

Informe 2016:

RADIOGRAFÍA

de FEVOCAM

Perfil del voluntariado

1

Con la colaboración de:



Índice

	Pág.
1. Presentación	3
2. Metodología: fases y técnicas	5
2.1 Fases del proceso	6
2.2 Técnica: Cuestionarios	6
Cuestionarios a responsables de voluntariado	
Cuestionarios a personas voluntarias	
RESULTADOS	
3. Perfil de las entidades de acción voluntaria	14
3.1 Año de constitución de la entidad	15
3.2 Presupuesto anual	15
3.3 Implantación territorial	16
3.4 Ámbitos de actuación de los 3 últimos años	17
3.5 Número de personas voluntarias y remuneradas	20
4. Perfil de las personas voluntarias	21
4.1 Género del voluntariado	22
4.2 Voluntariado y diversidad funcional	22
4.3 Edad del voluntariado	23
4.4 Ocupación del voluntariado	24
4.5 Nivel de estudios	25
4.6 Horas de dedicación semanal	26
4.7 ¿A qué dedican esas horas?	27
5. Motivaciones del voluntariado	30
5.1 ¿La entidad cuenta con una persona responsable en voluntariado?	31
5.2 ¿La entidad cuenta con un plan de voluntariado?	32
5.3 Motivos principales a la hora de hacer voluntariado	33
5.4 Motivos para la permanencia y la vinculación	34
5.5 Factores que incrementan la motivación del voluntariado	37
5.6 Dificultades en el voluntariado	38
5.7 Salida del voluntariado	41



Radiografía FEVOCAM. 2016

1. PRESENTACIÓN

En FEVOCAM, plataforma de entidades de voluntariado de la Comunidad de Madrid, definimos el voluntariado como “un ejercicio de ciudadanía activa organizada que, desde la corresponsabilidad, la libertad y la gratuidad en sus acciones, busca el encuentro de igual a igual, creando espacios de conocimiento y reflexión conjuntos, para luchar por la justicia, el desarrollo social y la defensa de la dignidad humana desde la mejora social” (Carta del Voluntariado, 2010). Esta definición nos ha permitido posicionar el voluntariado frente a otras formas de participar que existen en la sociedad.

Tras la elaboración de la Carta del Voluntariado y los diferentes documentos de posicionamiento que en los últimos años hemos realizado, veíamos fundamental la elaboración de una radiografía aproximada del perfil de voluntariado y de algunos de los recursos que se ponen en marcha para su promoción y sostenimiento dentro de la Plataforma, de cara a seguir poniendo en marcha estrategias de apoyo y acompañamiento.

Además, partimos de que convivimos con una “situación de amplia debilidad respecto al conocimiento científico disponible sobre el voluntariado en España. Esta escasez de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, no es, únicamente, propia de nuestro país –ni en la Comunidad de Madrid-, sino que afecta a una gran mayoría de los Estados Miembros de la Unión Europea¹”. A partir de este marco y con el fin de querer dotar de una mayor rigurosidad al voluntariado de esta Comunidad, desde FEVOCAM vemos importante conocer de manera más profunda la realidad del voluntariado que existe en las entidades que forman parte de esta plataforma.

Por eso a lo largo de 2016 hemos estado realizando un estudio que culmina con este documento de la “Radiografía del Voluntariado de FEVOCAM”, con el que hemos dibujado un retrato, lo más exacto posible, de la acción voluntaria en las entidades miembro de la Plataforma: quiénes somos las ONG que formamos la Plataforma, a cuántas personas representamos, en qué ámbitos, qué itinerario formativo seguimos etc...

Todas estas cuestiones claves que nos ayudan a conocer cuál es la situación del voluntariado en nuestra región. Partir de esta realidad nos fortalece en la interlocución con otros agentes y nos ayuda a avanzar y mejorar en la promoción del voluntariado.

Para el desarrollo técnico y metodológico se ha contado con la Asociación Andecha y con el apoyo del personal técnico de FEVOCAM, además de la coordinación por parte de la Comisión Permanente de FEVOCAM, compuesta por 9 entidades de acción voluntaria. El estudio ha sido cuantitativo y cualitativo y la recogida de información se ha realizado a partir de dos encuestas: una dirigida a entidades voluntariado y otra destinada a personas voluntarias.

No queremos terminar esta presentación, sin agradecer la colaboración de todas las entidades de voluntariado y las personas voluntarias que fortalecéis y hacéis visible en nuestra sociedad, la importancia de la participación ciudadana para conseguir una sociedad más justa y solidaria.

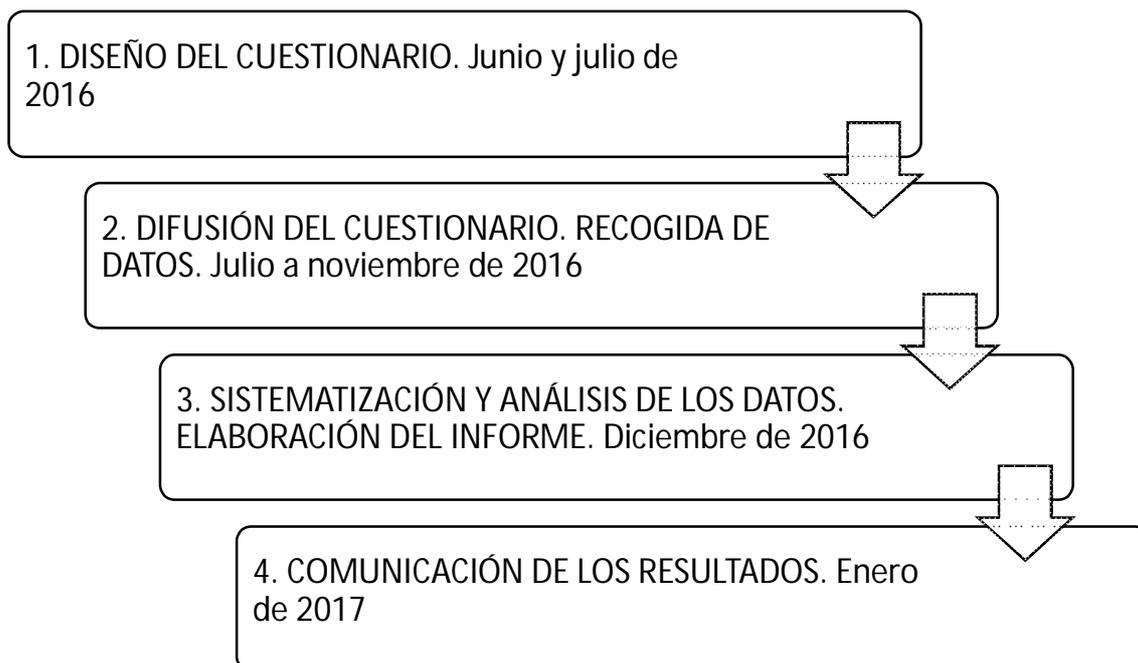
¹ “Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España” Informe, Estudios e Investigación 2011 Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

2. METODOLOGÍA: FASES Y TÉCNICAS

En esta “Radiografía del Voluntariado 2016” hemos apostado por una recogida cuantitativa de la información, apoyándonos en la técnica del cuestionario y en una mayor presencia de respuestas de opción única, múltiple o valoración de categorías.

Somos conscientes de la dificultad que para muchas EAV supone la sistematización de datos sobre el perfil del voluntariado, así como su comunicación. Esta realidad, junto a otros factores que han podido influir en la participación de algunas entidades, nos ha llevado a apostar por un método de recogida de información más sencilla, facilitando la expresión de cifras en clave de porcentaje, entre otras técnicas.

2.1 Fases del proceso



6

2.2 Técnica: Cuestionarios

Para la recogida de información seleccionamos como técnica los cuestionarios virtuales², por su facilidad a la hora de sistematizar y analizar la información.

² Se ha utilizado la plataforma virtual e-encuesta, por la facilidad en el diseño y recogida de datos.

Se diseñaron dos modelos de cuestionario: uno para personas responsables de voluntariado y otro para personas voluntarias. El objetivo era completar y contrastar la información obtenida en ambos cuestionarios, de cara a tener una visión más completa y participada del modelo de voluntariado y de las posibles estrategias de mejora en materia de acompañamiento y promoción del voluntariado. Ambas herramientas pueden encontrarse en los Anexos de este informe.

Los cuestionarios estaban compuestos por diferentes preguntas acerca de la EAV, el perfil de las personas voluntarias y el tipo de formación que ofrecen al voluntariado. Su contenido se estructuró en dos bloques:

1. **Sobre el perfil de las entidades de acción voluntaria (EAV) y de su voluntariado:** 21 preguntas en el cuestionario para personas responsables de voluntariado y 14 para las personas voluntarias.
2. **Sobre la formación al voluntariado:** 14 preguntas para responsables y 9 para personas voluntarias

Los **resultados esperados** eran al menos una respuesta por entidad en los cuestionarios para responsables de voluntariado (**73 cuestionarios**) y 2 a 4 respuestas en los cuestionarios para personas voluntarias (al menos **200 cuestionarios**)

Sin embargo no se han podido alcanzar dichos resultados, pese al tiempo facilitado para la realización del cuestionario y el seguimiento de las respuestas³.

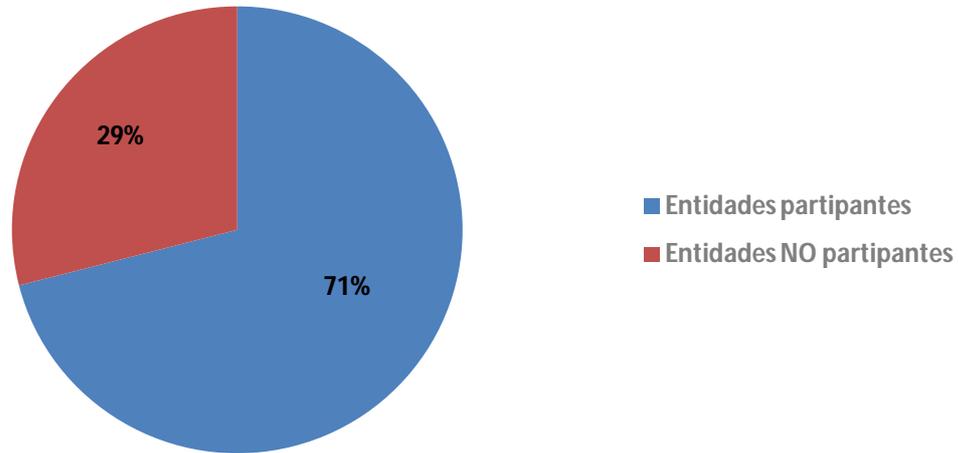
Cuestionario a responsables de voluntariado

7

Teniendo en cuenta que son 73 el número de EAV que componen FEVOCAM, 52 respuestas ofrecen una imagen representativa del perfil del voluntariado y la formación de FEVOCAM.

³ De los meses de julio a noviembre se ha contactado con las entidades a través de: mailing general, medios de comunicación propios de FEVOCAM (boletín interno, web FEVOCAM...), mails personalizados y contacto telefónico.

