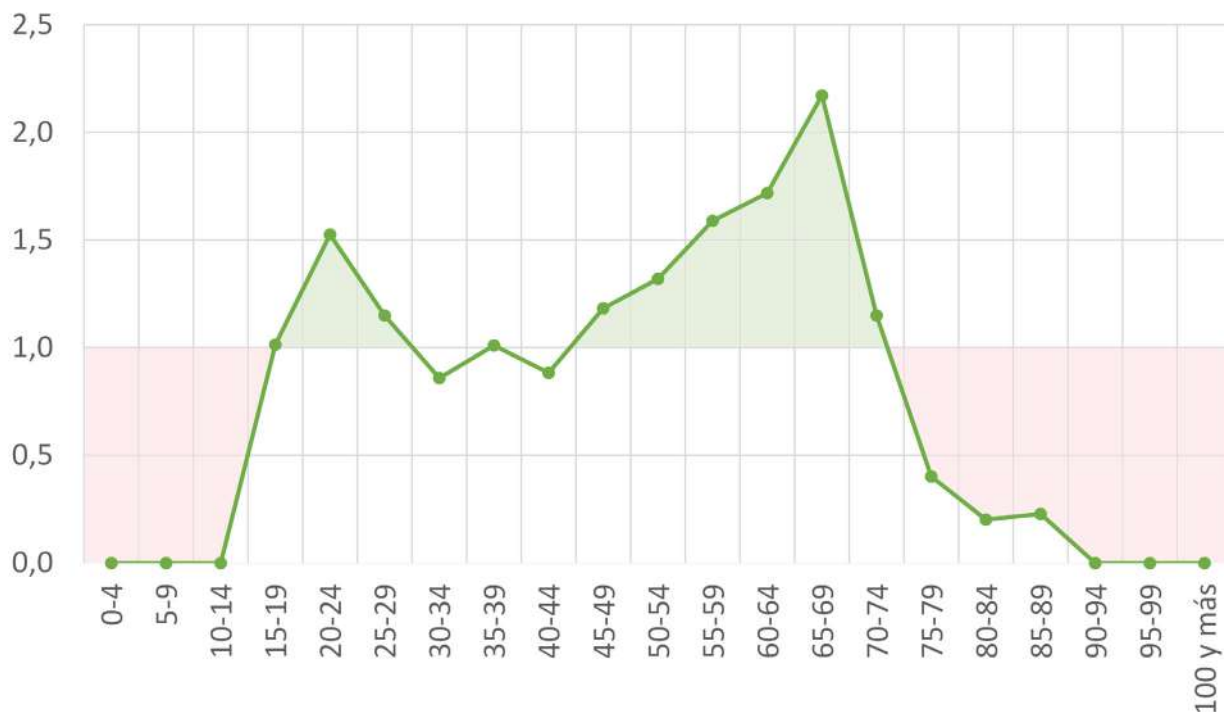


Gráfico: Proporción del voluntariado respecto a la población extremeña, por rango de edad.

Fuente: Padrón municipal. Extremadura. 2019, y encuesta a voluntarios.

Nota: la proporción viene expresada por un factor de multiplicación. De tal modo, el 1 equivaldría a la igualdad proporcional entre ambos colectivos, mientras que el 2 supondría el doble porcentaje de voluntariado que de población general.

De un modo general, las etapas en las que no se realiza voluntariado o se realiza en menor medida, como la infancia o la vejez (en este caso, a partir de los 75 años), se ven compensadas por el voluntariado realizado en otros tramos de edad. Si analizamos con detalle los resultados, comprobamos que existen dos etapas en las que la proporción de personas voluntarias respecto a la población general es superior. Por una parte, están las personas voluntarias jóvenes, con entre 20 y 29 años. Especialmente destaca el grupo de 20 a 24 años. Una gran parte de estas personas voluntarias se encuentran estudiando en la universidad²⁷. El entorno universitario se convierte para muchos jóvenes en la puerta de acceso al voluntariado, tal como muestran también otros estudios.

Por otra parte, destaca un amplio periodo que va desde los 45 hasta los 74 años en el que el porcentaje de personas voluntarias es superior al de la población en general. La diferencia se acentúa más entre los voluntarios que tienen entre 55 y 69 años. La proporción más alta de voluntariado en relación con la población general se da en el rango de los 65 a los 69 años.

²⁷ El 72% de las personas voluntarias con entre 20 y 24 años son estudiantes. Esta proporción disminuye al 18% si pasamos al rango de edad de los 25 a los 29 años.

En esta franja de edad la proporción llega a duplicarse (x 2.17). Es decir, que el porcentaje de personas voluntarias en esa franja de edad es más del doble que en la población general. Muy probablemente este hecho está vinculado con el comienzo de la jubilación en esta etapa²⁸.



²⁸ En el rango de edad entre los 60 y los 64 años el 42% de los voluntarios están jubilados. Esta cifra pasa al 90% en el rango de los 65 a los 69 años.

Durante las próximas décadas, el peso del colectivo de edad con 60 o más años aumentará progresivamente, tanto a nivel estatal como en Extremadura²⁹. Desconocemos el efecto que tendrá el envejecimiento demográfico previsto para la población extremeña durante las próximas décadas en el voluntariado de la región. No es sencillo pronosticar las consecuencias que tendrá un fenómeno poblacional tan complejo y que cuenta con tantas y tan distintas variables. En el futuro ejercicio del voluntariado influirán muchos otros factores relacionados con: los cambios en la cultura, la esperanza de vida, la estabilidad laboral o la precariedad, los modelos familiares, las políticas públicas y los cambios legislativos, los recursos disponibles por parte de las entidades, etc. En cualquier caso, si partimos de los resultados anteriores y aplicamos los cambios previstos por el envejecimiento demográfico (principalmente un crecimiento vegetativo negativo y el aumento progresivo de los grupos de población de mayor edad), sin tener en consideración otros factores de mayor complejidad, los cambios podrían verse reflejados en el voluntariado del siguiente modo:

ETAPA	SITUACIÓN ACTUAL	PRONÓSTICO
Infancia 0-11 años	No se realiza voluntariado.	El progresivo descenso de la natalidad hará disminuir este grupo poblacional.
Infancia 12-17 años	A partir de la entrada en vigor de la Ley de voluntariado de Extremadura de 2019 los menores de edad dentro de este tramo que deseen realizar voluntariado podrán hacerlo, siempre que se cumplan ciertos requisitos.	El descenso de la natalidad también impactará en este grupo de población, haciendo que sea menor. Por una parte, se prevé que la nueva legislación favorezca el ejercicio del voluntariado formal realizado por este colectivo. Por otra parte, la disminución del tamaño de este grupo disminuirá las posibilidades de que esto ocurra.
Juventud 18-29 años	Actualmente la proporción de voluntarios/as en este rango de edad supera al de la población general. Especialmente en el tramo que va desde los 20 a los 24 años.	La disminución de este grupo de edad, debido al progresivo impacto del descenso de la natalidad, afectará negativamente en el porcentaje de voluntarios/as de esta edad que realizan voluntariado.
45-69 años	Actualmente, la mayor parte de las actividades de voluntariado son realizadas por personas que se encuentran en este rango de edad. En esta amplia etapa la proporción de voluntarios/as es superior a la de la población en general.	Es previsible que se produzca un ensanchamiento por arriba de la pirámide poblacional, lo que equivale a que este grupo de edad aumente. En consecuencia, el porcentaje de voluntarios/as en este rango podría aumentar también.
75 años o más	Hoy en día, el porcentaje de voluntarios/as en esta franja de edad es muy bajo. Asimismo, la proporción de voluntarios/as encuadrados en este grupo de edad respecto al mismo rango de edad en la población general es de menos de la mitad.	Es previsible que el tamaño de este grupo de edad aumente progresivamente de un modo significativo. No obstante, es muy posible que esto no se traduzca en un gran aumento del voluntariado, debido a la baja proporción de voluntariado respecto a la población general en esta franja de edad.

²⁹ Según las proyecciones del INE, las personas de 60 años o más representarán en España un tercio de la población total, y en 2050 más de 40%. Sobre el voluntariado de las personas mayores se recomienda la siguiente publicación: Personas mayores y voluntariado. El proyecto <<Acciones locales>> de la Obra Social “la Caixa”.

Hasta ahora solo habíamos analizado el sexo y la edad de las personas voluntarias de forma separada. Ahora veremos la distribución del voluntariado extremeño considerando ambas variables conjuntamente a través de una pirámide de población. Esta imagen nos permite hacernos una idea muy clara de cuál es la estructura de sexo y edad del voluntariado. Por una parte, vemos que el voluntariado está significativamente feminizado y, por otra, que se concentra significativamente en los tramos de edad medio-altos. A continuación, mostramos las claves más significativas en cuanto a esta distribución:

- Entre los más jóvenes, destaca la mayor incidencia del voluntariado realizado por mujeres con entre 20 y 24 años (el 69% de ellas son estudiantes). También observamos que es muy bajo el porcentaje de hombres jóvenes (desde los 15 a los 34 años) que realizan voluntariado en comparación con el realizado en el resto de rangos de edad (exceptuando los mayores de 75 años).
- El número mujeres que realizan voluntariado desciende progresivamente desde un punto álgido de la juventud (20 años) hasta los 44 años. Probablemente, este progresivo descenso puede venir justificado por el aumento de las cargas familiares, que tradicionalmente recaen en mayor medida en el grupo de las mujeres. Posteriormente, entre los 50 y los 64 años, el voluntariado desarrollado por mujeres alcanza sus máximas cotas. Las mujeres voluntarias comprendidas en este tramo de edad representan el 22,4% del total del voluntariado.
- El voluntariado realizado por hombres alcanza su máximo entre los 65 y los 69 años (4,8%). Es posible que este hecho este vinculado con la jubilación. En el caso de las mujeres no se observa un cambio significativo que pueda vincularse con el periodo de jubilación.
- A partir de los 75 años el número de personas voluntarias disminuye significativamente para ambos sexos.

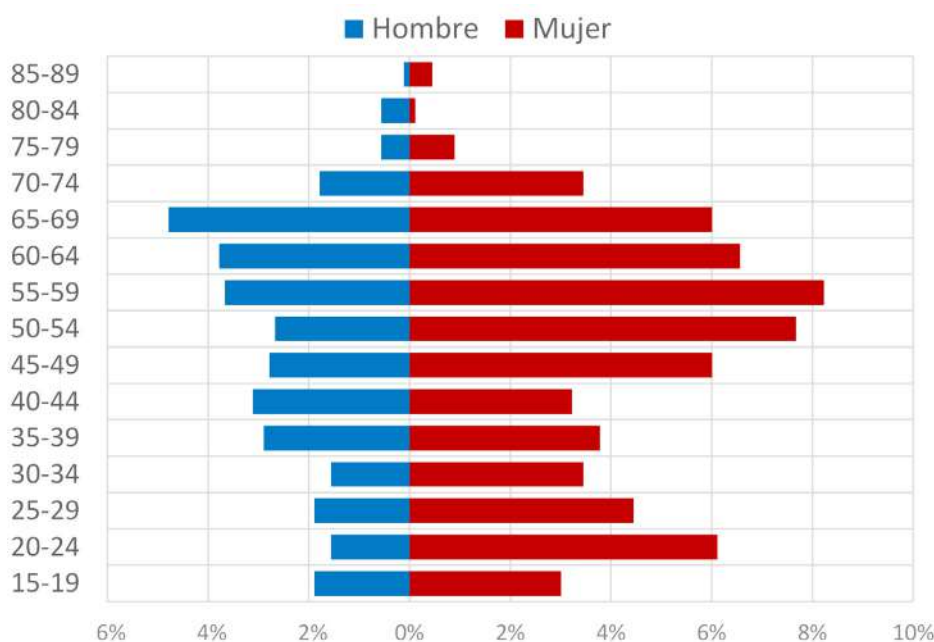


Gráfico: Personas voluntarias (%), por sexo y edad (rango). Pirámide de población.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as.

Por otra parte, si comparamos a las personas voluntarias con la población general extremeña en función de su sexo y edad también se observan grandes diferencias entre la distribución que se produce entre ambos sexos. Así, el porcentaje de mujeres voluntarias supera, en la mayoría de los rangos de edad, al de las mujeres en la población general. Esto ocurre de forma más destacada entre los 20 y los 24 años y entre los 50 y los 59 años. En el caso de los hombres ocurre lo contrario: en casi todas las franjas de edad el porcentaje de hombres en la población general supera al de los hombres voluntarios. La única excepción se produce entre los 60 y los 69 años, tramo en el que esta tendencia se invierte.

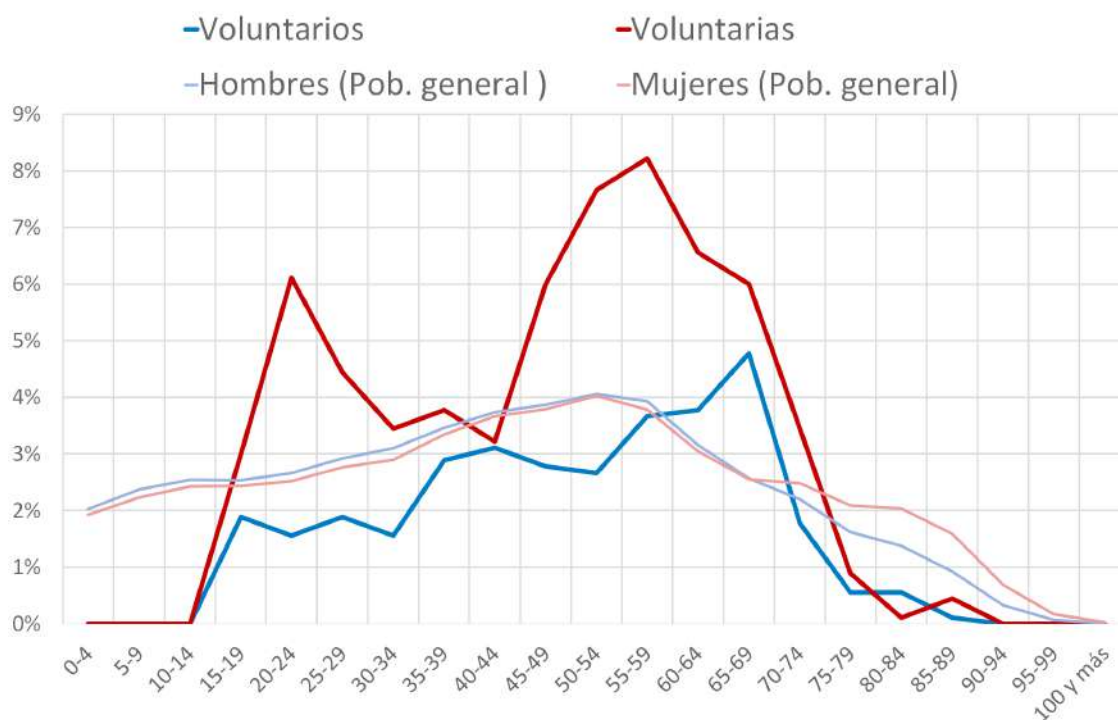


Gráfico: Personas voluntarias y población general (%), por sexo y edad (rango).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as. Padrón municipal. Extremadura 2019.

El Índice de Feminización del voluntariado representa la proporción de mujeres voluntarias con relación a los hombres voluntarios. El 1 indica equidad entre ambos sexos, los valores por debajo de 1 indican una infrarrepresentación de las mujeres y los valores por encima de 1 indican feminización.

El **Índice de Feminización (IF)** del voluntariado en Extremadura es de 1,89. Esto equivale decir que por cada hombre voluntario existe casi el doble de mujeres voluntarias. Este dato corresponde al voluntariado extremeño en su conjunto. En mayor o menor medida, en todos los tramos de edad el voluntariado está feminizado.

Si analizamos la feminización atendiendo a la edad de las personas voluntarias nos encontramos que hay grandes diferencias entre los distintos grupos etarios. En algunas franjas de edad, el voluntariado está más feminizado. Es el caso del voluntariado realizado entre los 20 y los 24 años, en el que el número de mujeres voluntarias casi cuadruplica el número de hombres (IF: 3,93). En menor medida, pero aún de un modo significativo, entre los 25 y los 34 años, el voluntariado realizado por mujeres duplica al realizado por los hombres (IF: 2,28). La feminización del voluntariado encuentra sus cotas más bajas entre los 35 y los 44 años (IF: 1,17). De nuevo se duplica en el tramo de los 45 a los 59 años (IF: 2,43).

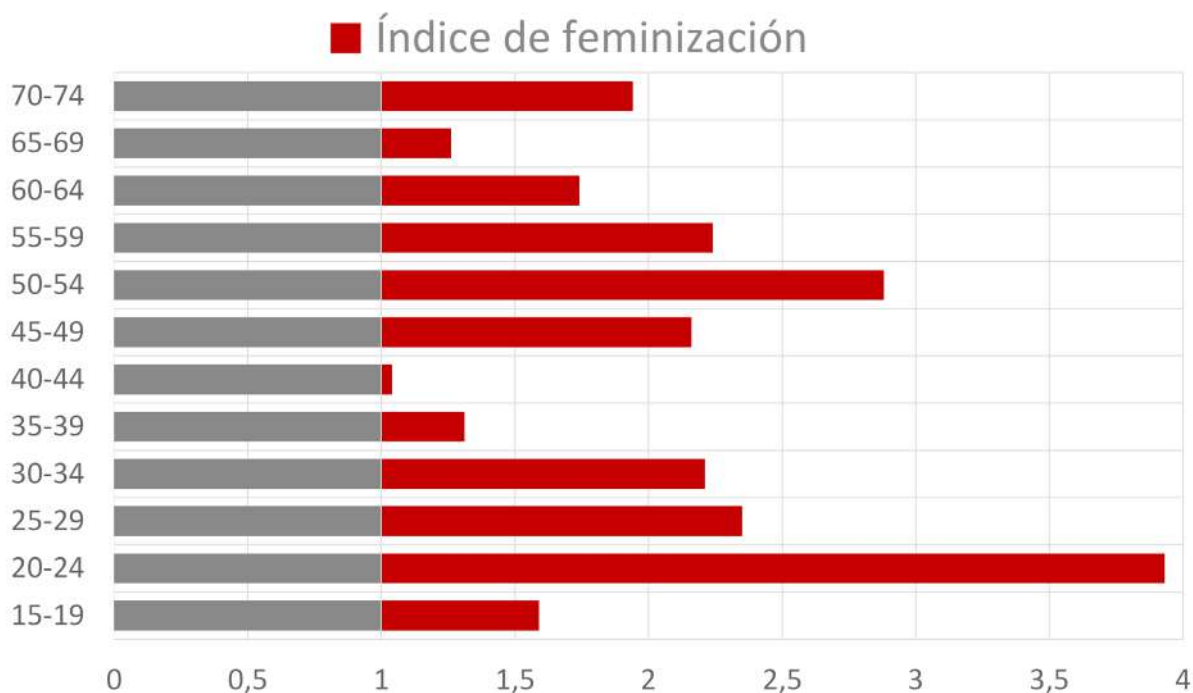


Gráfico: Índice de feminización del voluntariado, por tramos de edad (%).³⁰

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as.

Por otra parte, si observamos la feminización del voluntariado atendiendo a los diferentes ámbitos de actuación o a los tipos de actividad desarrollados, también podremos ver diferencias importantes. En parte, estas diferencias guardan una estrecha relación con algunos de los estereotipos de género vigentes en nuestra sociedad. Si bien encontramos que las mujeres predominan en la mayoría de las áreas de actividad mostradas, observamos que se inclinan más hacia las actividades voluntarias vinculadas a los cuidados o de apoyo a la comunidad. Por su parte, los hombres participan más en las áreas de protección civil y de socorro y emergencias, lo que denota que están masculinizadas. Así, a las actividades de protección civil le corresponde un índice de masculinidad de 3,33; mientras que a las actividades de socorro y emergencias le corresponde un índice de masculinidad del 1,24.

En términos generales, estos datos de feminización coinciden con la tendencia mostrada por la Plataforma del Voluntariado de España a través de diferentes estudios³¹.

³⁰ No se muestran los resultados de feminización del voluntariado correspondiente a los rangos de edad de 75 años o más debido a que están basados en un número muy bajo de casos y poseen una representatividad menor. No obstante, pueden verse en el apartado de tablas de frecuencias.

³¹ Plataforma del Voluntariado de España. La acción voluntaria en 2017. Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado. Madrid. 2018.

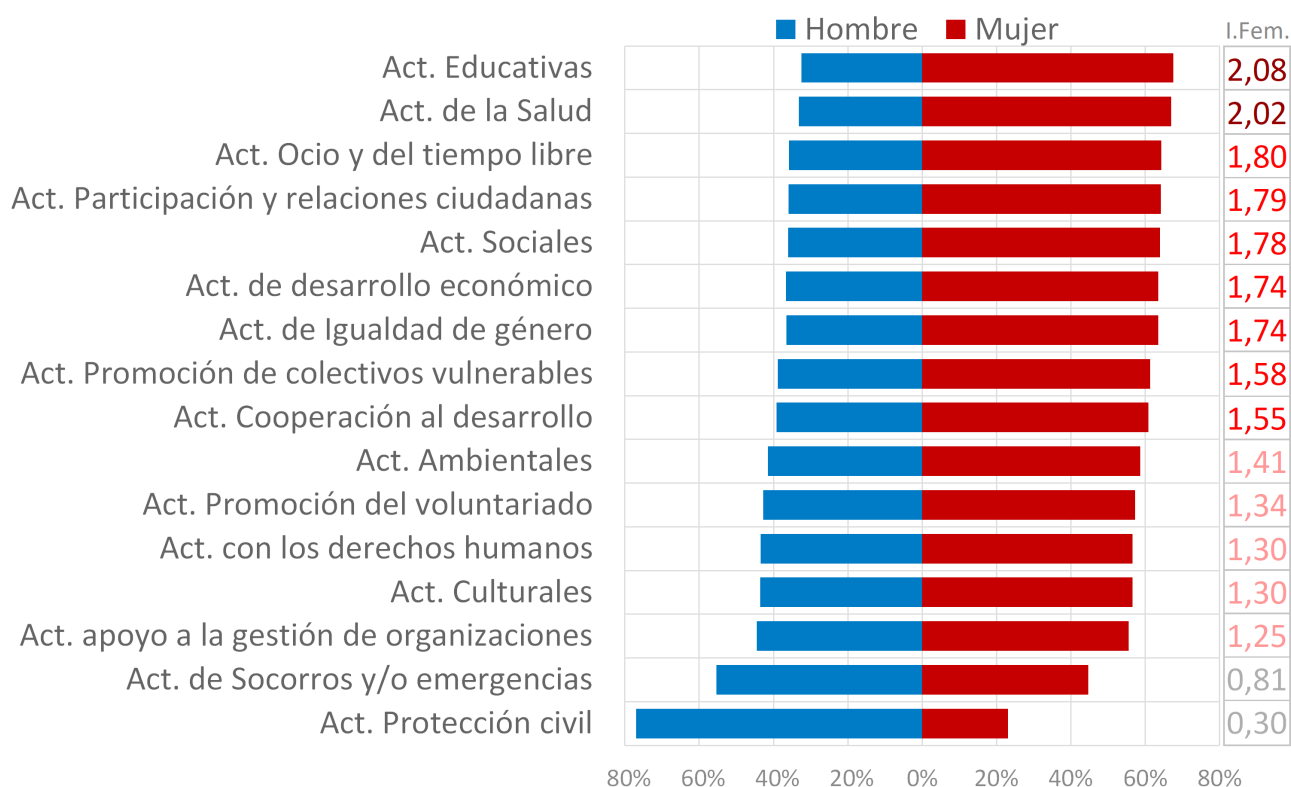


Gráfico: Personas voluntarias, por sexo y actividad realizada (%). Índice de feminización, por área de actividad.
Fuente: Elaboración propia a partir de encuesta a voluntarios/as.

2.1.2 Estado civil

Entre los indicadores sociodemográficos analizados encontramos también el estado civil de las personas voluntarias. El empleo de esta variable nos permite aproximarnos, al menos parcialmente³², a la estructura familiar de las personas voluntarias. Los datos nos indican que la mitad de las personas voluntarias están casadas (50%). También hay una gran parte de estas que están solteras (35%). El estado civil que se da con menor frecuencia entre las personas voluntarias es el de separado/a o divorciado/a (8%) y el de viudo/a (7%).

32 El estado civil legal se define como aquel que tiene cada individuo de acuerdo con la legislación matrimonial (o los usos matrimoniales) del país (es decir, la situación legal). Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

El empleo de la categoría “estado civil” es el habitualmente empleado para estudiar el perfil sociodemográfico de las personas voluntarias, y su uso permite la comparación de los datos obtenidos con los resultados de otras investigaciones. Somos conscientes, no obstante, de que el uso de esta variable no permite un análisis profundo en torno a los diferentes modelos familiares existentes. Para profundizar en mayor medida en la estructura familiar y el contexto social de las personas voluntarias, se recomienda la realización de investigaciones específicas centradas en esas áreas concretas.



Gráfico: Personas voluntarias, por estado civil (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

Si observamos esta información atendiendo al sexo de las personas voluntarias vemos que en todas las categorías predominan las mujeres. Entre las personas voluntarias casadas, el 20% son hombres y el 30% mujeres; entre las solteras, el 12% son hombres y el 23% mujeres; entre las separadas o divorciadas, el 3% son hombres y el 6% mujeres; entre las viudas, el 1% son hombres y el 6% mujeres.

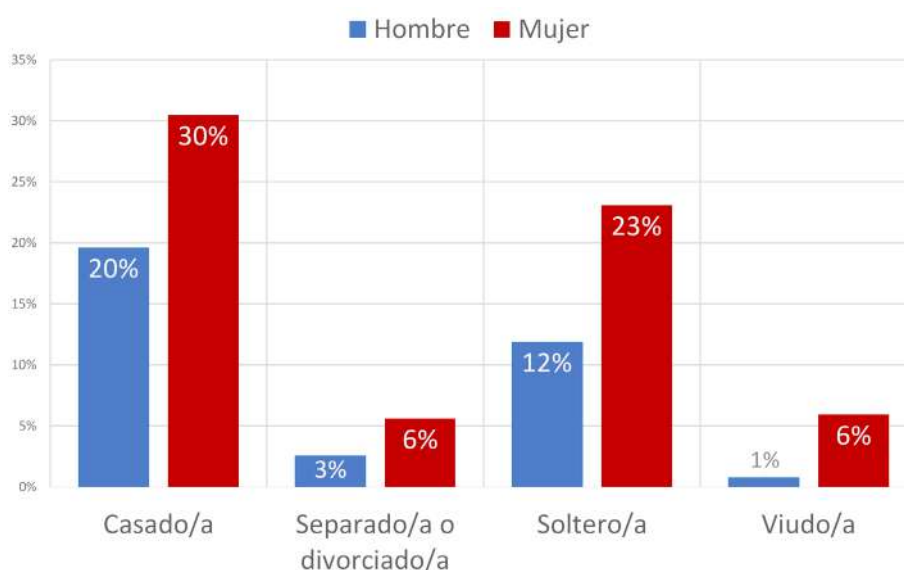


Gráfico: Personas voluntarias, por estado civil y sexo (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

El empleo de la categoría “estado civil” es el habitualmente empleado para estudiar el perfil sociodemográfico de las personas voluntarias, y su uso permite la comparación de los datos obtenidos con los resultados de otras investigaciones. Somos conscientes, no obstante, de que el uso de esta variable no permite un análisis profundo en torno a los diferentes modelos familiares existentes. Para profundizar en mayor medida en la estructura familiar y el contexto social de las personas voluntarias, se recomienda la realización de investigaciones específicas centradas en esas áreas concretas.

2.1.3 Convivencia en el hogar

Las personas voluntarias también nos aportan otros datos relativos a su estructura familiar, como el número de miembros en el hogar o la convivencia con menores. En cuanto al número de personas que conviven en el hogar observamos que se distribuyen de forma homogénea en tres grupos principales: aquellos en los que conviven 2, 3 y 4 personas, con mayor incidencia en los modelos de convivencia de 2 personas (29%). En el extremo opuesto, las estructuras menos frecuentes son aquellas en las que la persona voluntaria vive sola (13%) y aquellas en las que conviven 5 o más personas (10%).

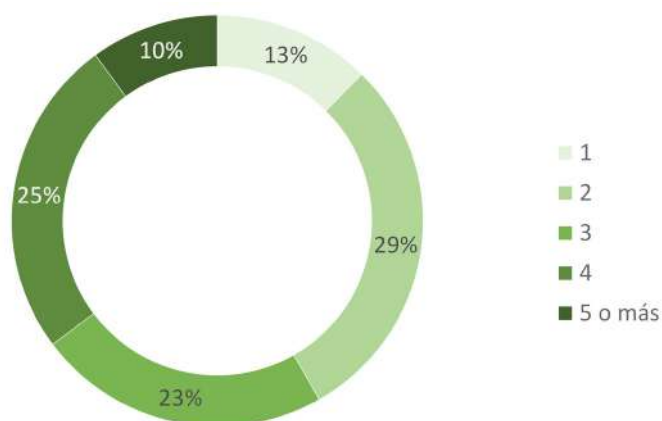


Gráfico: Personas voluntarias, por número de personas que conviven en el hogar (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

En cuanto a la convivencia de las personas voluntarias con menores en el hogar, vemos que estas son minoría (30%). La mayoría de las personas voluntarias no conviven con menores en el hogar (70%). Esta cifra, tan significativa, puede indicarnos que la existencia de responsabilidades familiares vinculadas al cuidado de menores influye en el ejercicio del voluntariado.