Gráfica 1. N° EAV participantes



Las **entidades participantes** han sido

- ABD, Asociación Bienestar y Desarrollo
- AECC Asociación Española Contra el Cáncer
- AFANDICE
- Aldeas Infantiles
- Alianza por la Solidaridad
- Amigos de los Mayores
- AMIS Inserción Social
- Arquitectura Sin Fronteras España (ASF-E)
- Asociación BASIDA
- Asociación Internacional del Teléfono de la Esperanza
- Asociación MARILLAC, perteneciente a las Hijas de la Caridad Madrid San Vicente
- Asociación Parkinson Madrid
- Banco Farmacéutico
- Candelita
- CÁRITAS Diocesana de Madrid
- CEAR, Comisión Española de Ayuda al Refugiado
- Cooperación Internacional ONG
- Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas
- CRUZ ROJA ESPAÑOLA-Comunidad de Madrid
- Diaconía de Madrid
- Exploradores de Madrid

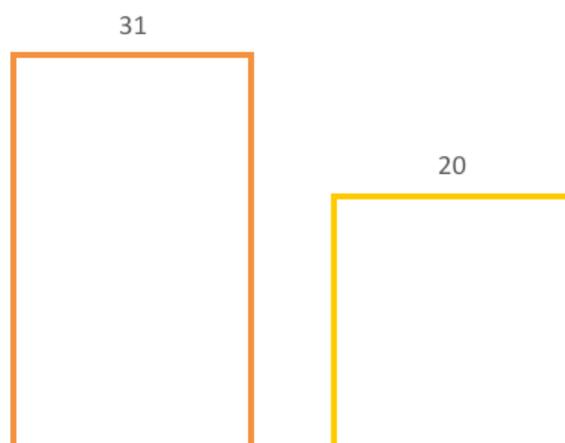
- Federación Valdoco
- FERMAD
- Fundación ADRA
- Fundación ADSIS
- Fundación ALTIUS MANO AMIGA
- Fundación ANAR
- Fundación Balía por la Infancia
- Fundación Cruz Blanca
- Fundación Desarrollo y Asistencia
- Fundación Esperanza y Alegría
- Fundación FAD
- Fundación La Merced Migraciones
- Fundación Manantial
- Fundación Menudos Corazones
- FUNDACION PADRE GARRALDA - HORIZONTES ABIERTOS
- Fundación RAIS
- Fundación Senara
- Fundación Tomillo
- Fundación Yehudi Menuhin España
- Grupo Scout Pléyades 569
- LA RUECA Asociación
- Médicos del Mundo
- Movimiento por la Paz-MPDL
- ONCE. Delegación Territorial Madrid
- PROYECTO HOMBRE. Centro Español de Solidaridad.
- PSF. Fundación Psicología sin Fronteras y Asociación Psicólogos sin Fronteras
- Puente de Esperanza
- Puente de Esperanza Madrid
- SAVE THE CHILDREN
- Solidarios para el Desarrollo
- YMCA Madrid

De los cuestionarios totales recibidos, se hizo una organización y depuración de los resultados para realizar el informe a partir de 51 cuestionarios.

Poco más de la mitad de los cuestionarios fue completado por los y las responsables de voluntariado de las entidades. Pero 20 respuestas vinieron de otras figuras de responsabilidad: responsable de redes sociales, responsable de sede, directora de programas, coordinadora técnica o técnica de proyecto, presidente, subcoordinadora y tesorera, director de participación, etc.

Gráfica 2. Cargo que ocupas

■ Responsable de voluntariado ■ Otro, ¿cuál?



La valoración posterior realizada tras analizar el número y la calidad de las respuestas es que, aunque se ha intentado poner en marcha un proceso cómodo y flexible para asegurar la máxima participación de todas las EAV, ha tenido un desarrollo desigual. Esto es inevitable en tanto que es un proceso abierto y de libre realización, ya que las EAV se enfrentan a otras prioridades, agendas, disponibilidades, etc.

Cuestionario a personas voluntarias

La tasa de respuesta ha sido también alta, ya que teniendo en cuenta las dificultades para involucrar a personas voluntarias en estudios externos a la organización (así como otros factores muy similares a los de los responsables), se ha obtenido un buen número de respuestas

EAV	Nº cuestionarios
CRUZ ROJA ESPAÑOLA-Comunidad de Madrid	1
Fundación ADSIS	2
ASF-E: Arquitectura Sin Fronteras España. Demarcación Territorial de Madrid	8
Fundación ALDABA	1
Fundación Manantial	9
Fundación SENARA	3

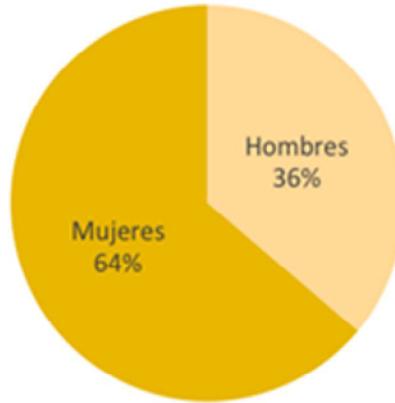
FYME	1
CEAR, Comisión Española de Ayuda al Refugiado	1
Fundación ALTIUS MANO AMIGA	1
Coordinadora Infantil y Juvenil de Tiempo Libre de Vallecas	1
Cooperación Social	1
Asociación KRECER (Vallecas)	11
RAIS Fundación	5
Asociación Marillac	1
Fundación ONCE	4
CEPI Arganzuela	2
Asociación Puente de Esperanza Madrid	5
Delegación Territorial Once Madrid	1
Asociación La Rueca	3
Manantial, Afrikable	1
Alianza por la Solidaridad	3
Federación de Centros Juveniles Valdoco	3
Cooperación Internacional ONG	3
Fundación para la Asistencia del Discapacitado Intelectual - FAD	5
Movimiento Por La Paz (MPDL)	1
PROYECTO HOMBRE. Centro Español de Solidaridad	1
Aldeas Infantiles SOS	4
Solidarios para el Desarrollo	1
Fundación Esperanza y Alegría	2
FERMAD (Plataforma Madrileña de Entidades Para la Asistencia a la Persona Adicta y su Familia)	7
Fundación IUVE	5
ASDE Exploradores de Madrid	3
Asociación Internacional del Teléfono de la Esperanza	4
TOTAL RESPUESTAS	104

Han sido un total de 139 cuestionario recibidos (115 completos y 24 parciales), por parte de personas de las distintas entidades.

El perfil del voluntariado participante ha sido el siguiente:

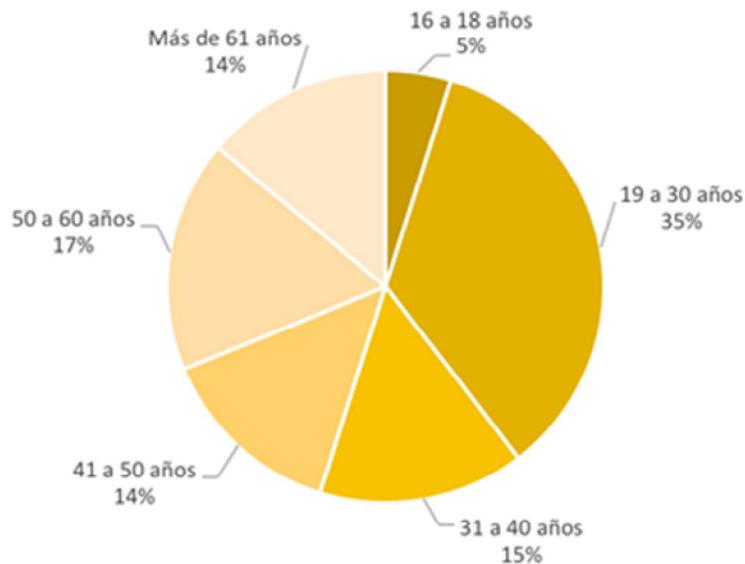
- Mayoritariamente **mujeres**, reflejando que la feminización del voluntariado.

Gráfica 3. **Género**



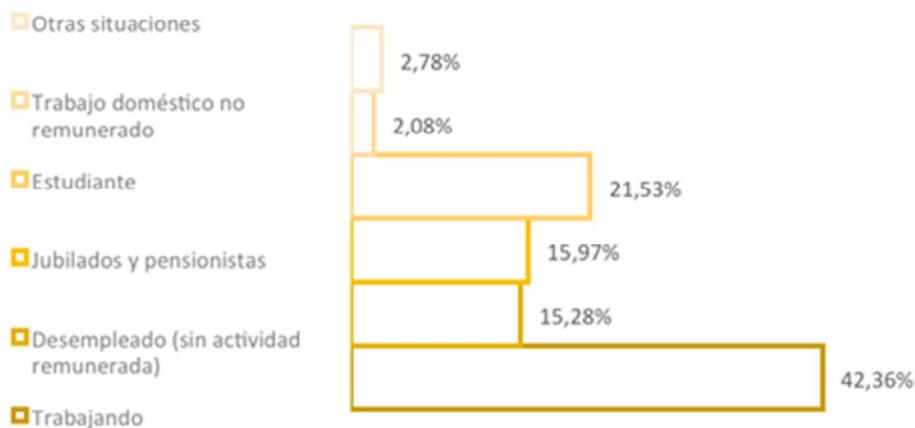
- Con edades comprendidas entre los **19 y 30 años**, (35%), repartiéndose de manera proporcional entre los siguientes tramos de edad e identificándose un pequeño porcentaje de personas mejores de 18 años que realizan voluntariado.

Gráfica 4. **Edad**



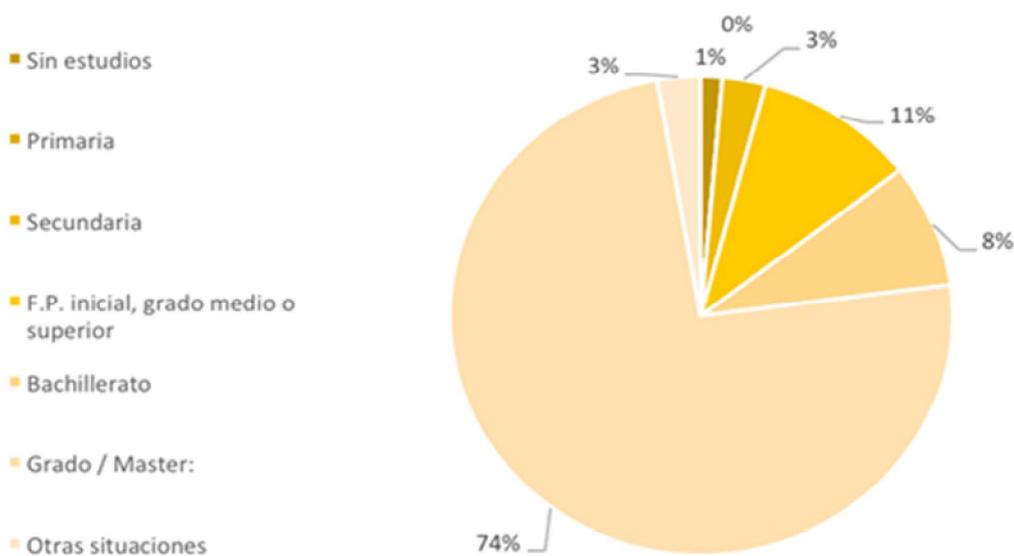
- Donde casi la mitad **trabajan (42.36%)**, siguiéndole la ocupación de **estudiantes (21.53%)**, desempleados (15.28%) y jubilados o pensionistas (15.97%).