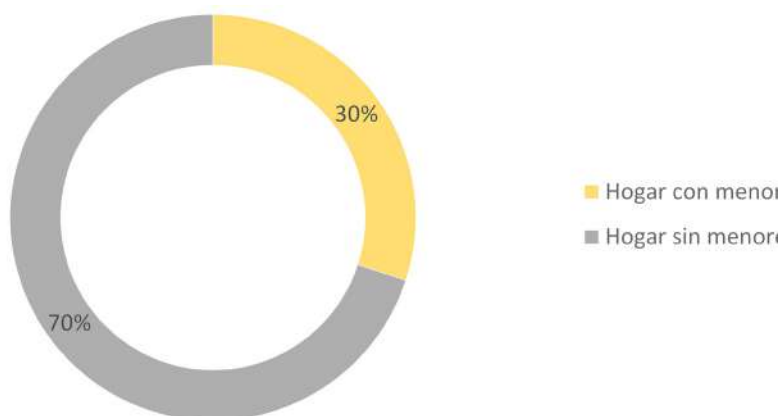


Gráfico: Personas voluntarias, por convivencia con menores en el hogar (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

Analizamos ahora ambas cuestiones de forma conjunta: el número de personas que conviven en el hogar y la existencia o no de menores. Comprobamos así que se produce una alta concentración de personas voluntarias en hogares de dos personas en los que, además, no hay menores (28%). Si profundizamos en la naturaleza de este grupo, comprobamos que se compone principalmente de personas casadas (58%), entre los que destacan aquellas que tienen una edad comprendida entre los 50 y los 69 años (42%). También, aunque en menor medida, puede tratarse de solteros/as (29%), con mayor concentración de casos en las edades comprendidas entre los 25 y los 44 años (18%).



Gráfico: Personas voluntarias, por número de personas en el hogar y convivencia con menores en el hogar (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

2.1.4 Situación laboral y económica

Aunque no necesariamente, la situación laboral y económica en la que se encuentran las personas puede condicionar su disposición para realizar voluntariado. La precariedad laboral o la dependencia económica pueden suponer un freno para el ejercicio del voluntariado en tanto en cuanto se prioriza la búsqueda de unas condiciones de vida personales más favorables.

En este apartado vamos a observar algunos de los factores que influyen en las condiciones económicas de las personas voluntarias. No obstante, debido a la multitud de variables que guardan relación con esta cuestión, debemos considerar este análisis tan solo como una primera aproximación a esta realidad.

Comenzamos analizando la situación laboral de las personas voluntarias. Acerca de esta cuestión, los datos nos indican que lo más habitual es que estas cuenten con un empleo (38%). Le siguen aquellas personas que se encuentran jubiladas o retiradas (26%). Esto supone que la mayoría de las personas voluntarias³³ cuentan al menos con alguna fuente de ingresos. En menor medida encontramos a las personas que se encuentran en situación de

³³ Las categorías “con empleo en la actualidad” y “jubilado/a-retirado/a” suman un 63%. Puede considerarse también que, al menos parte de las personas voluntarias clasificadas en la categoría “en paro/desempleo” (17%) cuentan con ingresos bajo las distintas modalidades de prestación.

desempleo (17%), que están estudiando (12%) o que realizan labores del hogar (9%).

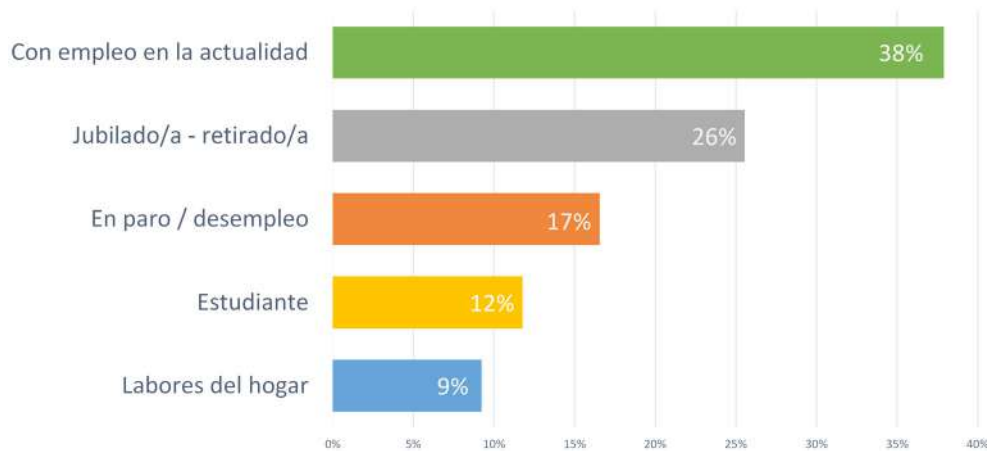


Gráfico: Personas voluntarias, por situación laboral (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

Si consideramos conjuntamente la edad de las personas voluntarias y su situación laboral, obtenemos una imagen muy representativa de la estructura del voluntariado. La edad de las personas voluntarias guarda una estrecha relación con su situación laboral. De este modo, las personas voluntarias que son estudiantes se concentran principalmente entre los 15 y los 34 años y las jubiladas o retiradas entre los 55 y los 79 años. Aquellas que cuentan con empleo y las que están en paro o desempleadas se distribuyen en los tramos correspondientes a la población activa (entre los 16 años y la edad de jubilación).

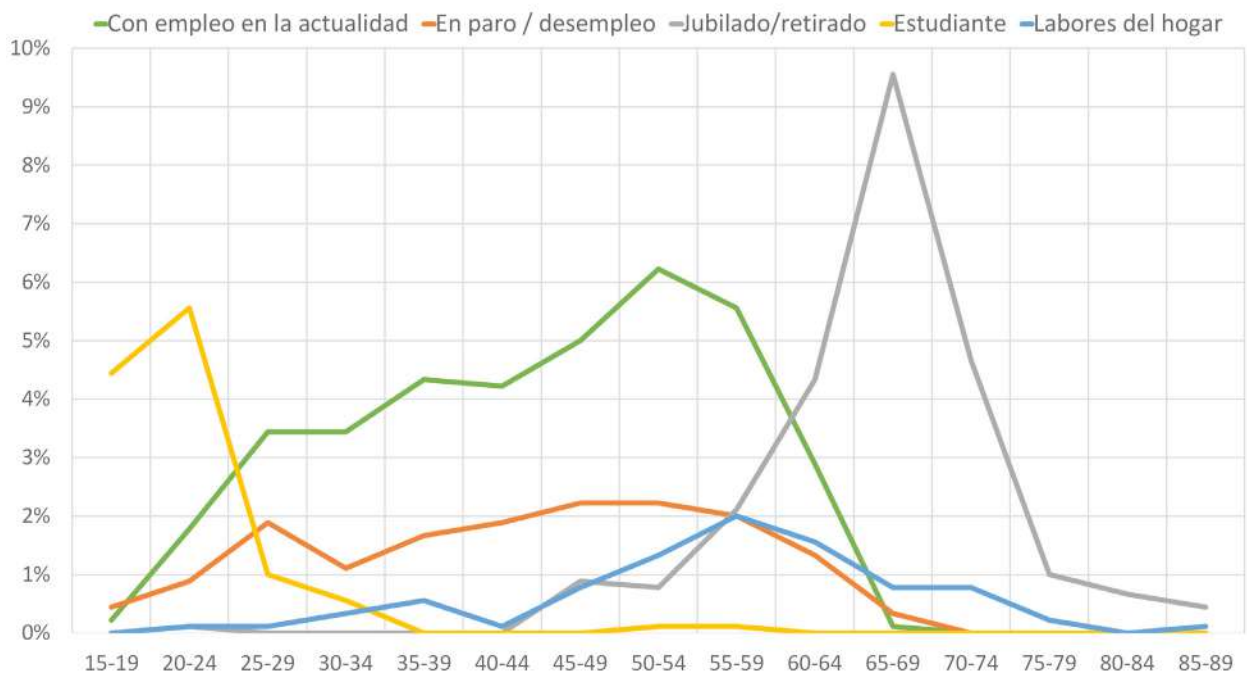


Gráfico: Personas voluntarias, por situación laboral y rango de edad (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Situación laboral: respuesta múltiple).

En cuanto a lo estrictamente económico, se muestran los ingresos anuales en el hogar de las personas voluntarias. La situación económica de los hogares de las personas voluntarias es muy diversa, ya que todos los rangos están representados. Si observamos los resultados de menor a mayor nivel de ingresos, vemos que el rango de ingresos por hogar más bajo (hasta 9.000€) representa al 15% de los voluntarios/as. El nivel de ingresos más frecuente es el de aquellas personas que se encuentran en el rango de 9.001€ a 14.000€ (24%). Quienes ingresan entre 14.001€ y 19.000€ representan el 14%. Quienes ingresan entre 19.001€ y 25.000€ representan el 18%. Aquellos que ingresan entre 25.001€ y 35.000€ representan el 19%. Finalmente, el rango de ingresos por hogar más alto (35.001 y más) tiene la menor representación entre las personas voluntarias encuestadas (10%).

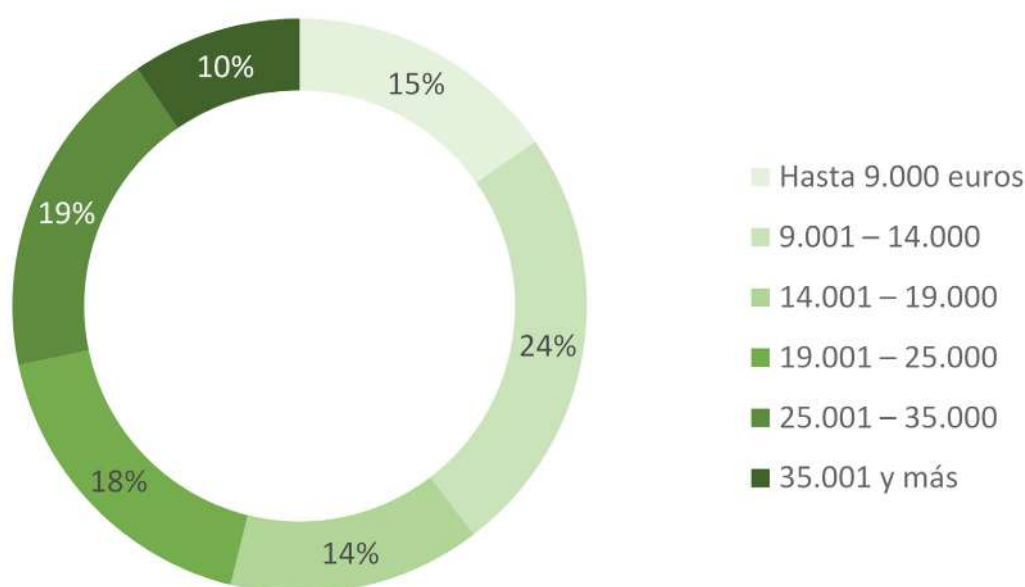


Gráfico: Ingresos netos anuales en el hogar (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (A partir de las respuestas válidas a esta pregunta: 62%).

Para analizar comparativamente los ingresos netos anuales en el hogar de las personas voluntarias tomamos como referencia la renta anual media neta por hogar en Extremadura, situada en 21.006€. Este ejercicio nos permite una interpretación de los resultados más ajustada a la realidad. Al menos el 54% de los hogares de las personas voluntarias que responden a esta pregunta se encuentran por debajo de la renta anual neta media por hogar en Extremadura. Esto indica que, aunque una parte importante de las personas voluntarias cuentan con alguna fuente de ingresos, se encuentran por debajo de esta media regional. Por lo tanto, muchos de estos casos podrían encontrarse en un entorno económico o laboral caracterizado por la precariedad.

En cualquier caso, un análisis más pormenorizado de la situación económica real de estas personas voluntarias requeriría conocer más datos, relativos a las cuantías salariales, estabilidad laboral, número de fuentes de ingresos dentro del hogar, etc.

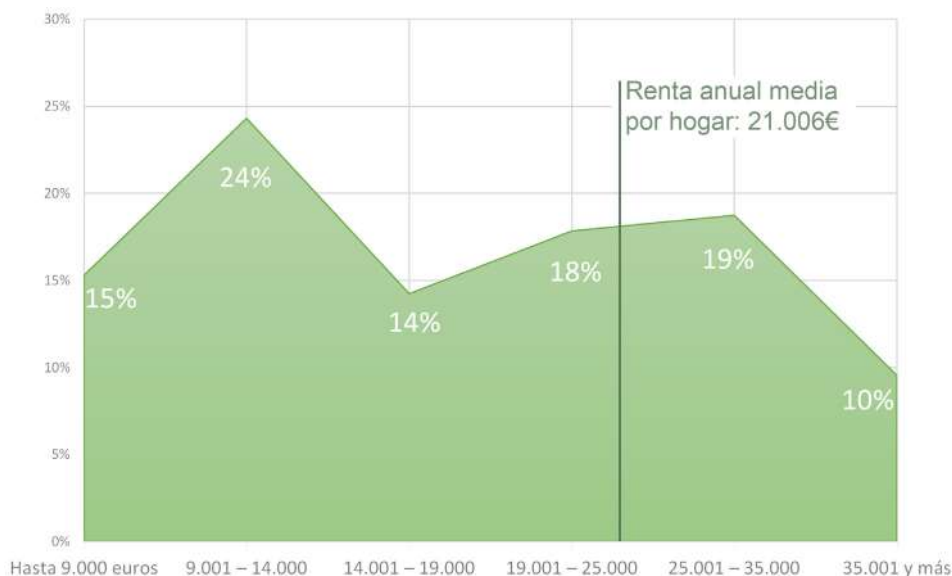


Gráfico: Ingresos netos anuales en el hogar (%). Renta anual neta media por hogar. Extremadura. 2018.
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. INE.

2.1.5 Nivel de estudios

En cuanto al nivel de estudios de las personas voluntarias, los resultados muestran que lo más frecuente es que cuenten con estudios secundarios (39%). Una gran parte de ellas afirman tener también estudios universitarios (33%). Entre aquellas con menor nivel formativo están aquellas que no tienen sus estudios acabados (3%) y aquellas que cuentan con estudios primarios (17%). En el extremo opuesto, entre las personas voluntarias que cuentan con mayor nivel de estudios, están aquellas que además de disponer de estudios universitarios tienen estudios de postgrado (7%).

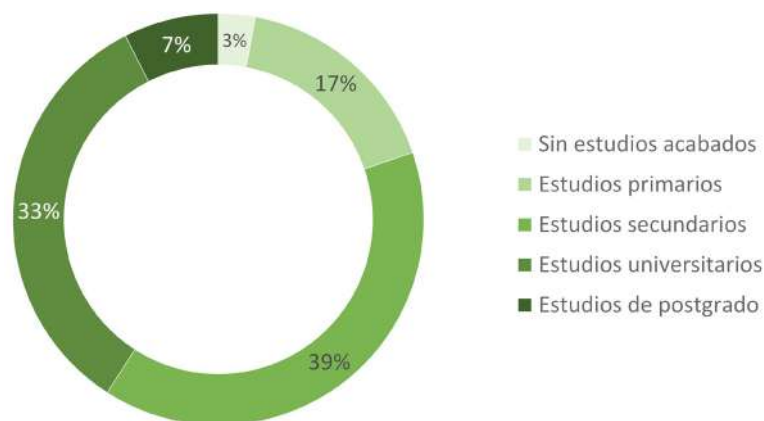


Gráfico: Personas voluntarias, por nivel de estudios acabados (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

Al comparar los resultados de nuestra encuesta con los datos sobre el nivel de estudios de la población general, tanto en el ámbito estatal como en el regional, podemos comprobar que es superior al que posee la población general en su conjunto. Así, las personas sin estudios y con estudios primarios representan casi un 40% entre la población general en España, un 55% entre la población general en Extremadura y, aproximadamente un 20% entre las personas voluntarias en la región. En el caso del nivel de estudios secundarios, en la población general del país representa al 23%, en la población general extremeña el 18,5% y entre las personas voluntarias de la región aumenta hasta el 39%. Finalmente, quienes tienen un nivel de estudios superiores representan el 37% entre la población general de España, un 26,5% entre la población extremeña y alcanza hasta un 40,8% entre las personas voluntarias en Extremadura.

No estamos ante un caso aislado. Otros estudios anteriores³⁴ muestran resultados similares, en los que se corrobora que las personas voluntarias poseen un nivel de estudios superior al que tiene la población en general.

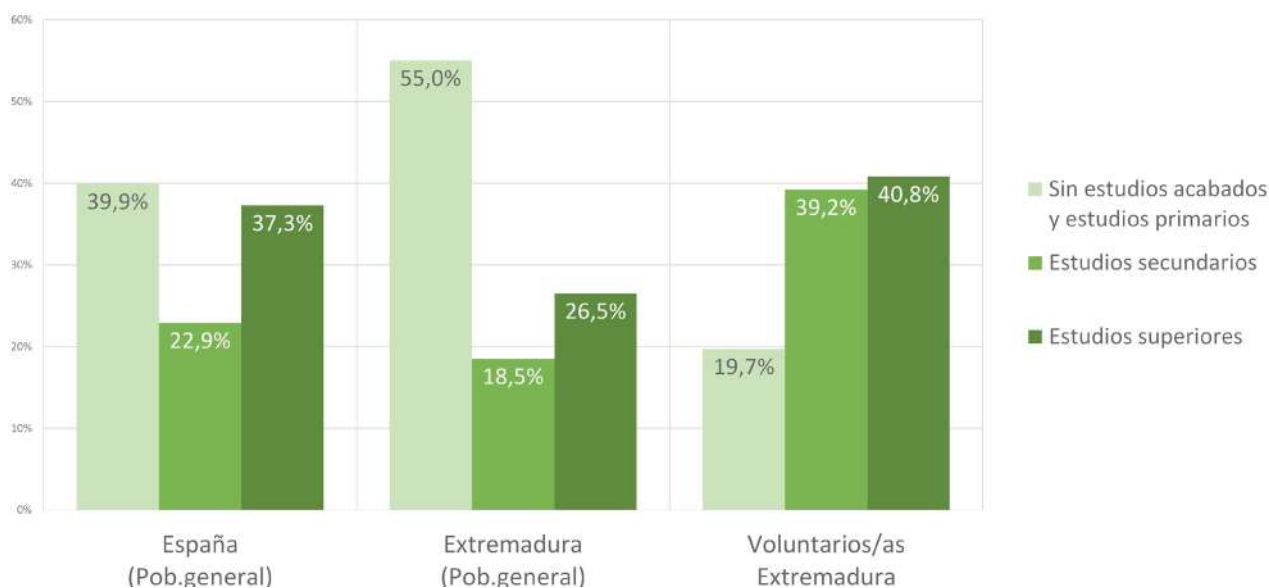


Gráfico: Población general de España y Extremadura, por nivel de estudios acabados (%).
Personas voluntarias, por nivel de estudios acabados (%).

Fuente: Sistema estatal de indicadores de la educación 2019. Encuesta a voluntarios/as.

³⁴ Plataforma del Voluntariado de España. La acción voluntaria en 2017. Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado. Madrid. 2018.

Si comparamos el nivel de estudios de las personas voluntarias en Extremadura con las personas voluntarias del conjunto del país también encontramos diferencias significativas. Por una parte, el nivel de estudios de estos grupos es superior al de la población general, tanto en el ámbito regional como en el estatal. Por otra parte, el nivel de estudios de las personas voluntarias en el conjunto del país también es superior al de las personas voluntarias en Extremadura. Así, entre el voluntariado extremeño, quienes no tienen estudios o tienen estudios primarios, representan el 19,7%, mientras que entre el voluntariado estatal representa el 3,9%. En el caso de los estudios secundarios ambos grupos coinciden en el 39,2%, mientras que poseen estudios superiores el 40,8% del voluntariado extremeño y el 53,2% del voluntariado de España.

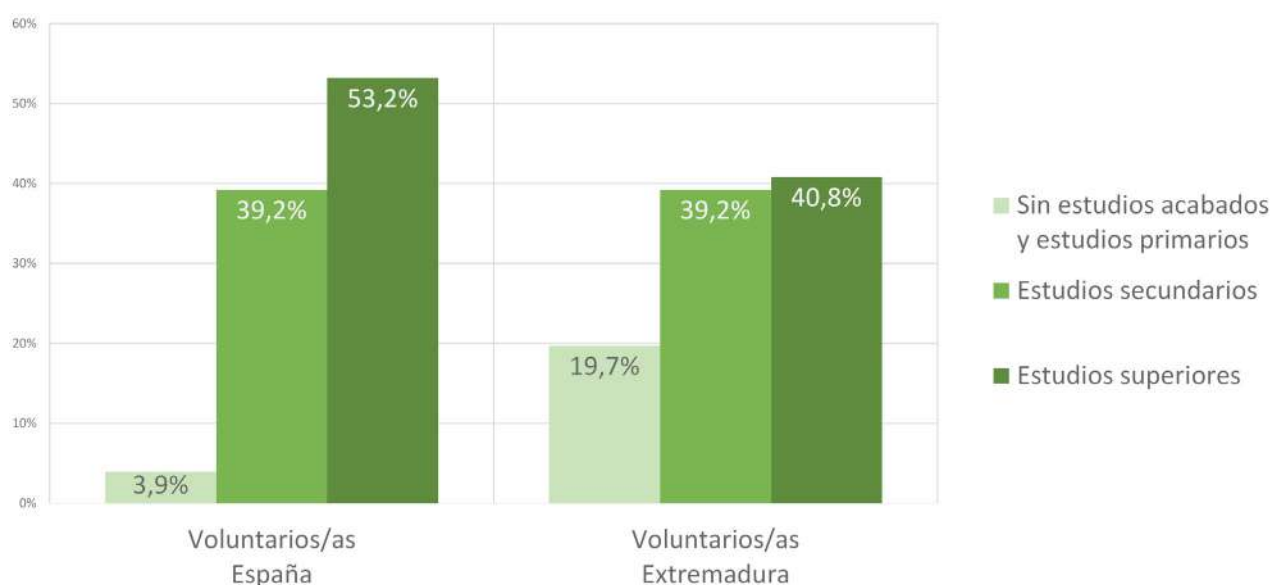


Gráfico: Personas voluntarias, por ámbito territorial y nivel de estudios acabados (%).

Fuente: Así somos en 2018. Retrato del voluntariado en España (PVE). Encuesta a voluntarios/as.

2.2 Distribución en el territorio

Extremadura cuenta con un vasto territorio. Las dos provincias que la conforman, Cáceres y Badajoz, son las más extensas del país. Su población es de 1.065.424 habitantes (2019) y su distribución en un territorio es tan extensa que da como resultado que tengamos una de las densidades de población más bajas de España (25,7 hab/km²).

Las 16.357 personas voluntarias que desarrollan su actividad en la región se distribuyen de manera desigual por el territorio. Consideramos distintos aspectos con los que analizar esta distribución: el reparto del voluntariado por provincia; el número y tamaño de las localidades de residencia de las personas voluntarias, a partir de su número de habitantes; y la comparativa de esta distribución con su contexto regional.

Distribución por provincia

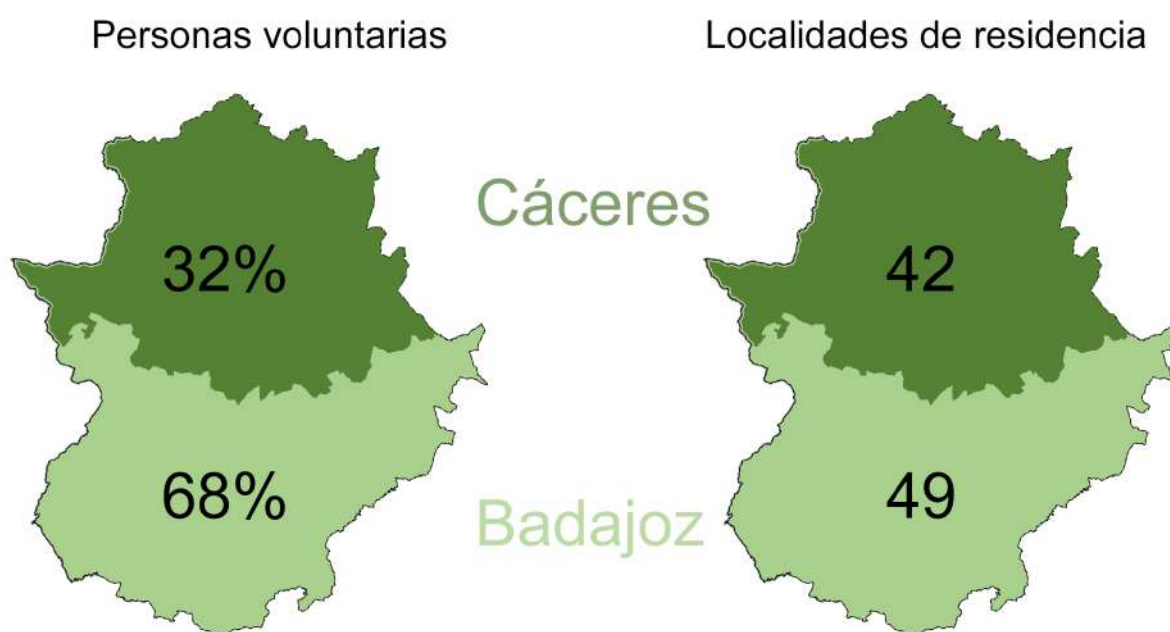


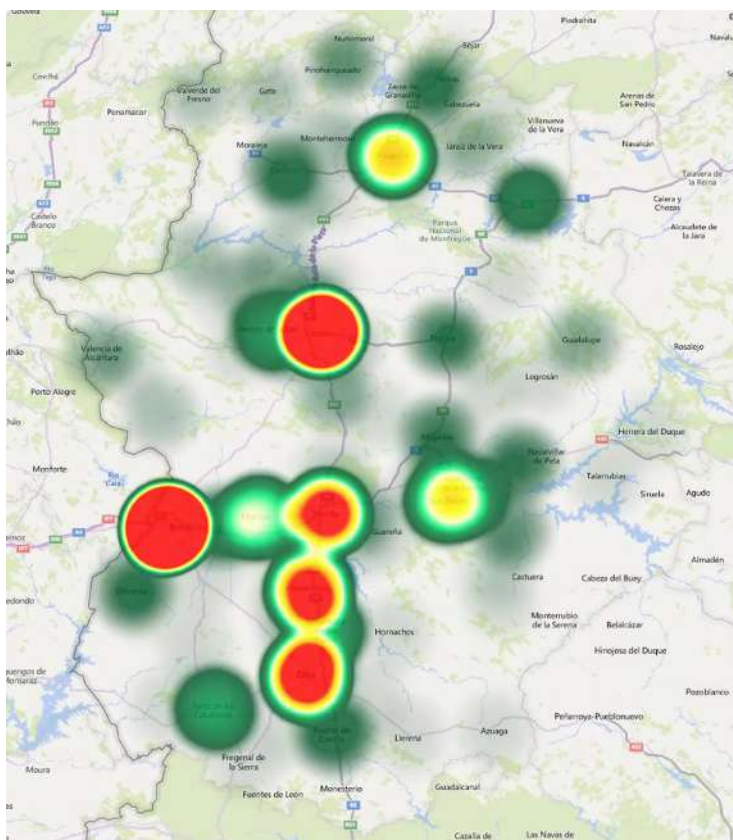
Gráfico: Porcentaje de personas voluntarias y localidades de residencia, por provincia.

Fuente: Encuesta a personas voluntarias.

Las personas voluntarias que responden a nuestra encuesta residen en un total de 91 localidades diferentes de la región: 42 ubicadas en la provincia de Cáceres y 49 en la provincia de Badajoz. Es mayor el número de personas voluntarias que residen en la provincia de Badajoz (68%) que en la de Cáceres (32%). Esta situación se explica, en parte, porque la provincia de Badajoz cuenta con mayor población que la de Cáceres y también porque en esta provincia se ubican dos de los tres núcleos urbanos más importantes de la región.

Tamaño de la población

La distribución de las personas voluntarias por zonas, partiendo de las localidades en las que residen, indica que se produce una mayor concentración en determinados puntos. Mientras



que en la provincia de Cáceres las personas voluntarias se concentran en mayor medida en dos ciudades: Cáceres (16,4%) y Plasencia (4,8%), en la provincia de Badajoz se concentran en torno a cinco ciudades: Badajoz (28,7%), Zafra (7,4%), Mérida (6,9%), Almendralejo (6,7%) y Don Benito (3,3%). Se produce una gran concentración de personas voluntarias que residen en torno a las localidades más pobladas de la región. Son menos las personas voluntarias que viven en las localidades más pequeñas y en las zonas rurales, encontrándose estas más desplegadas por el resto del territorio extremeño.

Gráfico: Concentración de las personas voluntarias por zonas.

Fuente: Encuesta a personas voluntarias.

En Extremadura hay 388 municipios. Una gran parte de estos (353 municipios: 91% del total) tienen una población de menos de 5.000 habitantes y alberga al 36,8% de la población de la región. A pesar de ello, las personas voluntarias que residen en localidades de menos de 5.000 habitantes representan tan solo el 11% del voluntariado total de la región. En el extremo contrario, en las localidades de más de 50.000 habitantes (3 municipios: 0,8% del total) reside el 29% de la población extremeña y, sin embargo, en ellas se concentra el 52% del voluntariado de la región. Los datos indican que, en términos generales, se produce una correlación positiva entre el tamaño de los municipios y el número de personas voluntarias. Así, los municipios más poblados, en su conjunto, albergan a más personas voluntarias que aquellos que están menos poblados. Es procedente recordar que las sedes de las entidades se ubican en su mayoría (64%) en municipios de más de 50.000. No obstante, la población general extremeña es más rural y se concentra en mayor medida en municipios de menos de 5.000 habitantes (37%), frente a quienes residen en municipios de más de 50.000 habitantes (28,7%).

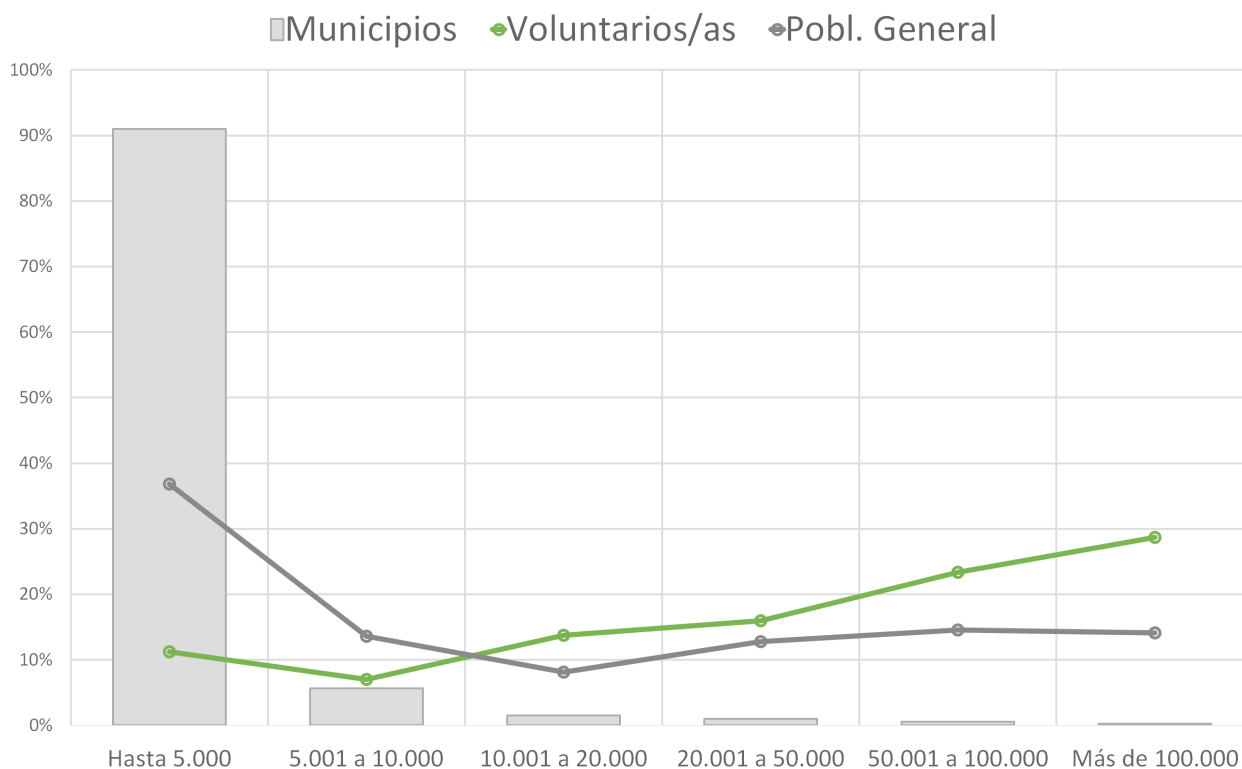


Gráfico: Municipios extremeños, por tamaño de población (%).
 Personas voluntarias y la población general, por tamaño de población (%).
 Fuente: Padrón municipal 2019 y encuesta a voluntarios/as.

Observamos ahora los mismos datos empleando la tipología proporcionada³⁵ por el Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) para clasificar los municipios extremeños según su tamaño de población. Esta clasificación, más simplificada que la anterior, nos muestra de nuevo que las personas voluntarias residen en poblaciones urbanas en mayor medida que la población general, que es más rural. Así, en los municipios rurales (77%), de hasta 2.000 habitantes, reside el 21% de la población general extremeña y tan solo el 6% del voluntariado. En los municipios de tamaño intermedio (20%), con entre 2.000 y 10.000 habitantes, reside el 30% de la población general y el 12% de las personas voluntarias. Por último, en los municipios urbanos (3%), con más de 10.000 habitantes, vive el 50% de la población general y el 82% de las personas voluntarias de la región.

³⁵ El Instituto de Estadística de Extremadura (ieex) establece la siguiente clasificación para diferenciar los municipios según su tamaño de población: Rural: hasta 2.000 hab.; Intermedia: entre 2.001 y 10.000 hab.; Urbana: más de 10.000 hab.)

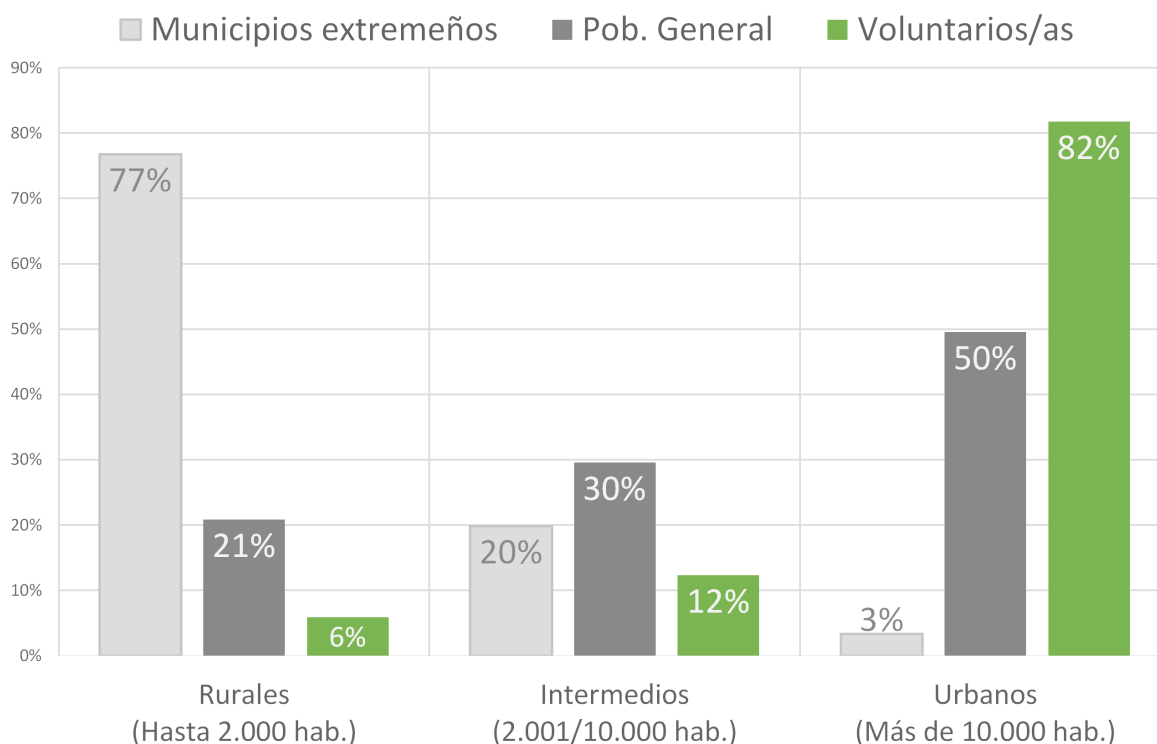


Gráfico: Municipios extremeños, por tipología, según tamaño de población (%).
 Personas voluntarias y población general, por tipología, según tamaño de población (%).
 Fuente: Padrón municipal 2019 y encuesta a voluntarios/as.

El voluntariado “formal”, estructurado en torno a organizaciones sin ánimo de lucro y constituidas con arreglo a la normativa legal, en el marco de programas o proyectos concretos, tiene poca presencia en las zonas más rurales. Aunque es posible que se desarrollen otras formas de cooperación ciudadana o de apoyo social en las localidades con menor población, el grueso del voluntariado extremeño se desarrolla en su mayoría en las zonas más urbanas.

2.3 Medios de acceso al voluntariado

Antes de realizar voluntariado, las personas deben conocer las posibilidades existentes para realizar esta actividad. También es necesario tomar contacto con el entramado organizacional en el que se desarrolla el voluntariado. Las formas en las que estas personas conocen y acceden a las entidades y al ejercicio del voluntariado son variadas. Las respuestas ofrecidas por las personas voluntarias encuestadas nos indican que los medios de acceso más destacados son aquellos vinculados al contacto directo con otras personas que ya están conectadas al voluntariado de algún modo. Es decir, el medio más importante es el boca a boca. En concreto, el principal medio de acceso al voluntariado es el que se produce de manera personal, a través de amistades (45%). También es frecuente el acceso mediante el contacto directo con otras personas voluntarias (35%) o a través de familiares (13%).

En menor medida, el medio de acceso se da a través de redes sociales de internet (7%), a través de entidades de segundo nivel (plataformas, federaciones, etc.) (5%), páginas web o plataformas informáticas (5%), o prensa escrita, televisión o radio (4%). Una pequeña parte del voluntariado también accedió a través de listas de distribución por correo electrónico (1%) o a través de las administraciones públicas (1%).



Gráfico: Medios de acceso al voluntariado (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

Entre las respuestas abiertas que nos indicaron las personas voluntarias también se mencionan otros medios, entre los que destacan: el contacto con personas pertenecientes a la entidad, el interés personal y la iniciativa propia, el interés suscitado a partir de la participación en charlas o cursos de formación, la asistencia a encuentros entre personas interesadas en ámbitos de actuación concretos, el acceso a información a través de diferentes espacios (centros de trabajo, hospitales, parroquias o universidades), folletos de la entidad o a través de prácticas laborales realizadas tras finalizar los estudios.

2.4 Motivaciones

Entre los aspectos más investigados en torno al voluntariado están las motivaciones de las personas voluntarias. El estudio de estas motivaciones permite identificar qué es lo que impulsa o mueve a las personas a actuar de un determinado modo en cada una de las fases en las que puede estructurarse el voluntariado. Entre las cuestiones más estudiadas sobre las motivaciones en el voluntariado están: la influencia que estas tienen en el inicio de su actividad, la influencia que tienen en la permanencia³⁶ en la organización o la relación que guardan con el abandono de su actividad.

³⁶ Para más información leer Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. (ver bibliografía).

El conocimiento de estas motivaciones también facilita a los distintos actores sociales vinculados al voluntariado (Administración pública, entidades, etc.) gestionar los distintos procesos relacionados con esta actividad: elegir la información más adecuada para sensibilizar a la población y promover el voluntariado, diseñar campañas de captación adecuadas por parte de las entidades, elaborar medidas con las que promover el aumento del tiempo de permanencia del voluntariado, frenar el abandono, etc.



Gráfico: Motivaciones del voluntariado (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple. máx: 3 resp.).

Las personas voluntarias que conforman la muestra de este estudio indican varias motivaciones en su impulso a realizar voluntariado. No obstante, entre estas motivaciones destaca una con claridad sobre el resto: la de ser útil para otras personas, con la que se identifica la mayor parte del voluntariado (74%). El resto de motivaciones cuentan con una representación mucho menor. Entre estas encontramos: el deseo de transformar la sociedad (23%), tener relación con el tema o colectivo concreto con el que se trabaja desde la entidad (20%), la coherencia con su fe religiosa (17%), el empleo del tiempo libre (13%), adquirir experiencia laboral (11%), conocer gente y/o hacer amistades (7%) o estar con amigos, familiares o gente cercana que ya realiza voluntariado (3%).

En menor medida, a través de la categoría de respuesta abierta, también se han mencionado otras motivaciones como: la curiosidad por conocer o probar la experiencia del voluntariado, por coherencia con el estilo de vida o convicciones de uno mismo, o por solidaridad y empatía, entre otras.

2.5 Capacitaciones solicitadas por la entidad

El acceso de las personas que desean realizar voluntariado a las entidades que desarrollan programas o proyectos en los distintos ámbitos no requiere de una formación previa necesariamente. No obstante, en ocasiones, las entidades sí requieren la disposición de ciertas capacitaciones o titulaciones formativas. Este requisito depende en gran medida del tipo de actividad que vaya a desarrollar la persona voluntaria: de las funciones que llevará a cabo, del colectivo al que se dirigirá, de la problemática social que se aborde, etc.

La mayoría de las personas voluntarias indican (76%) que no se les solicitó desde su entidad ningún tipo de formación o capacitación para incorporarse a realizar su actividad. Una pequeña parte afirma que se les pidió el título correspondiente a sus estudios (5%) o algún tipo de especialización profesional (7%). Por último, algunas respuestas (9%) indican otros requisitos formativos que les fueron solicitados, entre los que se mencionan principalmente cursos de formación de diverso tipo: atención a personas desfavorecidas, formación en voluntariado, ocio y tiempo libre, cuidados paliativos, manipulación de alimentos, etc.

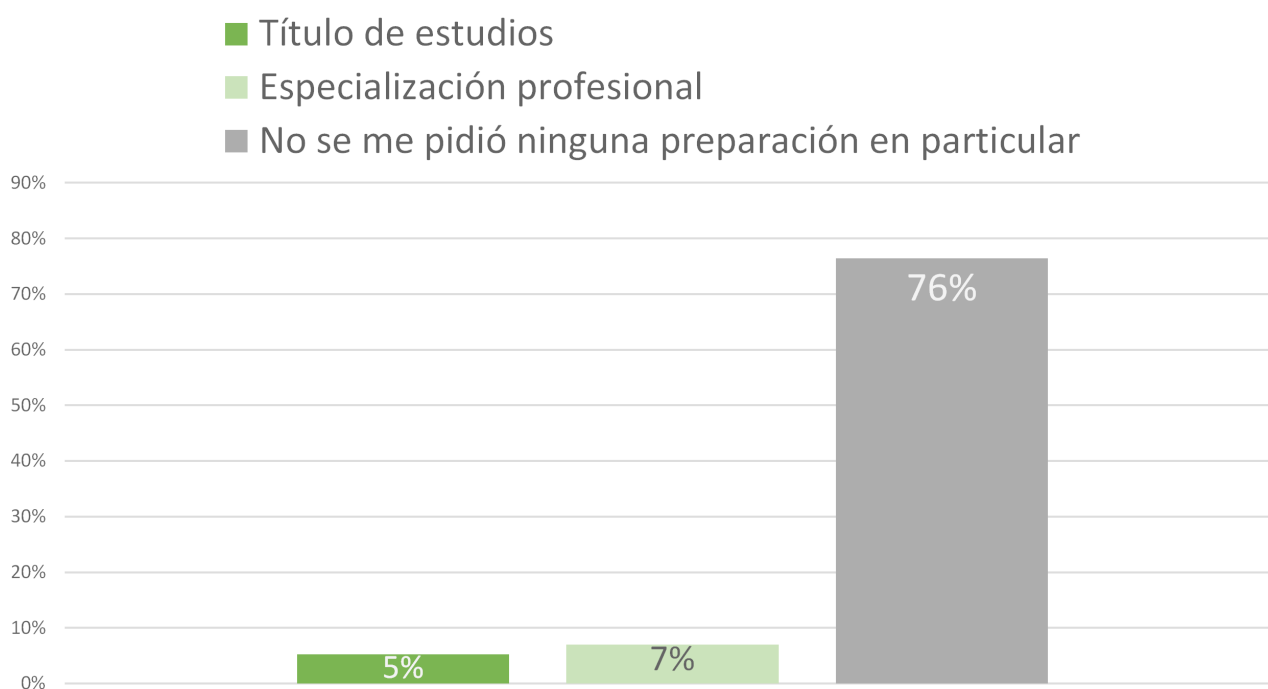


Gráfico: Formación/Capacitación requerida para incorporarse como voluntario/a (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

2.6 Formación / información recibidas

Para las personas voluntarias que desarrollan su labor en las distintas entidades de la región, la formación y la información recibidas desde sus organizaciones son de gran importancia. Por una parte, la formación no solo es necesaria para que las personas voluntarias puedan desarrollar sus responsabilidades adecuadamente, sino también para promover la evolución del voluntariado en las organizaciones. De ahí, la importancia también de una formación continua, que facilite el crecimiento personal y que ayude a mantener las competencias adquiridas y a mejorar el nivel de las mismas.

Por otra parte, recibir información sobre los resultados de su actividad y sobre el impacto que esta tiene en la problemática abordada les permite tomar conciencia del alcance y valor de su contribución. Por ello, profundizamos sobre ambos aspectos, para conocer en qué medida se ponen en práctica desde las organizaciones.

Formación recibida

Entre los deberes que establece la Ley del Voluntariado de Extremadura para las entidades se encuentra el de proporcionar a las personas voluntarias una formación suficiente para el correcto desarrollo de sus funciones. Profundizamos a continuación tanto en el grado de cumplimiento de este precepto legal, como en los tipos de formación que han recibido las personas voluntarias desde sus organizaciones.

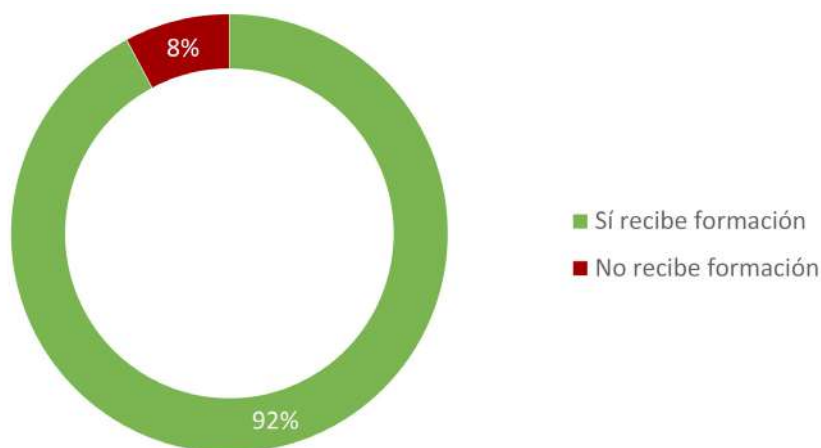


Gráfico: Respuesta de los voluntarios sobre si la entidad les proporciona formación (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

Por una parte, observamos que, efectivamente, la mayoría de las personas voluntarias (92%) reciben formación, proporcionada por la entidad en la que realizan su labor de voluntariado. Tan solo una pequeña proporción de personas voluntarias (8%) dice no recibir formación desde su entidad. Si bien comprobamos que el cumplimiento de este deber es bastante generalizado, no debemos perder de vista estos datos, y hemos de perseguir el pleno cumplimiento de este derecho del voluntariado.

Si atendemos al tipo de formación que reciben estas personas voluntarias, observamos que más de la mitad de ellas ha recibido formación básica de voluntariado (57%). En menor medida, han recibido un curso de formación inicial (44%); algún tipo de formación específica (41%), relacionada con la realización de tareas concretas; o bien llevan a cabo un proceso de formación continua (35%). Por último, una pequeña parte de estas personas voluntarias (13%) ha recibido formación sobre el marco legal que regula el voluntariado en la región.



Gráfico: Formación proporcionada por la entidad, por tipo (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

Información recibida

Ya se ha mencionado anteriormente la importancia que tiene proporcionar a las personas voluntarias información sobre los resultados de su labor. El feedback en la comunicación, en este caso entre las entidades y sus voluntarios/as, es fundamental para mantener el sentido de pertenencia del voluntariado hacia su organización, así como su implicación en los proyectos desarrollados por la entidad, en el medio y largo plazo.

Garantizar la comunicación con las personas voluntarias, de una forma regular y fluida, es un aspecto muy importante que ayuda a mejorar la participación, la integración, el compromiso y la continuidad en la organización. El feedback en la comunicación, entre la entidad y sus voluntarios/as, es fundamental tanto para mantener el sentido de pertenencia del voluntariado hacia su organización, como para incentivar su implicación en los proyectos desarrollados por la entidad, en el medio y largo plazo. Dentro de este proceso de comunicación y de los posibles mecanismos existentes en él, nos centraremos en la información que se les traslada a las personas voluntarias sobre los resultados de su labor.

Tanto las personas representantes de las entidades, como las personas voluntarias que responden a sus respectivos modelos de encuesta, nos ofrecen respuestas muy parecidas sobre esta cuestión. Así, las entidades indican de forma mayoritaria (90%) que informan a su voluntariado sobre los resultados de su actividad, mientras que una pequeña parte indica

que no les proporciona esa información (10%). Por su parte, la mayoría de las personas voluntarias (87%) afirman recibir información sobre los resultados de su actividad, frente a aquellas que dicen no haberla recibido (10%). Finalmente, algunas de las respuestas (3%) hacen referencia a diferentes aspectos relacionados con esta cuestión. Así, algunas personas voluntarias indican que reciben esta información a través de reuniones organizadas por la entidad, o a través de revistas o folletos informativos. Otras respuestas indican que no consideran necesario recibir esta información.

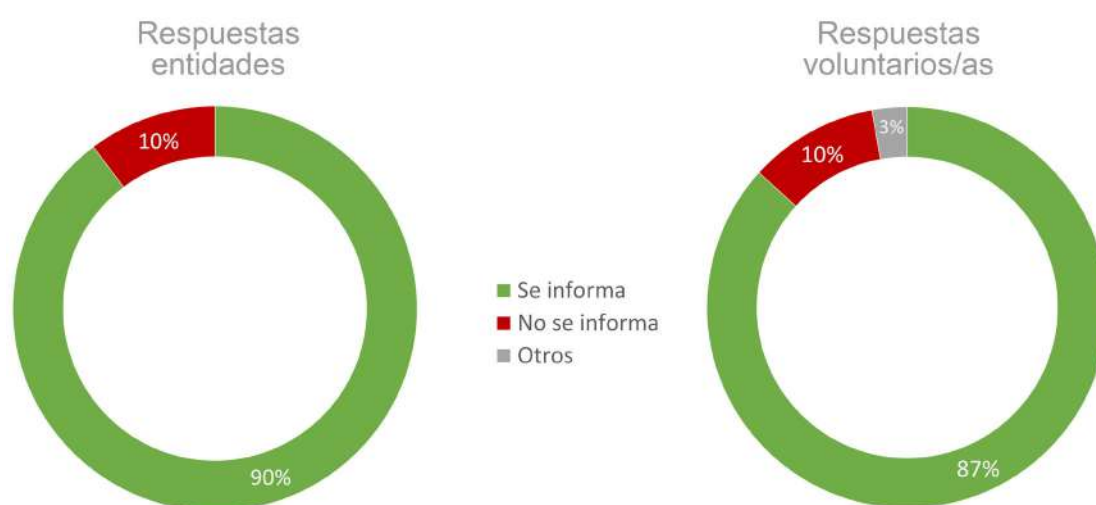


Gráfico: Información proporcionada a las personas voluntarias, sobre los resultados de su actividad (%).
Fuente: Encuesta a entidades y a voluntarios/as. (Opción única).

2.7 Gestiones realizadas con la entidad

La gestión del voluntariado por parte de las entidades supone la puesta en marcha de recursos de distinta naturaleza: temporales, económicos, humanos, etc. En torno a esta gestión están presentes diversos tipos de herramientas. En un apartado anterior (1.13) profundizamos en el uso de algunas de estas herramientas desde la perspectiva de las entidades. En esta ocasión, analizamos tanto las herramientas como las prácticas empleadas por las entidades para gestionar el voluntariado, utilizando como base las respuestas ofrecidas por las personas voluntarias, en función de sus casos particulares.

Los resultados nos indican que la gestión que las personas voluntarias realizan en mayor medida con su entidad es la firma del documento de compromiso o acuerdo de incorporación. Esta gestión es realizada por más de la mitad de los voluntarios preguntados (58%). Algo menos de la mitad dicen contar con un seguro que cubre los riesgos vinculados a su actividad (49%) o cuentan con una identificación que los acredita como personas voluntarias (46%). En menor medida indican que su actividad está gestionada a través de un plan o programa

específico de voluntariado (32%). Entre las gestiones realizadas con menor frecuencia están la certificación de su actividad voluntaria (19%) y el abono de los gastos ocasionados en su actividad como voluntarios (12%). Por último, un 9% de las personas voluntarias encuestadas afirman no haber llevado a cabo ninguna de las gestiones anteriormente mencionadas.

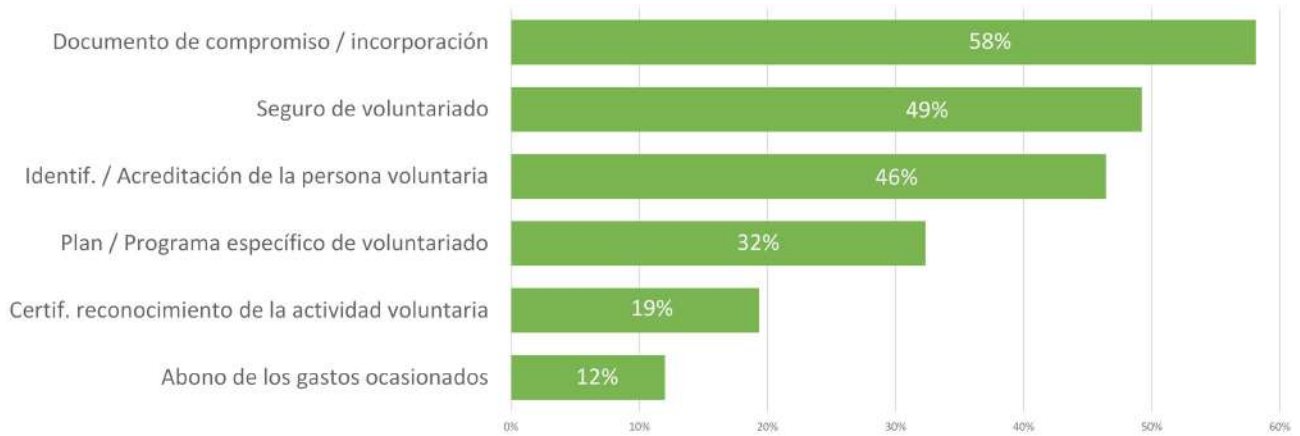


Gráfico: Gestiones realizadas con la entidad, por tipo (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

2.8 Voluntariado en varias entidades

Las personas voluntarias pueden realizar su actividad en una única entidad o en varias organizaciones distintas de manera simultánea. Los resultados nos indican que la mayor parte de las personas voluntarias realiza su actividad en una sola entidad (71%). En menor medida están representadas las personas voluntarias que realizan su labor en dos entidades (19%), en tres (6%), en cuatro (2%) o en cinco o más (2%).

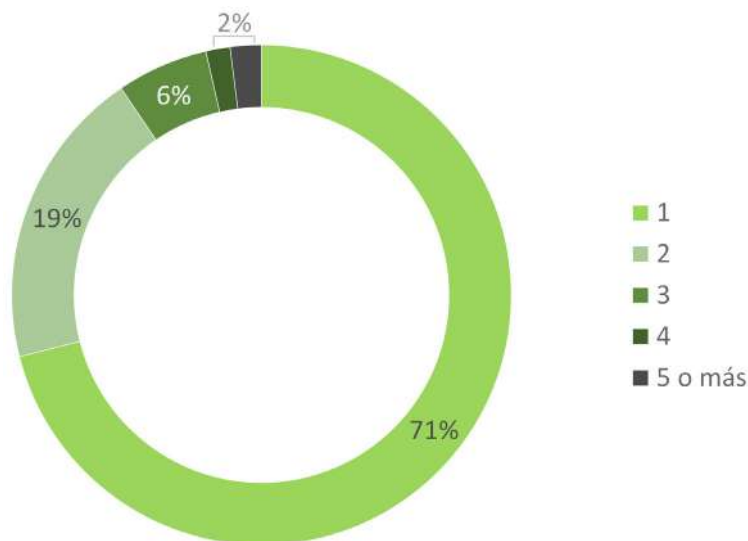


Gráfico: Número de entidades en las que se realiza voluntariado (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

Estas cifras nos dan como resultado una participación por cada persona voluntaria en 1,44 entidades de promedio. Si aplicamos este promedio a la cifra inicial de personas voluntarias resultante de los datos ofrecidos por las entidades a través del cuestionario lanzado en la Fase I de este estudio (23.554) obtenemos una cifra estimada de 16.357 personas voluntarias para el conjunto de Extremadura.

23.554 personas voluntarias (datos brutos): $1,44 = \underline{\underline{16.357 \text{ personas voluntarias.}}}$

2.9 Tiempo dedicado

Uno de los aspectos que nos permite conocer en mayor profundidad la dedicación real de las personas voluntarias en su acción de voluntariado es el tiempo que destinan a la realización de esta actividad. Analizaremos para ello las horas semanales dedicadas por las personas voluntarias a su labor. Las respuestas de las entidades y de las personas voluntarias a sus respectivos modelos de cuestionario nos ofrecen un acercamiento diferente a esta cuestión, desde la perspectiva de ambos. Por una parte, las respuestas de las entidades nos permiten conocer el tiempo de dedicación semanal de las personas voluntarias que se produce con mayor frecuencia. Mientras que las respuestas de las personas voluntarias nos permiten conocer su distribución en función del tiempo que emplean a su actividad.

Las respuestas que nos han proporcionado las personas responsables de las entidades nos indican que el tiempo de dedicación más habitual entre las personas voluntarias en sus organizaciones es de entre 1 y 5 horas (56%). Les siguen el intervalo de entre 6 y 10 horas (24%) y el de menos de una hora (13%). En menor medida, las entidades también afirman que el tiempo de dedicación más frecuente en sus entidades están entre 11 y 15 horas (3%), entre 16 y 20 horas (1%) y más de 20 horas (3%).

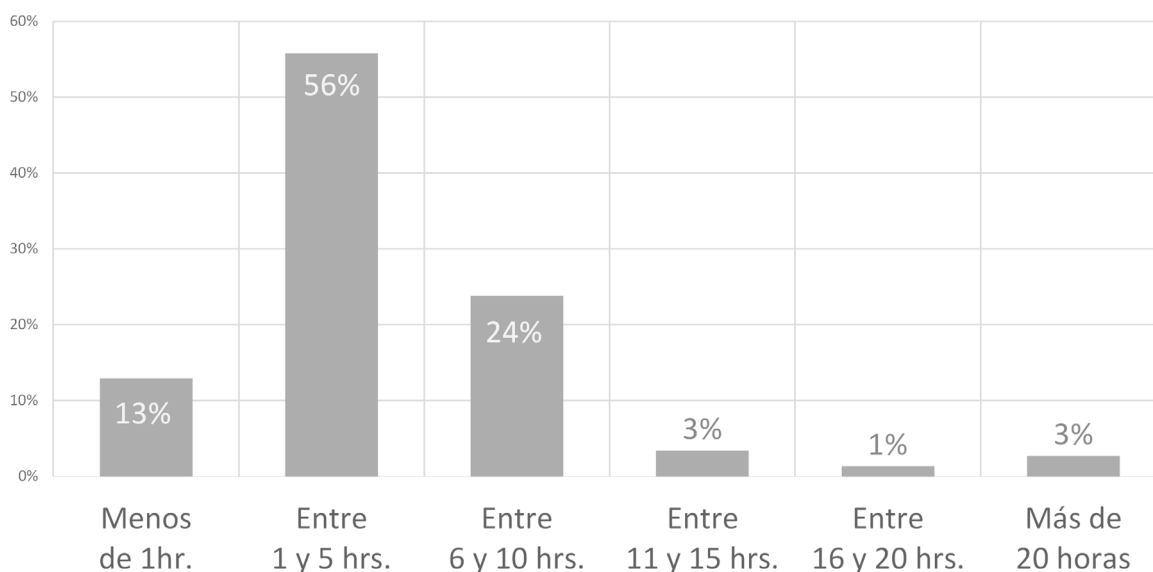


Gráfico: Tiempo de dedicación del voluntariado más frecuente en la entidad (%).