Gráfica 5. Ocupación



- Y donde predomina un **nivel formativo de master o grado (74%)**, FP inicial, medio o superior (11%), Bachillerato (8%), Secundaria (3%), Otras situaciones (3%), Sin estudios (1%) y Primaria (0%).

Gráfica 6. Nivel formativo



3. RESULTADOS: PERFIL DE LAS EAV

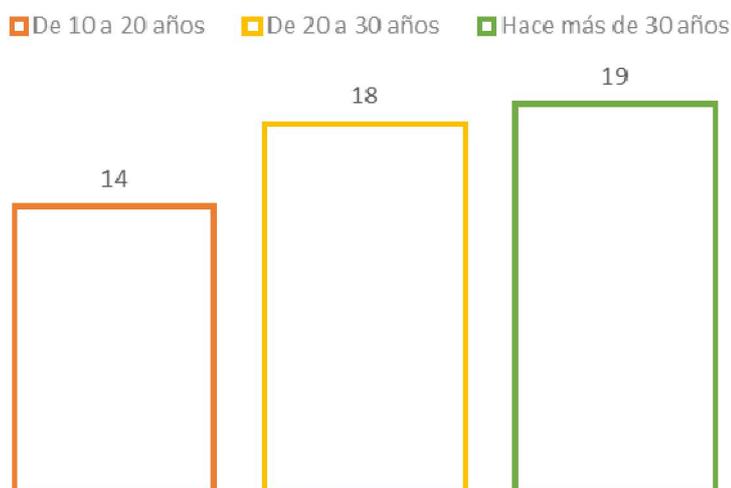
PERFIL DE LAS ENTIDADES DE ACCIÓN VOLUNTARIA (EAV)

3.1 Año de constitución de la entidad

FEVOCAM es una plataforma de voluntariado que acoge un alto número de entidades del tejido asociativo con una larga trayectoria en el desarrollo de sus actividades. Al menos 19 entidades se constituyeron hace más de 30 años y otras 18 EAV a partir de finales de los años 80 o principios de los años 90, década de mayor proliferación y reconocimiento social del voluntariado y de las EAV en España (primeras legislaciones autonómicas y planes estatales en materia de voluntariado).

Simultáneamente, encontramos que en los últimos 20 años se han constituido 14 de las EAV miembro de FEVOCAM. Esto indica el enorme dinamismo del sector y de la sociedad civil, que sigue generando nuevas formas de organización ciudadana ante situaciones de pobreza, exclusión, etc.

Gráfica 7. Año de constitución

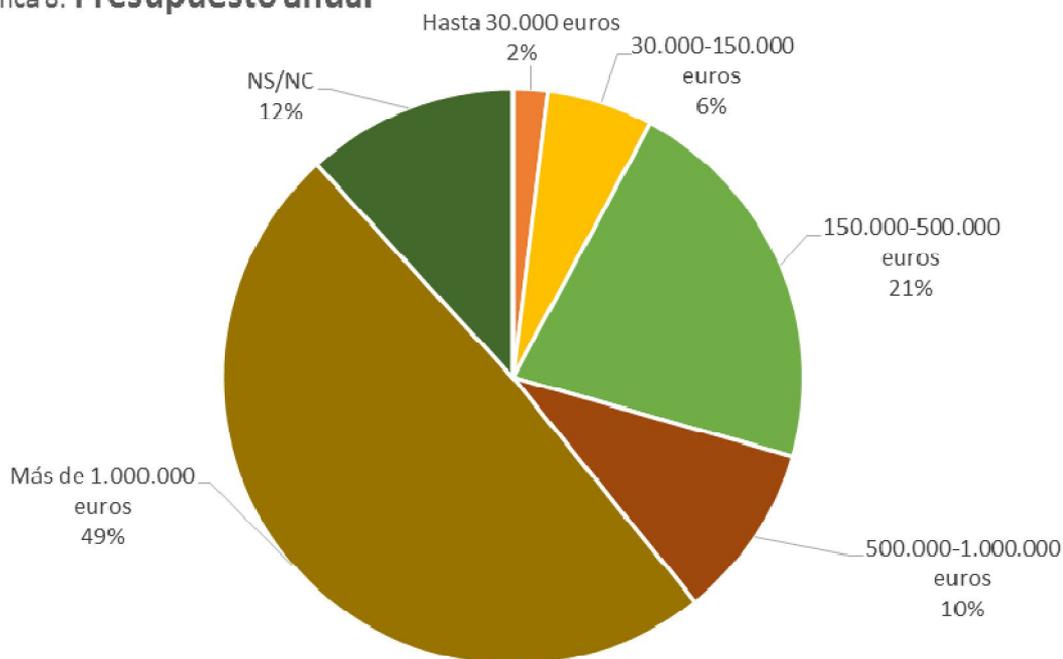


3.2 Presupuesto anual

En FEVOCAM, el **49% de las EAV consultadas manejan un presupuesto anual de más de 1.000.000 euros**, un 10% manejan entre 500.000-1.000.000 euros y un 21% manejan entre 150.00 y 500.000 euros. Este resultado es comprensible si tenemos en cuenta que casi la mitad de las EAV tienen un ámbito nacional y una media de 20 años de trayectoria así como de 2 a 3

ámbitos o colectivos de actuación. Resulta destacable que el 12% de las EAV encuestadas no conocieran este dato.

Gráfica 8: Presupuesto anual

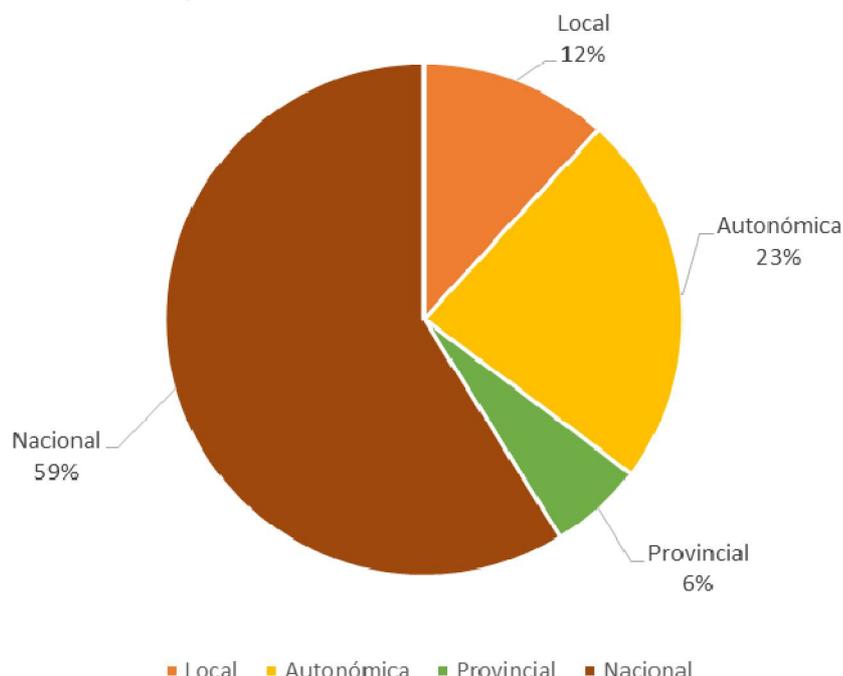


3.3 Implantación territorial

El **59%** de las entidades miembro que han respondido desarrollan su actividad en el **ámbito nacional**, contando con delegaciones en diferentes provincias. Existe cierta relación entre año de constitución de la EAV y ámbito de actuación, de tal modo que las EAV más antiguas tienden a tener una mayor consolidación en diferentes provincias o comunidades autónomas.

El **23%** de las EAV encuestadas interviene en todo el **ámbito autonómico**, incluyendo varias provincias, mientras que el **6%** no trasciende de una **provincia** y el **12%** tiene el **ámbito local** (ya sea barrio o municipio) a la hora de poner en marcha su actividad.

Gráfica 9. **Implantación territorial**



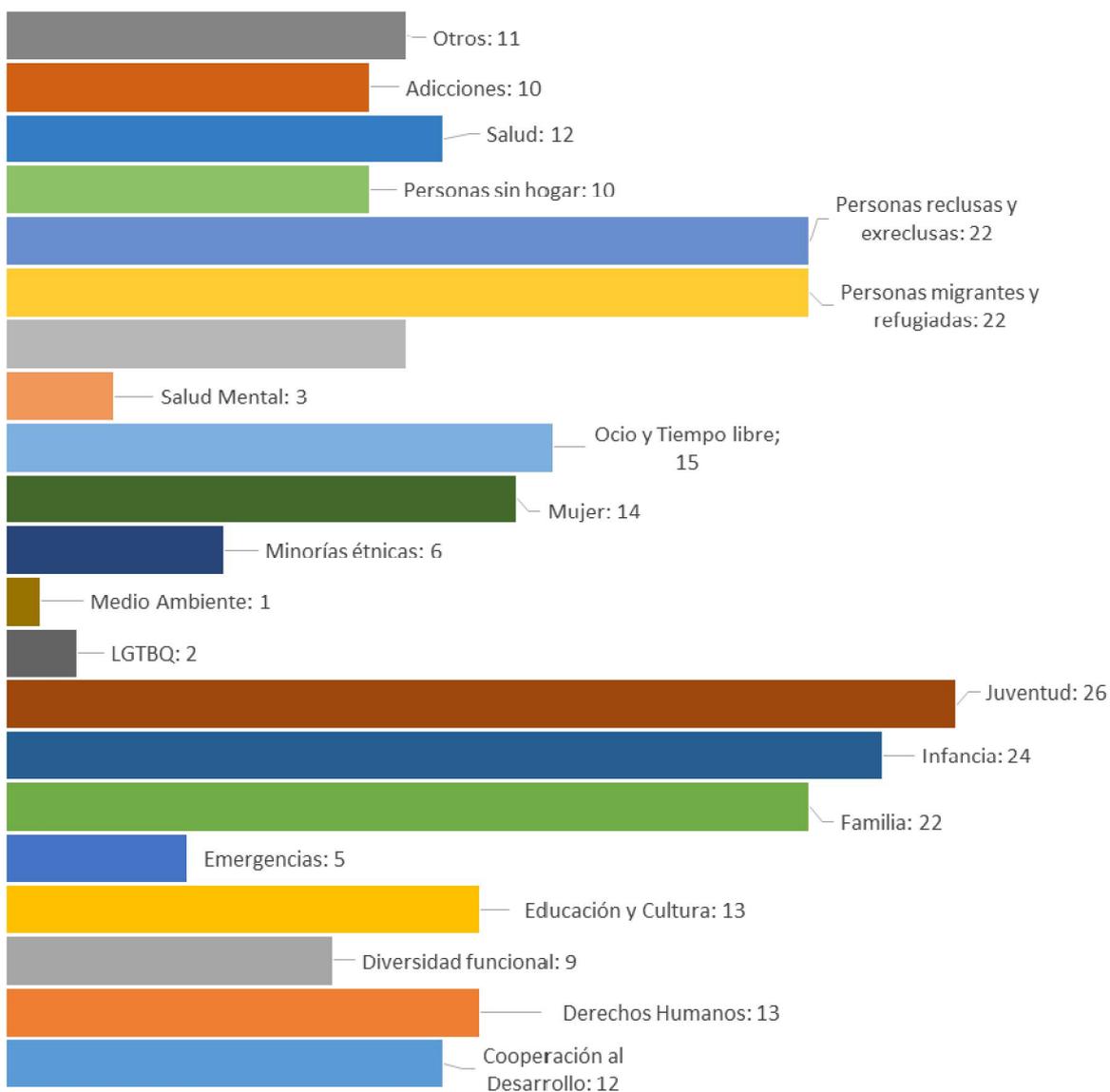
3.4 Ámbitos de actuación de los 3 últimos años

Como puede verse en el siguiente gráfico, los principales ámbitos de actuación de las entidades encuestadas (en los tres últimos años 2014-2016), han sido **Juventud (26 EAV), Infancia (24), familia, personas migrantes y personas reclusas y ex reclusas (22 EAV en estos 3 últimos ámbitos).**

Ocio y Tiempo Libre (15), Mujer (14), Educación y Cultura (13), Derechos Humanos (12) y Cooperación al Desarrollo (12) son cinco de los ámbitos que también tienen bastante presencia entre las EAV miembro de FEVOCAM.

Con menor presencia encontramos aquellos proyectos o acciones destinadas a Medio ambiente (1), colectivo LGTBQ (2), Salud Mental (3)

Gráfica 10: **Ámbitos de actuación**



En los cuestionarios, se daba la oportunidad a las EAV de especificar otros ámbitos diferentes a los mencionados, algunos de ellos, con especial presencia en las EAV: Inserción sociolaboral y exclusión social (4) y Trata de personas con fines de explotación sexual así como prostitución (3).

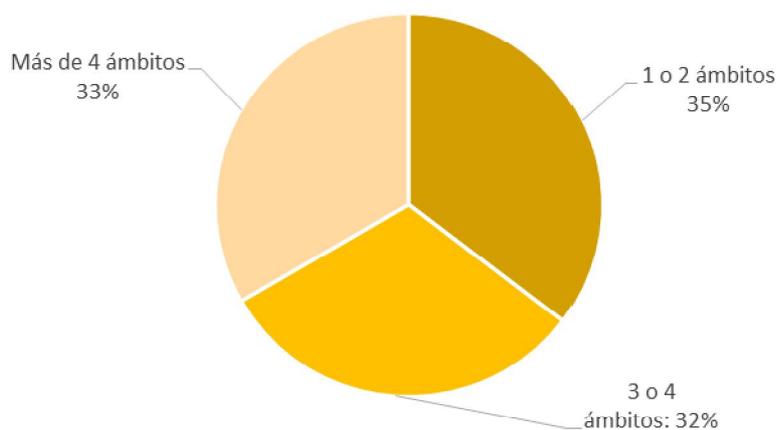
Gráfica 10.1.: **Otros ámbitos:**



Teniendo en cuenta las gráficas anteriores, podemos afirmar que **FEVOCAM es una plataforma en la que prima los proyectos de voluntariado social**. Sus entidades son un buen reflejo de la riqueza de la acción social en la Comunidad de Madrid. Además hay una amplísima cobertura de personas y colectivos a los que las entidades destinan su acción.

Si tenemos en cuenta otras variables, podemos comprobar que **a menor tamaño de la entidad mayor es el grado de especialización de la misma**, dedicando su misión y visión a 1 o 2 ámbitos específicos y relacionados entre sí. Dentro de FEVOCAM encontramos, teniendo en cuenta la antigüedad y tamaño de muchas EAV, que al menos el 33% de las mismas se dediquen a **más de tres ámbitos o destinatarios**.

Gráfica 10.2: **Número de ámbitos por EAV**



3.5 Número de personas voluntarias y remuneradas

FEVOCAM como plataforma cuyo objetivo es promover y defender el voluntariado, considera, junto a sus EAV miembro, que el voluntariado es un canal accesible para la participación de la ciudadanía y para la interlocución ante otros actores sociales.

Si tenemos en cuenta la composición de las EAV, podemos afirmar que las personas voluntarias son un eje fundamental para el desarrollo de la misión y visión de las mismas, **representando el 87% del capital humano, frente al 13% de las personas remuneradas.**

Gráfica 11: Nº personas voluntarias y remuneradas



4. RESULTADOS: PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

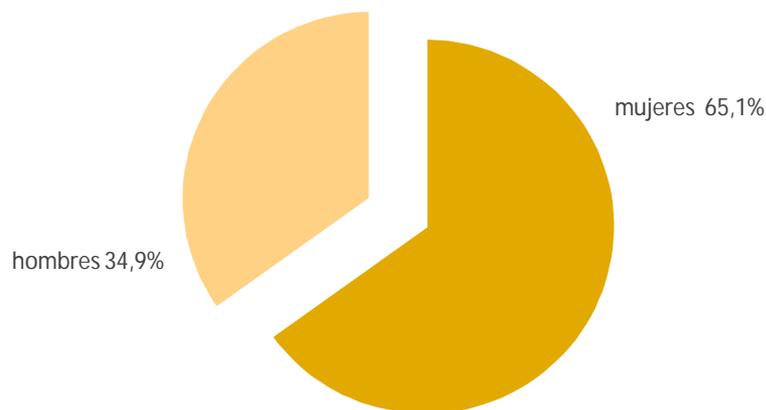
4.1 Género del voluntariado

Tal y como señalan diferentes estudios e informes, sigue vigente la feminización del movimiento voluntario. El porqué de esta situación, de la cual es representativo el voluntariado de FEVOCAM, lo encontramos en que los cuidados han estado asignados tradicionalmente a las mujeres. Y aunque es cierto que el perfil (estudios superiores, edades más jóvenes) y las motivaciones de partida han cambiado (coger experiencia, tomar contacto con la realidad, etc.), el porcentaje de mujeres que realizan voluntariado es mayor al de hombres.

De esta manera, del total de personas voluntarias (35.343 personas) que componen las EAV miembro de FEVOCAM y que han participado en la encuesta, el 65,1% son mujeres y el 34,9% son hombres.

Nº total personas voluntarias: 35.343

gráfica 12: **Género**



4.2 Voluntariado y Diversidad Funcional

En los últimos años son muchas las asociaciones y colectivos que intentan romper con los estereotipos asociados a las personas con diversidad funcional, ampliando la mirada sobre las

capacidades, las competencias consideradas normales y favoreciendo la participación de personas tradicionalmente excluidas de los espacios de participación ciudadana.

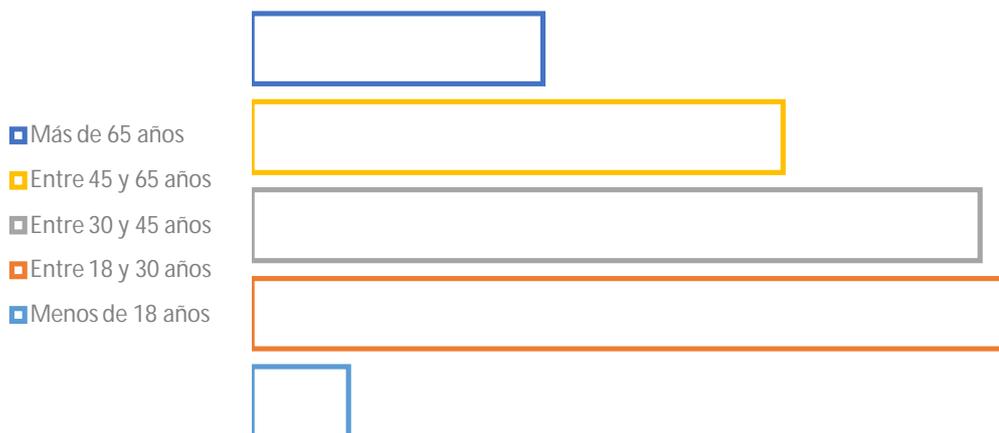
En el cuestionario, preguntamos a las EAV cuántas personas con diversidad funcional eran voluntarias. Tan solo 25 EAV respondieron a esta pregunta (la mayor parte la dejó sin rellenar y solo 3 EAV explicitaron que no registraban o conocían ese dato), identificándose **412 personas con diversidad funcional voluntarias** de entidades miembro de FEVOCAM. No se preguntó por el tipo de diversidad.

4.3 Edad del voluntariado

El análisis de los datos de la gráfica 13 nos muestra que el voluntariado de FEVOCAM se caracteriza por ser un **voluntariado joven** (31,5% tienen entre 18 y 30 años, seguido por un 30,3% entre 30 y 45 años), siendo menor el porcentaje de personas mayores de 45 años que realizan esta actividad.

También encontramos EAV que promocionan el voluntariado entre menores de 18 años, representando unos 4% del total del voluntariado miembro de las EAV consultadas.

Gráfica 13: **Tramos de edad del voluntariado**

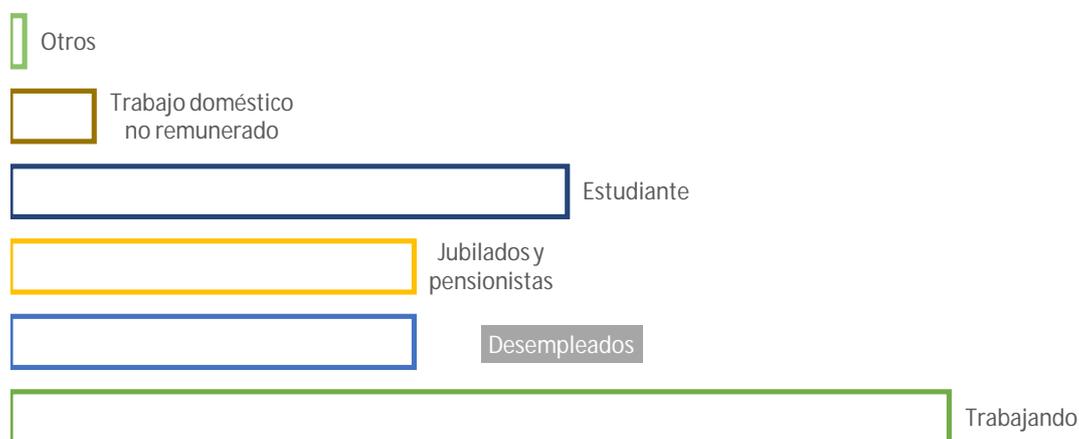


Si ponemos en relación estos resultados con los de los cuestionarios de las personas voluntarias, encontramos que la distribución por sexo y grupo de edad muestra que predominan las mujeres que tienen entre 19 y 30 años (36 mujeres), seguidos por los hombres de más de 50 años (19 respuestas frente a 14 de hombres de entre 18 y 30 años). Señalar que en el grupo de hombres hay tres cuestionarios de voluntarios de entre 16 y 18 años.

Aun habiendo diferencias en las respuestas que señalan un perfil de voluntariado de mujeres jóvenes y hombres más mayores, en general, el voluntariado se concentra en el período de vida que va entre los 18 y los 45 años.

4.4 Ocupación del voluntariado

Gráfica 14: **Ocupación personas voluntarias**



Tal y como muestra la gráfica 14, **casi la mitad de las personas voluntarias están trabajando (39,1%)**, cifra muy similar a la que arroja el cuestionario a voluntariado (42,36%). Es destacable también la cifra de **estudiantes (23,2%** en gráfica 14 y 21,53% en cuestionario a personas voluntarias). Si tenemos en cuenta los datos de edad, vemos que coincide con los tramos de edad predominantes.