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única).

Por otra parte, las respuestas de las personas voluntarias nos indican una distribución acorde con las respuestas facilitadas por las entidades. Así, la mayoría de las personas voluntarias sitúa su tiempo de dedicación al voluntariado entre 1 y 5 horas (56%). Les siguen quienes dedican entre 6 y 10 horas (17%) y menos de una hora (12%). En menor medida, también están quienes le dedican entre 11 y 15 horas (6%), entre 16 y 20 horas (3%) y más de 20 horas (6%).

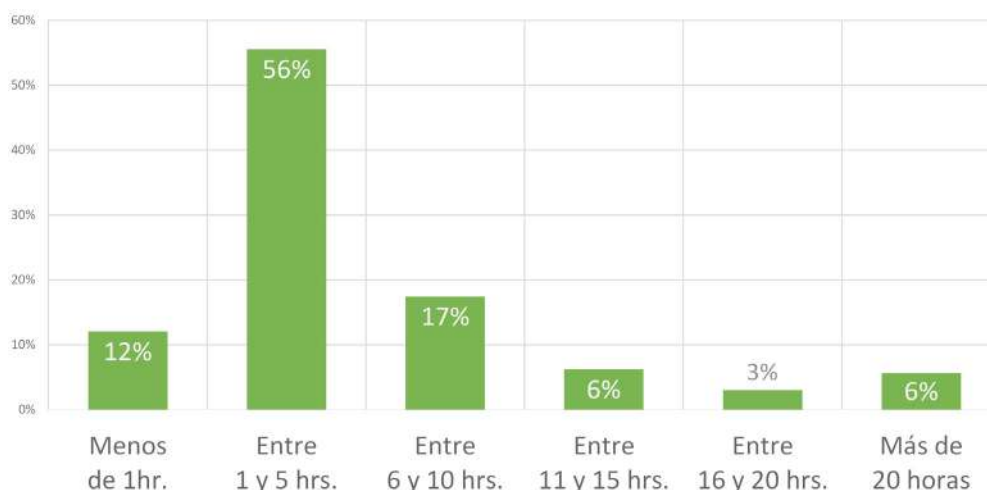


Gráfico: Horas semanales dedicadas al voluntariado (%).

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

2.10 Tiempo de permanencia

Además del tiempo semanal dedicado por las personas voluntarias a su labor, también nos interesa conocer el tiempo que permanecen en sus organizaciones. Esto nos da una idea de la estabilidad existente en el voluntariado y en las propias entidades, así como de la mayor o menor continuidad que puedan tener los programas que se llevan a cabo.

Para profundizar en esta cuestión, emplearemos tanto el punto de vista de las entidades, a través de sus representantes, como el de las personas voluntarias. Por una parte, las respuestas que nos llegan desde las entidades nos indican el tiempo que suelen permanecer las personas voluntarias en su organización, a partir de sus casos y expresando únicamente el tiempo de permanencia que se da con mayor frecuencia en su organización³⁷. La perspectiva ofrecida por las entidades es diferente de la que nos proporcionan las personas voluntarias. Por una parte, porque nos da la oportunidad de obtener una información basada en el historial de altas y bajas de las entidades y, por otra, porque se toman en consideración los casos de voluntariado ya finalizados.

Las entidades analizadas indican que el tiempo de permanencia más extendido entre el voluntariado de su organización está entre uno y tres años (38%). Les siguen aquellas

³⁷ La opción de respuesta única obliga a las personas encuestadas a descartar las opciones menos frecuentes, obteniéndose con ello una imagen muy simplificada en torno a esta realidad.

entidades que indican que el tiempo de permanencia más típico está entre tres y los cinco años (16%) y más de cinco años (18%). El porcentaje de respuestas se reduce según baja el tiempo de permanencia al que nos referimos. Así, en descenso progresivo, encontramos a las entidades que afirman que el tiempo de permanencia más frecuente en su organización está entre seis meses y un año (14%), entre tres y los seis meses (5%), entre uno y tres meses (5%), o menos de un mes (1%).

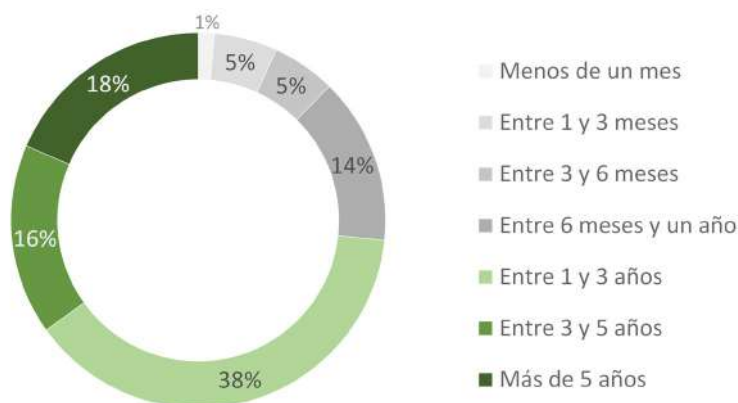


Gráfico: Tiempo de permanencia del voluntariado más frecuente en la entidad (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única).

Al tomar como punto de partida las respuestas de las personas voluntarias se está mostrando el tiempo de permanencia individual de cada una de ellas mientras están en activo, sin saber el tiempo de permanencia final que tendrá su voluntariado. Estamos ante la captación de su situación en el momento exacto del registro de datos. Es más parecido a la toma de una imagen instantánea que al resumen histórico ofrecido por las entidades.

Las respuestas ofrecidas por las personas voluntarias nos indican que el tiempo de permanencia más extendido es de más de cinco años (40%). También están quienes llevan desarrollando su actividad entre tres y cinco años (17%), entre uno y tres años (24%), entre seis meses y un año (8%), entre tres y seis meses (5%), entre uno y tres meses (5%) y finalmente, quienes afirman llevar menos de un mes (1%)

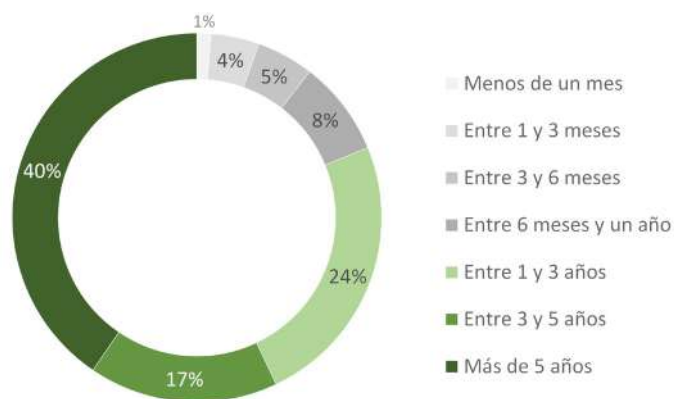


Gráfico: Personas voluntarias, por tiempo de permanencia en su entidad (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

2.11 Continuidad del voluntariado

Otro de los factores temporales que analizamos en torno al voluntariado, además del tiempo dedicado y el tiempo de permanencia de las personas voluntarias, es la frecuencia con la que se participa. Este aspecto se refiere a la continuidad en el ejercicio del voluntariado. Las labores de voluntariado pueden realizarse principalmente de dos modos: a través de programas y proyectos regulares, desarrollados en un periodo de tiempo extenso y vinculados habitualmente a un voluntariado estable y continuado; o bien a través de programas y proyectos puntuales, desarrollados en un periodo de tiempo reducido, dando lugar a un voluntariado ocasional.

La mayoría de las personas voluntarias encuestadas indica que realiza un voluntariado de tipo continuado (71%), desarrollado a través de programas regulares. El resto, realiza un voluntariado de tipo ocasional, desarrollado a través de programas puntuales (29%).

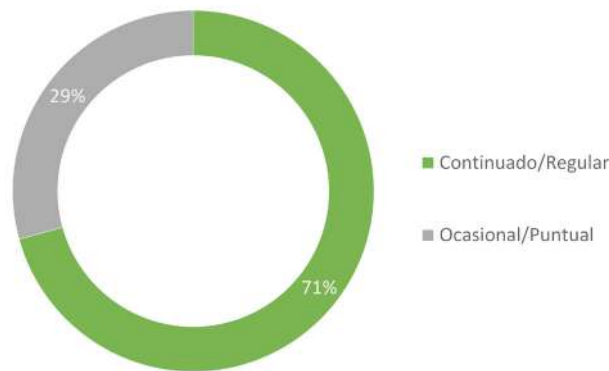


Gráfico: Personas voluntarias, por continuidad de su actividad (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

Si analizamos estos datos atendiendo a la edad de las personas voluntarias comprobamos que existe relación entre ambas variables. En concreto se produce una correlación positiva ($r +0,89$) entre la edad y el voluntariado de tipo continuado. Así, entre las personas voluntarias jóvenes predomina el voluntariado de tipo ocasional/puntual en mayor medida que entre las personas voluntarias más mayores, en las que predomina un voluntariado de tipo continuado/regular.

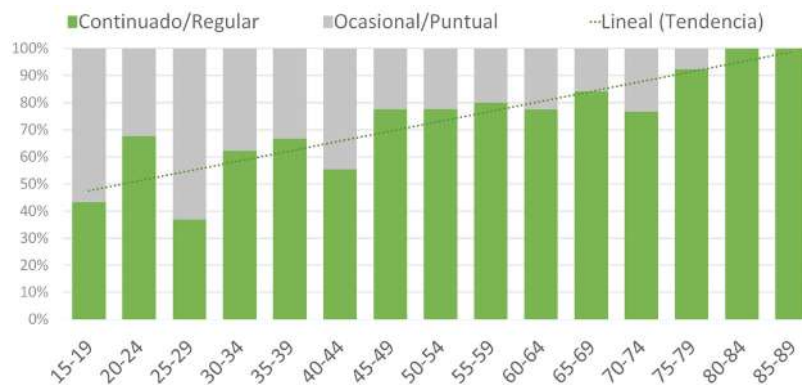


Gráfico: Personas voluntarias, por continuidad de su actividad y edad (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as.

2.12 Actividades realizadas

El tipo de actividades que desarrollan las personas voluntarias está vinculado en gran medida con los fines y objetivos de las entidades en las que se enmarca su labor. Anteriormente, las entidades, a través de sus representantes, nos indicaron las áreas de actividad prioritarias de sus organizaciones (Cap. 1.9). En este apartado analizamos los tipos de actividad a partir de las respuestas de las personas voluntarias. En primer lugar, y en coincidencia con las respuestas de las entidades y de la mayor parte de los estudios, el tipo de actividad mayoritario en el que se enmarcan las personas voluntarias es el de actividades sociales (51%). Le siguen las actividades desarrolladas en el ámbito de la salud (32%), las actividades educativas (22%), de ocio y tiempo libre (22%) o aquellas vinculadas a la promoción de colectivos vulnerables (16%). En menor medida, también se realizan actividades de cooperación al desarrollo (14%), culturales (13%), de socorro y emergencias (13%), relacionadas con los Derechos Humanos (11%), promoción del voluntariado (11%), participación y relaciones ciudadanas (10%), apoyo a la gestión de las organizaciones (9%), igualdad de género (8%), ambientales (8%), de impulso al desarrollo económico (6%) o actividades de protección civil (3%).

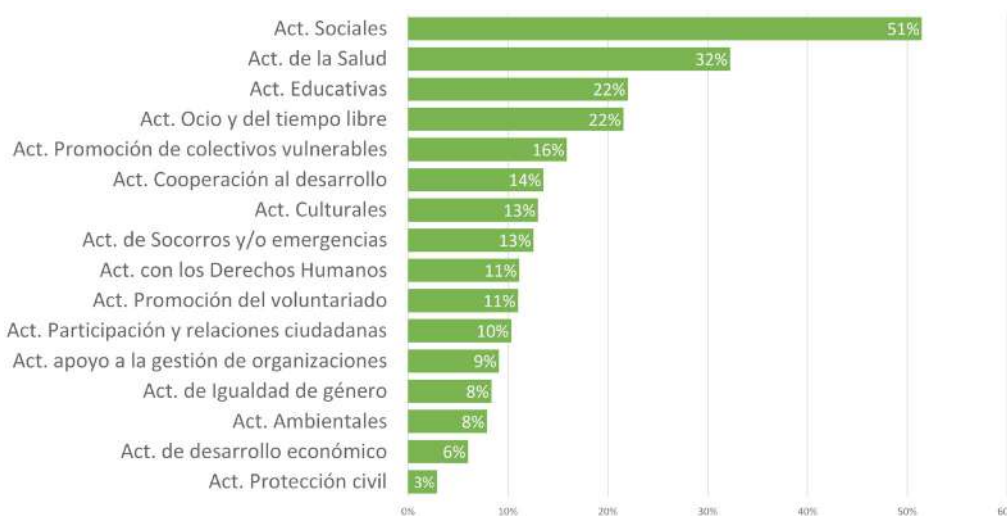


Gráfico: Personas voluntarias, por tipo de actividad realizada (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

Se analiza ahora cómo influye la edad de las personas voluntarias en la realización de los diferentes tipos de actividad en los que se desarrolla el voluntariado. Para ello se emplean cuatro franjas de edad diferentes: entre 15 y 34 años, entre 35 y 54 años, entre 55 y 74 años, y entre 75 y 89 años. Los resultados indican que las áreas de actividad con mayor concentración de personas voluntarias jóvenes, con entre **15 y 34 años**, son las de Protección Civil (52%), actividades de igualdad de género (52%), ocio y tiempo libre (51%), ambientales (45%) y educativas (44%). En el segundo tramo de edad, las personas voluntarias con **entre 35 y 54 años** se concentran en mayor medida en actividades de cooperación al desarrollo (48%), socorros y/o emergencias (40%), apoyo a la gestión de las organizaciones (40%), y actividades de desarrollo económico (40%).

En el tercer tramo, en el que se encuentran las personas voluntarias con entre **55 y 74 años**, las mayores concentraciones se producen en las actividades de desarrollo económico (45%), actividades sociales (38%), promoción de colectivos vulnerables (38%) y apoyo a la gestión de las organizaciones (38%). Finalmente, las áreas de actividad caracterizadas por una mayor concentración de personas voluntarias mayores, con entre **75 y 89 años**, son las de participación y relaciones ciudadanas (5%) y las culturales (4%).

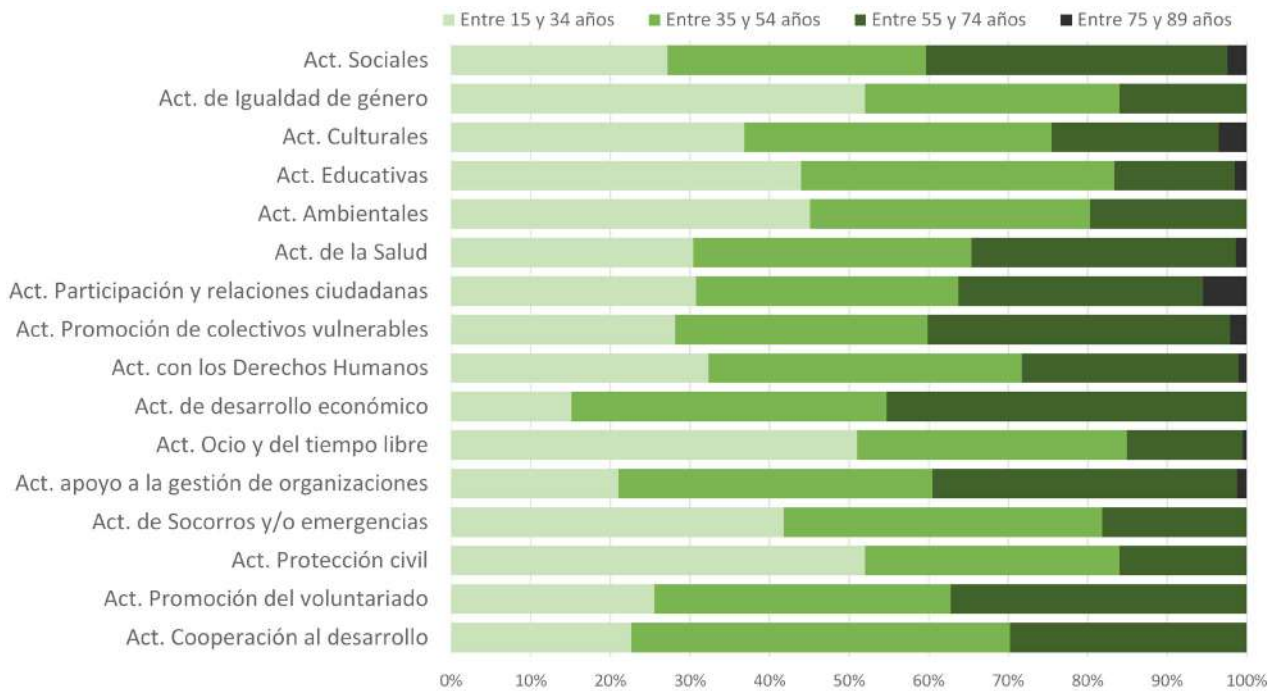


Gráfico: Personas voluntarias, por rango de edad y área de actividad realizada (%).
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).



2.13 Tipo de tareas realizadas

Dentro de las entidades sin ánimo de lucro en las que se desarrolla el voluntariado pueden realizarse, en términos generales, muchos tipos de actividades. Las distintas entidades que responden a la encuesta nos indican que el principal tipo de tarea realizado por las personas voluntarias en sus organizaciones son las de atención social directa (75%). También realizan tareas de sensibilización (47%), tareas vinculadas a la organización interna y la gestión administrativa de la entidad (33%), tareas relacionadas con la comunicación (25%), y en menor medida, también se realizan tareas de incidencia política (5%). Por último, también se mencionan otras tareas, como la captación de fondos u otras vinculadas con la formación en la entidad.



Gráfico: Tipo de tareas realizadas por las personas voluntarias en la organización (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple).

2.14 Identificación con los fines de la entidad

Entre los factores motivacionales que influyen en el tiempo de permanencia de las personas voluntarias en sus organizaciones se encuentra la identificación con los fines u objetivos de la entidad. Un bajo nivel de identificación con estos fines puede producir desmotivación en la persona voluntaria y, finalmente, puede propiciar el abandono de su actividad. Debido a su importancia, profundizamos en este aspecto del voluntariado, a través de las respuestas de las personas voluntarias a su encuesta.

Los resultados nos indican que las personas voluntarias se identifican en gran medida con los fines y objetivos de la entidad en la que realizan su tarea. La mayoría de las respuestas apunta al valor más alto de identificación (7), posición en la que se sitúan el 61% de las personas voluntarias. Por otra parte, los valores superiores al punto medio de esta clasificación, los que podríamos considerar positivos (5, 6 y 7) engloban el 94% del total de las respuestas. El número de respuestas que indican un nivel de identificación bajo (1, 2 y 3) con los fines u objetivos de su entidad son muy escasas (1,4%).

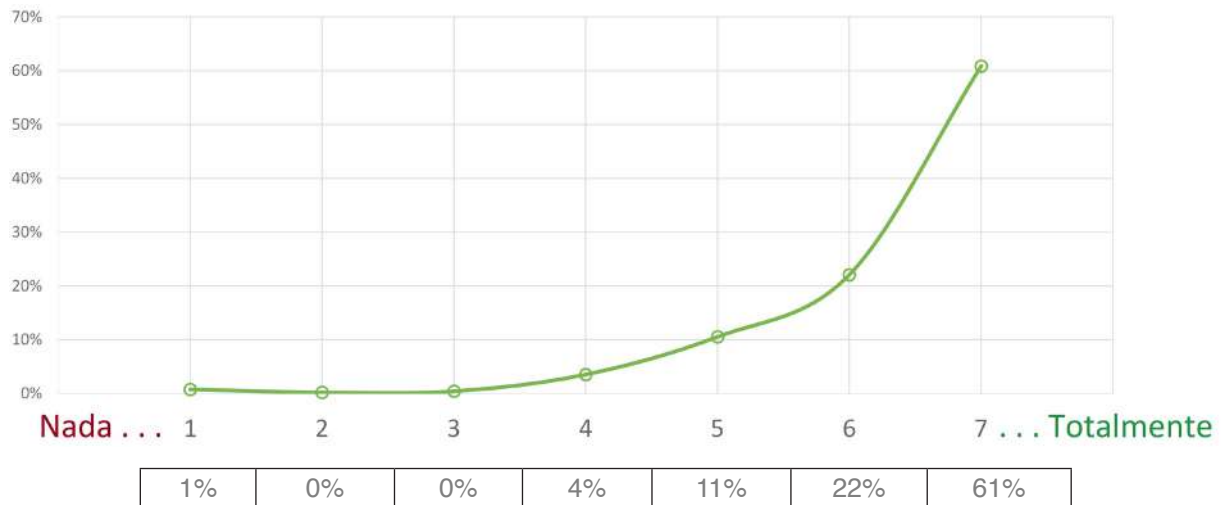


Gráfico: Grado de identificación con los objetivos/fines de la entidad (%).
 (Siendo 1 el menor grado de identificación, y 7 el mayor)
 Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).



2.15 Cumplimiento de expectativas

Tanto el acceso a una entidad sin ánimo de lucro como la realización de actividades de voluntariado en el marco de su programación responden a una serie de expectativas que las personas tienen previamente. Se trata de expectativas positivas, que se pueden ver cumplidas o no, una vez que se materialice su propósito inicial. El incumplimiento de las expectativas puede producir frustración y desmotivación en las personas voluntarias. Esta situación puede desembocar en la reducción del tiempo que la persona dedica a su voluntariado e incluso en el abandono de su actividad en la entidad. Por todo ello es importante analizar el grado en que se cumplen las expectativas de las personas voluntarias respecto a su acción voluntaria.

Las respuestas obtenidas indican que existe un alto grado de cumplimiento de las expectativas que llevaron a las personas voluntarias a realizar su labor solidaria. Así, la mayor parte de estas (58%) señala el valor más alto en el cumplimiento de sus expectativas (7). Por otra parte, los valores superiores al punto medio de esta clasificación, los que podríamos considerar positivos (5, 6 y 7) engloban el 92% del total de las respuestas. Finalmente, son escasas las respuestas que indican un grado bajo (1, 2 y 3) de cumplimiento de sus expectativas (3,7%).

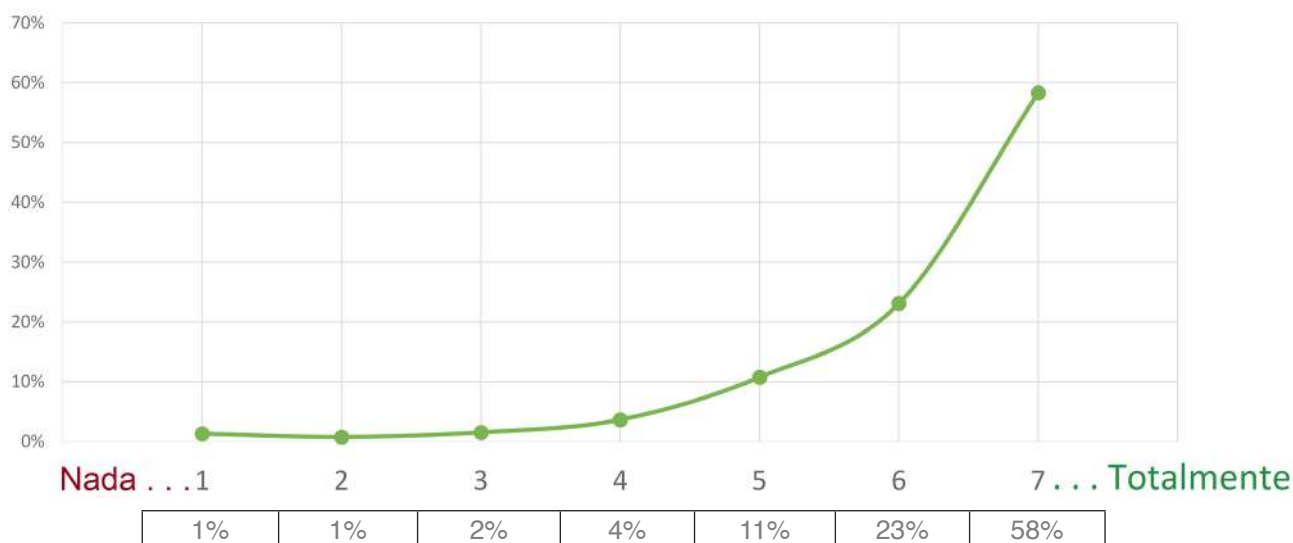


Gráfico: Grado de cumplimiento de las expectativas que le llevaron a ser voluntario (%).
(Siendo 1 el menor grado de cumplimiento de sus expectativas, y 7 el mayor)

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

2.16 Percepción del reconocimiento del voluntariado

Otra cuestión vinculada con la motivación de las personas voluntarias es el modo en que estas perciben que es reconocida su actividad. El reconocimiento de su labor de voluntariado está relacionado con aspectos emocionales de las propias personas voluntarias. Se trata de una percepción subjetiva, que no tiene por qué coincidir con la opinión que puede mostrar (en caso de ser preguntado) un determinado colectivo respecto al voluntariado.

Las respuestas recibidas indican que las personas voluntarias perciben un reconocimiento diferente por parte de los distintos grupos que se les plantean. Así, se percibe que existe un mayor reconocimiento tanto por parte de la organización en la que desarrollan su actividad de voluntariado, como por parte de su familia. La percepción de reconocimiento **por parte de su organización** alcanza un 58% de respuestas en su cota más alta (7), y el 90% señala valores positivos (5, 6 y 7)³⁸. Las valoraciones negativas (1, 2 y 3) alcanzan el 5%. También se tiene una alta percepción de reconocimiento **por parte de su familia**. Esta alcanza un 56% de respuestas en su valoración más alta, y la suma de las respuestas positivas alcanzan el 89,4%, mientras que las negativas suman el 4%.

Menor percepción de reconocimiento se tiene **por parte de los amigos o conocidos**. Este grupo alcanza un 48% de respuestas en su nivel más alto, y la suma de sus valoraciones positivas supone el 86% de las respuestas, mientras que las negativas suman el 4%. Por último, se percibe que el menor nivel de reconocimiento procede de la **sociedad en general**. Este grupo alcanza un 40% de respuestas en su punto más alto, y un 78% cuando nos referimos a los tres valores que pueden ser considerados positivos. Por el contrario, acumula la mayor valoración negativa en su conjunto (9%).

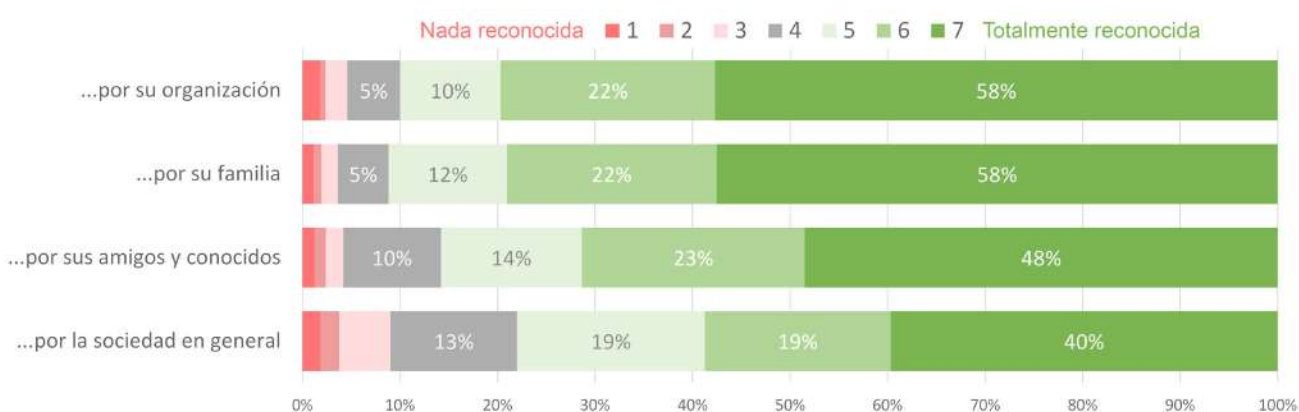


Gráfico: Percepción del reconocimiento de su actividad como voluntario/a, por grupo de referencia (%).

(Siendo 1 el menor grado de percepción de reconocimiento, y 7 el mayor)

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

³⁸ El cuestionario empleado presenta una escala Likert con 7 niveles de respuestas, en el que 1 representa el nivel más bajo de reconocimiento y 7 el más alto. El punto de referencia para considerar si una valoración es positiva o negativa es el centro de la escala, situado en el número 4. Podemos interpretar los valores superiores como positivos y los inferiores negativos.