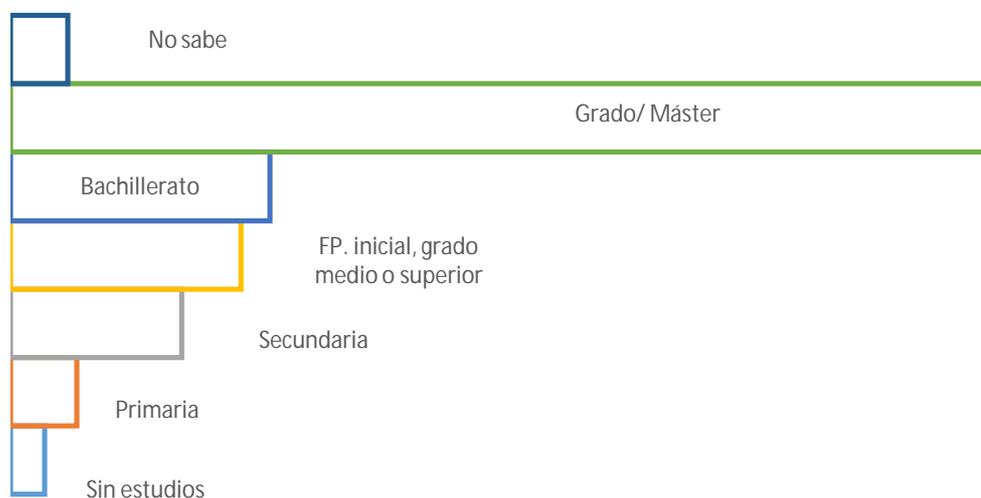
Las cifras de personas jubiladas o pensionistas (16,8%) y desempleadas (16,8%) son también significativas en relación al resto de ocupaciones, ya que juntas arrojan una cifra (33,6%) muy cercana a la de voluntarios que trabajan. Esto nos indica que el voluntariado puede ser una forma de ocupar el tiempo libre ante la falta de trabajo, la posibilidad de conseguir experiencia o ampliar conocimientos además de una acción solidaria permanente entre el conjunto de actividades semanales de la persona.

Hemos querido destacar el trabajo doméstico no remunerado como una ocupación o posición laboral de las personas por el siguiente motivo: al ser el voluntariado una actividad feminizada, es importante visibilizar labores productivas no reconocidas en el mercado laboral y que tradicionalmente realizan las mujeres (en el ámbito de lo reproductivo: crianza, cuidado de personas dependientes, empleadas del hogar, etc.) Tanto en el cuestionario de responsables

de voluntariado como en el de personas voluntarias, los resultados son muy similares (3.5% y 2.08% respectivamente).

4.5 Nivel de estudios

Gráfica 15: **Nivel de estudios voluntariado**



Poco más de la mitad de las personas voluntarias tienen una formación académica de Grado o Máster (54.5% en cuestionario a responsables y 74.31% en cuestionario a personas voluntarias), seguida de las personas con una formación de Bachillerato o FP (ambas suman 27,2%, con porcentajes similares en ambos cuestionarios).

Si ponemos en relación estos resultados con los de los cuestionarios de las personas voluntarias, encontramos que la distribución por sexo y grupo de edad muestra que **la formación de Grado o Máster predomina de manera proporcional entre hombres y mujeres,** así como el resto de niveles académicos.

Las personas de más de 50 años tienen mayoritariamente una formación de máster o grado (86% frente a Secundaria, FP y otras situaciones) y las mujeres que realizan trabajo doméstico tienen formación de máster o grado, bachillerato o secundaria.

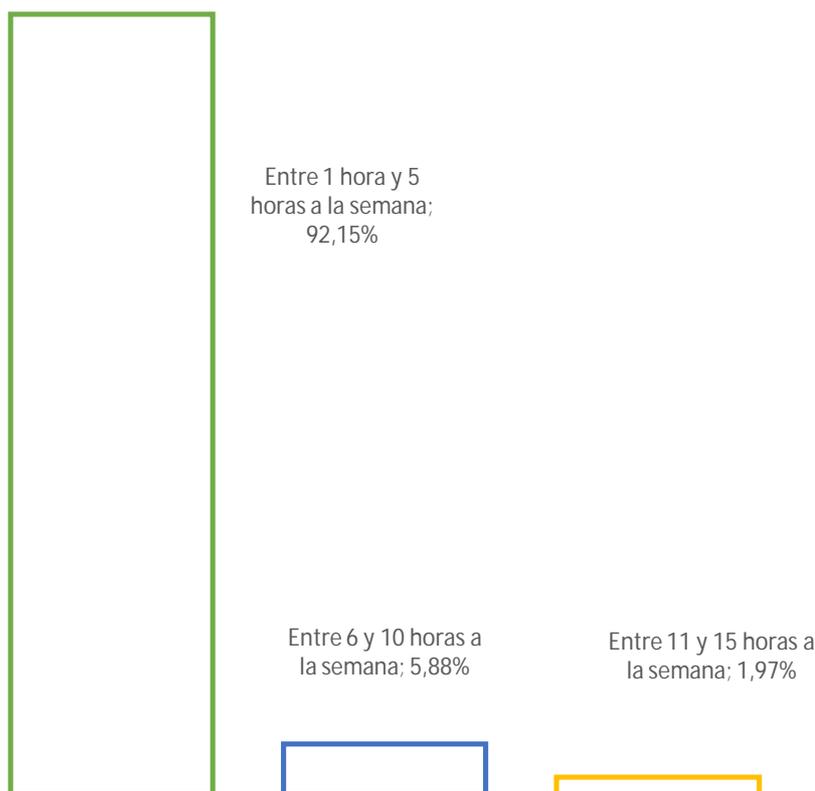
4.6 Horas de dedicación semanal

Prácticamente todas las personas voluntarias de las entidades miembro de FEVOCAM **dedican entre 1 y 5 horas a la semana a su voluntariado (92,15%)**, en diferentes turnos y días, según la disponibilidad de la personas y las necesidades del programa.

Aunque no se ha solicitado este dato en la encuesta, entendemos que dentro de este grupo se encuentran personas que realizan esporádicamente su apoyo o colaboración voluntaria (voluntarios puntuales registrados en la entidad) como el voluntariado más permanente de los programas y proyectos.

Y en menor porcentaje, encontramos personas que realizan un voluntariado semanal que implica más horas: 6 a 10 horas (5,88%) y entre 11 y 15 horas (1,97%)

Gráfica 16: **Horas dedicación semanal**



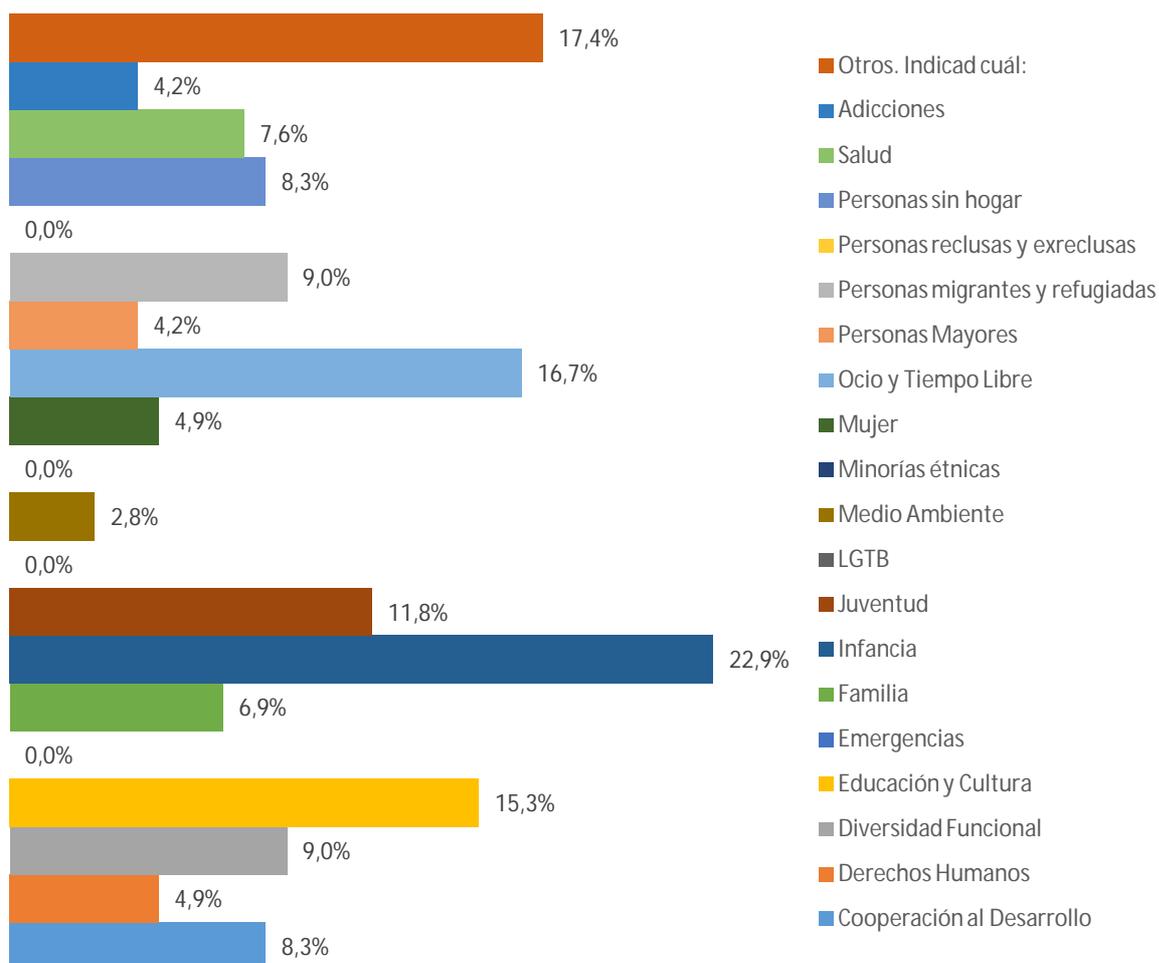
Aunque legislativamente no se haya regulado el número de horas que una persona puede hacer voluntariado en una entidad (ya que está sujeto a un acuerdo entre la EAV y la persona voluntaria), las diferentes leyes y códigos éticos establecen recomendaciones para asegurar el

cuidado y la sostenibilidad de las personas voluntarias: que no dificulte otras acciones de la vida personal o laboral, que no entre en conflicto con otros roles o cargos dentro de la entidad, que sustituyan un puesto de trabajo, o sean efecto de la supresión o reducción de servicios públicos...

4.7 ¿A qué dedican esas horas?

A las personas voluntarias se les preguntaba en su cuestionario sobre los ámbitos y tareas que realizan durante las horas semanales en la entidad.

Gráfica 17: ¿En qué ámbitos realizas el voluntariado en tu entidad?

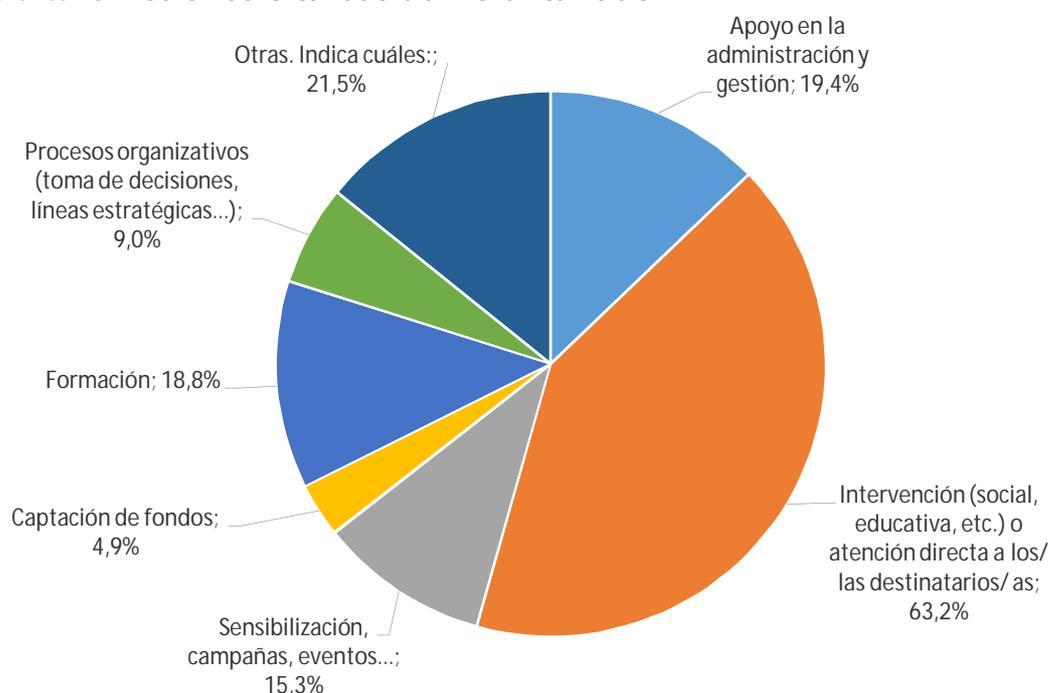


Con similares resultados a los apuntados por las entidades en sus cuestionarios, los ámbitos preferentes para la realización de la acción voluntaria, o los que tienen una mayor demanda de voluntariado es el de Infancia (22.9%), Ocio y Tiempo Libre (16.7%), Educación y Cultura (15.3%) y Juventud (11.8%).

No se han descrito "otros ámbitos" aunque recibe un porcentaje del 17%.

Dentro de los distintos ámbitos, las personas voluntarias realizan diferentes tareas que hemos intentando clasificar entre las siguientes:

Gráfica 18: **Acciones o tareas del voluntariado**

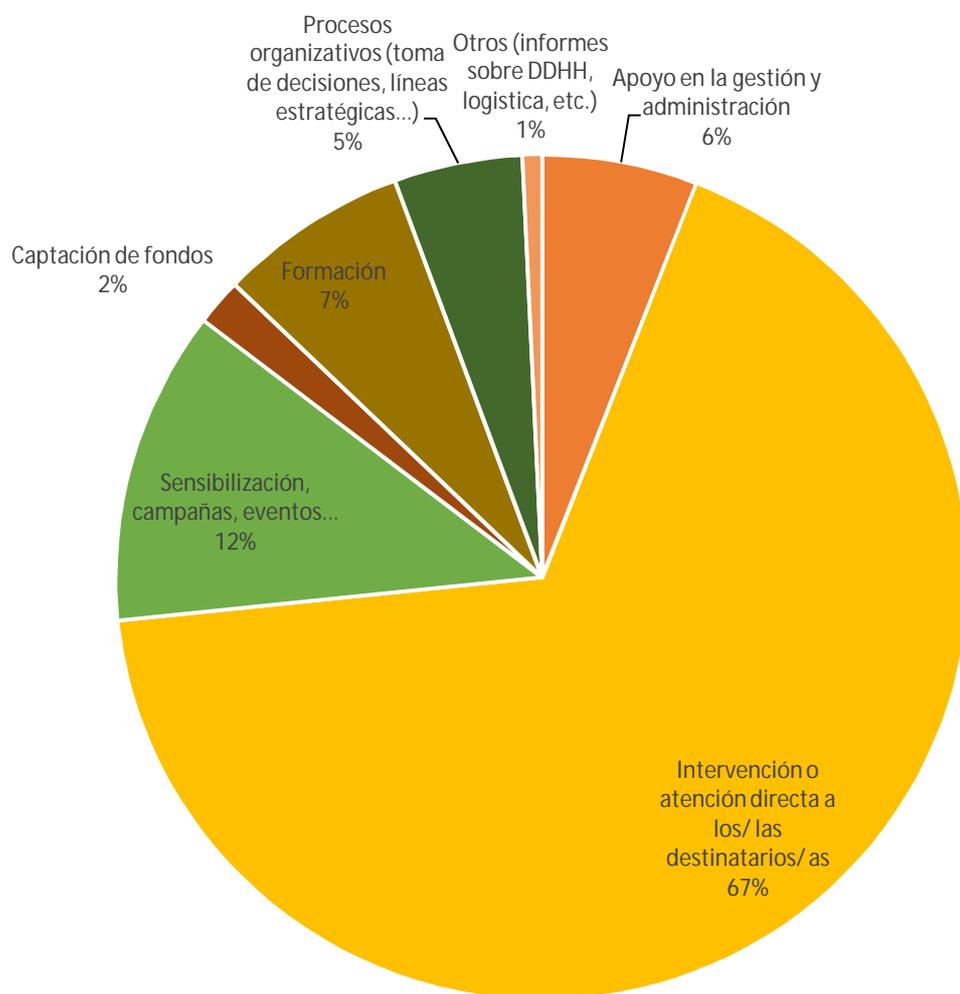


La gráfica anterior refleja muy bien el modelo de acción social del voluntariado de FEVOCAM, que apuesta por la participación y contacto directo con las situaciones de pobreza y exclusión social de cara a generar una toma de conciencia que promueva la sensibilización y la transformación personal y social.

De esta manera, el **63.2% de las personas voluntarias encuestadas realiza una "Intervención directa con los y las destinatarias de la acción"**, seguida con el "Apoyo en la administración y gestión de la EAV" (19.4%), la "Formación" (18.8%) y la "Sensibilización, realización de campañas y eventos, etc." (15.3%).

Las tareas en las que menos participan las personas voluntarias son en la "Captación de fondos" (4.9%) y en los "Procesos organizativos: toma de decisiones y líneas estratégicas" (9%)

Si para este ítem, tenemos en cuenta las respuestas del cuestionario para responsables de voluntariado, vemos que los datos son muy similares, cambiando los porcentajes al realizarse sobre el total de personas voluntarias que forman parte de las entidades que han respondido al cuestionario.



Gráfica 18.1 Tareas que realiza el voluntariado

5. RESULTADOS: MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO

MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO

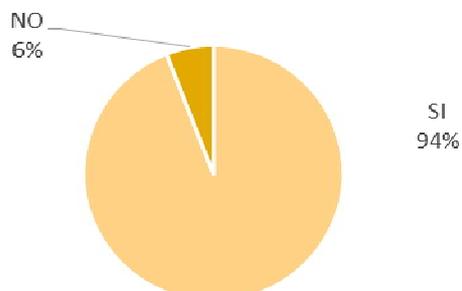
Desde FEVOCAM entendemos que el voluntariado es un proceso dinámico que responde a las necesidades de una realidad cambiante y que supone atender la relación que se establece entre la persona voluntaria y la EAV desde el primer contacto hasta la salida. Esta relación conlleva un **itinerario educativo** que implica a ambas y en donde, además de adquirirse y transmitirse conocimientos, aptitudes y actitudes, facilita el crecimiento personal y grupal y el cambio social. Teniendo en cuenta esto, entendemos este proceso como un itinerario orientado a fortalecer y cuidar aquellas motivaciones propias de la solidaridad y la participación. Ese itinerario tiene dos elementos clave: un **Plan de Voluntariado** y una **figura de Responsable de Voluntariado**.

5.1 ¿La entidad cuenta con una persona responsable de voluntariado?

La "Carta del Voluntariado" de FEVOCAM establece que las entidades de voluntariado tienen el compromiso de contar con una figura responsable del voluntariado que se encargue de coordinar e integrar el voluntariado en la entidad. Su objetivo es facilitar parte de los derechos de las personas voluntarias: asegurar su incorporación y participación de manera plena, accesible, en igualdad de condiciones, dar a conocer el equipo, la entidad, los objetivos del programa, hacer un seguimiento de la acción voluntaria, evaluar...Es decir, su papel es acompañar y velar para que el itinerario de la persona voluntaria responda a su singularidad, a sus necesidades y a sus propias capacidades. Es decir, **que crezca en su relación con las demás personas usuarias de la acción y compañeros/as, que adquiera conocimientos y desarrolle habilidades interpersonales basadas en la solidaridad, la participación plena, el altruismo, etc.**

Prácticamente todas las entidades de voluntariado cuentan con la figura de responsable o coordinador/a de voluntariado (94% de la EAV según el cuestionario a personas responsables y un 95.5% según el cuestionario a personas voluntarias). Lo que puede variar de una entidad a otra es el tiempo de dedicación, si es remunerado o voluntario, si su dedicación es exclusiva o lo comparte con otras tareas de responsabilidad en la EAV, etc.

Gráfica 19. **Responsable de voluntariado**

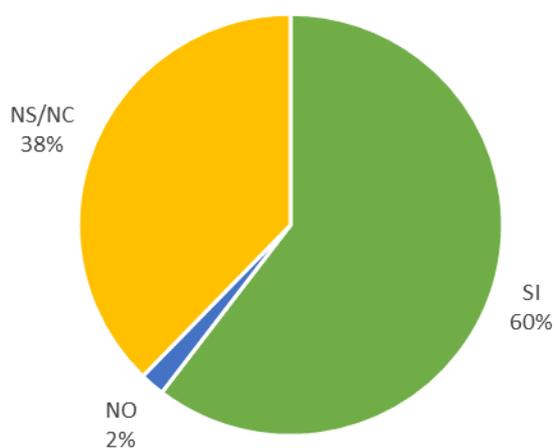


5.2 ¿La entidad cuenta con un Plan de Voluntariado?

El itinerario del voluntariado en las entidades es un proceso muy importante que debe estar definido, elaborado y adaptado tanto a la realidad de la EAV como a la realidad social sobre la que actúa. Ese itinerario ha de ser flexible y dinámico, e incorporar una serie de fases o etapas que faciliten la gestión del mismo.

De la gestión de este **itinerario o plan de voluntariado** se suele encargar la persona responsable de voluntariado en colaboración con otros miembros de la entidad. Su objetivo es facilitar la incorporación y participación del voluntariado, tanto en el equipo humano de la organización como en las acciones que se desarrollan, pero también facilitar que el voluntariado sea un período de reflexión, toma de conciencia de la realidad y cambio o desarrollo personal.