2.17 Satisfacción

En continuidad con los aspectos relacionados con la motivación de las personas voluntarias abordamos ahora su satisfacción. En esta ocasión profundizamos en su grado de satisfacción en relación con las tareas que realizan, así como con la gestión de su voluntariado por parte de la entidad. Las respuestas al cuestionario indican que existe un alto grado de satisfacción para ambas cuestiones, si bien hay una ligera mayor satisfacción en el caso de las propias tareas realizadas que en el caso de la gestión de las entidades. En concreto, el grado de satisfacción con las tareas realizadas alcanza su porcentaje más alto en su mayor nivel de valoración, con el 63% de las respuestas. Los tres niveles superiores (5, 6 y 7) representan el 95% de las respuestas. Por su parte, el grado de satisfacción con la gestión llevada a cabo por las entidades alcanza el 58% en su valor más alto y suma el 91% entre los tres niveles superiores.



Gráfico: Grado de satisfacción del voluntariado, por ítem (%).
(Siendo 1: nada satisfecho/a, y 7: totalmente satisfecho/a)
Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única).

2.18 Causas de abandono del voluntariado

Como hemos visto en los apartados anteriores, los datos aportados por las personas voluntarias indican, en términos generales, lo que podrían considerarse altos niveles de satisfacción y motivación. Esto se ve reflejado a través de su identificación con los fines de la entidad, el cumplimiento de sus expectativas, su percepción respecto a cómo es reconocida su actividad, o a través de la declaración explícita de su satisfacción con las tareas realizadas o con la gestión llevada a cabo por las entidades. No obstante, en ocasiones, las personas voluntarias abandonan su actividad de voluntariado. Esto supone una dificultad que las entidades deben afrontar, principalmente cuando desarrollan programas que dependen del apoyo de estas personas. Para profundizar en el abandono del voluntariado atendemos a las respuestas que nos ofrecen tanto las entidades como las propias personas voluntarias al respecto.

La perspectiva que nos ofrecen las entidades al respecto tiene la ventaja de contemplar los casos de abandono que han experimentado en su trayectoria de vida (en muchos casos amplia) y la desventaja de no ofrecer de primera mano la causa que dio lugar a ese abandono.

Según las personas representantes de las entidades de voluntariado, la principal causa por las cuales algunas personas abandonan su actividad en su organización es la falta de tiempo o la incompatibilidad con estudios o trabajo. Esta causa es expresada por el 88% de las entidades. En menor medida, las entidades también mencionan como causas de abandono la falta de tiempo o incompatibilidad vinculada con las responsabilidades familiares (48%), la falta de tiempo o incompatibilidad relacionada con motivos personales (salud física, edad, etc.) (44%), o el cambio de residencia (33%). Por último, un pequeño porcentaje de entidades también refiere otras causas, como la finalización del proyecto o actividad que se estaba realizando (13%), la falta de tiempo para uno mismo u otras actividades (11%), la desmotivación (5%), o problemas relacionados con la gestión o funcionamiento de la propia organización (5%).

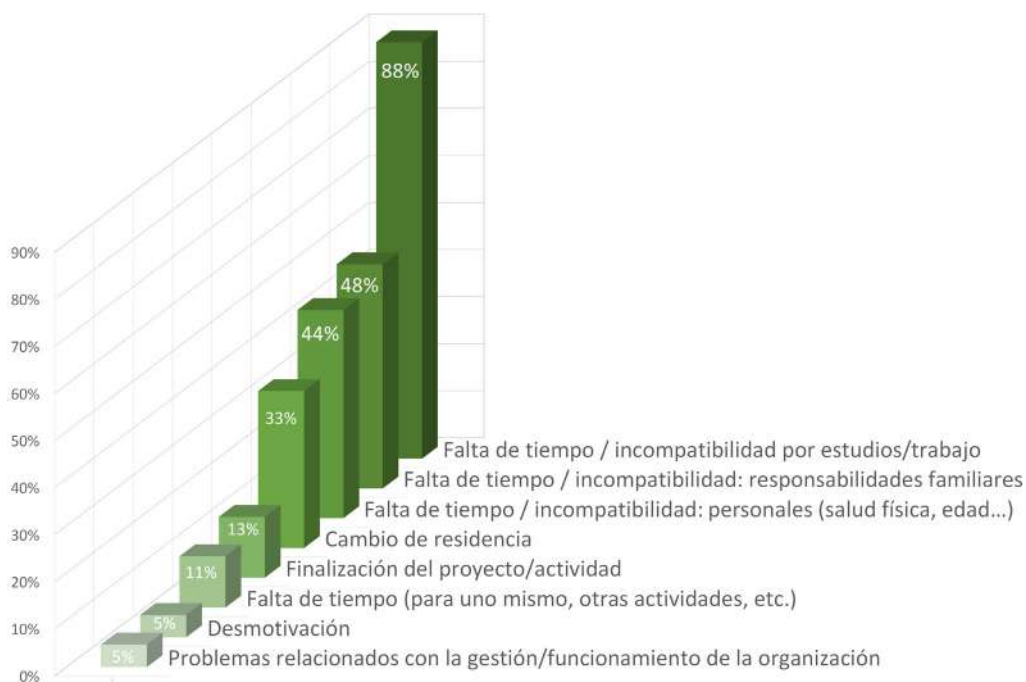


Gráfico: Percepción de las entidades sobre las principales causas de abandono de su voluntariado (%).
Fuente: Encuesta a entidades. (Máximo 3 respuestas).

Por otra parte, las respuestas que nos ofrecen las personas voluntarias en relación con el abandono tienen la ventaja de estar expresadas en primera persona, pero el inconveniente de estar respondiendo a una hipotética (y forzada e indeseada) situación de abandono durante los próximos meses. Una investigación óptima que profundice en el abandono del voluntariado debe pasar necesariamente por preguntar a las personas que ya abandonaron su actividad. No obstante, ese análisis sobrepasa las pretensiones de este estudio y debe ser abordado de forma específica. Mientras tanto, observamos las respuestas de las personas voluntarias a la encuesta.

Al preguntar a las personas voluntarias cuál sería su principal razón si pensarán en dejar de hacer voluntariado durante los próximos meses, la principal respuesta es la falta de tiempo o incompatibilidad por estudios o trabajo (38%). Le siguen aquellas que aluden a la falta de tiempo o incompatibilidad relacionadas con motivos personales, como la salud física o la edad (33%) y a la falta de tiempo o incompatibilidad vinculada a responsabilidades familiares (28%). En menor medida se mencionan como causas hipotéticas: el cambio de residencia (10%), la desmotivación (8%), el cansancio o no sentirse útil (7%), la falta de tiempo para uno mismo o para otras actividades (7%) o problemas relacionados con la gestión o funcionamiento de la organización (6%). Como puede verse, tanto entidades como personas voluntarias coinciden en las tres principales causas de abandono del voluntariado.

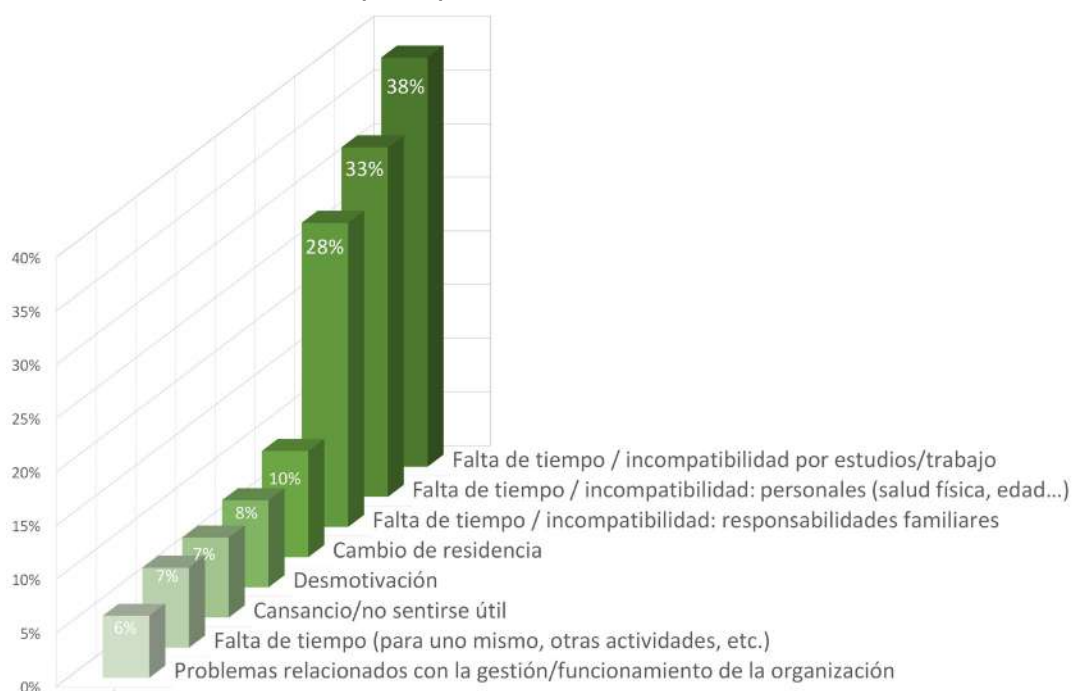


Gráfico: Principales razones de abandono del voluntariado, si este tuviera lugar durante los próximos meses (%). Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple).

2.19 Obstáculos al voluntariado

Finalmente, uno de los aspectos en los que se ha profundizado es el de los posibles problemas u obstáculos que encuentran las personas voluntarias en el desarrollo de su actividad. En este caso, se ha optado por permitir que las personas voluntarias ofrezcan sus respuestas de forma abierta, en lugar de a través de categorías preestablecidas. Posteriormente se han recopilado las respuestas en base a diferentes tipologías.

El problema u obstáculo más mencionado entre las personas voluntarias en relación con el desarrollo de su actividad es la falta de tiempo y la conciliación de su voluntariado con la familia, los estudios o el trabajo (24%). También se hace referencia la dificultad de realizar su actividad debido a la insuficiencia de medios económicos y/o materiales, así como a la falta

de subvenciones (12%). Otro aspecto que se considera problemático es la desinformación y la falta de apoyo y reconocimiento que existe desde la sociedad en torno al voluntariado (11%).

En menor medida se ha hecho referencia a la falta de personas voluntarias, o a la dificultad para su renovación (5%), la falta de apoyo institucional (5%), la falta de organización en la gestión y/o seguimiento por parte de la entidad (4%); dificultades en las relaciones internas entre las personas voluntarias, así como la falta de implicación o desinterés de algunas de estas (3%); el exceso de burocracia y de normas (3%); la falta de formación, preparación y/o cualificación (3%); la falta de entendimiento y/o comunicación con la entidad (3%); la necesidad de desplazarse y las distancias que hay que recorrer para realizar su actividad (3%) y la acumulación de la carga de trabajo o la incapacidad de satisfacer las necesidades de las personas destinatarias (2%).

No todas las respuestas recibidas hacen referencia a problemas u obstáculos en el desarrollo del voluntariado. También hay una parte de estas que indica lo contrario. Es decir, que no hay ningún problema u obstáculo (10%) en torno al ejercicio de su actividad.

Problemas/obstáculos	%
Falta de tiempo / Conciliación entre familia-estudios-trabajo	24%
Medios económicos y/o materiales insuficientes / Falta de subvenciones	12%
Desinformación y falta de apoyo/reconocimiento desde de la sociedad en torno al voluntariado	11%
Ningún problema u obstáculo	10%
Falta de personas voluntarias / dificultad para su renovación	5%
Falta de apoyo institucional	5%
Falta de organización en la gestión y/o seguimiento por parte de la entidad	4%
Dificultades en las relaciones internas entre voluntarios / Falta de implicación o desinterés	3%
Exceso de burocracia / normas	3%
Falta formación / preparación / cualificación	3%
Falta de entendimiento y/o comunicación con la entidad	3%
Distancias / Desplazamiento	3%
Acumulación de la carga de trabajo / Incapacidad de satisfacer las necesidades de los destinatarios	2%

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta abierta).

*Total de respuestas: 557 (62%). Porcentaje sobre el número de respuestas válidas y codificadas en alguna categoría de respuesta: 459.



3. VOLUNTARIADO: 20 AÑOS DESPUÉS

3. Voluntariado, 20 años después

Todos los datos presentados hasta ahora se corresponden con los resultados obtenidos con nuestro estudio online, realizado durante 2018 y 2019. Se trata, no obstante, de una investigación transversal, que se desarrolla en unos límites temporales específicos, y que muestra, por tanto, la situación del voluntariado extremeño en un momento determinado. Pero disponemos también de otro estudio transversal, presentado en 1999, bajo el título Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura, realizado por ASyPE. Esta investigación, pionera en la investigación del voluntariado en la región, nos permitió en el momento de su publicación, una primera aproximación a este fenómeno. Hoy nos permite la comparación de los resultados de ambos estudios y la realización de un análisis longitudinal, con el que poder conocer mejor la evolución experimentada por el voluntariado extremeño en estos últimos veinte años.

La comparabilidad de los resultados de ambos estudios es parcial, y no contempla todos los aspectos analizados en esta publicación. No obstante, sí se aborda la evolución de las principales características, tanto de las entidades de voluntariado, como de las personas voluntarias.



Número de personas voluntarias

Los datos nos indican que el número de personas voluntarias que desempeña su labor en Extremadura ha aumentado ligeramente en los últimos veinte años. Así, la cifra inicial de voluntarios/as proporcionada por las entidades pasan de 21.889 a 23.554, suponiendo un incremento de 1.665 personas. El modo más realista de ver el número de personas voluntarias que hay en la región es aquel que resulta tras la aplicación del coeficiente de participación en varias entidades (1.4 en 1999 y 1.44 en 2019). De este modo, el número de personas voluntarias (ponderado) pasa de las 15.500 en 1999 a 16.357 en 2019. Esto supone un incremento de 857 voluntarios/as, equivalente a un aumento del 5,5%.

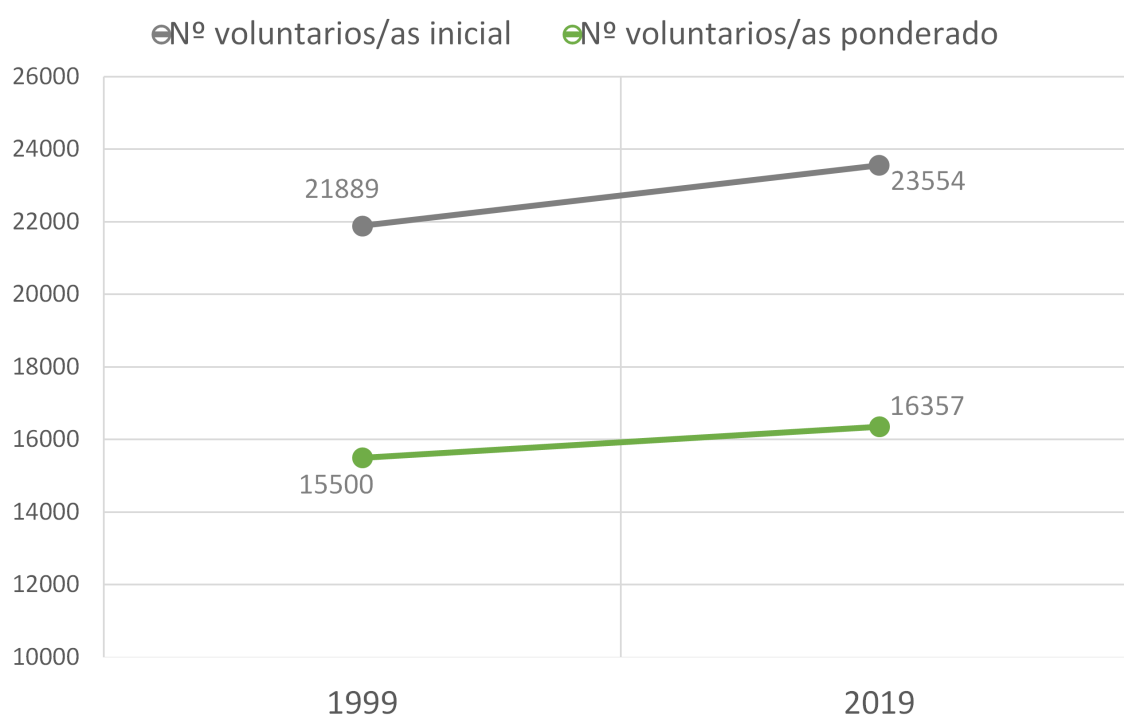


Gráfico: Número de personas voluntarias.
Fuente: Encuesta entidades y a voluntarios/as.

Identidad institucional de las entidades

La identidad institucional de las entidades de voluntariado, en cuanto a su afiliación religiosa, se mantiene prácticamente constante. Tan solo se produce un leve incremento de las entidades aconfesionales o laicas (1%), y el equivalente descenso de las entidades de carácter confesional.

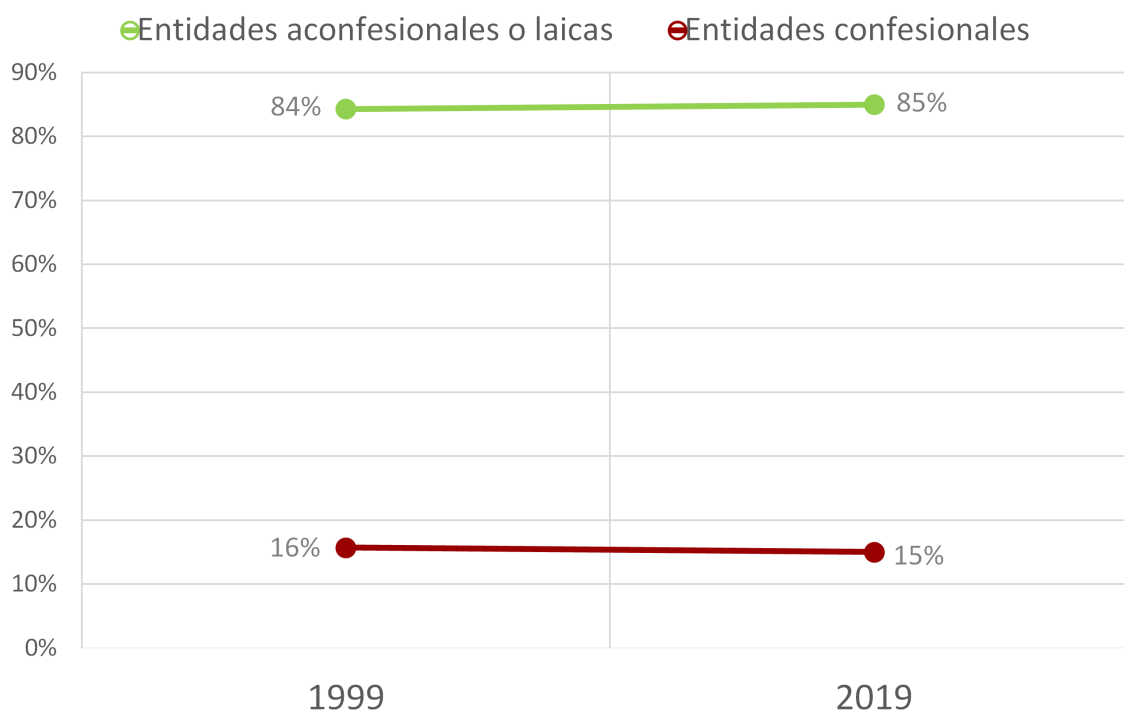


Gráfico: Entidades de voluntariado, por identidad religiosa (%).

Fuente: Encuesta a entidades.



Tamaño de las entidades (según nº vol.)

Apenas se observan cambios en la distribución de las entidades según su tamaño (basado en el número de personas voluntarias por entidad). Lo más significativo es el descenso del número de entidades con entre 11 y 25 voluntarios/as, que pasa del 36% de 1999, al 22% de 2019. Vemos, no obstante, que el número de entidades con entre 26 y 50 voluntarios/as aumenta, del 12% al 23%. También se incrementa el número de entidades que tiene más de 100 personas voluntarias (3 rangos superiores). Si en 1999 se identificaban 7 entidades de ese tamaño (6%), los resultados obtenidos con nuestro estudio nos indican que ahora son 15 (10%).

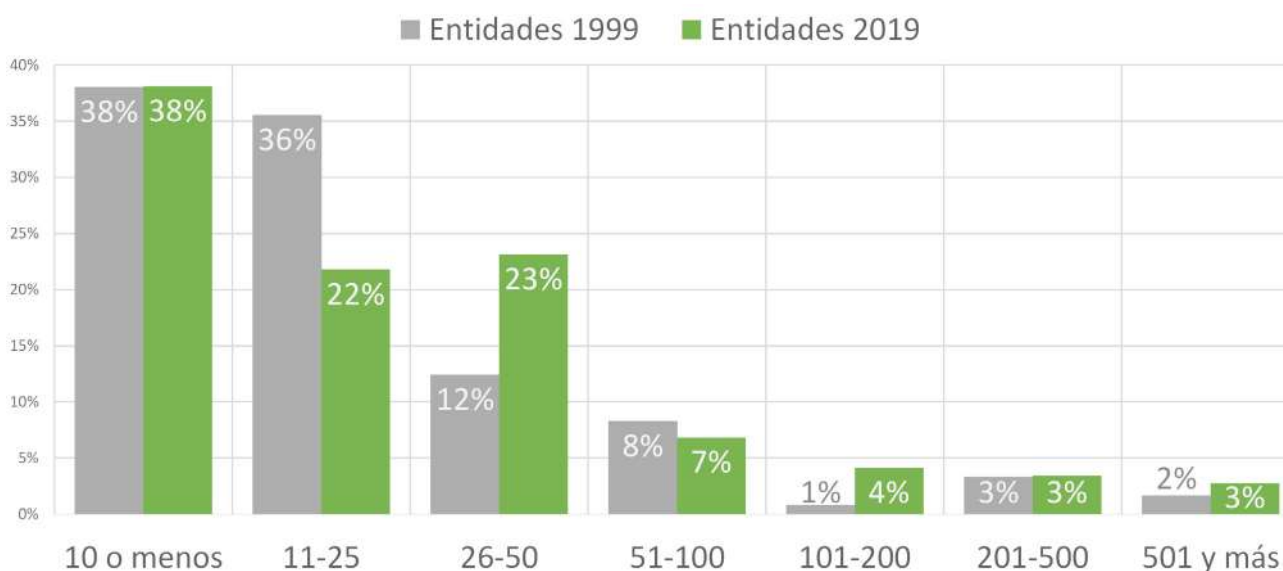


Gráfico: Entidades de voluntariado, por tamaño (rango: nº vol/ent.) (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Voluntariado según tamaño de las entidades (según nº vol.)

Se observan pocas diferencias en cuanto a la distribución del voluntariado, según el tamaño de las entidades, entre los datos de 1999 y 2019. En ambos casos las mayores concentraciones se producen entre las entidades de mayor tamaño. No obstante, ha disminuido levemente (del 83% al 78%) el porcentaje de personas voluntarias situada en el rango más alto (entidades que tienen 501 voluntarios/as o más), en favor de un ligero incremento en los valores de rangos inferiores.

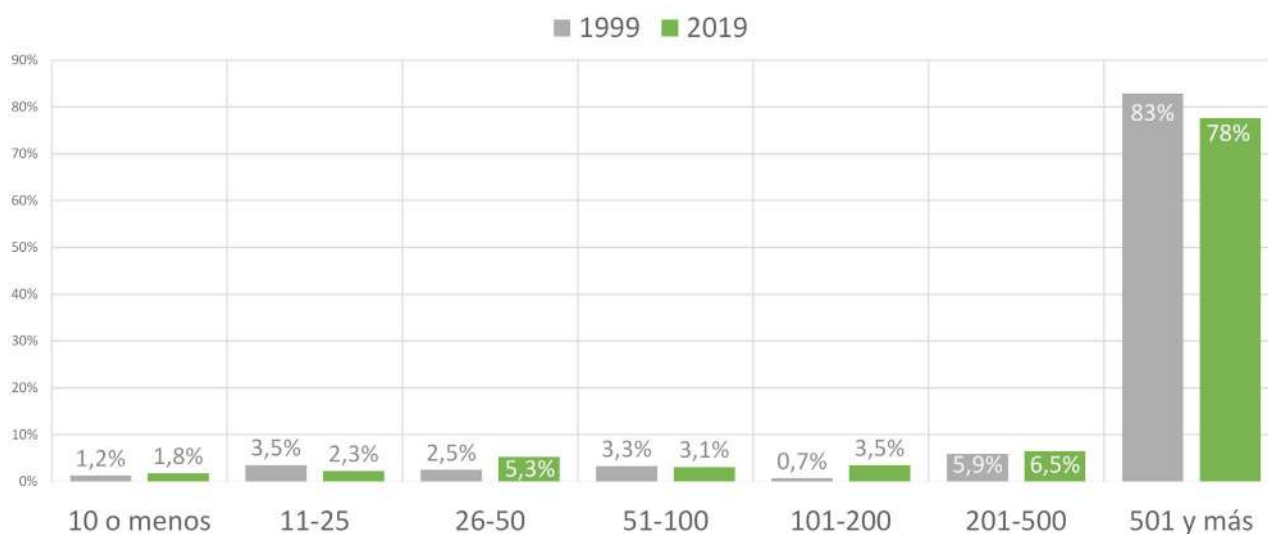


Gráfico: Voluntariado, por tamaño de la entidad (rango: nº vol/ent.) (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Se produce una feminización más acusada del voluntariado en Extremadura. En 1999 esta feminización ya se daba, con un 47% de hombres frente a un 53% de mujeres. En 2019 se observa que el porcentaje de hombres que realizan voluntariado desciende hasta el 35%, mientras que el de mujeres aumenta hasta el 65%.

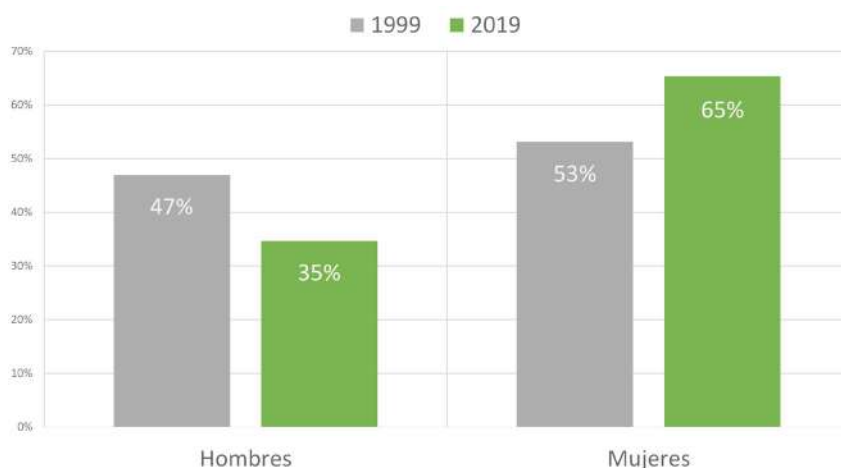


Gráfico: Voluntariado, por sexo (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.
Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Estos datos implican que el Índice de Feminización del voluntariado pase de 1,13 en 1999 a 1,89 en 2019. Esto supone que el número de mujeres que realiza voluntariado en Extremadura casi duplica al de hombres (x1,89).

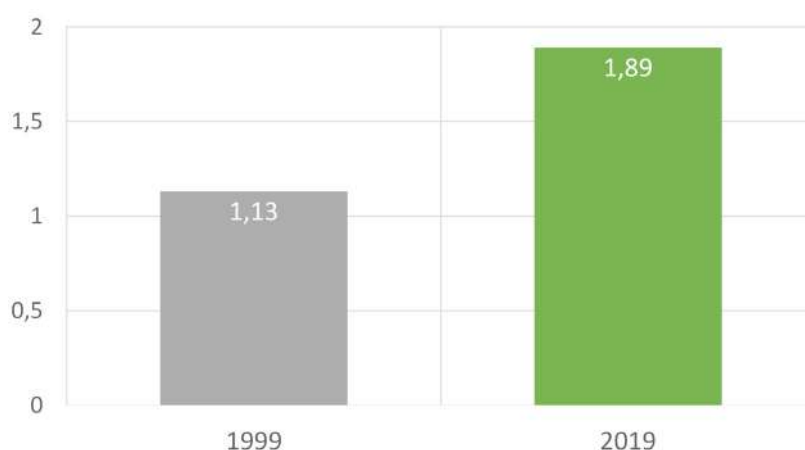


Gráfico: Índice de feminización del voluntariado (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.
Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por edad.

Cuando comparamos los datos del voluntariado entre ambos periodos, tomando la edad como referencia, vemos grandes diferencias. El principal cambio que se observa es la disminución del número de personas voluntarias jóvenes, que pasa, en el grupo de edad de entre 18 y 29 años, del 52% en 1999 al 18% en 2019. Este drástico descenso tiene su reflejo en el aumento de los grupos de edad más avanzados. De este modo, el grupo de personas voluntarias con edades comprendidas entre los 46 y los 64 años pasa del 17% de 1999 al 41% en 2019. Del mismo modo, quienes tienen más de 65 años representan el 7% en 1999, y pasan a suponer el 19% en 2019.

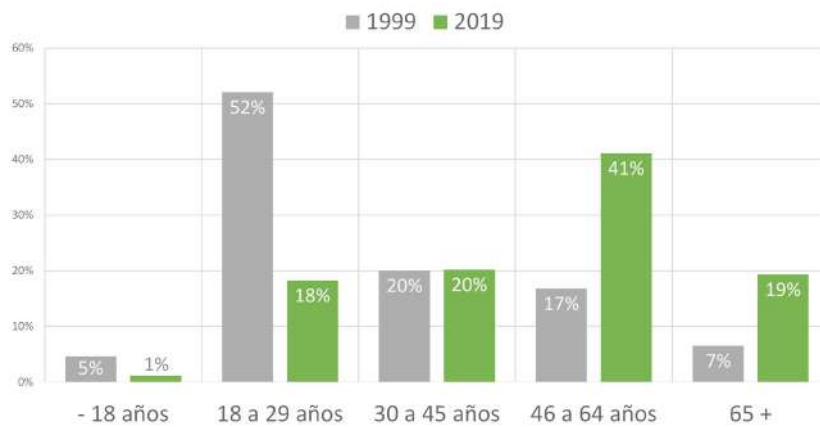


Gráfico: Voluntariado, por edad (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Este envejecimiento del voluntariado queda reflejado igualmente en la edad media resultante en cada uno de los momentos observados. Así, la edad media pasa de ser de 34 años en 1999 a ser de 48 años en 2019. Este aumento supone un incremento de la edad media de 14 años.

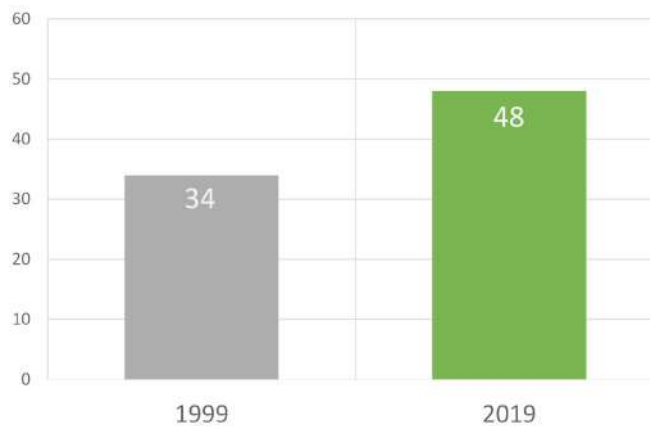


Gráfico: Voluntariado, por edad media (años).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por estado civil.

Los datos relativos al estado civil del voluntariado también experimentan cambios entre ambos estudios. Estos cambios se plasman principalmente en un aumento de las personas voluntarias casadas, que pasa del 28% en 1999 al 50% en 2019; y en un descenso de las personas voluntarias solteras, que pasa del 66% en 1999 al 35% en 2019. También se observa un ligero aumento entre las personas voluntarias separadas o divorciadas, que pasa del 2% en 1999 al 8% en 2019. Del mismo modo, el grupo de personas viudas pasa del 4% en 1999 al 7% en 2019. En gran medida, esta variación del estado civil de las personas voluntarias se puede explicar por el cambio que tiene lugar en su estructura de edad, más envejecida en 2019.

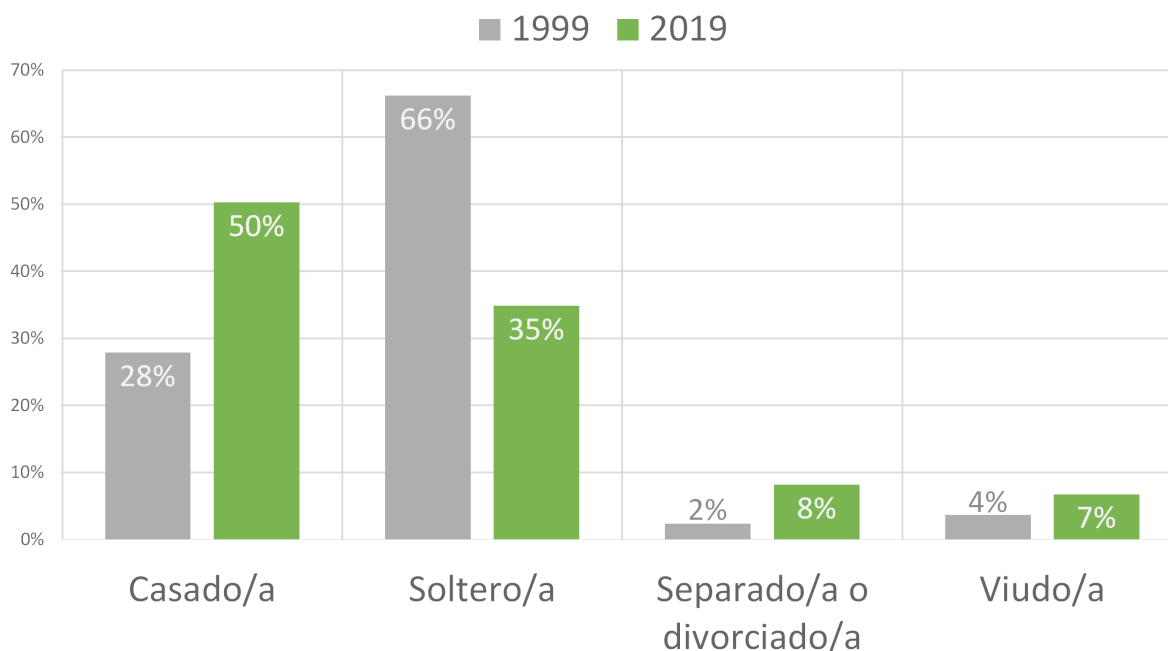


Gráfico: Voluntariado, por estado civil (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por situación laboral.

Las diferencias más destacadas entre ambos periodos entre las personas voluntarias, tomando como referencia su situación laboral, se observan en el grupo de aquellas que están jubiladas o retiradas. Este grupo pasa de representar el 9% en 1999 a suponer el 26% en 2019. El aumento de este grupo se refleja en un descenso en otros grupos, como el de estudiantes o el de labores del hogar. En el caso de las personas voluntarias estudiantes se produce un ligero descenso, del 17% al 12%, entre 1999 y 2019; mientras que aquellas que llevan a cabo las labores del hogar descienden del 12% al 9%.

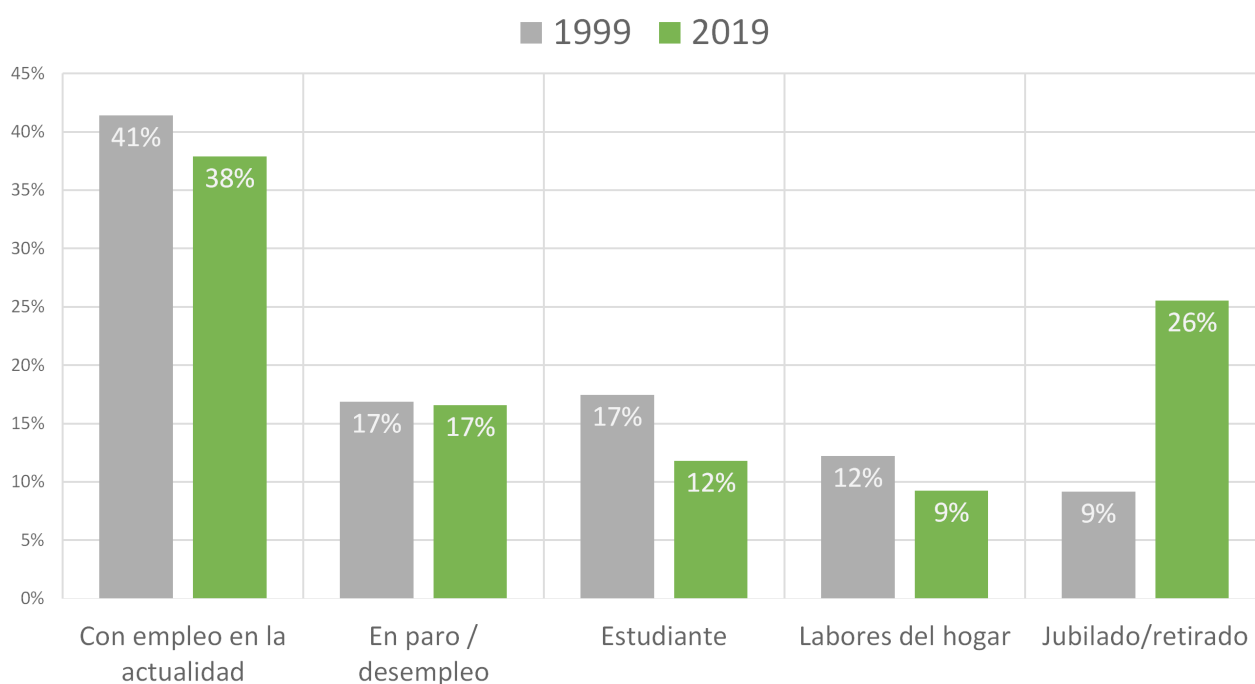


Gráfico: Voluntariado, por situación laboral (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.
Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por nivel de estudios.

La evolución del perfil de las personas voluntarias ha sido muy significativa si atendemos a su nivel de estudios. El principal cambio es el aumento del número de personas voluntarias con estudios universitarios, que ha pasado del 9% al 41%. Este fuerte incremento, del 32%, se traduce en un descenso del voluntariado que posee otro nivel de estudios, principalmente de quienes poseen estudios primarios y secundarios. El nivel formativo del voluntariado en la actualidad es mayor que el de las personas voluntarias que permitieron la realización del estudio de 1999.

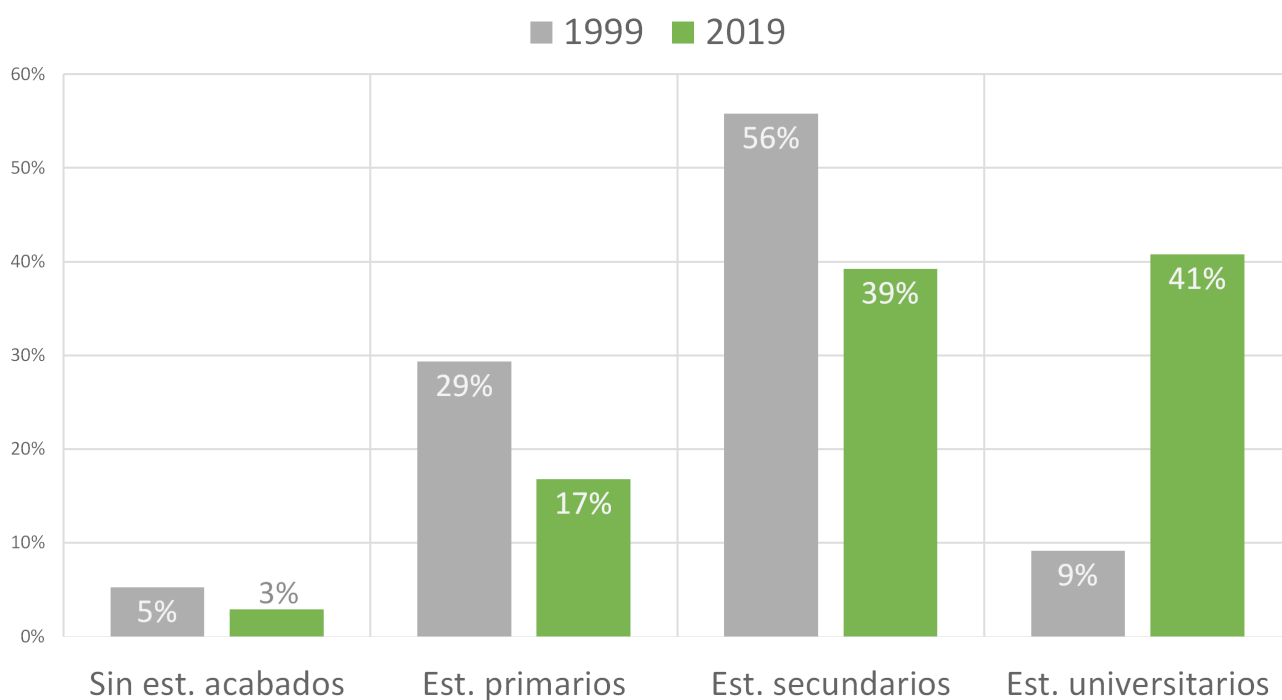


Gráfico: Voluntariado, por nivel de estudios (%).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por tamaño de la población de residencia.

En relación con el tamaño de la población en la que residen las personas voluntarias, los mayores cambios con respecto al estudio de 1999 son el descenso de las personas voluntarias que residen en localidades con entre 5.001 y 10.000 habitantes (del 13% al 7%), y en aquellas con más de 50.000 habitantes (del 60% al 52%). Al mismo tiempo ha aumentado el voluntariado residente en localidades con entre 10.001 y 20.000 habitantes (del 6% al 14%) y con entre 20.001 y 50.000 habitantes (del 11% al 16%). En líneas generales podemos afirmar, por tanto, que se ha producido un ligero descenso del voluntariado que residía en las poblaciones de mayor tamaño en favor de un aumento del voluntariado en el resto de localidades de menor tamaño.

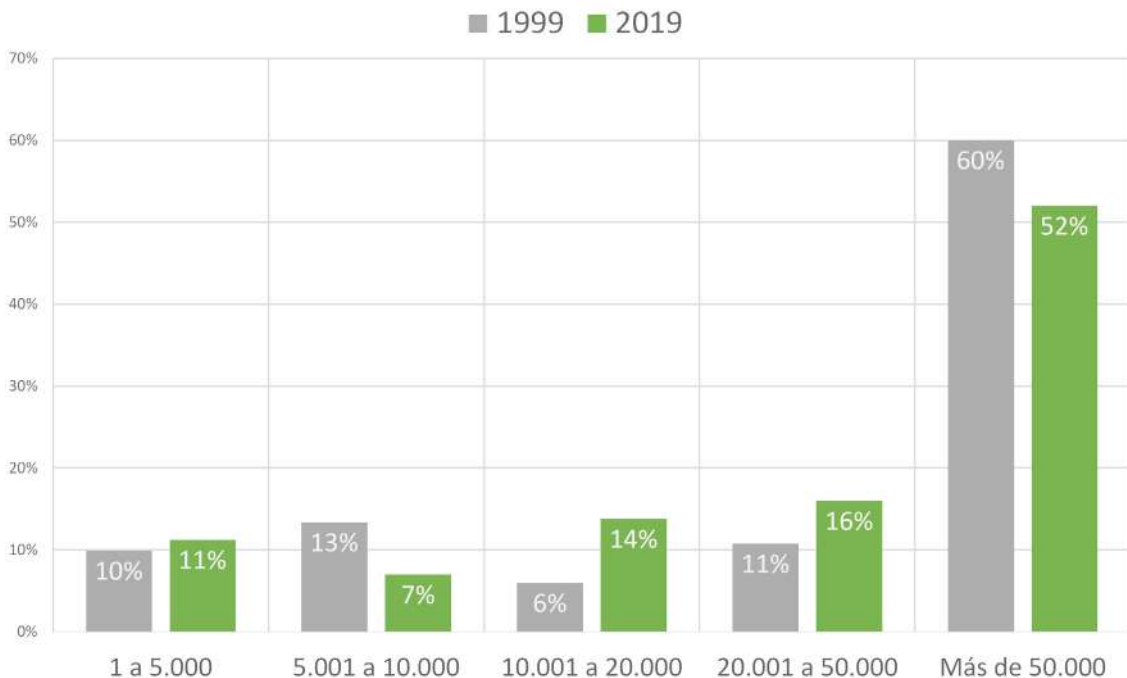


Gráfico: Voluntariado (%), por tamaño de la población de residencia (nº habit.).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.

Voluntariado, por participación en varias entidades.

Los datos de participación de las personas voluntarias en varias entidades de manera simultánea mantienen una distribución muy similar a la que se nos mostraba en el anterior estudio, de 1999.

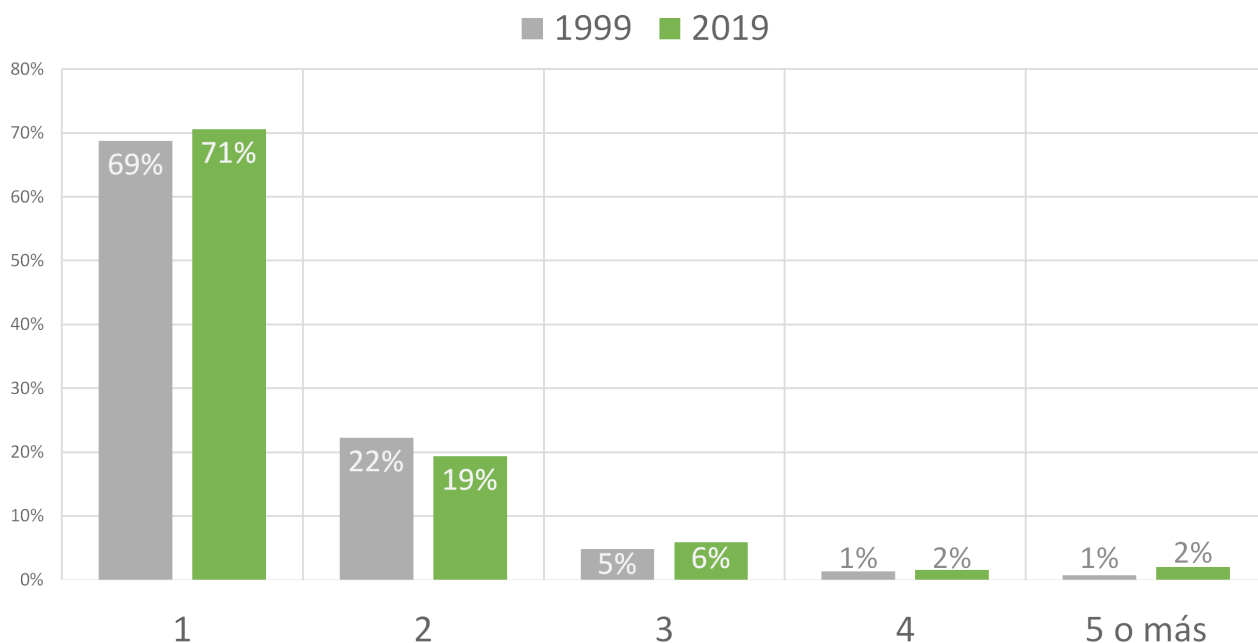


Gráfico: Voluntariado (%), por participación en varias entidades.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Análisis del voluntariado en Extremadura (2019). Encuesta a voluntarios/as.



4. CONCLUSIONES

4. Conclusiones

Número de personas voluntarias

El número de personas voluntarias resultante a partir de las respuestas proporcionadas por las distintas entidades que componen la muestra de este estudio es de 23.554. No obstante, hay que considerar que una parte de estas personas voluntarias participa en más de una entidad al mismo tiempo. Así, cada persona voluntaria participa en promedio en 1.44 organizaciones de manera simultánea (2.8). Si aplicamos este coeficiente a la cifra inicial de voluntariado, el número total de personas voluntarias se reduce a **16.357**.

Tamaño de las entidades según su número de voluntarios/as.

Según los datos proporcionados por las organizaciones que participan en el estudio (ver 1.1) hay una gran cantidad de entidades que cuentan con poco voluntariado. Así, el 38% de las entidades cuentan solo con 10 personas voluntarias o menos, y gestionan el 2% del voluntariado total de la región. El 83% de las entidades no supera los 50 voluntarios/as y gestiona el 9% del voluntariado. En el extremo opuesto encontramos unas pocas entidades de gran tamaño (6%), con más de 200 personas voluntarias, y que gestionan el 84% del voluntariado extremeño.

Ámbito de actuación de las entidades

Existe un amplio abanico de ámbitos de actuación. Algunas entidades se posicionan en un único ámbito, mientras que otras sitúan su actividad en torno a varios ámbitos. Destaca de un modo significativo el ámbito social (72%). Le siguen el ámbito educativo (48%), el ámbito de la salud (33%) y el de ocio y tiempo libre (31%). El resto de los ámbitos tiene una representación inferior al 15%.

Distribución del voluntariado según el tamaño del municipio.

Por una parte, vemos que las sedes principales de las entidades se concentran en mayor medida en municipios grandes (ver 1.2). En concreto, el 64% de las entidades tienen sede en municipios de más de 50.000 habitantes. En el extremo contrario, observamos que las entidades que tienen sus sedes principales en municipios de 10.000 habitantes o menos suponen el 12% del total de las entidades.

Por otra parte, el 52% de las personas voluntarias residen en municipios de más de 50.000 habitantes (ver 2.2), mientras que en los municipios de 10.000 habitantes o menos residen el 18% de las personas voluntarias.

Perfil del voluntariado extremeño.

- **Edad.** La edad promedio de las personas voluntarias en la región es de 48,3 años. La edad media del voluntariado para el conjunto de España es de 49 años (octubre 2019. PVE). Se observan diferencias de edad en función de las áreas de actividad en las que se realiza el voluntariado.
- **Género.** Las mujeres realizan voluntariado en mayor medida que los hombres. En concreto, las mujeres representan el 62% del voluntariado, mientras que los hombres el 38%. Esto implica una Índice de Feminización de 1,89. Es decir, por cada hombre voluntario existe casi el doble de mujeres voluntarias. Se observan diferencias de edad en función de las áreas de actividad en las que se realiza el voluntariado.
- **Nivel de estudios.** El nivel de estudios de las personas voluntarias en Extremadura es superior al de la población general en la región. El 41% de las personas voluntarias cuenta con estudios superiores, el 39% tiene estudios secundarios y el 20% tiene estudios primarios o no acabados.
- **Situación laboral.** La situación laboral más frecuente entre el voluntariado extremeño es la de contar con un empleo (38%). Le siguen aquellas personas que están jubiladas o retiradas (26%), en paro o desempleadas (17%), estudiantes (12%), o aquellas dedicadas a las labores del hogar (9%).

Medios de acceso al voluntariado

Las personas voluntarias encuestadas indican los medios de acceso a las entidades y al voluntariado más habituales (2.3). Entre estos destacan aquellos vinculados al contacto directo con otras personas que ya están conectadas al voluntariado de algún modo. Así, los principales medios son: personalmente, a través de amigos (45%); personalmente, a través de otras personas voluntarias (35%); y personalmente, a través de familiares (13%).

Formación recibida

La mayoría de las personas voluntarias encuestadas afirman que la entidad en la que desarrollan su actividad les ha proporcionado algún tipo de formación (92%). Entre los tipos de formación más frecuentes se encuentran la formación básica en voluntariado (57%), cursos de formación inicial (44%), formación específica (41%), y formación continua (35%).

Tiempo dedicado al voluntariado

Según las personas voluntarias encuestadas, el tiempo de dedicación más habitual al voluntariado es de entre 1 y 5 horas semanales (56%). Les siguen aquellos que afirman dedicarle entre 6 y 10 horas a la semana (17%). En menor medida se encuentran aquellos que dedican menos de una hora semanal (12%).



5. RECOMENDACIONES

5. Recomendaciones

Con el desarrollo de este estudio hemos podido profundizar en distintos aspectos del voluntariado extremeño. Algunos de ellos vinculados al contexto en el que este se desarrolla: las entidades; y otros relacionados con las propias personas que realizan su voluntariado. No obstante, tanto la extensa variedad de dimensiones desde las que podemos estudiar el voluntariado, como la profundidad que podemos alcanzar en cada una de ellas, limitan el alcance de esta investigación. La toma de conciencia de los límites de este estudio nos obliga a indicar ciertas recomendaciones para futuras investigaciones. Se trata de señalar las zonas más oscuras en torno al voluntariado en Extremadura. Aquellas cuestiones de las que disponemos de menos información o para las cuales es necesario el diseño y desarrollo de investigaciones específicas.

Algunos de esos temas pueden ser: la situación del Tercer Sector en entornos rurales en la región; la digitalización de las entidades, y los diferentes niveles de implantación de las TIC en áreas diversas; las necesidades formativas del voluntariado, así como la planificación y desarrollo de este tipo de acciones por parte de las entidades; la contribución del voluntariado a la economía regional; las condiciones socioeconómicas y laborales de las personas voluntarias; el futuro impacto del envejecimiento demográfico en el voluntariado de la región; o el abandono del voluntariado, desde la perspectiva de las personas que han finalizado su actividad.



6. CUESTIONARIOS

6. Cuestionarios

Cuestionario para entidades

1. Indique el nombre completo de su organización. (respuesta corta)

2. ¿En qué municipio tiene sede su entidad? (respuesta corta)

3. ¿Pertenece su entidad a una federación, confederación o red?

- No
- Sí

En caso afirmativo, ¿cuál? (respuesta corta)

4. ¿En qué ámbito territorial lleváis a cabo más actividades? (opción única)

- En mi ciudad/pueblo y sus alrededores
- En diferentes sitios de mi provincia
- En diferentes sitios de mi Comunidad Autónoma
- En diferentes sitios del territorio nacional
- En el ámbito internacional

5. ¿Cuál es el área de actividad principal de su entidad? (Seleccione 3 respuestas como máximo)

- Actividades Sociales
- Actividades de Igualdad de género
- Actividades Culturales
- Actividades Educativas
- Actividades Ambientales
- Actividades de la Salud
- Actividades de la Participación y de las relaciones ciudadanas
- Actividades de la Promoción de colectivos vulnerables
- Actividades con los Derechos Humanos
- Actividades de desarrollo económico
- Actividades del Ocio y del tiempo libre
- Actividades para el apoyo a la gestión de organizaciones
- Actividades de Socorros y/o emergencias

- Actividades de Protección civil
- Actividades de Promoción del voluntariado
- Actividades de Cooperación al desarrollo
- Otra.....

6. ¿Con qué colectivos trabaja su entidad con mayor frecuencia?
(Apunte todos los que correspondan)

- Sociedad en general, no distinguimos colectivos
- Infancia
- Adolescencia-Juventud
- Personas con discapacidad física, intelectual o sensorial.
- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos.
- Personas afectadas de SIDA.
- Personas drogodependientes.
- Personas enfermas con cáncer.
- Personas con otras enfermedades.
- Personas mayores.
- Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas.
- Pueblo gitano.
- Personas reclusas o exreclusas.
- Personas sin hogar.
- Personas en dificultad por razón de género (mujeres, homosexuales, transexuales)
- Personas que ejercen la prostitución.
- Otras personas en situación de riesgo o exclusión social.
- Otra.....

7. ¿Cuál es la identidad religiosa de su organización?

- Confesional
- Aconfesional o laica

8. ¿Cuántas personas voluntarias hay en su organización en este momento y cuál es su perfil?

	Hombres	Mujeres	Total
Menores de 30 años
Entre 31 y 65 años
Mayores de 65 años
Total

9. En general ¿cuántas horas a la semana suelen dedicar las personas voluntarias a su voluntariado? (opción única)

- Menos de 1 hora a la semana
- Entre 1 hora y 5 horas a la semana.
- Entre 6 horas y 10 horas a la semana.
- Entre 11 horas y 15 horas a la semana.
- Entre 16 y 20 horas a la semana.
- Más de 20 horas a la semana.

10. ¿Cuánto tiempo suelen permanecer las personas voluntarias en su organización? (opción única)

- Menos de una semana
- Entre una semana y un mes
- Entre 1 y 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y un año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 3 y 5 años
- Más de 5 años

11. ¿En qué tipo de programas cuenta su organización con más personas voluntarias activas? (opción única)

- En programas puntuales (voluntariado ocasional)
- En programas regulares (voluntariado continuado)

12. ¿En qué tipo de tareas suelen trabajar las personas voluntarias de su organización? (marque las tareas en las que participen)

- Organización interna y gestión administrativa
- Atención social directa
- Sensibilización
- Incidencia política
- Comunicación
- Otra.....

13. ¿Se contempla en los estatutos de su organización la figura de la persona voluntaria?

- Sí
- No

14. Díganos si en este momento, su entidad está utilizando alguna de estas herramientas para la gestión del voluntariado: (respuesta múltiple: marque las opciones que se estén utilizando)

- Persona responsable del voluntariado en la organización (voluntaria o remunerada)
- Registro de personas voluntarias
- Documento de compromiso / incorporación
- Plan / Programa específico de voluntariado
- Curso de formación inicial
- Plan de formación continua
- Certificado de reconocimiento de la actividad voluntaria
- Seguro de voluntarios

15. ¿Cómo valora el número de personas voluntarias en su entidad? (opción única)

- Muy insuficiente
- Algo insuficiente
- Adecuado
- Más que suficiente
- Excesivo

16. ¿El trabajo que realizan las personas voluntarias es objetivamente eficaz?
(solicitamos una opinión imparcial por parte de la entidad sobre si se obtienen los resultados esperados a través de la actividad de las personas voluntarias)

- Sí
- No
- Otra.....

17. ¿Qué estrategias utiliza su organización para gestionar el voluntariado?
(respuesta múltiple)

- Estrategias de captación
- Estrategias de acogida
- Estrategias de acompañamiento
- Estrategias de información
- Estrategias de seguimiento y promoción
- Estrategias de salida de la organización
- Ninguna de las anteriores
- Otra.....

18. ¿Qué hace su organización para captar a personas voluntarias?(respuesta múltiple)

- Captación directa a través de otras personas que ya son voluntarias
- Utilizando los medios de comunicación (anuncios en radio, prensa, televisión, etc.)
- Utilizando internet (blogs, páginas web, redes sociales, etc.)
- A través de folletos y carteles difundidos entre otras organizaciones.
- A través de campañas publicitarias en la calle
- (carteles, entrega de información directa, etc.)
- Captación indirecta a través de charlas, conferencias, eventos informativos, etc.
- Otra.....

19. ¿Qué hace su organización para comprobar el desarrollo de las tareas de las personas voluntarias? (respuesta múltiple)

- Supervisión
- Coordinación
- Evaluación
- Procedimientos del sistema de calidad
- Ninguna de las anteriores medidas

20. ¿Se informa desde su organización a las personas voluntarias sobre el resultado de las tareas que desempeñan? (opción única)

- Sí
- No

21. ¿Qué lugar ocupan las personas voluntarias en la estructura organizativa de su organización? (marque todos los casos que se den en su organización)

- Coordinación de programas/proyectos
- Coordinación de equipos
- Junta Directiva
- Sin ningún cargo específico
- Otra.....

22. ¿Cuenta su organización con procesos formales de participación para que su voluntariado forme parte de los órganos de gobierno?

- Sí
- No

En caso afirmativo, ¿cuáles? (respuesta corta)

23. ¿Cómo financia su organización la actividad voluntaria? (respuesta múltiple)

- Subvenciones generales
- Subvenciones específicas
- Fondos propios
- Campaña específica de captación de fondos
- Empresas

24. ¿Cuántas personas contratadas/remuneradas hay actualmente en su organización? (respuesta corta)

25. Cuando abandonan, ¿las personas voluntarias siguen vinculadas de algún modo a su organización? (marque los casos que se den en su organización)

- Sí, se hacen socios/as de la organización
- Sí, pasan a ser trabajadores/as de la organización
- No

26. ¿Deriva su organización personal voluntario a otras organizaciones?

(Consideramos "derivación" a aportar a la persona voluntaria información actualizada y datos de contacto directo de otra organización que pueda ser afín a su demanda)

- Sí
- No

27. ¿Qué medios de comunicación y tecnologías de la información se utilizan en su organización? (respuesta múltiple)

- Redes Sociales
- Redes Sociales de fotografía y/o vídeo
- Telefonía por internet / videoconferencia
- Chats
- Grupos de correo
- Marcadores / favoritos online
- Páginas web
- Páginas wiki
- Portales de recursos
- Foros
- Boletín electrónico
- Sms
- Tags (etiquetas)
- Webquest

- Copyleft
- Banners
- Intranet
- Flashmobs / smartmobs
- Otra.....

28. ¿Cuáles cree que son las principales causas por las que algunas personas abandonan el voluntariado en su organización? (marque 3 opciones como máximo)

- Falta de tiempo / incompatibilidad por estudios/trabajo
- Falta de tiempo / incompatibilidad: personales (salud física, edad)
- Falta de tiempo / incompatibilidad: responsabilidades familiares
- Falta de tiempo (para uno mismo, otras actividades, etc.)
- Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización
- Problemas con lo relativo a la actividad desempeñada
- Diferencias ideológicas con la organización
- Problemas con compañeros, profesionales, etc.
- Cambio de residencia
- Finalización del proyecto/actividad
- Desmotivación
- Cansancio/no sentirse útil
- Se marcha a otra organización
- Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando
- Contratación en la organización
- Otra.....

Cuestionario para voluntarios/as

1. ¿Indique el nombre de la organización para la que desarrolla su actividad como voluntario/a? (indique el nombre de la entidad que le ha facilitado este cuestionario) (respuesta corta)
2. Indique su localidad de residencia (respuesta corta)
3. Estado civil
 - Casado/a
 - Soltero/a
 - Viudo/a
 - Separado/a o divorciado/a
4. Sexo
 - Hombre
 - Mujer
5. Edad (en años cumplidos) (respuesta corta)
6. Situación laboral (respuesta múltiple)
 - Con empleo en la actualidad
 - En paro / desempleo
 - Jubilado/retirado
 - Estudiante
 - Labores del hogar
 - Otro
7. Nivel de estudios acabados (opción única)
 - Sin estudios acabados
 - Estudios primarios
 - Estudios secundarios
 - Estudios universitarios
 - Estudios de postgrado
8. Ingresos netos anuales en el hogar (opción única)
 - Hasta 9.000 euros
 - 9.001 – 14.000
 - 14.001 – 19.000

- 19.001 – 25.000
- 25.001 – 35.000
- 35.001 y más
- No sabe / No contesta

9. Número de personas en el hogar (opción única)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

10. Convivencia con menores (opción única)

- Hogar sin menores
- Hogar con menores

11. ¿Con cuántas entidades realiza voluntariado actualmente? (opción única)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

12. Aproximadamente, ¿cuánto tiempo hace que se incorporó a su entidad como voluntario/a? (opción única)

- Menos de un mes
- Entre 1 y 3 meses
- Entre 3 y 6 meses
- Entre 6 meses y un año
- Entre 1 y 3 años
- Entre 3 y 5 años
- Más de 5 años

13. ¿Cuántas horas a la semana dedica a su actividad como voluntario/a? (opción única)

- Menos de 1
- Entre 1 y 5

- Entre 6 y 10
- Entre 11 y 15
- Entre 16 y 20
- Más de 20

14. ¿Qué tipo de voluntariado realiza en mayor medida? (opción única)

- Voluntariado realizado de forma ocasional / puntual
- Voluntariado realizado de forma continuada / regular

15. ¿A través de qué medio conoció la posibilidad de incorporarse como voluntario/a?
(marque todas las que correspondan)

- Prensa escrita / Televisión / Radio
- Listas de distribución por correo electrónico
- Páginas web o plataformas informáticas
- Redes sociales de internet
- Administraciones públicas
- Entidades de segundo nivel (plataformas, federaciones, etc.)
- Personalmente a través de amigos/as
- Personalmente a través de familiares
- Personalmente a través de otras personas voluntarias
- Otro (especificar)

16. ¿Qué le impulsó a ser voluntario/a? (máximo tres respuestas)

- Ser coherente con mi fe religiosa
- Transformar la sociedad
- Conocer gente / Hacer amistades
- Conseguir experiencia laboral/profesional
- Ser útil para otras personas
- Estar con amigos, familiares y/o gente cercana que ya realizan voluntariado
- Emplear el tiempo libre
- Tener relación con el tema o colectivo con el que trabaja la organización
- Otros (especificar)

17. Indique qué actividades realiza como voluntario/a. (respuesta múltiple)

- Actividades Sociales
- Actividades de Igualdad de género

- Actividades Culturales
- Actividades Educativas
- Actividades Ambientales
- Actividades de la Salud
- Actividades de la Participación y de las relaciones ciudadanas
- Actividades de la Promoción de colectivos vulnerables
- Actividades con los Derechos Humanos
- Actividades de desarrollo económico
- Actividades del Ocio y del tiempo libre
- Actividades para el apoyo a la gestión de organizaciones
- Actividades de Socorros y/o emergencias
- Actividades de Protección civil
- Actividades de Promoción del voluntariado
- Actividades de Cooperación al desarrollo
- Otro. (especificar)

18. Indique los colectivos a los que se dirige su labor como voluntario/a (respuesta múltiple)

- No atiendo a personas
- Sociedad en general, no distinguimos colectivos
- Infancia
- Adolescencia-Juventud
- Personas con discapacidad física, intelectual o sensorial
- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos
- Personas infectadas por el VIH
- Personas drogodependientes
- Personas enfermas con cáncer
- Personas con otras enfermedades
- Personas mayores
- Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas
- Pueblo gitano
- Personas reclusas o exreclusas
- Personas sin hogar
- Personas en dificultad por razón de género (mujeres, homosexuales, transexuales)
- Personas que ejercen la prostitución
- Otras personas en situación de riesgo o exclusión social
- Otro. (especificar)

19. ¿Qué formación o capacitación se le pidió desde la organización para incorporarse como voluntario/a? (respuesta múltiple)

- Título de estudios
- Especialización profesional
- No se me pidió ninguna preparación en particular
- Otro. (especificar).....

20. ¿Qué tipo de formación / información ha recibido usted desde la organización en la que realiza su voluntariado? (respuesta múltiple)

- Curso de formación inicial
- Formación básica de voluntariado
- Formación específica relacionada con tareas concretas
- Formación continua
- Ley de Voluntariado de Extremadura
- Información sobre los resultados de mi actividad voluntaria
- Ningún tipo de formación

21. ¿Qué herramientas / prácticas ha empleado su organización para gestionar su voluntariado? (respuesta múltiple)

- Documento de compromiso / Acuerdo de incorporación
- Plan / Programa específico de voluntariado
- Seguro de voluntarios
- Identificación / Acreditación de la persona voluntaria
- Certificado de reconocimiento de la actividad voluntaria
- Abono de los gastos ocasionados por su actividad voluntaria
- Ninguna de las anteriores

22. ¿Se le informa desde su organización sobre el resultado de las tareas que usted lleva a cabo como voluntario/a? (opción única)

- Sí
- No
- Otro. (especificar)

Preguntas de escala

23. Me identifico con los objetivos/fines de la organización

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada de acuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

24. Se han cumplido las expectativas que me llevaron a ser voluntario/a

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada de acuerdo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente de acuerdo

25. Grado de satisfacción con las tareas que realiza como voluntario/a

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada satisfecho/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfecho/a

26. Grado de satisfacción con la gestión que hace la organización de mi voluntariado

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada satisfecho/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente satisfecho/a

27. ¿Cómo cree que es reconocida su actividad como voluntario/a

...por su organización?

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada reconocida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente reconocida

...por su familia?

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada reconocida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente reconocida

... por sus amigos y conocidos?

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada reconocida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente reconocida

... por la sociedad en general?

	1	2	3	4	5	6	7	
Nada reconocida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Totalmente reconocida

28. En su opinión, ¿cuáles son los problemas u obstáculos más importantes en el desarrollo de su actividad como voluntario/a? (respuesta abierta)

29. Si usted pensara en dejar de hacer voluntariado en los próximos meses, ¿cuál sería su principal razón? (respuesta múltiple)

- Falta de tiempo / incompatibilidad por estudios/trabajo
- Falta de tiempo / incompatibilidad: personales (salud física, edad...)
- Falta de tiempo / incompatibilidad: responsabilidades familiares
- Falta de tiempo (para uno mismo, otras actividades, etc.)
- Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización
- Problemas con lo relativo a la actividad desempeñada
- Diferencias ideológicas con la organización
- Problemas con compañeros, profesionales, etc.
- Cambio de residencia
- Finalización del proyecto/actividad
- Desmotivación
- Cansancio/no sentirse útil
- Se marcha a otra organización
- Problemas logísticos/ falta de medios para seguir colaborando
- Contratación en la organización
- Otro. (especificar)



7. TABLAS DE FRECUENCIA

7. Tablas de frecuencia

Entidades

Entidades de voluntariado, por tamaño (rango).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.1)

Tamaño Voluntarios por entidad (Rango)	Entidades (n)	Voluntarios/as (n)	Media Vol./Ent.
10 o menos	56	416	7
Entre 11 Y 25	32	534	17
Entre 26 Y 50	34	1243	37
Entre 51 Y 100	10	728	73
Entre 101 Y 200	6	817	136
Entre 201 Y 500	5	1525	305
501 o más	4	18291	4573
Total	147	23554*	735

* Sin la aplicación del coeficiente de participación en varias entidades.

Entidades de voluntariado, por provincia.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.2)

Provincia	n	%
Badajoz	99	67%
Cáceres	36	24%
Ambas	12	8%
Total	147	100%

Entidades de voluntariado, por tamaño de población del municipio en el que se ubica su sede principal.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.2)

Rango de población (n° habit.)	n	%
1 a 5.000	10	7%
5.001 a 10.000	7	5%
10.001 a 20.000	17	12%
20.001 a 50.000	19	13%
50.001 a 100.000	45	31%
Más de 100.000	49	33%
Total	147	100%

Municipios y sedes de las entidades de voluntariado, por tipo de localidad (según número de habitantes).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.2)

Tipo de localidad, según tamaño población:	Municipios Extremeños. 2018		Sedes de las entidades	
	n	%	n	%
Rural (hasta 2.000 hab.)	298	77%	7	5%
Intermedia (entre 2.001 y 10.000 hab.)	77	20%	10	7%
Urbana (más de 10.000 hab.)	13	3%	130	88%
Total	388	100%	147	100%

Ámbito territorial de actuación prioritario de las entidades y tipo de localidad en la que tienen su sede principal (por tamaño de población).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. Clasificación por tamaño de población propuesto por el Instituto de Estadística de Extremadura (ieex). (Apartado 1.3)

	Local/Comarcal	Provincial	Autonómico	Estatal	Internacional	Total
<i>Rural</i>	7	1	0	0	2	10
<i>Intermedia</i>	3	1	2	0	1	7
<i>Urbana</i>	59	14	42	7	8	130
Total	69	16	44	7	11	147

Ámbito territorial de actuación prioritario de las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.3)

Ámbito territorial	n	%
<i>Local / comarcal</i>	69	47%
<i>Provincial</i>	16	11%
<i>Autonómico</i>	44	30%
<i>Estatal</i>	7	5%
<i>Internacional</i>	11	7%
Total	147	100%

Pertenencia de las entidades a redes asociativas.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.4)

Pertenencia a alguna red asociativa	n	%
<i>Sí</i>	113	77%
<i>No</i>	34	23%
Total	147	100%

Entidades de voluntariado, por identidad religiosa.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.5)

	<i>Identidad religiosa</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>% válido</i>
<i>Válidos</i>	<i>Aconfesional o laica</i>	119	81%	85%
	<i>Confesional</i>	21	14%	15%
	<i>Total</i>	140	95%	100%
<i>Perdidos</i>	<i>No contesta</i>	7	5%	
	<i>Total</i>	7	5%	
<i>Total</i>		147	100%	

Voluntariado, por sexo e identidad religiosa de la entidad.

Fuente: Encuesta a entidades. (Apartado 1.5)

<i>Identidad religiosa</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>Aconfesional o laica</i>	7966	11095
<i>Confesional</i>	1138	2922

* A partir de las respuestas válidas obtenidas: 140

Voluntariado, por edad e identidad religiosa de la entidad.

Fuente: Encuesta a entidades. (Apartado 1.5)

<i>Identidad religiosa</i>	<i>30 años o menos</i>	<i>31 a 65 años</i>	<i>Más de 65 años</i>
<i>Aconfesional o laica</i>	5162	12111	1788
<i>Confesional</i>	398	1589	2073

* A partir de las respuestas válidas obtenidas: 140

Número de medios de financiación utilizados por las entidades

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.6)

<i>Números de medios empleados</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Ninguno</i>	8	5,4%
<i>1</i>	68	46,3%
<i>2</i>	49	33,3%
<i>3</i>	11	7,5%
<i>4</i>	6	4,1%
<i>5</i>	5	3,4%
<i>Total</i>	147	100%

Medios de financiación utilizados por las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.6)

<i>Medios de financiación</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Fondos propios</i>	108	73%
<i>Subvenciones específicas</i>	66	45%
<i>Subvenciones generales</i>	44	30%
<i>Campaña específica de captación de fondos</i>	17	12%
<i>Empresas</i>	13	9%
<i>Total</i>	147	100%

Personal contratado/remunerado, por tamaño de las entidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.7)

	<i>Rango: N° empleados por entidad.</i>	<i>Empleados n</i>	<i>Empleados %</i>	<i>Entidades n</i>	<i>Entidades % Total</i>	<i>Entidades % válido</i>
<i>Válidos</i>	Ninguna	0	0%	31	21%	22%
	1 - 5	99	3%	40	27%	28%
	6 - 10	141	4%	17	12%	12%
	11 - 20	233	6%	15	10%	10%
	21 - 50	259	7%	9	6%	6%
	51 - 100	1719	45%	26	18%	18%
	101 - 200	368	10%	3	2,0%	2,1%
	201 - 500	270	7%	1	0,7%	0,7%
	501 - 1.000	769	20%	1	0,7%	0,7%
	Total	3858	100%	143	97%	100%
<i>Perdidos</i>	No contesta			4	3%	
	Total			4	3%	
<i>Total</i>		3858	100%	147	100%	

Herramientas digitales utilizadas por las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.8)

TIC utilizadas	n	%
Redes Sociales	131	89%
Páginas web	110	75%
Grupos de correo	96	65%
Telefonía por internet / videoconferencia	65	44%
Redes Sociales de fotografía y/o vídeo	54	37%
Chats	50	34%
Intranet	34	23%
Sms	32	22%
Boletín electrónico	27	18%
Foros	9	6%
Banners	9	6%
Portales de recursos	7	5%
Otros*	5	3%

*En esta categoría se incluyen: lista de marcadores o favoritos, flashmobs/smartmobs, tags, páginas wiki y webquest.

Entidades de voluntariado, por áreas de actividad principales.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple. máx:3). (Apartado 1.9)

Áreas de actividades	n	%
Act. Sociales	106	72%
Act. Educativas	70	48%
Act. de la Salud	49	33%
Act. del Ocio y del tiempo libre	46	31%
Act. de Cooperación al desarrollo	20	14%
Act. de Promoción del voluntariado	18	12%
Act. de Igualdad de género	14	10%
Act. Culturales	12	8%
Act. con los Derechos Humanos	11	7%
Act. de la Participación y de las relaciones ciudadanas	8	5%
Act. Ambientales	4	3%
Act. de desarrollo económico	3	2%
Act. de Socorros y/o emergencias	3	2%
Apoyo emocional y psicológico	3	2%
Protección animal	2	1%
Actividades deportivas	2	1%
Actividades para el apoyo a la gestión de organizaciones	2	1%
Formación y empleo	1	1%
Emprendimiento	1	1%

Colectivos a los que se dirigen las acciones de las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple) (Apartado 1.10)

<i>Colectivos</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Personas con discapacidad física, intelectual o sensorial</i>	60	41%
<i>Adolescencia-Juventud</i>	51	35%
<i>Sociedad en general, no distinguimos colectivos</i>	38	26%
<i>Infancia</i>	35	24%
<i>Otras personas en situación de riesgo o exclusión social</i>	31	21%
<i>Personas con enfermedad mental/trastornos psicológicos</i>	28	19%
<i>Personas con otras enfermedades</i>	24	16%
<i>Personas mayores</i>	24	16%
<i>Personas inmigrantes, refugiadas o asiladas</i>	23	16%
<i>Pueblo gitano</i>	16	11%
<i>Personas drogodependientes</i>	13	9%
<i>Personas reclusas o exreclusas</i>	12	8%
<i>Personas en dificultad por razón de género</i>	11	7%
<i>Personas enfermas con cáncer</i>	9	6%
<i>Personas sin hogar</i>	9	6%
<i>Personas que ejercen la prostitución</i>	6	4%
<i>Personas afectadas por el virus del VIH</i>	5	3%
<i>Animales</i>	2	1%
<i>Personas en situación de vulnerabilidad económica</i>	2	1%
<i>Estudiantes universitarios</i>	1	1%
<i>Personas desempleadas</i>	1	1%
<i>Emprendedores/as</i>	1	1%
<i>Profesionales y futuros profesionales de ciencias de la salud</i>	1	1%
<i>Mujeres del medio rural</i>	1	1%

Entidades, por presencia de la figura de voluntariado en sus estatutos.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.11)

<i>Presencia en estatutos</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sí</i>	127	86%
<i>No</i>	20	14%
<i>Total</i>	147	100%

Entidades, por existencia de procesos formales de participación del voluntariado en órganos de gobierno dentro de su organización.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.11)

<i>Existencia de procesos de participación</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sí</i>	58	39%
<i>No</i>	89	61%
<i>Total</i>	147	100%

Situación del voluntariado en el organigrama de la entidad.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.11)

<i>Cargos que ocupa el voluntariado</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sin ningún cargo específico</i>	80	54%
<i>Junta Directiva</i>	70	48%
<i>Coordinación de programas/proyectos</i>	41	28%
<i>Coordinación de equipos</i>	30	20%
<i>Otros</i>	28	19%
<i>Total</i>	147	100%

Estrategias de gestión del voluntariado empleadas por las entidades

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.12)

<i>Estrategias de gestión empleadas</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Estrategias de información</i>	110	75%
<i>Estrategias de acogida</i>	84	57%
<i>Estrategias de acompañamiento</i>	84	57%
<i>Estrategias de captación</i>	77	52%
<i>Estrategias de seguimiento y promoción</i>	64	44%
<i>Estrategias de salida de la organización</i>	32	22%
<i>Ninguna de las anteriores</i>	13	9%
<i>Otras</i>	2	1%
<i>Total</i>	147	100%

Herramientas para la gestión del voluntariado empleadas por las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.13)

Herramientas utilizadas	n	%
Seguro de voluntarios	125	85%
Registro de personas voluntarias	120	82%
Documento de compromiso / incorporación	111	76%
Persona responsable del voluntariado (volunt/remun)	108	73%
Certificado de reconocimiento de la actividad voluntaria	80	54%
Plan / Programa específico de voluntariado	79	54%
Curso de formación inicial	75	51%
Plan de formación continua	63	43%
Total	147	100%

Entidades, por número de herramientas empleadas para gestionar su voluntariado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.13.1)

Número de herramientas empleadas	n	%
Ninguno	8	5%
1	8	5%
2	10	7%
3	14	10%
4	13	9%
5	19	13%
6	22	15%
7	12	8%
8	41	28%
Total	147	100%

Número de medios de captación de voluntariado utilizados por las entidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.14)

Número de medios de captación empleados	n	%
Ninguno	4	3%
1	27	18%
2	39	27%
3	46	31%
4	14	10%
5	5	3%
6	12	8%
Total	147	100%

Medios de captación de voluntariado utilizados por las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.14)

<i>Medios de captación empleados</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Captación directa a través de otros voluntarios/as</i>	119	81%
<i>Captación indirecta (charlas, conferencias, etc.)</i>	96	66%
<i>Utilizando internet</i>	68	46%
<i>Folletos y carteles difundidos entre otras organiz.</i>	58	39%
<i>Campañas publicitarias en la calle</i>	24	16%
<i>Utilizando los medios de comunicación</i>	23	16%
<i>Otros medios</i>	7	5%

Número de procedimientos de control empleados por las entidades.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.15)

<i>Nº de procedimientos de control empleados</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Ninguna</i>	10	7%
<i>1</i>	36	24%
<i>2</i>	58	39%
<i>3</i>	31	21%
<i>4</i>	12	8%
<i>Total</i>	147	100%

Procedimientos de control empleados por las entidades.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.15)

<i>Tipos de procedimientos de control empleados</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Coordinación</i>	112	76%
<i>Supervisión</i>	89	61%
<i>Evaluación</i>	54	37%
<i>Procedimientos del sistema de calidad</i>	38	26%
<i>Ninguna de las anteriores medidas</i>	10	7%
<i>Total</i>	147	100%

Entidades, por derivación del voluntariado hacia otras organizaciones.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.16-1)

	<i>Derivación hacia otras entidades</i>	<i>n</i>	<i>% Total</i>	<i>% válido</i>
<i>Válidos</i>	<i>Sí</i>	72	49%	50%
	<i>No</i>	73	50%	50%
	<i>Total</i>	145	99%	100%
<i>Perdidos</i>	<i>No contesta</i>	2	1%	
	<i>Total</i>	2	1%	
<i>Total</i>		147	100%	

Entidades, por vínculo que mantienen con los voluntarios/as tras su abandono.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 1.16-2)

Vínculo tras abandono	n	%
<i>Se hacen socios</i>	71	48%
<i>Pasan a ser trabajadores</i>	46	31%
<i>No mantienen ningún vínculo</i>	94	64%

Valoración de las entidades respecto a la eficacia del trabajo voluntario.

Fuente: Encuesta a entidades. (Apartado 1.17-1)

	Valoración entidad	n	%	% válido
Válidos	<i>Es eficaz</i>	132	90%	90%
	<i>No es eficaz</i>	5	3%	3%
	<i>Otra</i>	9	6%	6%
	<i>Total</i>	146	99%	100%
Perdidos	<i>Ns/Nc</i>	1	1%	
	<i>Total</i>	1	1%	
<i>Total</i>		147	100%	

Valoración de las entidades respecto a su número de voluntarios/as.

Fuente: Encuesta a entidades. (Opción única). (Apartado 1.17-2)

Valoración del nº de voluntarios	n	%
<i>Muy insuficiente</i>	11	7%
<i>Algo insuficiente</i>	59	40%
<i>Adecuado</i>	69	47%
<i>Más que suficiente</i>	8	5%
<i>Excesivo</i>	0	0%
<i>Total</i>	147	100%

Valoración de las entidades respecto a su número de voluntarios/as, por tamaño de la entidad (según número de voluntarios).

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades. (Apartado 1.17-3)

Tamaño (rango: nºvolunt.)	Muy insuficiente	Algo insuficiente	Adecuado	Más que suficiente	Excesivo	Total
10 o menos	9	30	16	1	0	56
Entre 11 y 25	2	12	17	1	0	32
Entre 26 y 50	0	11	20	3	0	34
Entre 51 y 100	0	2	7	1	0	10
Entre 101 y 200	0	1	4	1	0	6
Entre 201 y 500	0	2	2	1	0	5
501 o más	0	1	3	0	0	4
<i>Total</i>	11	59	69	8	0	147

Personas voluntarias

Personas voluntarias, por sexo. Respuestas de entidades y voluntarios/as.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios. (Apartado 2.1.1)

<i>Sexo</i>	<i>Respuesta entidades</i>	<i>Respuesta voluntarios/as</i>
<i>Hombres</i>	9397	311
<i>Mujeres</i>	14157	584
<i>No contesta</i>	0	5
<i>Total</i>	23554	900

Personas voluntarias, por edad. Respuestas de entidades y voluntarios/as.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as. (Apartado 2.1.1)

<i>Edad</i>	<i>Respuesta entidades</i>	<i>Respuesta voluntarios/as</i>
<i>Menores de 30 años</i>	5600	170
<i>De 30 a 65 años</i>	13757	557
<i>Mayores de 65 años</i>	4197	149
<i>No contesta</i>	0	24
<i>Total</i>	23554	900

Voluntariado y población extremeña, por rango de edad.

Proporción del voluntariado respecto a la población extremeña, por rango de edad.

Fuente: Elaboración propia a partir del Padrón municipal. Extremadura. 2019, y encuesta a voluntarios/as. (Apartado 2.1.1)

Edad (rango)	Población extremeña		Voluntariado		Proporción Vol/Pob.ex
	n	%	n	%	
0-4	42.228	4%	0	0%	0,00
5-9	49.100	5%	0	0%	0,00
10-14	53.094	5%	0	0%	0,00
15-19	53.090	5%	44	5%	1,01
20-24	55.341	5%	69	8%	1,53
25-29	60.724	6%	57	7%	1,15
30-34	64.042	6%	45	5%	0,86
35-39	72.595	7%	60	7%	1,01
40-44	79.034	7%	57	7%	0,88
45-49	81.759	8%	79	9%	1,18
50-54	86.259	8%	93	11%	1,32
55-59	82.368	8%	107	12%	1,59
60-64	66.196	6%	93	11%	1,72
65-69	54.620	5%	97	11%	2,17
70-74	50.005	5%	47	5%	1,15
75-79	39.552	4%	13	1%	0,40
80-84	36.423	3%	6	1%	0,20
85-89	26.817	3%	5	1%	0,23
90-94	10.861	1%	0	0%	0,00
95-99	2.507	0,23%	0	0%	0,00
100 y más	383	0,04%	0	0%	0,00
Total	1.066.998	100%	872*	100%	1,00

*Respuestas válidas.

**Personas voluntarias, por sexo y rango de edad (%). Pirámide de población.
Índice de feminización del voluntariado, por rango de edad.**

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as. (Apartado 2.1.1)

<i>Edad (rango)</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>No Contesta</i>	<i>Total</i>	<i>Índice Feminización</i>
15-19	17	27	0	44	1,59
20-24	14	55	0	69	3,93
25-29	17	40	0	57	2,35
30-34	14	31	0	45	2,21
35-39	26	34	0	60	1,31
40-44	28	29	0	57	1,04
45-49	25	54	1	80	2,16
50-54	24	69	2	95	2,88
55-59	33	74	0	107	2,24
60-64	34	59	0	93	1,74
65-69	43	54	0	97	1,26
70-74	16	31	1	48	1,94
75-79	5	8	0	13	1,60
80-84	5	1	0	6	0,20
85-89	1	4	0	5	4,00
No contesta	1	9	14	24	-
Total	303	579	18	900	1,89*

*A partir de las 872 respuestas válidas: 570 muj. / 302 hom.

Personas voluntarias, por sexo y actividades realizadas.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Act. realizadas: Respuesta múltiple). (Apartado 2.1.1)

<i>Actividades realizadas</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>No Contesta</i>	<i>Total</i>
ACT. SOCIALES	166	295	2	463
ACT. DE IGUALDAD DE GÉNERO	27	47	1	75
ACT. CULTURALES	50	65	2	117
ACT. EDUCATIVAS	64	133	1	198
ACT. AMBIENTALES	29	41	1	71
ACT. DE LA SALUD	95	192	3	290
ACT. PARTICIPACIÓN Y RELACIONES CIUDADANAS	33	59	1	93
ACT. PROMOCIÓN DE COLECTIVOS VULNERABLES	55	87	1	143
ACT. CON LOS DERECHOS HUMANOS	43	56	1	100
ACT. DE DESARROLLO ECONÓMICO	19	33	2	54
ACT. OCIO Y DEL TIEMPO LIBRE	69	124	1	194
ACT. APOYO A LA GESTIÓN DE ORGANIZACIONES	36	45	1	82
ACT. DE SOCORROS Y/O EMERGENCIAS	62	50	1	113
ACT. PROTECCIÓN CIVIL	20	6	0	26
ACT. PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO	41	55	3	99
ACT. COOPERACIÓN AL DESARROLLO	47	73	2	122

Personas voluntarias, por estado civil y sexo.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.1.2)

<i>Provincia</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Ns/Nc</i>	<i>Total</i>
<i>Casado/a</i>	175	272	3	450
<i>Separado/a o divorciado/a</i>	23	50	0	73
<i>Soltero/a</i>	106	206	0	312
<i>Viudo/a</i>	7	53	0	60
<i>Ns/Nc</i>	0	3	2	5
<i>Total</i>	311	584	5	900

Voluntariado, por número de personas que conviven en el hogar.

Voluntariado, por convivencia con menores en el hogar.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.1.3)

<i>Nº personas en el hogar</i>	<i>Hogar con menores</i>	<i>Hogar sin menores</i>	<i>Ns/Nc</i>	<i>Total</i>
<i>1</i>	3	90	4	97
<i>2</i>	13	213	4	230
<i>3</i>	68	111	1	180
<i>4</i>	98	94	5	197
<i>5 o más</i>	51	28	0	79
<i>Ns/Nc</i>	8	97	12	117
<i>Total</i>	241	633	26	900

Personas voluntarias, por situación laboral y rango de edad.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Sit. Laboral: Respuesta múltiple). (Apartado 2.1.4)

Edad (rango)	Con empleo en la actualidad	En paro / Desempleo	Jubilado/ Retirado	Estudiante	Labores del hogar	Otra situación	No cont.
15-19	2	4	0	40	0	0	0
20-24	16	8	1	50	1	0	0
25-29	31	17	0	9	1	1	1
30-34	31	10	0	5	3	0	1
35-39	39	15	0	0	5	0	1
40-44	38	17	0	0	1	0	1
45-49	45	20	8	0	7	0	1
50-54	56	20	7	1	12	1	1
55-59	50	18	19	1	18	0	3
60-64	26	12	39	0	14	1	3
65-69	1	3	86	0	7	1	0
70-74	0	0	42	0	7	0	0
75-79	0	0	9	0	2	0	2
80-84	0	0	6	0	0	0	0
85-89	0	0	4	0	1	0	0
No cont.	6	5	9	0	4	0	0
Total	341	149	230	106	83	4	14

Ingresos netos anuales en el hogar.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.1.4)

	Ingresos (rango)	n	%	% válido
Válidos	Hasta 9.000 euros	85	9%	15%
	9.001 – 14.000	135	15%	24%
	14.001 – 19.000	79	9%	14%
	19.001 – 25.000	99	11%	18%
	25.001 – 35.000	104	12%	19%
	35.001 y más	53	6%	10%
	Total	555	62%	100%
Perdidos	No contesta	345	38%	
	Total	345	38%	
Total		900	100%	

Personas voluntarias, por provincia.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as. (Apartado 2.2)

Provincia	n	%
Badajoz	615	68%
Cáceres	285	32%
Total	900	100%

Localidades de residencia de los voluntarios/as, por provincia.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as. (Apartado 2.2)

Provincia	n	%
Badajoz	49	54%
Cáceres	42	46%
Total	91	100%

Localidades de residencia de los voluntarios/as, por tamaño de población.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios/as. (Apartado 2.2)

Tamaño población (rango)	n	%
1 a 5.000	101	11%
5.001 a 10.000	63	7%
10.001 a 20.000	124	14%
20.001 a 50.000	144	16%
50.001 a 100.000	210	23%
Más de 100.000	258	29%
Total	900	100%

Municipios extremeños, sedes de entidades y localidades de residencia de las personas voluntarias, por tamaño de población (tipología).

Fuente: Padrón municipal 2018 (INE). Instituto de Estadística de Extremadura (ieex). Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a entidades y voluntarios/as. (Apartado 2.2)

Tamaño población (tipología)	Municipios extremeños	Sede entidades	Residencia voluntarios/as
Rural	298	7	53
Intermedia	77	10	111
Urbana	13	130	736
Total	388	147	900

Formación/Capacitación requerida para incorporarse como voluntario/a.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple). (Apartado 2.5)

<i>Formación/Capacitación requerida</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Título de estudios</i>	47	5%
<i>Especialización profesional</i>	63	7%
<i>No se me pidió ninguna preparación en particular</i>	688	76%
<i>Otro</i>	77	9%
<i>No contesta</i>	44	5%
<i>Total</i>	900	100%

Respuesta de los voluntarios/as sobre si la entidad les proporciona formación.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.6)

	<i>Respuesta</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>% válido</i>
<i>Válidos</i>	<i>Sí</i>	816	91%	92%
	<i>No</i>	69	8%	8%
	<i>Total</i>	885	98%	100%
<i>Perdidos</i>	<i>No contesta</i>	15	2%	
	<i>Total</i>	15	2%	
<i>Total</i>		900	100%	

Formación proporcionada por la entidad, por tipo.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as. (Respuesta múltiple). (Apartado 2.6)

<i>Tipo de formación</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Formación básica de voluntariado</i>	517	57%
<i>Curso de formación inicial</i>	397	44%
<i>Formación específica relacionada con tareas concretas</i>	371	41%
<i>Formación continua</i>	313	35%
<i>Ley de Voluntariado de Extremadura</i>	117	13%
<i>No contesta</i>	15	2%
<i>Total</i>	900	100%

Información sobre resultados al voluntariado.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.6)

<i>Información sobre resultados</i>	<i>Entidades</i>	<i>Voluntarios/as</i>
<i>Se informa</i>	131	765
<i>No se informa</i>	15	92
<i>Otros</i>	-	25
<i>No contesta</i>	1	18
<i>Total</i>	147	900

Número de entidades en las que se realiza voluntariado.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.8)

	Nº de entidades	n	%	% válido	% válido acumulado
Válidos	1	635	71%	71%	71%
	2	174	19%	19%	90%
	3	53	6%	6%	96%
	4	14	2%	2%	98%
	5 ó más	18	2%	2%	100%
	Total	894	99%		
Perdidos	No contesta	6	1%		
	Total	6	1%		
Total		900	100%		

Horas semanales dedicadas al voluntariado. Respuesta de entidades y voluntarios/as.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.9)

Horas a la semana	Respuestas Entidades	Respuestas Voluntarios
Menos de 1 hora	19	107
Entre 1 y 5 horas	82	493
Entre 6 y 10 horas	35	155
Entre 11 y 15 horas	5	55
Entre 16 y 20 horas	2	27
Más de 20 horas	4	50
N.c.	0	13
Total	147	900

Tiempo de permanencia del voluntariado. Respuesta de entidades y voluntarios/as.

Fuente: Encuesta a entidades y voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.10)

Tiempo permanencia	Respuestas Entidades	Respuestas Voluntarios/as
Menos de un mes	2	11
Entre 1 y 3 meses	8	38
Entre 3 y 6 meses	8	45
Entre 6 meses y un año	21	75
Entre 1 y 3 años	56	217
Entre 3 y 5 años	24	149
Más de 5 años	27	364
N.c.	1	1
Total	147	900

Tipo de voluntariado realizado en mayor medida por los voluntarios/as, por continuidad.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.11)

	Tipo de voluntariado	n	%	% válido
Válidos	Continuado/Regular	630	70%	71%
	Ocasional/Puntual	261	29%	29%
	Total	891	99%	100%
Perdidos	No contesta	9	1%	
	Total	9	1%	
Total		900	100%	

Personas voluntarias, por actividades realizadas.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple). (Apartado 2.12)

Actividades realizadas	n	%
Act. Sociales	463	51%
Act. de la Salud	290	32%
Act. Educativas	198	22%
Act. Ocio y del tiempo libre	194	22%
Act. Promoción de colectivos vulnerables	143	16%
Act. Cooperación al desarrollo	122	14%
Act. Culturales	117	13%
Act. de Socorros y/o emergencias	113	13%
Act. con los Derechos Humanos	100	11%
Act. Promoción del voluntariado	99	11%
Act. Participación y relaciones ciudadanas	93	10%
Act. apoyo a la gestión de organizaciones	82	9%
Act. de Igualdad de género	75	8%
Act. Ambientales	71	8%
Act. de desarrollo económico	54	6%
Act. Protección civil	26	3%
Total	900	100%

Personas voluntarias, por actividades realizadas y rango de edad.

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Respuesta múltiple). (Apartado 2.12)

Área de actividad	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70 - 74	75 - 79	80 - 84	85 - 89	Nc	Total
Sociales	29	34	32	29	36	28	45	39	59	44	46	24	3	3	5	7	463
Igualdad de género	13	7	12	7	7	3	10	4	6	3	3	0	0	0	0	0	75
Culturales	10	13	11	8	13	8	14	9	6	5	9	4	2	2	0	3	117
Educativas	16	30	27	14	21	16	28	13	10	8	8	4	1	2	0	0	198
Ambientales	9	6	10	7	9	3	8	5	7	3	4	0	0	0	0	0	71
Salud	23	27	23	14	25	20	26	29	39	15	26	15	2	0	2	4	290
Participación relac. ciudadanas	10	5	10	3	6	5	11	8	12	6	6	4	2	2	1	2	93
Promoción colectivos vulnerables	8	9	15	8	13	6	16	10	18	14	15	7	1	2	0	1	143
Derechos Humanos	10	3	9	10	5	10	13	11	12	7	5	3	0	0	1	1	100
Desarrollo económico	0	1	3	4	0	6	9	6	8	2	8	6	0	0	0	1	54
Ocio y del tiempo libre	19	36	25	18	19	11	19	16	8	11	6	3	0	1	0	1	193
Apoyo gestión organizaciones	1	3	7	6	7	5	12	8	11	8	9	3	1	0	0	1	82
Socorros y/o emergencias	12	14	12	8	15	8	16	5	15	3	1	1	0	0	0	3	113
Protección civil	6	1	5	1	2	2	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	25
Promoción voluntariado	6	4	7	7	9	11	9	6	10	9	14	2	0	0	0	4	98
Cooperación al desarrollo	4	4	5	6	9	4	13	14	10	7	6	2	0	0	0	0	84

Tareas realizadas por las personas voluntarias en la organización.

Fuente: Encuesta a entidades. (Respuesta múltiple). (Apartado 2.13)

Tipos de tareas	n	%
Atención social directa	110	75%
Sensibilización	69	47%
Organización interna y gestión administrativa	48	33%
Comunicación	37	25%
Incidencia política	7	5%
Total	147	100%

**Grado de identificación con los objetivos/fines de la entidad.
(Siendo 1 la opción más baja de identificación: nada, y 7 la más alta: totalmente)**

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.14)

<i>Grado de identificación</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
1	7	1%
2	2	0%
3	4	0%
4	32	4%
5	95	11%
6	199	22%
7	548	61%
<i>N.c.</i>	13	1%
<i>Total</i>	900	100%

**Grado de cumplimiento de las expectativas que le llevaron a ser voluntario/a.
(Siendo 1 la opción más baja de identificación: nada, y 7 la más alta: totalmente)**

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.15)

<i>Grado de identificación</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
1	12	1%
2	7	1%
3	14	2%
4	33	4%
5	97	11%
6	208	23%
7	525	58%
<i>N.c.</i>	4	0,4%
<i>Total</i>	900	100%

Percepción del reconocimiento de su actividad como voluntario/a, por grupo de referencia. (Siendo 1: nada reconocido, y 7: totalmente reconocido)

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.16)

<i>Grado de reconocimiento</i>	<i>Organización (n)</i>	<i>Familia (n)</i>	<i>Amigos y conocidos (n)</i>	<i>Sociedad general (n)</i>
1	16	10	11	16
2	5	7	10	17
3	20	15	16	46
4	48	46	89	114
5	92	107	128	169
6	196	190	203	167
7	514	508	430	348
<i>N.c.</i>	9	17	13	23
<i>Total</i>	900	900	900	900

Grado de satisfacción del voluntariado, por ítem. (Siendo 1: nada satisfecho, y 7: totalmente satisfecho)

Fuente: Encuesta a voluntarios/as. (Opción única). (Apartado 2.17)

Grado de satisfacción	Tareas realizadas como voluntario/a (n)	Gestión que hace la entidad de su voluntariado (n)
1	8	13
2	9	15
3	11	7
4	16	37
5	66	112
6	217	187
7	570	524
N.c.	3	5
Total	900	900

Percepción de las entidades sobre las principales causas de abandono de su voluntariado.

Fuente: Encuesta a entidades (Máximo 3 respuestas). (Apartado 2.18_1)

Causa abandono	n	%
Falta de tiempo / incompatibilidad por estudios/trabajo	130	88%
Falta de tiempo / incompatibilidad: responsabilidades familiares	70	48%
Falta de tiempo / incompatibilidad: personales (salud física, edad...)	65	44%
Cambio de residencia	49	33%
Finalización del proyecto/actividad	19	13%
Falta de tiempo (para uno mismo, otras actividades, etc.)	16	11%
Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización	7	5%
Desmotivación	7	5%

Principales razones de abandono del voluntariado, si este tuviera lugar durante los próximos meses.

Fuente: Encuesta a personas voluntarias (Máximo 3 respuestas). (Apartado 2.18_2)

Causa abandono	n	%
Falta de tiempo / incompatibilidad por estudios/trabajo	343	38%
Falta de tiempo / incompatibilidad: personales (salud física, edad...)	293	33%
Falta de tiempo / incompatibilidad: responsabilidades familiares	255	28%
Cambio de residencia	89	10%
Desmotivación	73	8%
Falta de tiempo (para uno mismo, otras actividades, etc.)	67	7%
Cansancio/no sentirse útil	67	7%
Problemas relacionados con la gestión/funcionamiento de la organización	52	6%

Obstáculos al voluntariado.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta a voluntarios. (Respuesta abierta y posteriormente clasificación en categorías).(Apartado 2.19)

<i>Problema / Obstáculo</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Falta de tiempo / Conciliación entre familia-estudios-trabajo</i>	111	24%
<i>Medios económicos y/o materiales insuficientes / Falta de subvenciones</i>	56	12%
<i>Desinformación y falta de apoyo/reconocimiento desde de la sociedad en torno al voluntariado</i>	52	11%
<i>Ningún problema u obstáculo</i>	45	10%
<i>Falta de voluntarios / dificultad para su renovación</i>	25	5%
<i>Falta de apoyo institucional</i>	24	5%
<i>Falta de organización en la gestión y/o seguimiento por parte de la entidad</i>	17	4%
<i>Dificultades en las relaciones internas entre voluntarios / Falta de implicación o desinterés</i>	16	3%
<i>Exceso de burocracia / normas</i>	15	3%
<i>Falta formación / preparación / cualificación</i>	14	3%
<i>Falta de entendimiento y/o comunicación con la entidad</i>	14	3%
<i>Distancias / Desplazamiento</i>	12	3%
<i>Acumulación de la carga de trabajo / Incapacidad de satisfacer las necesidades de los destinatarios</i>	9	2%
<i>Dificultad para trabajar con los colectivos / personas destinatarias o sus familiares</i>	8	2%
<i>Dificultad información / comunicación desde la entidad</i>	7	2%
<i>Carga psicológica vinculada a su actividad / Implicación emocional</i>	6	1%
<i>Problemas de salud / personales</i>	6	1%
<i>Dificultades / falta de entendimiento con los profesionales</i>	5	1%
<i>Diferencias ideológicas / políticas con la entidad</i>	4	1%
<i>Corrupción / Falta de controles / Animo de lucro</i>	3	1%
<i>Falta de solicitudes para realizar actividades de voluntariado</i>	2	0,4%
<i>Falta de profesionales</i>	2	0,4%
<i>Finalización de actividades de voluntariado</i>	2	0,4%
<i>Inicio del voluntariado / Acogida</i>	2	0,4%
<i>Falta de reconocimiento profesional por la experiencia del voluntariado</i>	1	0,2%
<i>Problemas de accesibilidad</i>	1	0,2%
<i>Respuestas válidas</i>	459	100%

Voluntariado, 20 años después

Número de personas voluntarias.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a entidades y voluntarios/as.

Tamaño entidad	Estudio 1999	Estudio 2019
Nº voluntarios/as inicial	21889	23554
Nº voluntarios/as ponderado*	15500	16357

*Ponderado en base a la participación de las personas voluntarias en varias entidades.

Entidades de voluntariado, por identidad religiosa.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a entidades.

Identidad religiosa	Estudio 1999	Estudio 2019
Entidades aconfesionales o laicas	102	119
Entidades confesionales	19	21
Total	121	140

*Ponderado en base a la participación de las personas voluntarias en varias entidades.

Entidades de voluntariado, por tamaño (rango: nº vol/ent.).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Tamaño entidad	Estudio 1999	Estudio 2019
10 o menos	46	56
11-25	43	32
26-50	15	34
51-100	10	10
101-200	1	6
201-500	4	5
501 y más	2	4
Total	121	147

Personas voluntarias, por tamaño de la entidad (rango: n° vol/ent.).

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Elaboración propia a partir de encuesta a entidades.

Tamaño entidad	Estudio 1999	Estudio 2019
10 o menos	273	416
11-25	768	534
26-50	548	1243
51-100	714	728
101-200	154	817
201-500	1285	1525
501 y más	18147	18291
Total	21889	23554

Voluntariado, por sexo.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Sexo	Estudio 1999	Estudio 2019
Hombres	320	302
Mujeres	362	570
Total	682	872*

*Respuestas válidas.

Personas voluntarias, por edad.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Edad (rango)	Estudio 1999	Estudio 2019
Menos de 18 años	31	10
18 a 29 años	351	160
30 a 45 años	135	177
46 a 64 años	113	360
65 y más	44	169
Total	674	876*

*Respuestas válidas.

Personas voluntarias, por estado civil.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

<i>Estado civil</i>	<i>Estudio 1999</i>	<i>Estudio 2019</i>
<i>Casado/a</i>	191	450
<i>Soltero/a</i>	454	312
<i>Separado/a o divorciado/a</i>	16	73
<i>Viudo/a</i>	25	60
<i>N.c.</i>	2	5
<i>Total</i>	688	900

Personas voluntarias, por situación laboral.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

<i>Situación laboral</i>	<i>Estudio 1999</i>	<i>Estudio 2019</i>
<i>Con empleo en la actualidad</i>	285	341
<i>En paro / desempleo</i>	116	149
<i>Estudiante</i>	120	106
<i>Labores del hogar</i>	84	83
<i>Jubilado/retirado</i>	63	230

Personas voluntarias, por nivel de estudios.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

<i>Nivel de estudios</i>	<i>Estudio 1999</i>	<i>Estudio 2019</i>
<i>Sin estudios acabados</i>	36	26
<i>Estudios primarios</i>	202	151
<i>Estudios secundarios</i>	384	353
<i>Estudios universitarios*</i>	63	367
<i>N.c.</i>	3	3
<i>Total</i>	688	900

*En esta categoría se agrupan las respuestas a estudios superiores, en el caso del Estudio de 1999; y estudios universitarios y de postgrado, en el caso del Estudio 2019.

Personas voluntarias, por tamaño de la población de residencia.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Tamaño población (Rango)	Estudio 1999	Estudio 2019
1 a 5.000	68	101
5.001 a 10.000	92	63
10.001 a 20.000	41	124
20.001 a 50.000	74	144
Más de 50.000	413	468
Total	688	900

Personas voluntarias, por participación en varias entidades.

Fuente: Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura (1999). Encuesta a voluntarios/as.

Nº entidades	Estudio 1999	Estudio 2019
1	473	635
2	153	174
3	33	53
4	9	14
5 o más	5	18
N.c.	15	6
Total	688	900



8. ENTIDADES COLABORADORAS

8. Entidades colaboradoras

Esta publicación no hubiera sido posible sin la participación y colaboración de las distintas entidades que han formado parte de la muestra del estudio. Muchas gracias a todas ellas por su implicación.

Entidades colaboradoras	Sede/es
Asociación provincial de Pensionistas y Jubilados UDP	Acedera
Asociación Oncológica Extremeña (AOEX)	Alburquerque, Arroyo de San Serván, Badajoz, Cáceres, Calamonte, Coria, Don Benito, Fuente de Cantos, Guadiana del Caudillo, Guareña, Herrera del Duque, La Zarza, Llerena, Malpartida de Plasencia, Mérida, Monesterio, Navalmoral de la Mata, Plasencia, Puebla de la Calzada, San Vicente de Alcántara, Villanueva de la Serena, Zafra
Alianza de Solidaridad Extremeña (ASE)	Aldeacentenera
FEAFES Salud Mental Almendralejo ADAFEMA	Almendralejo
FEAFES Salud Mental Extremadura	Almendralejo
Fundación San Juan de Dios Extremadura	Almendralejo
Asociación Española Contra el Cáncer (AECC)	Azuaga, Badajoz, Cáceres, Don Benito, Jerez de los Caballeros, Mérida, Montijo, Villanueva de la Serena, Zafra
Asociación “Economato Social ciudad de Badajoz”	Badajoz
Asociación Amigos de Ayacucho	Badajoz
Asociación Amigos de Badajoz	Badajoz
Asociación Centros de Cultura Popular y Promoción de la Mujer de la Provincia de Badajoz	Badajoz
Asociación Compañía Hijas de la Caridad de San Vicente de Paúl	Badajoz
Asociación de Caridad de San Vicente de Paúl	Badajoz
Asociación de Celiacos de Extremadura (ACEX)	Badajoz
Asociación de Deficientes Auditivos de Badajoz (ADABA)	Badajoz
Asociación de ocio para personas con discapacidad intelectual “Antarex”	Badajoz
Asociación de Paralíticos Cerebrales de Badajoz (ASPACEBA)	Badajoz
Asociación Equipo Solidaridad	Badajoz
Asociación Española de Lucha contra las Hemoglobinopatías y Talasemias ALHETA	Badajoz
Asociación Extremeña de Familiares de Afectados por Trastorno de Personalidad (AEXFATP)	Badajoz
Asociación Extremeña de familiares de Enfermos de Alzheimer (AFAEX)	Badajoz
Asociación Extremeña de Trasplantados (ASEXTRAS)	Badajoz

Asociación Internacional del Teléfono de la Esperanza	Badajoz
Asociación Juvenil Dando C@lor	Badajoz
Asociación Pacense de Familiares de Enfermos Mentales (APAFEM-FEAFES)	Badajoz
Asociación para el Tratamiento de las Adicciones y Conductas Adictivas ATABAL	Badajoz
Asociación para la Atención y la Integración Social de las Personas con Discapacidad Física de Extremadura (APAMEX)	Badajoz
Asociación para la Ayuda al Toxicómano y su Reinserción Social (APATYRS)	Badajoz
Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituta (APRAMP)	Badajoz
Asociación Pro Discapacitados Psíquicos La Luz (ASPRODIS)	Badajoz
Asociación Protectora de Personas con Discapacidad Intelectual de Badajoz (APROSUBA 3)	Badajoz
Asociación YMCA	Badajoz
Cruz Roja Española Extremadura	Badajoz
Entreculturas	Badajoz
Farmacéuticos Mundi	Badajoz
FEAFES Badajoz - Salud Mental AEMIS	Badajoz
Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Provincia de Badajoz (COCEMFE)	Badajoz
Federación Sahara Extremadura (FEDESAEX)	Badajoz
Fundación Banco de Alimentos de Badajoz	Badajoz
Fundación La Caixa	Badajoz
Fundación Magdalena Moriche (FMM)	Badajoz
Fundación Secretariado Gitano de Extremadura (FSG)	Badajoz
Grupo Scout Alcazaba ASIEX	Badajoz
Ongawa Extremadura	Badajoz
Scouts de Extremadura ASDE	Badajoz
Fundación Radio Ecce	Badajoz, Cáceres
Asociación para la Donación de Médula Ósea de Extremadura (ADMO)	Badajoz, Cáceres, Malpartida de Cáceres
Asociación de Enfermos de Crohn y Colitis Ulcerosa (ACCU)	Badajoz, Cáceres, Mérida
Asociación ITER Renacimiento	Badajoz, Cáceres, Mérida
Fundación Triángulo Extremadura	Badajoz, Cáceres, Mérida
Cáritas Diocesana	Badajoz, Cáceres, Mérida, Plasencia, Villanueva de la Serena, Zafra
Solidaridad, educación, desarrollo SED	Badajoz, Naval Moral de la Mata
Plena Inclusión Cabeza del Buey - Aprosuba 11	Cabeza del Buey
Amnistía Internacional	Cáceres
Asociación Ayuda en Carretera DYA Extremadura	Cáceres

Asociación Cacereña de Familiares de Enfermos de Alzheimer y otras Demencias (ALZHEI)	Cáceres
Asociación de Amigos del Centro de Cirugía de Mínima Invasión [Jesús Usón](ASCEMI)	Cáceres
Asociación de Ayuda a Personas en Exclusión Social Aldea Utopía	Cáceres
Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX)	Cáceres
Asociación de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES Cáceres) (APAFENES)	Cáceres
Asociación de Personas Sordas de Cáceres	Cáceres
Asociación Juvenil Nutria	Cáceres
Asociación provincial para La Lucha Contra las Enfermedades Renales (ALCER Cáceres)	Cáceres
Banco de Alimentos de Cáceres	Cáceres
CESAL	Cáceres
Fundación Cruz Blanca	Cáceres
Fundación Mujeres	Cáceres
Fundaciones y asociaciones para la atención y apoyo a los inmigrantes ACCEM Cáceres	Cáceres
Liga Española de la Educación y la Cultura Popular - Liga Extremeña	Cáceres
Manos Unidas Cáceres	Cáceres
ONGD Personas	Cáceres
Solidaridad con Guinea Bissau SOGUIBA	Cáceres
Fundacion Centro de Santa Bárbara - Proyecto Hombre Extremadura	Cáceres, Plasencia
ADISER Horizontes	Castuera
FEAFES Salud Mental Coria	Coria
Asociación Dombenitense de Ayuda al Toxicómano (ADAT)	Don Benito
Asociación Juvenil "Minerva"	Don Benito
Asociación Síndrome de Down Don Benito - Villanueva	Don Benito
PROINES Salud Mental (FEAFES)	Don Benito
Unión Romaní (UR)	Don Benito
Asociación Miajadeña de Ayuda al Toxicómano (AMAT)	Don Benito, Miajadas
ONCE Delegación Territorial Extremadura	Don Benito, Plasencia
Asociación Extremeña de Padres que han perdido hijos POR ELLOS	Esparragalejo
Asociación VERA Plena Inclusión	Jaraíz de la Vera
Asociación Euexia Rural	Jerez de los Caballeros
Asociación para la Recuperación del Bosque Autóctono – (ARBA Extremadura)	Malpartida de Plasencia
Asociación Banca Alternativa Mérida (ABA)	Mérida
Asociación Centro de Escucha San Camilo de Mérida	Mérida

Asociación Cultural para la Defensa de los Animales de Mérida (ACUDAME)	Mérida
Asociación Cultural Salvemos a los Animales de Mérida (SAM)	Mérida
Asociación de familiares y personas con enfermedad mental de Mérida y comarca. FEAFES Salud Mental Mérida	Mérida
Asociación de Laringectomizados de Extremadura (ALEX)	Mérida
Asociación de Mujeres para la Convivencia Intercultural (AMCI)	Mérida
Asociación de Voluntariado Emeritense de Mayores (AVEM)	Mérida
Asociación de Voluntarios Informáticos Mayores de Extremadura (AVIMEX)	Mérida
Asociación Deportiva Emeritense Fair Play	Mérida
Asociación para la Defensa de la Naturaleza y los Recursos de Extremadura (ADENEX)	Mérida
Asociación para la Solidaridad	Mérida
Asociación Regional de Parkinson Extremadura	Mérida
Asociación Síndrome de Down Mérida	Mérida
Extremadura Entiende - Asociación de Mujeres Lesbianas, Transexuales y Bisexuales	Mérida
FEAFES CALMA Infanto-Juvenil	Mérida
Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales FADEMUR	Mérida
Fundación PRODEAN	Mérida
Plataforma del Voluntariado de Mérida	Mérida
Plena Inclusión Extremadura	Mérida
Asociación Médicos del Mundo	Mérida, Plasencia
Asociación Camino a la Vida	Montijo
Asociación de familiares y amigos de personas con Trastornos del Espectro Autista ARATEA	Navalmoral de la Mata
Asociación de Fibromialgia del Norte de Cáceres	Navalmoral de la Mata, Rosalejo, Talayueta, Villanueva de la Vera
Asociación Yanaptasiñani	Oliva de la Frontera
Fundación Hospital y Santa Casa de Misericordia	Olivenza
Asociación Multideportiva Euexia	Plasencia
Asociación placentina en favor de las Personas con discapacidad intelectual PLACEAT	Plasencia
Asociación Síndrome de Hiperactividad Déficit de Atención Norte de Extremadura (ASHDANEX)	Plasencia
FEAFES Salud Mental Plasencia	Plasencia
Asociación a Favor de Personas con Discapacidad Intelectual de San Vicente (ADISANVI)	San Vicente de Alcántara
Movimiento Extremeño por la Paz	Segura de Toro
Asociación de Madres contra la Droga de Villafranca (AMADROVI)	Villafranca de los Barros
Plena Inclusión Villafranca de los Barros (Aprosuba 13)	Villafranca de los Barros

Asociación para la Prevención, Orientación y Ayuda al Drogodependiente (APOYAT)

Villanueva de la Serena

Federación CDR Centro Rural Joven Vida (CERUJOVI)

Vivares (Don Benito)

Asociación Movimiento Páramo

Zafra

Asociación para la Integración de las Personas con Discapacidad Física de la Comarca de Zafra (AIMCOZ)

Zafra

Asociación Síndrome de Down Zafra

Zafra

Asociación Zafra Solidaria

Zafra

**Asociación de Familiares y Personas con Enfermedad Mental de Zafra, su Comarca y Zona Sur de Extremadura
FEAFES-Zafra Salud Mental**

Zafra

Fundación ASMI

Zafra



9. BIBLIOGRAFÍA

9. Bibliografía

Plataforma del Voluntariado de España. Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Ministerio de Sanidad Política Social e Igualdad. Madrid. 2011

Moreno, J., Sánchez-Oro, M., et al. ASyPE. Estudio sociológico del voluntariado en Extremadura. Badajoz. Plataforma para la Promoción del Voluntariado de Badajoz. 1999.

Plataforma del Voluntariado de España. Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes. Madrid. 2013.

El Tercer Sector de Acción Social en 2015: impacto de la crisis.

Nieves, N. Voluntariado y empleo en el tercer sector. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 33. Madrid. 1998.

Ley 1/1998, de 5 de febrero, reguladora del voluntariado social en Extremadura. Junta de Extremadura.

Ley 12/2019, de 11 de octubre, del voluntariado de Extremadura.

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

DECRETO 43/2009, de 6 de marzo, por el que se regula el estatuto del voluntariado social extremeño.

Caralt, E.; Carreras, I.; Sureda, M. La transformación digital en las ONG. Conceptos, soluciones y casos prácticos. Instituto de Innovación Social. Universidad Ramon Llull. 2017.

López, José A., Centella, M. Plataforma del Voluntariado de la Provincia de Badajoz. El Tercer Sector en Badajoz. Una aproximación a las asociaciones de la provincia. 2008.

Rodríguez, G., Dabbagh, V.O., Rodríguez, P. Fundación Bancaria "la Caixa". Personas mayores y voluntariado. El proyecto <<Acciones locales>> de la Obra Social "la Caixa". 2017.

Chacón, F., Pérez, T., Vecina, M.L. Revista Documentación Social nº160. Motivaciones del voluntariado: factores para la permanencia y vinculación del voluntariado. 2011.

Plataforma del Voluntariado de España. La acción voluntaria en 2017. Errores y creencias de la población española sobre el voluntariado. Madrid. 2018.

Plataforma del Voluntariado de España. La acción voluntaria en 2016. Solidaridad y Juventud en España. Madrid. 2017.

Dávila, M^a C. Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes. Comunicación e Ciudadanía. 2008.

Centro de Documentación y Estudios SiiS. Tendencias, innovaciones y buenas prácticas internacionales en el ámbito del voluntariado. 2011.