Gráfica 20. **Plan de Voluntariado**

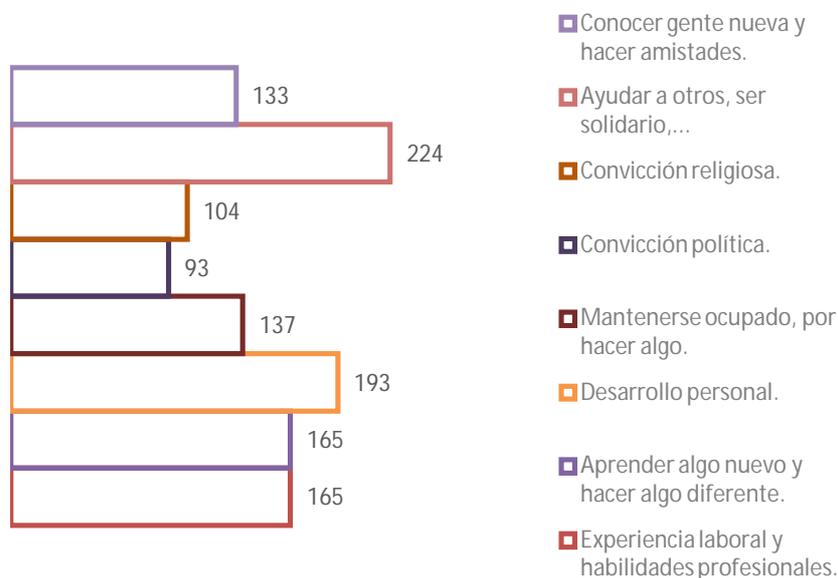


Más de la mitad de las entidades miembro de FEVOCAM cuentan con un plan de voluntariado sistematizado y conocido. **Es decir, la existencia de la figura de un responsable de voluntariado en el 94% de las EAV miembro ha de conllevar algún plan de trabajo de acompañamiento, pero no parece que este organizado en el 34% de las EAV en un documento marco consensuado y conocido por toda la entidad.**

5.3 Motivos principales a la hora de hacer un voluntariado

La motivación es un elemento fundamental y enormemente facilitador de la acción voluntaria. Por un lado, influye en el acceso de las personas voluntarias a la entidad y por tanto, en la selección de la entidad, del programa y las tareas, en el tiempo de dedicación y en los compromisos de partida que adquieren como voluntarios y voluntarias; y por otro, es un factor de continuidad y estabilidad en la acción voluntaria.

gráfica 21: **Motivos a la hora de iniciar un voluntariado**



Por ese motivo, desde FEVOCAM entendemos **la motivación como un elemento clave en el proceso de itinerario educativo del voluntariado**. Si la situación de partida siempre es plurimotivacional, esas **motivaciones pueden sufrir cambios o transformaciones a lo largo de todo el itinerario voluntario**, debido a las circunstancias vitales personales, el análisis de la realidad, el contacto con otras personas voluntarias, el tipo de participación dentro de la entidad, etc.

En la decisión de ser voluntario coexisten varias motivaciones, **autocentradas** (motivaciones que generan un beneficio o gratificación centradas en la propia persona) y **heterocentradas** (motivaciones con un carácter altruista o solidario, y que se desarrollan en lo social o comunitario), siendo ambas consideradas fundamentales para la sostenibilidad y poder transformador del voluntariado.

En la gráfica 21 podemos observar cómo en el voluntariado de FEVOCAM prima la motivación por **ayudar a otros, por ser solidario** (heterocentrada) junto al deseo de **aprender algo nuevo, hacer algo diferente, adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales**. (autocentradas). Motivaciones de partida muy relacionadas con el perfil de la persona voluntaria: persona en edad laboral con formación universitaria.

5.4 Motivaciones para la permanencia y la vinculación

Las motivaciones iniciales o de partida no son suficientes para asegurar la permanencia y la participación activa de las personas dentro del voluntariado. A lo largo de su itinerario como voluntarios y voluntarias es importante tener en cuenta otros factores o elementos que permitan a las personas permanecer el tiempo comprometido, pero sobre todo, vivir su acción como una experiencia de cambio y aprendizaje, que permita el crecimiento personal y grupal, así como el cambio social.

De cara a conocer cuáles son las razones que llevan a las personas voluntarias de las entidades miembro de FEVOCAM a vincularse y permanecer en el voluntariado, en el cuestionario a personas voluntarias se lanzó la pregunta abierta: ¿Qué es lo que más te motiva a la hora de hacer tu voluntariado?

Fueron **130 las respuestas recibidas**, las cuales podemos organizar en torno a las siguientes categorías:

Motivos solidarios, vinculados con la posibilidad de participar socialmente, **contribuir al desarrollo social o la mejora de las condiciones de vida** de otras personas bien sea a través de aprendizaje mutuo, intervención o dinamización social o ayuda asistencial.

“La solidaridad con los demás”.

“Ayudar a desarrollar el potencial de los niños y jóvenes que tenemos asignados, tratando de comprender sus peculiaridades, carencias y/o limitaciones que por diversos motivos tienen”.

“Mi trabajo como voluntaria me llena de satisfacción, y me da la posibilidad de conocer experiencias que aunque duras, son muy enriquecedoras”.

“Poder ayudar y dar todo lo mejor de mí”.

“La acogida y escucha a las personas vulnerables y la formación que pueden adquirir”

“Los usuarios, verles disfrutar”

“El poder estar al lado de los que sufren”.
“Poder ayudar a alguien es lo más gratificante para mí. Me siento muy identificada con la problemática que se trata, ya que la conozco muy bien”.
“El hecho de dar lo mejor a los demás”.

Dentro de esta categoría es interesante resaltar aquellos motivos que expresan la **experiencia de aprendizaje y desarrollo personal** que para las personas supone hacer voluntariado.

“Sentir que estoy haciendo cosas que benefician a más gente. Ver los resultados de mi trabajo y que los destinatarios agradezcan el impacto”.
“Sensibilizar sobre los problemas que afectan al presente y futuro de nuestra sociedad”.
“El estar al lado de los que sufren”.
“El poder denunciar situaciones injustas”.
“Ayudar a personas que lo necesitan, motivar a gente que necesita apoyo dentro de los ámbitos del voluntariado que desarrollo, sensibilizar sobre las situaciones de desamparo de los más necesitados”.

Motivos vinculados con la organización y el trabajo en colectivo. A algunas personas voluntarias los motivos que les animan a iniciar y continuar en su voluntariado, están relacionados con el trabajo dentro de una entidad y un programa concreto.

“Me gusta cómo se trabaja en mi entidad, y el trabajo que se hace con los menores”.
“Que comparto y me gusta la metodología que se utiliza en la entidad, y además el cariño y afecto que obtienes de los que forman parte”.
“Confianza depositada en el voluntariado”.
“El sentido que para mí tiene la misión de mi entidad y la forma que tiene de realizarla”.
“Tener la certeza de saber dónde va a ir mi ayuda”.
“Es un proyecto en el que creo y con el que me identifico plenamente y la satisfacción personal”.

Además señalan el **valor de trabajar en equipo y los beneficios personales y sociales que tiene la acción colectiva** y en red.

“El buen ambiente en los grupos de trabajo de la organización. La confianza que deposita la asociación en ti. Ver resultados (tras el esfuerzo invertido) en un corto periodo de tiempo. Tener la posibilidad de aprender y adquirir experiencia profesional en este campo”.
“La autogestión”.
“El compromiso e ilusión de mis compañeros y compañeras con los proyectos que se desarrollan en mi entidad”.
“Formar parte de un equipo eficiente en la defensa de los derechos humanos”.

“Tiene un ambiente muy bueno y aprendo mucho. Todo lo que hago y con quien trabajo me motiva”.

“La consecución de objetivos junto al resto de voluntarios”.

“Ayudar y desarrollarme personalmente colaborando con los demás”.

“El trato de las personas que coordinan desde la entidad y el saber que puedes ayudar a otras personas”.

“Liderazgo, trabajo en equipo y la causa social”.

“La continua necesidad de reciclaje, así como la auto exigencia para superarte. También me motiva que nunca llegas a la monotonía. Cada caso es diferente, así como cada persona. Me motiva también poder dar respuestas, ayudas a una persona que al principio de la llamada se muestra perdida. Resulta muy lo positivo cuando te agradecen tu labor”.

“Buen ambiente y cercanía de los técnicos y voluntarios, profesionalidad, amor y compromiso por lo que hacen, trato humano”.

Motivos vinculados con los destinatarios de la acción. Algunas personas voluntarias señalan que es en las personas a las que dirigen su acción donde encuentran la motivación para continuar en su voluntariado: por el modelo de relación que se establece, porque les abre a una realidad nueva que les ayuda a tomar conciencia de la desigualdad social, por los resultados de la relación de ayuda,...

“Lo que se involucran los usuarios y el agradecimiento a te demuestran”.

“Conocer a gente que, aunque se encuentren en una situación peor, te dan todo lo que tienen. Lo pasamos genial”.

“La relación con usuarias / usuarios”.

“La relación que creo con ellas es maravillosa”.

“Pensar que en algún momento alguien pueda sentir que no está solo, que hay personas dispuestas a escucharlas”.

“Que hay algunas personas estupendas que valoran mi trabajo y a mi persona”.

“El agradecimiento de los alumnos y sentir que mi carrera es apreciada”.

“Poder ofrecer mi tiempo y ayuda a las personas que lo necesitan y ver que se sienten mejor cuando tratamos con ellos”.

“El trato con los usuarios”.

“El trato directo y afable tanto con las personas a las que atendemos como con las responsables”.

“Las personas con las que comparto las actividades, tanto usuarios como voluntarios”.

“La utilidad de lo que hago la cercanía a la gente, el agradecimiento y crecimiento de estos”.

“Pensar que el trabajo que estás haciendo repercute directamente en la mejora de la vida de otras personas”.

A modo de conclusión, señalar que la mayor parte de los motivos expresados por el voluntariado están relacionados con la experiencia de la acción voluntaria, es decir, que el voluntariado de las EAV de FEVOCAM suponen para las personas que participan una experiencia de aprendizaje y cambio personal que contribuye a:

1. El sostenimiento de las mismas dentro de las organizaciones.
2. La eficacia en el trabajo en equipo.
3. El aprendizaje de habilidades y actitudes para la participación social.
4. La toma de conciencia sobre la realidad social y sus desigualdades.
5. La movilización y la acción solidaria.

Es importante recordar la necesidad de **sensibilizar o motivar a toda la entidad de la importancia del voluntariado** y su adecuado cuidado, acompañamiento, formación, etc. Aunque dentro de la organización exista la figura del responsable de voluntariado, no podrá asegurar esta tarea de atención y acompañamiento sin la colaboración del resto de la organización. Es una tarea colectiva que debe integrarse en la cultura de la organización, con ayuda de un plan de voluntariado consensuado y enmarcado dentro de la misión de la entidad y trabajado de manera compartida personas contratadas y voluntarias.

La ausencia de esta acción integrada y compartida por toda la EAV puede conllevar, no solo la salida de la persona de la entidad, sino también a que el voluntariado no sea vivido como una experiencia de cambio y aprendizaje.

5.5 Factores que incrementan la motivación del voluntariado

Teniendo en cuenta lo anterior, preguntamos a las personas responsables de voluntariado sobre cuáles creían que eran los factores que más incrementan la motivación del voluntariado. Las respuestas recogidas hacen referencia a 2 ejes clave: **asegurar la puesta en marcha del plan de voluntariado y facilitar la participación del voluntariado**.



Asegurar la puesta en marcha de un plan de voluntariado:

“Integrar a la persona voluntaria dentro de la organización y facilitar espacios de comunicación, conocimiento, relación, etc.”.

- “Conocer y trabajar con otros voluntariados”.*
- “Participar en diferentes proyectos de la EAV”.*
- “Sentirse integrado en los equipos de trabajo y con otros voluntarios”.*
- “Sentirse identificado con la misión y fines de la entidad, sentirse parte de la organización.
Sentirse parte de los procesos internos de la organización”.*
- “Ver que el resultado de la colaboración o el voluntariado sirven para algo. Ayudar a identificar los logros de la acción voluntaria”.*
- “La transmisión de experiencia y conocimiento de la actividad se realiza por parte de voluntarios veteranos y de los responsables de la entidad”.*

Facilitar la participación del voluntariado en la entidad:

- “Que tengan capacidad de toma de decisiones y de autonomía a la hora de realizar su acción voluntaria”.*
- “Que haya espacios de participación para la toma de decisiones de aspectos que les afectan”.*
- “Autonomía personal y protagonismo”.*
- “Formación y acompañamiento a través de la figura de responsable, pero también de otras figuras (asociados, remunerados, etc.) que formen parte de la entidad”.*
- “Buen ambiente o clima grupal, organizacional, etc”.*
- “Relación, interacción y comunicación entre todos los equipos. Generar espacios de comunicación entre el equipo de voluntarios/as y el equipo técnico (dudas, modificaciones, propuestas, etc.)”.*
- “Formación orientada a mejorar la intervención y dar respuesta a las distintas demandas”..*

5.6 Dificultades en el voluntariado

Dentro del proceso de acompañamiento y gestión del voluntariado, es importante tener en cuenta cuáles son las principales dificultades que puede encontrarse una persona para el ejercicio de su acción voluntaria, de cara a identificarlas, sistematizarlas y planificar acciones de afrontamiento.

Estas dificultades o barreras determinarán, por tanto, el modelo de acompañamiento y la formación del voluntariado, ya que si no son superadas, influirán negativamente sobre la satisfacción y motivación del voluntariado.

Preguntamos de manera abierta a responsables de voluntariado y personas voluntarias, cuáles creían que podían ser las principales dificultades con las que se encuentra el voluntariado para el ejercicio de su actividad. Las respuestas, similares, podrían organizarse en torno a tres categorías

- **Falta de tiempo:** dificultades para conciliar, solapamiento de actividades, etc.
 - **Escasos recursos:** materiales, humanos, económicos y de formación.
-

- **Intervenciones complejas** como consecuencia de problemáticas muy estructurales.

Cuestionario a EAV

Formación:

- No contar con la formación necesaria.
- La formación de los voluntarios es menor que la de los profesionales.

Carácter de la intervención y acción:

- La intervención social está muy especializada y profesionalizada, con lo que la labor del voluntario puede convertirse en un añadido y no integrarse por completo en el equipo.
- Excesiva especialización y profesionalización: las personas destinatarias tienen problemáticas complejas y multidimensionales, por lo que requiere abordajes desde diversos ámbitos para los cuales, muchas veces, las capacidades y habilidades de las personas voluntarias y remuneradas no son suficientes.

Tiempo o disponibilidad:

- Falta de flexibilidad por parte de la entidad.
- Dificultad para conciliar el horario laboral con el de voluntariado, así como con la familia, los estudios

Gestión del voluntariado y relación con la entidad:

- Falta de recursos de las personas que gestionan el voluntariado. A veces la falta de seguimiento o acompañamiento desde los profesionales por incompatibilidad horario o por el trabajo de los primeros, sobre todo en la fase de acogida y orientación
- Dificultades en las relaciones personales con las personas que componen la entidad
- Falta de comunicación y sensibilización.
- Escasos recursos económicos en el programa
- El compromiso de larga duración que las EAV solemos pedir. Poder establecer una disponibilidad continuada debido a cambios en el entorno laboral y/o formativo.

Expectativas personales del voluntariado:

- Desajuste entre lo que desean hacer y lo que el programa permite. Confundir el voluntariado con una posibilidad de entrar en el mundo laboral y, si no se produce, se produce abandono, distorsionando así el espíritu de solidaridad. La diferencia entre lo que se cree y la metodología más adecuada (trabajar, hacer cooperación, que me digan qué tengo que hacer) y la realidad de tener que ponerte tú con la organización a hacer las cosas
- Estancamiento, falta de ilusión



Cuestionario a personas voluntarias

De las 87 respuestas, un 8.5% señala que no encuentra muchas dificultades a la hora de realizar su voluntariado. Aquellos que sí responden, comentan:

Tiempo o disponibilidad:

"Falta de tiempo para responder a la tarea encomendada".

"No poder dedicarle más tiempo".

"El exceso de trabajo".

"Largos desplazamientos"

"Que las actividades coincidan con días que no puedo. Dificultad para conciliar o compaginar la vida familiar y laboral de cara a mantenerme en mi voluntariado".

Recursos disponibles y gestión de la entidad:

"Falta de recursos humanos, no ser suficientes voluntarios ni personas remuneradas"

"Falta de formación o preparación, sobre todo cuando empiezas la tarea"

"Falta de información o escasa comunicación dentro de la EAV"

"Al ser una entidad grande a veces me falta información de algunos proyectos"

"Falta de recursos oficiales para los destinatarios de nuestra acción"

"La falta de financiación pública".

"Algo de descoordinación por parte de la entidad".

Modelo de intervención y expectativas del voluntariado:

"No recibir contraprestación económica por el voluntariado o no poder optar a un puesto de trabajo a través del voluntariado. Recibir remuneración podría permitirme dedicarle más tiempo"

"Coordinación de todas las personas voluntarias en el reparto de tareas y responsabilidades".

"Organización y efectividad en el trabajo en una organización donde todas las personas son voluntarias".

"Falta de implicación y de compromiso por parte de algunos voluntarios, así como la rotación del voluntariado".

"Falta de motivación por parte de los destinatarios o escasa implicación"

"Excesiva autoexigencia por mi parte".

"Actividad en solitario, sin acompañamiento por otros voluntarios".

"La impotencia frente a situaciones límite"

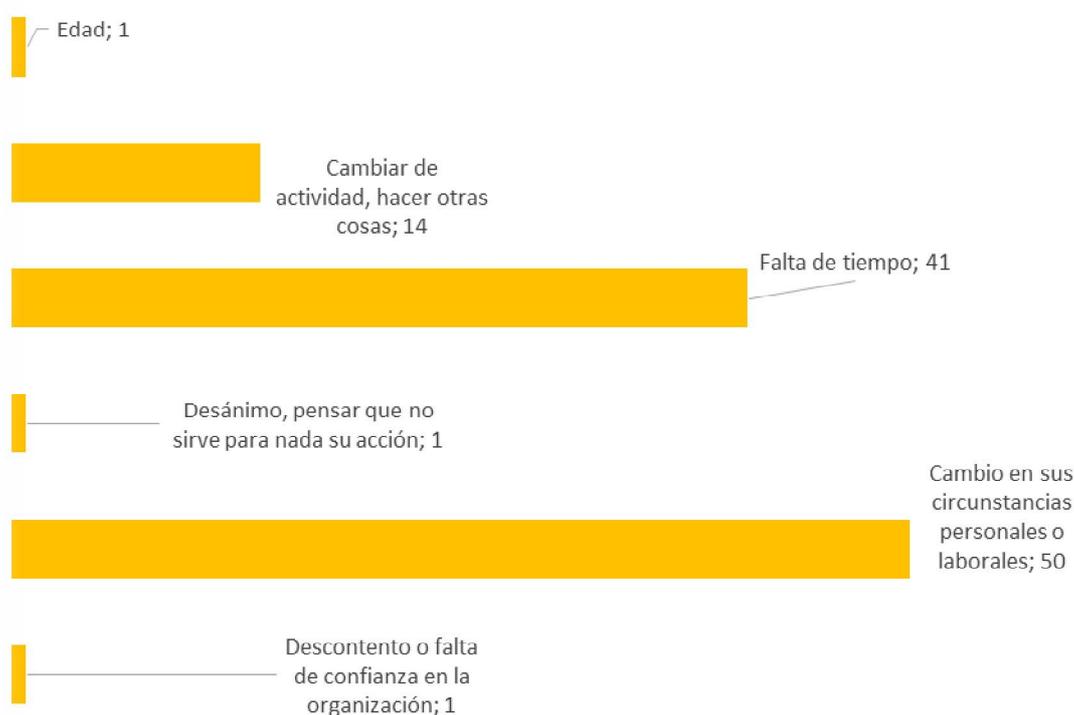
"Las relaciones interpersonales que se establecen. Cómo saber relacionarte bien con las personas"

"Encontrarte con algún caso al cual no sepas dar la respuesta correcta o no te sientas segura a la hora de intervenir por falta de conocimiento del caso o de intervención"

5.7 Salida del voluntariado. Causas más frecuentes.

El análisis de las causas de salida de la persona de la entidad nos permite identificar claves para la mejora de nuestro plan de voluntariado o proceso de acompañamiento educativo de la persona voluntaria.

gráfica 22: **Causas más frecuentes de salida**



En relación con los motivos por los que se abandona el voluntariado, la mayoría tiene que ver con un cambio en las **circunstancias personas o laborales** (50 respuestas) o **con una falta de tiempo** (41 respuestas). También con la **necesidad de cambiar de actividad**, hacer otras cosas (14 respuestas). Muy pocos responsables señalan el desánimo, el descontento o la falta de confianza en la organización, como motivos de abandono (aunque nunca se deben de dejar de hacer seguimiento)

A modo de conclusión, señalar que si bien las causas principales de salida del voluntariado de la EAV tienen que ver con la falta de tiempo o las dificultades para la conciliación y no tanto con conflictos dentro de la EAV o con desánimo, etc. desde las EAV se podrían poner en marcha acciones para flexibilizar las posibilidades de participación o facilitar la conciliación, tal y como señalan las personas voluntarias en el cuestionario. Si bien es cierto que no hay una edad, o un periodo de tiempo concreto para hacer voluntariado, hay determinados momentos vitales en los que resulta más difícil, por lo laboral (trabajo) o por los cuidados a terceros (hijos, mayores dependientes, etc.) y sobre los que se podría reflexionar para facilitar la participación de las personas. De esta manera podremos conseguir que el voluntariado pueda ser accesible a más perfiles y edades.

ÍNDICE DE GRÁFICAS

		Página
PERFIL DE PERSONAS QUE HAN CONTESTADO EL CUESTIONARIO		
Gráfica 1	Nº de EAV participantes	9
Gráfica 2	Cargo que ocupas	1
Gráfica 3	Género	3
Gráfica 4	Edad	13
Gráfica 5	Ocupación	14
Gráfica 6	Nivel formativo	14
PERFIL DE LAS EAV		
Gráfica 7	Año de constitución	16
Gráfica 8	Presupuesto anual	17
Gráfica 9	Implantación territorial	18
Gráfica 10	Ámbitos de actuación	19
Gráfica 10. 1	Otros ámbitos	20
Gráfica 10. 2	Nº ámbitos de las EAV	20
Gráfica 11	Nº personas voluntarias y remuneradas	21
PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS		
Gráfica 12	Género	23
Gráfica 13	Tramos de edad del voluntariado	24
Gráfica 14	Ocupación personas voluntarias	25
Gráfica 15	Nivel de estudios del voluntariado	26
Gráfica 16	Horas de dedicación semanal	27
Gráfica 17	¿En qué ámbito realizar el voluntariado?	28
Gráfica 18	Acciones o tareas del voluntariado	29
Gráfica 18.1	Tareas que realiza el voluntariado	30
MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIADO		
Gráfica 19	Responsable del voluntariado	33
Gráfica 20	Plan de voluntariado	33
Gráfica 21	Motivos a la hora de iniciar un voluntariado	34
Gráfica 22	Causas más frecuentes de salida	42



Edita:

FEVOCAM, plataforma de entidades de voluntariado de la Comunidad de Madrid

Informe elaborado por:

