



# VOLUNTARIADO

EN CASTILLA-LA MANCHA



JUNTA DE COMUNIDADES DE  
CASTILLA-LA MANCHA

Fernando Lamata Cotanda  
*Consejero de Salud y Bienestar Social*

Esther Padilla Ruiz  
*Directora General de Acción Social y Cooperación Internacional*

FUNDACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA  
DE COOPERACIÓN

Tomás Mañas González  
*Director Ejecutivo*

# Índice

<b>Presentación</b>	<b>6</b>
<b>1. Datos generales</b>	<b>10</b>
1.2. Objeto de estudio y objetivos de la investigación	11
1.3. Metodología y técnicas de investigación utilizadas	12
1.4. Etapas y fases de la investigación	14
<b>2. Marco teórico</b>	<b>16</b>
<b>3. Contexto situacional; Castilla-La Mancha región de Europa</b>	<b>24</b>
<b>4. Diagnóstico sobre el voluntariado en Castilla-La Mancha</b>	<b>28</b>
4.1. La estructura organizativa y el perfil de las entidades de voluntariado en la región	29
4.1.1. Constitución y antigüedad de las organizaciones de voluntariado en Castilla-La Mancha	30
4.1.2. Área principal de voluntariado de las organizaciones	33
4.1.3. Otras áreas de actuación en la acción voluntaria	36
4.1.4. Ubicación de la sede principal de la organización: voluntariado urbano-voluntariado rural	39
4.1.5. Ámbito territorial de actuación: proyección territorial de las entidades de voluntariado de Castilla-La Mancha	43
4.1.6. Orientación de las acciones de voluntariado	44
4.1.7. Perfil de los voluntarios y voluntarias	45
4.1.8. Tiempo de dedicación de los voluntarios y voluntarias en la organización	49
4.1.9. La rotación en las organizaciones de voluntariado: altas y bajas en el desarrollo de la acción voluntaria	52
4.1.10. Los seguros de voluntarios en las organizaciones	55
4.1.11. El trabajo remunerado en las entidades: trabajadores/as contratados por la organización y las tipologías de contratos	57
4.1.12. La autoregulación del voluntariado en las organizaciones	68
4.1.13. La formación en las organizaciones: formación exigida, acciones formativas y necesidades de formación	76
4.1.14. La financiación de las organizaciones de voluntariado	89

4.1.15. La utilización de los medios de comunicación por parte de las entidades.....	93
4.1.16. Los ayuntamientos como entidades de voluntariado en Castilla-La Mancha.....	95
<b>4.2. Perfil sociodemográfico y estructuras de motivación y participación de los voluntarios y voluntarias, de la actividad solidaria en Castilla-La Mancha.....</b>	<b>96</b>
4.2.1. Edad y género de los voluntarios y voluntarias.....	96
4.2.2. Estado civil de los voluntarios y voluntarias y pertenencia a familias numerosas.....	98
4.2.3. Opciones religiosas de los voluntarios y voluntarias de la región.....	100
4.2.4. Lugar de residencia y lugar de actividad de los voluntarios y voluntarias.....	102
4.2.5. Nivel de estudios.....	105
4.2.6. Nivel socio-económico.....	108
4.2.7. Ubicación ideológica.....	110
4.2.8. Situación laboral.....	112
4.2.9. Antigüedad de los voluntarios y voluntarias en la actividad solidaria.....	114
4.2.10. El primer contacto con la actividad voluntaria.....	115
4.2.11. Motivaciones para colaborar en la acción voluntaria.....	120
4.2.12. Voluntariado en el entorno.....	123
4.2.13. Área principal de actividad de los voluntarios y voluntarias en Castilla-La Mancha.....	126
4.2.14. Otras áreas de acción de los voluntarios y voluntarias en la región.....	131
4.2.15. Antigüedad en las organizaciones.....	133
4.2.16. Motivos de abandono de las organizaciones de voluntariado.....	134
4.2.17. Las tareas del voluntariado: tipología y grado de responsabilidad.....	137
4.2.18. La dedicación a las tareas de voluntariado.....	140
4.2.19. Nivel de participación en las tareas de voluntariado.....	146
4.2.20. Adecuación de la formación personal en la acción voluntaria.....	147
4.2.21. La formación de los voluntarios y voluntarias para la acción solidaria.....	148
4.2.22. Necesidades formativas detectadas por los voluntarios y voluntarias.....	152
4.2.23. El seguro de los voluntarios y voluntarias.....	154
4.2.24. La compensación de gastos por el desarrollo de la acción voluntaria.....	156
4.2.25. Valoraciones sobre la experiencia en la acción voluntaria.....	157

4.2.26. Una visión general del voluntariado: identificación de la acción solidaria. Agentes protagonistas en la actividad voluntaria y extensión y vías para incentivar el voluntariado.....	159
4.3. Debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades en el movimiento voluntario en Castilla-La Mancha.....	167
4.4. Propuesta de indicadores para conocer la evolución del movimiento voluntario en Castilla-La Mancha.....	186
<b>Bibliografía y otras fuentes de información.....</b>	<b>190</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>194</b>
<b>Anexo 1.</b> Metodología y técnicas de investigación utilizadas.....	195
<b>Anexo 2.</b> Cuestionario para organizaciones de voluntariado.....	206
<b>Anexo 3.</b> Cuestionario para voluntarios y voluntarias.....	210



# PRESENTACIÓN

## Presentación

El voluntariado como fenómeno de la solidaridad, se ha convertido sin darnos cuenta en una parte esencial y necesaria de nuestra sociedad. Un importante número de hombres y mujeres se han organizado en torno a diferentes temáticas y áreas de actuación, conformando organizaciones sociales que dan respuesta a la resolución de problemas y necesidades comunes, bajo un paraguas de responsabilidad y de acción participativa sin precedentes en la historia reciente de Castilla-La Mancha. Y su labor, a veces reconocida, no ha sido lo suficientemente estudiada y valorada.

Por ello, la investigación que aquí se presenta cumple con una doble función, por un lado, la de hacer más visible al movimiento voluntario regional, tanto desde el punto de vista de sus organizaciones como de las personas que trabajan y colaboran en ellas, como por otro lado, la de dejar encima de la mesa una serie de elementos que puedan servir para el debate y la reflexión orientada a la acción, de todos los agentes que participan de dicho fenómeno regional.

El estudio, que no hubiera podido realizarse sin la colaboración estimable del tejido voluntario de esta tierra, establece primero un acercamiento al marco teórico y contextual que condiciona dicha realidad, para pasar a analizar posteriormente las características que tienen las organizaciones que articulan este movimiento, así como el perfil de las personas que participan en él, para finalmente, realizar un diagnóstico de situación que orientado a la acción, permita desarrollar de manera sostenible estrategias efectivas para mejorar la calidad de la acción voluntaria en Castilla-La Mancha.

Así, esperando que esta investigación sea de utilidad para el lector, especializado o no en este tipo de trabajos, aprovecho para trasladar todo el apoyo por parte de la Consejería de Salud y Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y todo el ánimo posible, a los castellano-manchegos y castellano-manchegas que destinan parte de su tiempo a esta actividad tan necesaria y enriquecedora para nuestra sociedad.

Fernando Lamata Cotanda

*Consejero de Salud y Bienestar Social  
Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha*



Hoy en día es impensable prescindir de la figura del voluntario. El voluntariado, y más concretamente el voluntario, tiene un papel decisivo en la sostenibilidad de la sociedad aportando una serie de beneficios y una importante contribución que demuestran que nuestra estructura social no podría avanzar sin esta figura.

El voluntariado ofrece su tiempo –de manera desinteresada, altruista y sin ánimo de lucro– a una ayuda solidaria organizada dentro de una institución o entidad dedicada a la acción social. Los voluntarios son gente comprometida y responsable en su labor.

Existen muchas maneras de realizar estas acciones sociales: asesorando, acogiendo, informando, reclamando o estando allí donde haga falta con los colectivos más desfavorecidos.

Todos sabemos de la existencia del voluntariado pero no todos conocemos su red de acción, su manera de realizar estas acciones y sus motivos. Por eso la Obra Social de Caja Castilla La Mancha infunde su apoyo a la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación y abre las puertas, a través de esta publicación, a todos los ciudadanos que estén interesados en conocer el mundo del voluntariado en nuestra comunidad.

La información que recoge este libro hubiera sido impensable sin la colaboración, una vez más desinteresada, de todo el voluntariado castellano-manchego. Es un estudio conciso, claro y objetivo que aborda todos los campos de esta red social, desde los actores que participan en esta representación imprescindible (mercado, Estado, asociaciones, ONG, movimientos ciudadanos, etc.), pasando por la evolución del voluntariado, sus motivaciones o el análisis de la situación actual acompañado de propuestas de mejora para el futuro.

Por último, desde Caja Castilla La Mancha queremos reconocer y felicitar a todos nuestros voluntarios por su labor sin parangón y muchas veces tristemente olvidada o poco valorada. Nuestro apoyo y ayuda siempre estará con ellos, promocionando y recordando a todos los ciudadanos el trabajo y la contribución tan importante que realiza el colectivo de voluntarios de Castilla-La Mancha.

Obra Social  
*Caja Castilla La Mancha*



## DATOS GENERALES

## Objeto de estudio y objetivos de la investigación

La redacción del II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha, recogía como una de sus medidas (medida séptima del objetivo general Promoción) la creación de un Observatorio permanente sobre la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma. Y dicha medida, pretende ser ejecutada dentro del periodo de vigencia de dicho Plan, con la puesta en marcha del Observatorio de la Solidaridad de la región, que se ha integrado en la estructura de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación.

En este marco, se encuadra el informe de investigación que se recoge a continuación. Cuyo objeto de estudio, es el fenómeno del voluntariado regional, como parte esencial de la realidad solidaria de nuestra tierra.

Dicho objeto de estudio, complejo en su definición y amplio en su campo de acción, ha sido abordado tradicionalmente desde tres aristas básicas, diferenciadas y complementarias entre sí. Por un lado, desde la propia realidad de las Organizaciones de Voluntariado, que lo han ido moldeando. Por otro, desde las personas que han vivido la acción voluntaria. Y por último, desde la percepción de la opinión pública, que lo ha ido ubicando en nuestro imaginario social.

Esta investigación se centra en el estudio de las dos primeras aristas del fenómeno voluntario<sup>1</sup>. La de las organizaciones de voluntariado y la de los propios voluntarios y voluntarias que participan de él.

Pudiéndose sistematizar el objetivo general y sus objetivos específicos de la siguiente manera:

### Objetivo General

Realizar un análisis de la situación del voluntariado en Castilla-La Mancha, atendiendo a una doble perspectiva. La de las entidades que trabajan en este campo de acción, y la de los voluntarios y voluntarias, que hacen posible la sostenibilidad de este fenómeno participativo y solidario.

<sup>1</sup> La tercera arista, referida a la percepción que tiene la opinión pública sobre la realidad solidaria del voluntariado, constituye en sí misma una línea de investigación diferenciada y con entidad propia, que se desarrollará en posteriores estudios del Observatorio de la Solidaridad de Castilla-La Mancha (líneas de investigación 2009).

### Objetivos Específicos

- Conocer los elementos que caracterizan la estructura y el perfil socio-demográfico de los voluntarios y voluntarias en Castilla-La Mancha.
- Profundizar en el conocimiento de las motivaciones y valoraciones, que los voluntarios y voluntarias tienen sobre el desarrollo de su actividad solidaria.
- Conocer la estructura organizativa y el perfil de las entidades de voluntariado de la región.

## Fichas técnicas

El enfrentamiento entre los paradigmas cuantitativo y cualitativo en la sociología de los años 70, dio como resultado la necesidad de buscar compatibilidades entre ambas formas de interpretar la realidad. Así, en las décadas posteriores y como consecuencia de ello, se empezó a acuñar el entonces nuevo concepto de “Triangulación”, como significante que define la utilización de los distintos métodos de trabajo en una misma investigación social. Y es esta, la metodología que ha sido utilizada en este estudio sobre la realidad del fenómeno del voluntariado en nuestra región.

Una aplicación conjunta de las metodologías y técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas, que ha permitido que nos acerquemos de una manera más válida, al objeto de estudio observado, y que nos ha permitido también, hacer un análisis más certero de lo que es una realidad social tan compleja, dentro del mundo de la solidaridad.

En este marco metodológico, el desarrollo de la investigación se ha realizado aplicando las siguientes fichas técnicas para la producción de información y conocimiento<sup>2</sup>.

Parte cuantitativa:

Encuesta a voluntarios y voluntarias de Entidades de Voluntariado de la región	
Técnica de investigación	Encuesta auto-administrada por correo.
Fecha de realización del trabajo de campo	Julio-Septiembre de 2008.
Diseño muestral	Muestreo estratégico, en base a las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha.
Tamaño muestral	400 encuestas.
Margen de error	+/- 5% para datos globales, con un nivel de confianza del 95,5% en condiciones normales de muestreo (2 sigmas, $p=q=0,5$ ).

<sup>2</sup> Para profundizar en el análisis de las técnicas de investigación utilizadas ver el anexo 1.

### Cuestionario a Entidades de Voluntariado de la región

Técnica de investigación	Encuesta auto-administrada por correo.
Fecha de realización del trabajo de campo	Julio-Septiembre de 2008.
Diseño muestral	Muestreo estratégico, en base a las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha.
Tamaño muestral	100 encuestas.

Parte cualitativa:

### Entrevistas en Profundidad

Entrevista	Variable
Entrevista 1	Directivo de Entidad de Voluntariado, con representación en toda la región.
Entrevista 2	Responsable Técnico de un Programa de Voluntariado de un Ayuntamiento en Zona Rural.
Entrevista 3	Técnico/a de la Administración Regional con vinculación con la materia de estudio.
Entrevista 4	Voluntario/a Joven de Zona Rural.
Entrevista 5	Voluntario/a Adulto de Zona Rural.
Entrevista 6	Voluntario/a Mayor de Zona Rural.

### Grupos de Discusión

Grupo de Discusión	VARIABLES DE HOMOGENEIDAD	VARIABLES DE HETEROGENEIDAD INCLUSIVA
Grupo 1 (Anexo 1)	Espacial-Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización. Papel en el Voluntariado ( Voluntarios-Técnicos).
Grupo 2 (Anexo 1)	Espacial-Rural	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización. Papel en el Voluntariado ( Voluntarios-Técnicos).
Grupo 3 (Anexo 1)	Voluntarios/as Espacial Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización.
Grupo 4 ( Anexo 1)	Técnicos/as Espacial Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización.

### Otros espacios de reflexión y debate

- Sesión Básica sobre Voluntariado. Impartida por la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación (FCMC) en Valdepeñas.
- Sesión sobre Diagnóstico del Voluntariado. Dentro del Curso de Formador de Formadores impartido por la FCMC y cofinanciado por el Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha y la Agencia Nacional del Programa de la UE Juventud en Acción. En su edición 2008.
- Y el I Foro de la Solidaridad de Castilla-La Mancha. Organizado por la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación en 2008.

## Etapas y fases de la investigación

Tiempos							
Actividades / Meses-Quincenas	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTMBR.	OCTUBRE	NOVBR.
Planteamiento de la investigación							
Definición de objetivos							
Establecimiento de variables y elementos analizadores							
Diseño de herramientas de recogida de información (cuestionarios y guiones de entrevista)							
Inicio del trabajo de campo							
Trabajo de campo							
Análisis de datos, textos y discursos							
Elaboración informe final							





## MARCO TEÓRICO

La sociedad Castellano-Manchega vertebrada en su ámbito social bajo las columnas del Estado del Bienestar, se está caracterizando en los últimos años por un fortalecimiento de la llamada sociedad civil, que complementando dicho Estado, está asumiendo un importante papel protagonista en la cobertura de necesidades prácticas y reales de la población más marginada y en mayor situación de desigualdad, además de trabajar en muchas otras áreas de acción que favorecen intereses colectivos y generales.

En los últimos años, se ha venido configurando lo que podríamos llamar a día de hoy, el fenómeno de la solidaridad castellano-manchega. Multitud de organizaciones han aparecido o se han revitalizado con distintos fines solidarios, tratando de dar soluciones prácticas a los problemas que hoy tiene nuestra comunidad, y un número importante de personas se han vinculado a dichas organizaciones para llevar a cabo una labor voluntaria de enormes dimensiones.

Los voluntarios y voluntarias se han convertido, junto con las organizaciones que les dan cobertura, en agentes clave para el mantenimiento en términos de sostenibilidad del actual Estado del Bienestar, por lo que estudiar a dichos voluntarios y voluntarias y a sus organizaciones se puede haber convertido, sin darnos cuenta, en un elemento estratégico muy a tener en cuenta.

Pero para llevar a cabo dicho estudio, es necesario partir de un marco teórico que nos facilite su comprensión. Reflexionar brevemente unas líneas, sobre el papel del voluntariado en la sociedad o sobre el concepto de voluntariado y cómo se encuadra éste, en el marco de la solidaridad en nuestros días, o sobre a quién consideramos o no voluntario y voluntaria, así como de la evolución y las características de las organizaciones que les están dando cobertura, y sus marcos reguladores, nos va a permitir comprender y aprender mucho mejor el diagnóstico que sobre los mismos actores realizaremos posteriormente.

No tenemos con ello, el propósito de ofrecer un marco teórico completo, extenso e inmutable, sino simplemente dejar encima de la mesa algunas conceptualizaciones que nos pueden ayudar a entender mejor el objeto de estudio que estamos abordando.

## Sociedad y Voluntariado

En los últimos años, se ha venido hablando por parte de algunos teóricos, de una supuesta crisis de las estructuras de las sociedades modernas, tanto en su construcción histórica, como en sus construcciones económicas, sociales inclusive ideológicas. Y tanto el Estado como el Mercado, considerados pilares fundamentales de nuestro

sistema social, no han sido capaces de dar cobertura a las necesidades de los sujetos sociales de hoy en día. Viéndose así estas dos estructuras, completadas y superadas con la intervención de determinadas organizaciones, en lo que se ha denominado por algunos autores como el retorno de la sociedad civil.

Los ciudadanos, se han reorganizado para participar de múltiples formas en todos aquellos intereses que les afectan, y dentro de estas nuevas sinergias, hay que destacar aquellas que se vinculan al tándem voluntariado-solidaridad. Emergiendo así de la sociedad civil, multitud de entidades que se presentan como protagonistas del cambio y la transformación social, y como actores creadores de nuevas posibilidades y alternativas para el futuro de la ciudadanía del siglo XXI. Superando, además, en este proceso, el enfrentamiento clásico entre lo público y lo privado para organizar sus estrategias a partir de la solidaridad como elemento referencial.

Y es en este marco, donde debemos encuadrar el estudio que aquí se presenta. Observando cómo una enorme heterogeneidad de organizaciones intentan ocupar espacios sociales, económicos, políticos y relacionales, para ofrecer soluciones a los múltiples problemas de nuestra sociedad. En un nuevo escenario en donde el Estado y el Mercado habrán de re-inventarse y re-conducirse ante la presencia de este fenómeno social, que de agotarse no dejaría las cosas como antes.

Profundizando en el análisis, y como se ha explicado anteriormente, la solidaridad es uno de los elementos básicos de los que dispone la sociedad civil para generar sinergias que permitan transformar la sociedad actual y cubrir las necesidades de sus ciudadanos y ciudadanas. Fundamentalmente por que el elemento solidario garantiza el respeto a los derechos y a la dignidad e identidad que tienen todas las personas, sobre todo, cuando el Estado no responde a sus funciones y el Mercado radicaliza las suyas. La solidaridad se convierte así en generadora de oportunidades que no puede ofrecer ni el Estado ni el mercado, por que escapan del control de los gobiernos y de la tasación en precios. La solidaridad organizada a través del Voluntariado, permite intercambiar experiencias vivenciales educativas, formativas, de apoyo, de asistencia, etc. fuera de esos controles y de esas tasaciones, y esto potencia la convivencia ciudadana y consolida los derechos sociales e individuales.

Así, los voluntarios/as se comprometen con las diversas entidades, con la dedicación de un número de horas semanales, desempeñando determinadas funciones, colaborando gratuitamente, en lo que ya es un mar de grandes cifras, que además se ven acompañadas de una importancia cualitativa específica en el sostenimiento del Estado del Bienestar actual y en el sostenimiento de la comunidad. Unos voluntarios y voluntarias que actúan en el marco de una serie de condiciones que en algunos casos se pueden observar y matematizar, pero que sobre todo lo hacen por una serie de motivos, de valores, y de principios difíciles de objetivar, sobre los que esta investigación intentará dar luz.

Pero para ello, lo primero que debemos hacer es intentar definir con más concreción, que entendemos que es un voluntario/a y una organización de voluntariado.

## El concepto de voluntario/a y las Entidades de Voluntariado

Quizás, reflexionar sobre el concepto de voluntario/a, sobre su significante, su significado, y su sentido, sea reflexionar sobre un concepto que se remonta a la propia existencia del ser humano, pero que nunca había sido llamado como tal, y eso, como se dice en nuestra tierra “es mucho reflexionar”, aunque sin duda la tarea merece la pena.

El concepto de “VOLUNTARIO y VOLUNTARIA”, se ha utilizado por multitud de organizaciones e ideologías a lo largo de la historia, pero podemos decir que ha sido en las últimas décadas, cuando se ha configurado bajo los parámetros que hoy conocemos. Y tantas han sido y son las definiciones que pueden estudiarse, que es necesario acotar y elegir alguna de ellas, para no confundirnos a la hora de intentar explicar la realidad que nos rodea. Aunque el debate esté abierto como veremos a lo largo de la investigación.

En este laberinto de conocimiento, el presente estudio se va a deslizar sobre la definición que la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación tiene sobre este concepto, entendiendo por voluntario/a, quien además de sus propios deberes profesionales y de estatus, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades no en favor de sí mismo ni de los asociados de una entidad, sino en favor de los demás o de intereses sociales colectivos, según un proyecto que no se agota en la intervención misma, sino que tiende a erradicar o modificar las causas de la necesidad o marginación social. Definición acuñada creemos de manera certera por Luziano Tavazza.

Esta definición, nos va a servir, no sólo para contextualizar una parte del objeto de estudio, sino también, para definir cual van a ser las unidades de observación que conformen nuestro universo de investigación, para a partir de ahí, poder establecer muestras representativas y estructurales que nos permitan alcanzar los objetivos propuestos para la investigación.

Teniendo en cuenta por tanto que la elección de otras definiciones de lo que se puede considerar o no considerar, como voluntarios y voluntarias, indudablemente podrían ampliar o reducir el universo objeto de estudio, y consecuentemente el conocimiento producido. Lo que pone de manifiesto, inclusive antes de poner en marcha los instrumentos de recogida de información, la complejidad de este estudio.

Por otro lado, es importante también señalar los aspectos más novedosos y por los que se ha destacado el voluntariado como un movimiento revitalizador de la participación

ciudadana y motor solidario de la sociedad, sin los que no tendría razón de ser, y que lo diferencian de otros conceptos, como son el asociacionismo y la beneficencia, que también a menudo aparecen vinculados al campo de la solidaridad y que pueden confundir a quien desee adentrarse en el estudio de este fenómeno social.

### Características del concepto de voluntariado

"Acción de nuestro tiempo libre"	Además de los deberes profesionales y de estatus, el voluntariado es una acción de nuestro tiempo libre, es decir, aparte de nuestras obligaciones y deberes diarios, ya sean estos profesionales, educativos, familiares, el voluntariado es una opción de nuestro tiempo de ocio.
"Continuada"	Es una labor continuada (tal y como lo refleja la propia Ley del Voluntariado) de la que quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas y esporádicas.
"Desinteresada"	Es desinteresada y gratuita, sin que medie contraprestación económica alguna.
"Responsable"	Son acciones responsables, donde no solo basta con la buena voluntad, sino que las voluntarias y voluntarios han de estar adecuadamente formados y capacitados.

Por lo que hay que matizar que en el voluntariado, a diferencia del asociacionismo, las actividades que se desarrollen han de ser de interés social, de cara a los demás y persiguiendo intereses colectivos. No buscan el beneficio propio, ni sólo el de los asociados, sino también beneficiar a terceros. Esto requiere una breve explicación. ¿Una asociación puede ser una entidad de voluntariado? Sí. ¿Toda asociación es una entidad de voluntariado? Depende. Por ejemplo, con un toque de humor, ¿la "asociación de fumadores de pipa de espuma de mar", es una asociación? Sí. ¿Es una entidad de voluntariado? Pues me temo que no. ¿Por qué? Pues, muy probablemente, porque persiga el beneficio exclusivo de sus asociados y no aporte ninguna medida transformadora a la sociedad. Creo que el ejemplo, un poco exagerado, clarifica bien la diferencias entre asociacionismo con proyección en el voluntariado, como la Asociación Española Contra el Cáncer y el asociacionismo de auto-beneficio exclusivo.

Y también, a diferencia del asistencialismo, posee un *espíritu crítico* y un *carácter transformador*, tratándose de un movimiento que no se conforma con actuar ante una determinada situación, sino que pretende erradicar las causas que la provocan.

Siempre teniendo en cuenta que el voluntariado y sus elementos no acaban con el modelo de desarrollo social promovido por el asociacionismo tradicional, sino que parten de él para dar un nuevo impulso a la vertebración social de nuestra comunidad,

aportando compromiso, responsabilidad y dedicación a una tarea libremente escogida en favor de la comunidad.

Y si complicado resultaba acotar el concepto de voluntario/a por la multitud de definiciones existentes y por los múltiples matices que éstas recogen, no más sencillo resulta, significar qué es o no es una Entidad de Voluntariado, de cara a delimitar el universo de estudio a través del cual va a pivotar esta investigación.

En este ámbito, la mayoría de los estudios y referencias teóricas, centran sus esfuerzos en indagar sobre las características de aquellas entidades que sin tener ánimo de lucro, actúan en campo de lo social (como concepto amplio), y que tienen, en el desarrollo de sus actividades y cumplimientos de fines, la tarea voluntaria como algo elemental. Pero no profundizan tanto en la delimitación conceptual, dejando muy abierto el concepto y creando en muchos casos, mas confusión que definición.

Por ello es importante para nosotros, dejar claro que es lo que se entiende en este estudio por Entidad de Voluntariado, puesto que este será el concepto base con el que vamos a trabajar. Considerando las Entidades de Voluntariado, como aquellas organizaciones que libremente constituidas, desarrollan actividades contempladas en la Ley de Voluntariado de Castilla-La Mancha y que se sirven fundamentalmente de la labor de personas voluntarias, adecuándose a los principios básicos de voluntariado. Dejando abierta la posibilidad de que estas organizaciones, adopten las formas jurídicas más adecuadas para la obtención de sus fines, respetando siempre la ausencia de finalidad lucrativa.

## El Marco Regulador del Voluntariado: Leyes y Planes de Voluntariado

Como toda área de acción en nuestras sociedades modernas, el voluntariado también cuenta con un amplio número de normativa que lo regula en cada uno de los niveles de gobierno en los que se estructura nuestro sistema político-institucional. Así, nos podemos encontrar con normativa de carácter internacional, europeo, nacional y autonómico. Y desde el punto de vista de la implementación de políticas públicas, con diversos Planes y Programas que permiten su desarrollo.

En nuestra región, este marco regulador se puede considerar como uno de los más avanzados del país, y se fundamenta en la Ley Regional de Voluntariado (Ley 4/1995, de 16 de Marzo), como norma jurídica de referencia, y los distintos Planes de Voluntariado que se han aprobado, I Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha, con vigencia 1999-2002, y el vigente II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 2005-2009.

La evaluación del I Plan de Voluntariado permitió observar que durante los años de implementación del mismo había tenido lugar un triple cambio muy positivo en el desarrollo del voluntariado en nuestra región. Por un lado, se había producido un crecimiento en el número de voluntarios y voluntarias y de organizaciones. Por otro, se había logrado ejecutar con éxito la primera política pública autonómica para el desarrollo del voluntariado. Y por último, se había logrado conseguir una doble eficacia de la acción institucional en el campo de la acción formativa de los voluntarios y voluntarias y en el desarrollo del voluntariado entre nuevos colectivos como las personas mayores y mujeres del mundo rural<sup>3</sup>

Así, los retos del futuro implicaban pasar a una fase cualitativa del desarrollo del voluntariado, con un mayor protagonismo de los voluntarios y voluntarias en las organizaciones sociales, una mayor coordinación entre éstas y con la Administración Regional y, finalmente, una extensión y profundización del voluntariado en el ámbito local.

El nuevo Plan de Voluntariado se está planteando como un verdadero Plan de Calidad referido a los voluntarios y voluntarias, a las organizaciones y a la propia Administración. Calidad en la participación activa de las personas voluntarias en las organizaciones, calidad en cuanto a solidez organizativa, calidad de los proyectos a desarrollar y finalmente, calidad de la acción de la Administración, respetuosa con la autonomía de las organizaciones y cercana al territorio.

---

<sup>3</sup> II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 2005-2009.





CONTEXTO SITUACIONAL  
CASTILLA-LA MANCHA REGIÓN DE EUROPA

Analizar, aún siendo brevemente<sup>4</sup>, el contexto situacional en donde se enmarca la investigación, nos va a ayudar sin duda, a comprender mejor la realidad en la que se desarrolla el fenómeno estudiado. Por ello, en este apartado del estudio vamos a reflejar algunas de las variables que caracterizan el contexto socioeconómico de nuestra región, para tener una idea más clara de cuáles son los elementos estructurales que condicionan y modelan el fenómeno del voluntariado en nuestra Comunidad Autónoma.

Castilla-La Mancha se ha convertido en los últimos años, en uno de los territorios más emergentes, en la España de las autonomías y en la Europa de las regiones. Creciendo significativamente desde el punto de vista económico y social.

Nuestra región, ha experimentado un aumento de población, acompañado de un incremento de la renta per cápita de sus habitantes, acercándonos así a unos niveles óptimos de convergencia con otros territorios del país y de la U.E. Y estas realidades han incidido de una manera significativa en el desarrollo del fenómeno voluntario de nuestra región.

El incremento constante de la población desde el final de la década de los 90, sobre todo derivado de los flujos migratorios exteriores con la llegada de población inmigrante y del flujo interior de población llegada de Madrid a las zonas fronterizas de la Comunidad con la Capital, nos ha permitido superar los 2 millones de habitantes. Lo que sin duda ha ayudado a aumentar el número de personas que participan o potencialmente pueden participar del movimiento voluntario en cualquiera de sus vertientes. Aunque este incremento poblacional, no se ha producido por igual manera en las zonas rurales como en las urbanas, potenciándose así claramente la diferenciación de dichos contextos espaciales.

Nuestra región cuenta con 919 municipios, de los que tan solo 33 tienen una población mayor de 10.000 habitantes, y de los que tan solo 9 cuentan con más de 30.000, lo que le confiere a la Comunidad Autónoma un marcado carácter rural, y lo que sin duda condiciona claramente el desarrollo del fenómeno voluntario castellano-mancheño, como podremos observar en el diagnóstico de la investigación. La alta dispersión de la población es solidaria con el escaso grado de urbanización que muestra la región. En este sentido, el 51% de la población vive en poblaciones de más de 10.000 habitantes, y un 27% en municipios de más de 50.000 habitantes. Ese porcentaje contrasta con el observado para el conjunto de España, en donde el primero de los porcentajes

<sup>4</sup> Para un análisis más en profundidad del contexto situacional de la región, se recomienda consultar los siguientes documentos, que han sido la referencia de este apartado del estudio:  
Plan Estratégico de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de Castilla-La Mancha 2008-2013.  
Marco Estratégico de Castilla-La Mancha para la aplicación de los Fondos Estructurales 2007-2013.

alcanza el 77,84%. Este indicador sugiere que Castilla-La Mancha es una Comunidad Autónoma con un grado de urbanización relativamente bajo.

■ Más de 200 hab/km <sup>2</sup>	(16)
■ 50 a 200	(73)
■ 30 a 50	(80)
■ 20 a 30	(65)
■ 10 a 20	(160)
■ 0 a 10	(592)



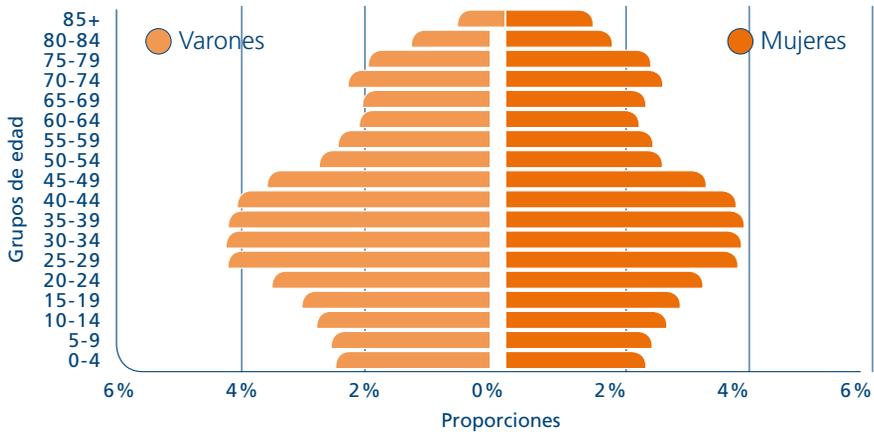
Densidad de Población por Municipios de Castilla-La Mancha.

Fuente: Plan Estratégico de Desarrollo Rural. Consejería de Economía y Hacienda.

En cuanto a la pirámide poblacional, que también condiciona de una manera especial la configuración del fenómeno estudiado, decir que en nuestra región el tramo con más población es el que se establece entre los 30 y 34 años, y que en los tramos más altos la mujer es quien cuenta con más esperanza de vida. Otra característica de la población de Castilla-La Mancha es su mayor envejecimiento. En efecto, los últimos datos del Padrón indican que la proporción de población con más de 65 años en Castilla-La Mancha es superior a la española.

En cuanto a la economía decir, que Castilla-La Mancha ha experimentado un proceso de convergencia en sus niveles de renta, tanto en relación con su entorno nacional como con el europeo, situación que ha permitido aumentar los mismos, aunque con los niveles de productividad con los que se trabaja en la región, todavía no se puede hablar de una convergencia completa.

Desde un punto de vista sectorial, la región cuenta con una estructura productiva que se caracteriza por un mayor peso relativo de la agricultura, la construcción y la industria y un menor desarrollo relativo del sector servicios respecto de los niveles españoles y europeos, en donde el Tercer Sector tiene todavía un incipiente desarrollo, que claramente limita sus estructuras.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Año 2007.

Otra deficiencia estructural que hay que tener en cuenta está asociada al capital humano. En este sentido, los niveles educativos de la población castellano-manchega mayor de 16 años son, en general, inferiores a los de la población española y europea. Y la proporción de personas castellano-manchegas en posesión de estudios superiores (FP Superior y Estudios Universitarios de 1er, 2º y 3er Ciclo) también es menor. Por otra parte, y en el mismo escenario la tasa de abandono temprano de los estudios (definida como el porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado el primer ciclo de la Educación Secundaria Obligatoria y no sigue ningún otro de educación y/o formación), es sensiblemente superior a la media española y europea, lo que constituye, no solo un factor de restricción para la cobertura de crecimiento económico, sino también una restricción al desarrollo de fenómenos como el del voluntariado, en donde la formación aparece ya no tanto como un factor indispensable, pero sí como un elemento de valor añadido para dar calidad al mismo.

Por último, hacer una breve mención a la evolución del mercado laboral en Castilla-La Mancha, ya que muchos de sus elementos característicos pueden ser extrapolados a la evolución del mercado laboral del Tercer Sector y en concreto del ámbito relativo al voluntariado en nuestra Comunidad Autónoma. Señalando como la evolución del mercado laboral en los últimos años se ha caracterizado por una alta capacidad de creación de empleo y una tasa de crecimiento de la ocupación en las mujeres (aproximadamente el doble que la masculina). Otro rasgo del mercado laboral castellano-manchego es su alta segmentación, que viene representado por el hecho de que la tercera parte de las personas trabajadoras ocupadas tiene un contrato de duración determinada, lo que supone más que duplicar la tasa española de temporalidad en el empleo con relación a la media europea. Una temporalidad que incide en mayor grado entre las mujeres, los jóvenes y las personas inmigrantes.



DIAGNÓSTICO SOBRE  
EL VOLUNTARIADO EN  
CASTILLA-LA MANCHA

### A modo de reflexión

“El número es, de todas las cosas que hay en el mundo, la menos exacta, se dice quinientos ladrillos, se dice quinientos hombres, y la diferencia que hay entre un ladrillo y un hombre es la diferencia que se cree no hay entre quinientos y quinientos, quien no entienda esto la primera vez no merece que se lo expliquen la segunda”

(José Saramago, 1988: 383. Memorial del Convento, Alfaguara, Madrid).

Este apartado diagnóstico del informe de investigación, tiene como finalidad mostrar una serie de elementos que van a posibilitar conocer y comprender de una manera más integral al movimiento solidario de la región, y en especial a aquel que dentro de éste se significa como “el movimiento voluntario”.

La construcción de este diagnóstico, es el resultado de un proceso de producción de información y de reflexión y conocimiento, basado en las experiencias vivenciales de los y las participantes en el mismo. Hombres y mujeres, pertenecientes a todo tipo de organizaciones de voluntariado que han intervenido en este proceso, y sin cuya colaboración hubiera sido imposible presentar el diagnóstico que a continuación se recoge.

## La estructura organizativa y el perfil de las entidades de voluntariado en la región

En esta parte del estudio, se pretende abordar la estructura y el perfil de las organizaciones de voluntariado Castellano-Manchegas, dado que constituyen el marco en el que los voluntarios y voluntarias desarrollan su labor.

Las Entidades de Voluntariado se han convertido en las principales agentes en materia de voluntariado, uniendo a un gran número de personas que trabajan de manera libre y altruista.

Tal ha llegado a ser su importancia que podríamos decir que han alcanzado una categoría propia dentro de la sociedad civil en general y del Tercer Sector en particular, diferenciándose así, como ya se apuntó en el marco teórico, del Estado y del Mercado (de la empresa privada).

Las Entidades de Voluntariado en su mayoría son organizaciones sin ánimo de lucro, ni dependencia del gobierno, salvo en el caso de los Ayuntamientos que gestionan Programas de Voluntariado, y que se pueden considerar como unas “Entidades de

Voluntariado” singulares que merecen de un tratamiento específico como veremos en este estudio, aunque también persiguen objetivos de interés general, como el resto de Entidades de No Lucrativas.

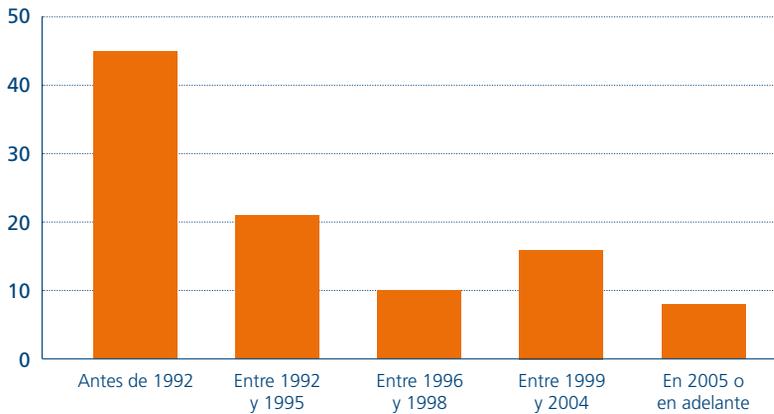
A nadie escapa, que las actividades a las que más frecuentemente se dedican estas entidades, son las de acción social o a las asistenciales, que son las más desarrolladas en España, y en Castilla-La Mancha. Pero en este apartado vamos a ver, qué peso específico tienen, y cómo otras actividades están desarrollando un protagonismo emergente en el mundo del voluntariado, dado los cambios sociales y las nuevas necesidades a las que hoy se enfrentan nuestras sociedades globales, enmarcadas en la sociedad del conocimiento y la sociedad en red.

Las Entidades de Voluntariado son expresiones de la ciudadanía que se agrupan en torno a fines sociales, altruistas y solidarios, en beneficio de las personas más desfavorecidas, excluidas y marginadas de la sociedad, o de intereses sociales colectivos, con un doble objetivo: paliar las situaciones de desigualdad y des favorecimiento, y promover los cambios estructurales necesarios para que no se produzcan estas situaciones, en base a unos principios y valores basados en la solidaridad y la justicia social.

Estas características, y su independencia del Estado y de los organismos públicos, las convierten en un poderoso foco de atracción de personas que desean realizar algún tipo de contribución voluntaria a la sociedad. Su consideración en este tipo de trabajos de investigación, demuestra su fuerza social y su gran aportación al bienestar social. Así, tomando como referencia los otros estudios e investigaciones anteriores tanto en Castilla-La Mancha como en España, se pretende ofrecer en este diagnóstico, una panorámica general de la situación de las Entidades de Voluntariado en Castilla-La Mancha, estableciendo sus perfiles y sus estructuras organizativas, con el fin de propiciar un conocimiento participado que sirva de elemento de reinención de las estrategias de todos los actores y actrices, del movimiento voluntario de nuestra región.

## **Constitución y antigüedad de las organizaciones de voluntariado en Castilla-La Mancha**

El 45% de las Entidades que han participado en el estudio, señalan su año de constitución en una fecha anterior a 1992. Mientras que el resto de entidades fechan su constitución después de dicho año (un 55%). Dentro de estas entidades se ha señalado que un 21% se crean entre el periodo de 1992 y 1995. Un 10% entre 1996 y 1998. Un 16 % entre 1999 y 2004. Y el 8% en 2005 o en adelante.



#### Periodo de constitución de las entidades

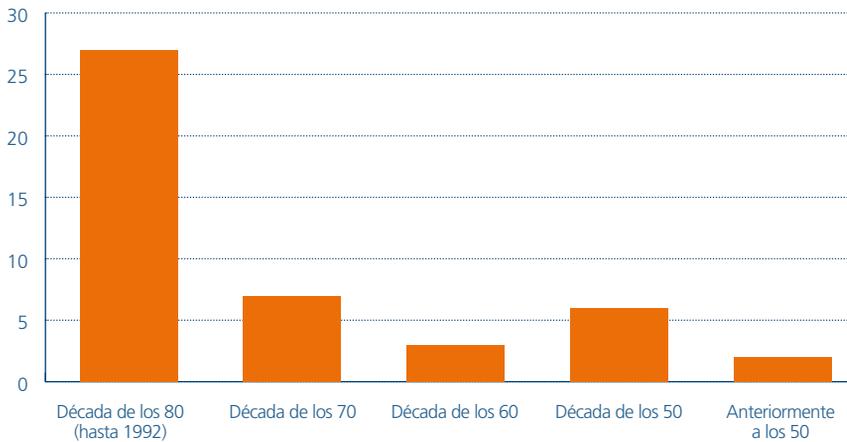
Antes de 1992	45%
Entre 1992 y 1995	21%
Entre 1996 y 1998	10%
Entre 1999 y 2004	16%
En 2005 o en adelante	8%

Si observamos las entidades que se constituyeron antes de 1992 (45% del total), nos encontramos con que, el 27 % (sobre el total de entidades), tiene su antigüedad remontada a la década de los 80 (incluidos los primeros años de los 90, hasta 1992).

Un 7% en la década de los 70. Un 3% en la década de los 60, y un 6% en la década de los 50. Y anteriormente a los 50 sólo nos encontramos con un 2% de las entidades estudiadas.

#### Década de constitución de las entidades creadas antes de 1992

Década de constitución de las entidades creadas antes de 1992	%
Década de los 80 (hasta 1992)	27
Década de los 70	7
Década de los 60	3
Década de los 50	6
Anteriormente a los 50	2



Si comparamos estos datos con la situación de las entidades de voluntariado en el ámbito nacional<sup>5</sup>, nos encontramos con una antigüedad de ambas, en unos parámetros muy similares.

Fundamentalmente, estas entidades se empiezan a crear con la llegada y desarrollo de la democracia en nuestro país, y posteriormente observan repuntes atendiendo a los distintos esfuerzos que desde la administración se han realizado para dinamizar este sector o regularizarlo, ya sean Leyes Estatales y Regionales que lo regulan, o Planes y Programas específicos que lo potencian.

En el caso de Castilla-La Mancha, estos repuntes coinciden con:

- Ley 4/1995, de 16 de marzo, del Voluntariado en Castilla-La Mancha.
- Ley Estatal del Voluntariado, 6/1996 de 15 de Enero.
- I Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 1999-2002.
- Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009.
- II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 2005-2009.

Estos datos son también coincidentes con la evolución apreciada por la Plataforma de Promoción del Voluntariado de España (PVE), que en su estudio “Las Organizaciones de Voluntariado en España”<sup>6</sup> apreciaba la relativa juventud de

<sup>5</sup> Diagnostico de Situación del Voluntariado en España. Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>6</sup> “Las organizaciones de voluntariado en España”. Documentos de trabajo. Nº 10. Ed. Plataforma de Promoción del Voluntariado en España. Madrid. 1997

las organizaciones de voluntariado en nuestro país. Situación que se da también en nuestra Comunidad Autónoma como hemos podido observar en los datos anteriormente expuestos.

### Área principal de voluntariado de las organizaciones

En cuanto al área de voluntariado, que las propias entidades han señalado como su principal campo de trabajo, hay que apuntar que el 68% de las entidades señalan al Voluntariado de Acción Social como su área principal. Por otro lado un 14% determina que el Voluntariado en Cooperación Internacional es su campo principal, siendo estas dos áreas las mayoritarias.

Después, encontramos a las organizaciones dedicadas al Voluntariado en Protección Civil, con un 8%, a las organizaciones de Voluntariado Medio Ambiental con un 3%, y a las entidades que se dedican como actividad principal al Voluntariado Cultural, al Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos (DDHH) y al Voluntariado Deportivo con un 1% en cada caso.

Por último un 4% de las entidades que han participado en el estudio señalan, la opción, Otras Áreas de Voluntariado, como actividad principal de la organización. Siendo este un patrón que siguen las Entidades de Voluntariado en todo el territorio nacional<sup>7</sup>.

En este marco también es importante hacer una comparativa temporal con otros estudios en la región, en concreto el realizado en el año 1999 por la Oficina de Voluntariado de Castilla-La Mancha<sup>8</sup>, estudio que servirá de referencia para observar la evolución de nuestro voluntariado en los últimos años, en aquellas variables que son compatibles de análisis comparado en relación a este trabajo de investigación.

Así, partiendo de ese estudio de 1999, observamos que las Entidades de Voluntariado dedicadas a la Acción Social, pese a seguir siendo las más numerosas, han reducido su peso específico en el voluntariado de Castilla-La Mancha. En beneficio de otras áreas de voluntariado, como la Cooperación al Desarrollo o la Protección Civil, que han visto aumentado considerablemente dicho peso específico en la región.

Dichos datos coinciden, con la explotación numérica de las Bases de Datos, del Registro de Entidades de Voluntariado de la Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional de la Consejería de Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y de la Base de Datos de Entidades de Voluntariado de la Fundación

<sup>7</sup> Diagnostico de Situación del Voluntariado en España. Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

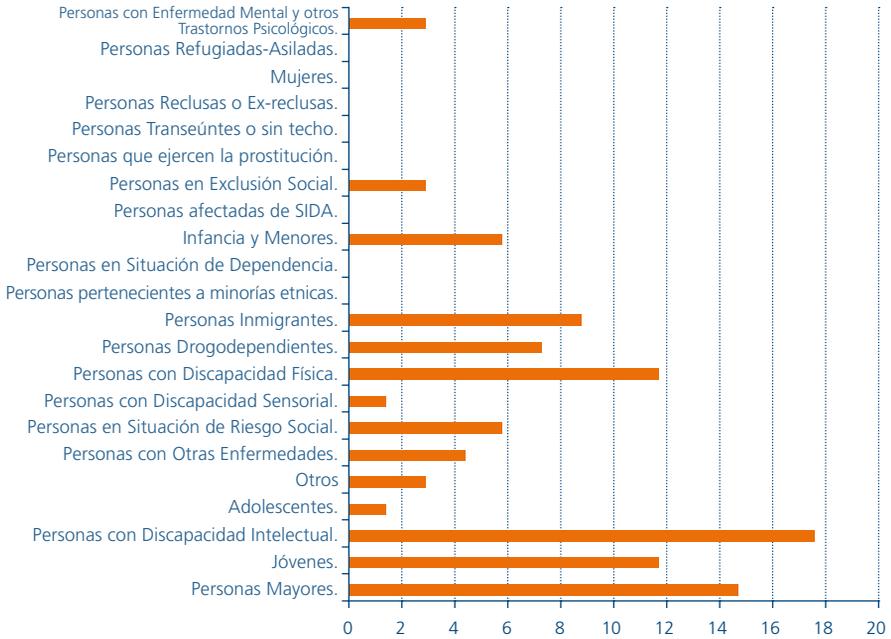
<sup>8</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999.

Castellano-Manchega de Cooperación, con lo que la proporcionalidad de esta variable con la muestra estudiada es muy significativa.



Área Principal de Voluntariado	%
Voluntariado de Acción Social	68
Voluntariado Medio Ambiental	3
Voluntariado Cultural	1
Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo	14
Voluntariado en Defensa de los DDHH	1
Voluntariado en Protección Civil	8
Voluntariado Deportivo	1
Otros Voluntariados	4

Dentro de las organizaciones que han definido su área principal de actuación como, Voluntariado de Acción Social, la distribución según el colectivo al que mayoritariamente destinan su trabajo, atiende a la siguiente estructura.

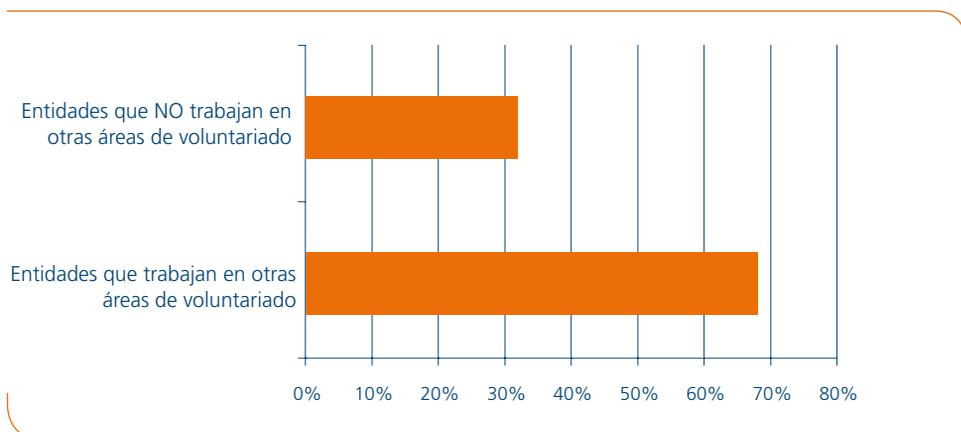


Colectivo al que mayoritariamente destina su trabajo la Organización	% Sobre Entidades de Voluntariado de Acción Social	% Sobre el total de las Entidades
Personas Mayores	14,7	10
Personas con Discapacidad Física	11,7	8
Personas con Discapacidad Intelectual	17,6	12
Personas con Discapacidad Sensorial	1,4	1
Personas con Enfermedad Mental y otros Trastornos Psicológicos	2,9	2
Personas con Otras Enfermedades	4,4	3
Infancia y Menores	5,8	4
Adolescentes	1,4	1
Jóvenes	11,7	8
Personas Drogodependientes	7,3	5
Personas Inmigrantes	8,8	6
Personas Refugiadas-Asiladas	0	0
Mujeres	0	0
Personas en Situación de Riesgo Social	5,8	4
Personas Reclusas o Ex-reclusas	0	0
Personas en Exclusión Social	2,9	2
Personas Transeúntes o Sin Techo	0	0
Personas que ejercen la Prostitución	0	0
Personas afectadas de SIDA	0	0
Personas en Situación de Dependencia	0	0
Personas pertenecientes a Minorías Étnicas	0	0
Otros	2,9	2

Como se observa, las entidades dedicadas a la atención de Mayores y de Personas con discapacidad absorben gran parte de este voluntariado de acción social, así como también las entidades que se dedican a trabajar con jóvenes e inmigrantes. Una distribución muy similar a la que se observa en el resto del territorio español<sup>9</sup>, y que muestra claramente cuales son a día de hoy, los colectivos más vulnerables desde el punto de vista de la sociedad civil.

### Otras áreas de actuación en la acción voluntaria

Además del área principal de actuación, un 68 % de las entidades, han señalado que trabajan en "Otras áreas de actuación del voluntariado". Existiendo un 32 % de organizaciones que no trabajan en ninguna otra área más, además de la principal. Lo que pone de manifiesto que trabajar en varias áreas de voluntariado es una práctica habitual de las Entidades de Castilla-La Mancha al igual que sucede en el territorio nacional<sup>10</sup>.



Entidades que trabajan en otras áreas de voluntariado	68%
Entidades que NO trabajan en otras áreas de voluntariado	32%

Así y atendiendo a la clasificación propuesta por la investigación, la distribución de áreas de voluntariado que son trabajadas además de la principal por las entidades de voluntariado en la región, atiende a la siguiente estructura.

<sup>9</sup> Diagnostico de Situación del Voluntariado en España. Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>10</sup> Diagnostico de Situación del Voluntariado en España. Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Áreas de Voluntariado	%
Voluntariado de Acción Social	49,9
Voluntariado Medio Ambiental	9,1
Voluntariado Cultural	8,1
Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo	16,3
Voluntariado en Defensa de los DDHH	9,1
Voluntariado en Protección Civil	0
Voluntariado Deportivo	4,8
Otros Voluntariados	6,1



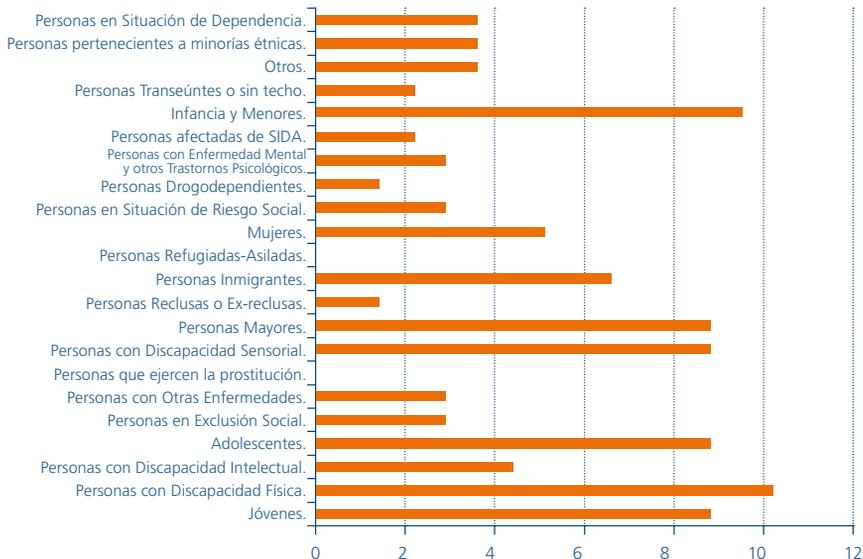
Como se puede observar, la distribución es bastante semejante a la distribución de las áreas principales, siendo el mayoritario el Voluntariado de Acción Social con un 49,9%, seguida del área de Cooperación al Desarrollo con un 16,3%.

Es importante señalar como en este análisis desaparece el Voluntariado de Protección Civil, configurándose así éste, como un voluntariado muy singular y poco permeable, en el marco del voluntariado regional.

Un voluntariado, que se desarrolla por entidades, que en alguno de sus casos sí que compaginan otras áreas de actuación de voluntariado, pero que desarrollan principalmente un área de manera específica, sin que otras entidades entren en ella.

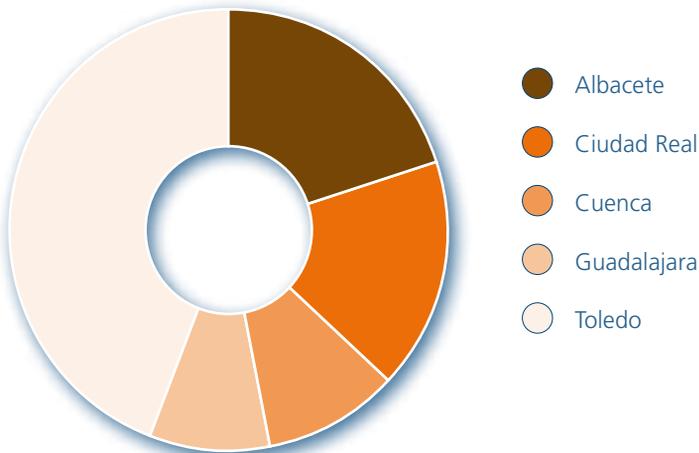
Y si como anteriormente, analizamos dentro del área del Voluntariado de Acción Social, la distribución de respuestas, sobre los colectivos con los que las entidades trabajan además de los principales, nos encontramos con los siguientes datos, muy similares a los expuestos en el apartado anterior.

Colectivos destinatarios del trabajo de las organizaciones, además del principal	%	Frecuencia de respuesta
Personas Mayores	8,8	11
Personas con Discapacidad Física	10,2	14
Personas con Discapacidad Intelectual	4,4	6
Personas con Discapacidad Sensorial	8,8	12
Personas con Enfermedad Mental y otros Trastornos Psicológicos	2,9	4
Personas con Otras Enfermedades	2,9	4
Infancia y Menores	9,5	13
Adolescentes	8,8	12
Jóvenes	8,8	11
Personas Drogodependientes	1,4	2
Personas Inmigrantes	6,6	9
Personas Refugiadas-Asiladas	0	0
Mujeres	5,1	7
Personas en Situación de Riesgo Social	2,9	4
Personas Reclusas o Ex-reclusas	1,4	2
Personas en Exclusión Social	2,9	4
Personas Transeúntes o Sin Techo	2,2	3
Personas que ejercen la Prostitución	0	0
Personas afectadas de SIDA	2,2	3
Personas en Situación de Dependencia	3,6	5
Personas pertenecientes a Minorías Étnicas	3,6	5
Otros	3,6	5



## Ubicación de la sede principal de la organización: voluntariado urbano-voluntariado rural

Atendiendo a la ubicación de la sede principal de la organización, podemos decir, que la provincia que más entidades de las que han participado en el estudio tiene ubicadas en su territorio, es Toledo, con un 44%, seguida de Albacete con un 20% y de Ciudad Real con un 17%. Las provincias de Cuenca y Guadalajara cuentan respectivamente con un 10 % y un 9% de entidades con sus sedes principales ubicadas en sus territorios.



Provincias	%
Albacete	20%
Ciudad Real	17%
Cuenca	10%
Guadalajara	9%
Toledo	44%

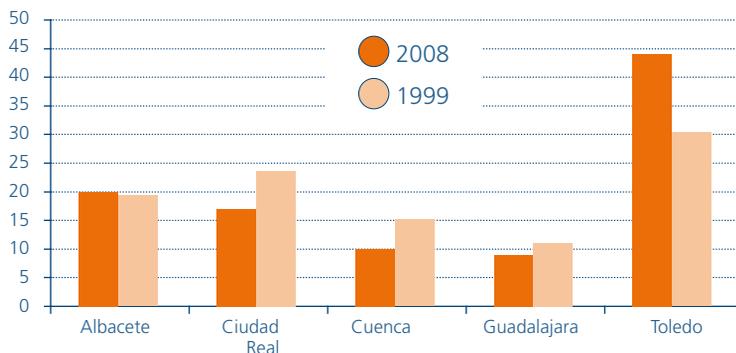
Estas cifras coinciden también, de manera aproximada, con la explotación numérica de las Bases de Datos, del Registro de Entidades de Voluntariado de la Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional de la Consejería de Salud y Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, y de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, con lo que la proporcionalidad de esta variable con la muestra estudiada es adecuada, mostrando así como la capital de la región atrae las sedes principales de las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha.

**Explotación de datos Entidades de Voluntariado de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación**

Provincia	Nº	%
Albacete	94	21,7
Ciudad Real	98	22,6
Cuenca	47	10,8
Guadalajara	39	9
Toledo	155	35,7
Total	433	100

Si comparamos estos datos, con el estudio de las organizaciones de voluntariado realizado en 1999<sup>11</sup>, la distribución territorial ha tenido alguna modificación, aunque Toledo sigue siendo la provincia donde más entidades se ubican. Ciudad Real ha pasado de un 23% a un 17% de entidades ubicadas en su territorio, siendo superada por Albacete, que pasa de un 19,4% a un 20%. Y Cuenca y Guadalajara han disminuido también sus porcentajes del 15,2% al 10% y del 11% al 9%, respectivamente. Todas en beneficio de Toledo, que atrae con más fuerza al movimiento voluntario regional, cuestión que por otro lado, es entendible puesto que en la capital regional se ubica el centro administrativo y político del voluntariado de Castilla-La Mancha.

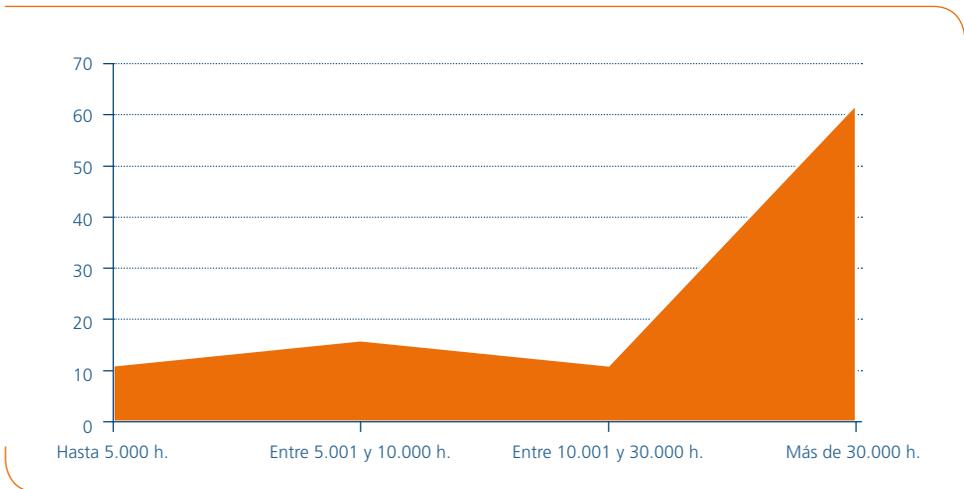
Provincias	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Albacete	20	19,4
Ciudad Real	17	23,6
Cuenca	10	15,2
Guadalajara	9	11,0
Toledo	44	30,4



<sup>11</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado correspondiente a la distribución territorial por provincias.

Profundizando en este análisis territorial, e intentando poner en relación el voluntariado urbano frente al voluntariado rural, la distribución según el tamaño de población de los municipios donde se ubica la sede principal de la organización, atiende a los siguientes datos.

Un 11% de Entidades se sitúan en municipios de hasta 5.000 habitantes. Un 16% en municipios de entre 5.001 y 10.000 habitantes, que es lo que podríamos denominar como zonas marcadamente rurales, (27% sobre el total). Y un 11% y 62% en municipios entre 10.001 y 30.000 y más de 30.000 respectivamente, que es lo que podríamos entender como zonas urbanas en la región, (con un 73% sobre el total).



Tamaño de la Población	%
Hasta 5.000 h.	11
Entre 5.001 y 10.000 h.	16
Entre 10.001 y 30.000 h.	11
Más de 30.000 h.	62

Dicha distribución territorial también coincide con la explotación numérica de las Bases de Datos antes mencionadas, con lo que la proporcionalidad de la muestra refleja claramente, que el voluntariado predominante en la región, es el situado en las zonas urbanas de Castilla-La Mancha.

Explotación de datos del Registro de Entidades de Voluntariado de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación		
Entidades en núcleo urbano (+10.000 habitantes).	325	75%
Entidades en núcleo rural (-10.000 habitantes).	108	25%

Aun así, si tomamos en consideración la relación entre el espacio rural y el espacio urbano, y las distintas áreas de voluntariado podemos decir que, el voluntariado de acción social, es el más extendido en ambos espacios, aunque su presencia es mayor en los territorios urbanos, que en los rurales, existiendo además algunos matices significativos, que hay que tener en cuenta para completar el análisis de los datos generales antes expuestos.

Observando cómo el voluntariado en cooperación al desarrollo, como área principal de las Entidades de Voluntariado, no está casi implantado en los núcleos rurales pequeños, al contrario de lo que sucede con el voluntariado de Protección Civil que sí que está más implantado en las zonas rurales, y no tanto en los núcleos urbanos.

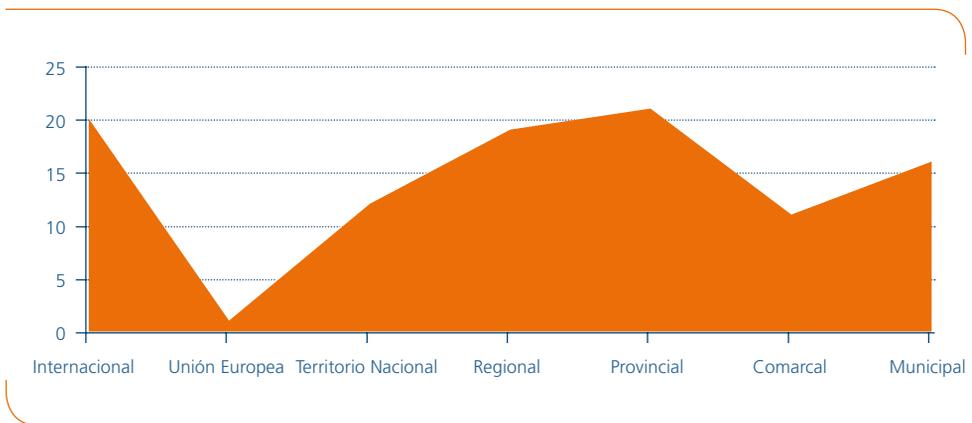
También observamos cómo el voluntariado deportivo, el medio ambiental y el cultural, se vinculan más a la ciudad que al municipio pequeño, aunque el tamaño muestral del estudio, nos obliga a tomar estos datos con bastante prudencia. Por último decir, que los Otros Voluntariados tienen una presencia similar en ambos territorios.

Áreas de actividad y su presencia en el ámbito rural y urbano							
Áreas de actividad/ Tamaño de población		Hasta 5.000 h.	De 5.001 a 10.000 h.	Acumulado Espacio Rural	De 10.001 a 30.000 h.	Más de 30.000 h.	Acumulado Espacio Urbano
		11	16	(27)	11	62	(73)
V. Acción Social.	68	7	11	(18)	8	42	(50)
V. Medio Ambiental.	3	1	0	(1)	1	1	(2)
V. Cultural.	1	0	0	(0)	0	1	(1)
V. Cooperación para el Desarrollo.	14	0	0	(0)	1	13	(14)
V. DDHH	1	0	1	(1)	0	0	(0)
V. Protección Civil.	8	3	3	(6)	1	1	(2)
V. Deportivo.	1	0	0	(0)	0	1	(1)
Otros.	4	1	1	(2)	0	2	(2)

Porcentaje Base 100.

## Ámbito territorial de actuación: proyección territorial de las entidades de voluntariado de Castilla-La Mancha

Atendiendo al ámbito de actuación territorial, las entidades han señalado como su principal ámbito de actuación, el Provincial, con un 21%, seguido del Internacional con un 20% y el Regional con un 19%. Un 16 % de las entidades han apuntado el territorio municipal como su ámbito de actuación, y ya en menor cuantía el Territorio Nacional con un 12% y el Comarcal con un 11%. La Unión Europea como ámbito de actuación, ha sido únicamente identificada por un 1% de las entidades de voluntariado que han participado en el estudio.



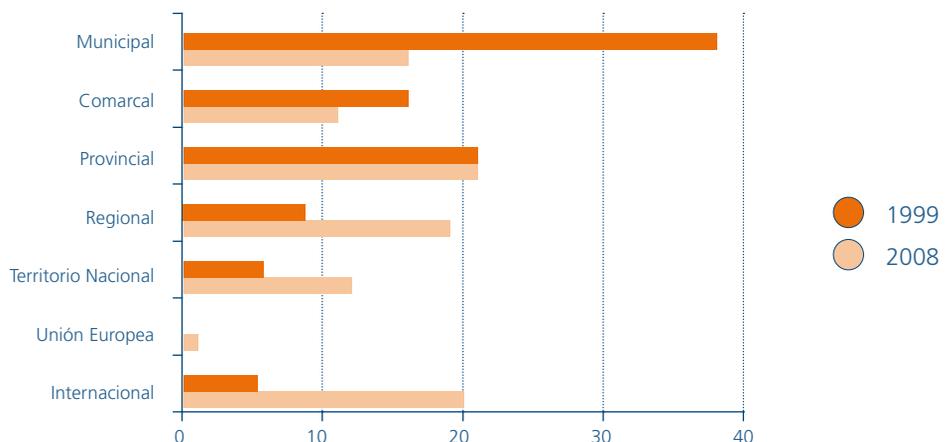
Ámbito territorial de actuación	%
Internacional	20
Unión Europea	1
Territorio Nacional	12
Regional	19
Provincial	21
Comarcal	11
Municipal	16

Si comparamos estos datos, con el estudio anterior que existe en la Comunidad Autónoma<sup>12</sup>, observamos como el Municipio ha dejado de ser el ámbito de actuación mayoritario de las Entidades de Voluntariado en la región, pasando del 38%, al actual 16%. Siendo ahora este ámbito principal la Provincia, con un 21%. En esta línea, es también interesante señalar, el aumento de las Entidades de Voluntariado que han ampliado su ámbito territorial de actuación a la región, al territorio nacional y

<sup>12</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado relativo al ámbito territorial de actuación.

al ámbito internacional, del 8,7% al 19%, del 5,7% al 12% y del 5,3% al 20% respectivamente, en clara correlación con el aumento de las entidades que trabajan el voluntariado en Cooperación al Desarrollo.

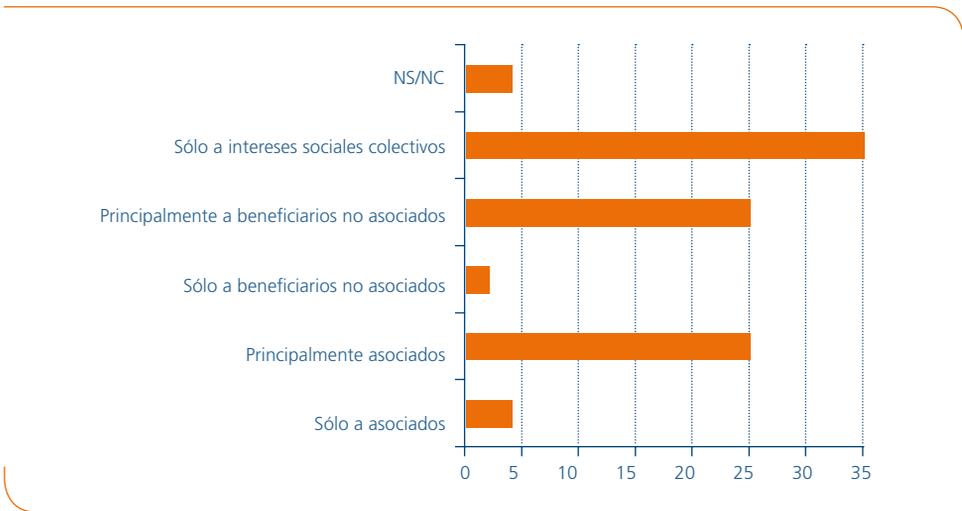
Ámbito territorial de actuación	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Internacional	20	5,3
Unión Europea	1	0
Territorio Nacional	12	5,7
Regional	19	8,7
Provincial	21	21
Comarcal	11	16
Municipal	16	38



## Orientación de las acciones de voluntariado

En relación con la orientación de las acciones de voluntariado de las entidades que han participado en el estudio, cabe apuntar, que el 35% de estas, ha señalado que las mismas las dirigen Sólo a Intereses Sociales Colectivos. Un 25 % han determinado que dichas acciones las dirigen principalmente a Beneficiarios No Asociados. Y otro 25 % que las dirigen Principalmente a los Asociados de la Organización. En menor medida, un 4% Solo Destinan sus Acciones a Asociados y un 2% Solo a Beneficiarios No Asociados. También un 4% de las entidades han señalado la opción, No Sabe -No Contesta, como la elegida en la pregunta relativa a este elemento del estudio.

Personas hacia las que se orienta las actividades de la organización	%
Sólo a asociados	4
Principalmente asociados	25
Sólo a beneficiarios no asociados	2
Principalmente a beneficiarios no asociados	25
Sólo a intereses sociales colectivos	35
NS/NC	4



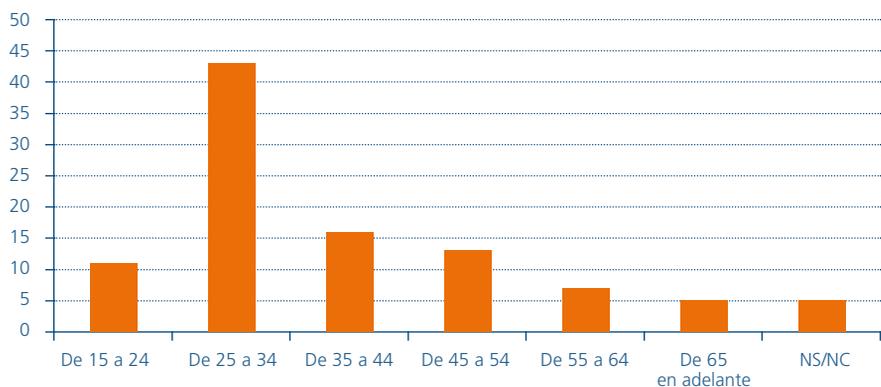
En este ámbito apuntar, que en los distintos discursos aparecidos en la investigación, han aparecido elementos discursivos que plantean la duda de si las entidades que sólo orientan sus actividades a sus asociados (aún siendo reducidas en número) deben estar vinculadas al fenómeno voluntario o deben ser entidades al margen de éste, entendiéndose por tanto, que estas organizaciones aún siendo no lucrativas, no deben formar parte del marco interpretativo del voluntariado.

### Perfil de los voluntarios y voluntarias

En esta parte del diagnóstico sobre el voluntariado en Castilla-La Mancha, vamos a definir el perfil de los voluntarios/as de las Entidades de Voluntariado en base a dos variables fundamentales, como son la Edad y el Género, atendiendo a las respuestas facilitadas por las propias entidades. Para pasar, en una segunda parte del diagnóstico, a determinar el perfil de los voluntarios/as más en profundidad, atendiendo, a otras variables de análisis socioeconómico como pueden ser el nivel de estudios, su nivel de renta, o el posicionamiento político-ideológico que tienen.

## La edad de los voluntarios/as en las organizaciones

Atendiendo a las respuestas facilitadas por las distintas entidades, que han participado en este estudio, el grupo mayoritario de edad de sus voluntarios y voluntarias, como se puede observar en el siguiente gráfico, es el que se sitúa en el intervalo de entre los 25 y los 34 años, con un 43%. Seguido del intervalo de edad de entre los 35 a 44 años, con un 16%. El grupo de edad de 45 a 54 años cuenta con un porcentaje del 13%. Y el intervalo de los más jóvenes de entre 15 a 24 años cuenta con un porcentaje del 11%. En cuanto a los intervalos de mayor edad, que comprenderían las edades de pre jubilación y jubilación, se sitúan ambos sumados, en un 12%, 7% para el primero, de 55 a 64 años y 5% para el segundo, de 65 en adelante. También hay un 5% de organizaciones que no ha contestado a esta cuestión.



Grupo de edad de los voluntarios/as	%
De 15 a 24	11
De 25 a 34	43
De 35 a 44	16
De 45 a 54	13
De 55 a 64	7
De 65 en adelante	5
NS/NC	5

En relación con este análisis, también en los distintos grupos de trabajo se han identificado varias tendencias de evolución de esta variable, que si bien no pueden ser cuantificadas, sí que aportan una visión complementaria para entender mejor la realidad estudiada, y hacia dónde puede evolucionar el movimiento voluntario en nuestra región, si estas tendencias se consolidan en el tiempo. En los siguientes cuadros podemos ver dichas tendencias, los elementos que los articulan y sus referencias discursivas.

Tendencia 1	Elementos que la articulan	Referencia Discursiva
Aumento de población muy joven, que demanda actividades voluntarias	Se reconoce un aumento de población muy joven ( inclusive por debajo de los 15 años, que es la edad que se ha utilizado para comenzar con los intervalos para los cuestionarios) que demanda directamente actividades de voluntariado, o que bien, por ser un colectivo, que en determinados casos es muy vulnerable ante determinadas situaciones de riesgo de exclusión social, puede desarrollar actividades de voluntariado dentro de sus itinerarios de inclusión, ya sean estos planificados por las entidades que trabajan con jóvenes en riesgo de exclusión, o por el sistema social y/o educativo.	"...ahora sí que hay gente más joven y de menos edad, que empieza hacer voluntariado y lo solicita más... -... es cierto, yo soy el técnico de participación social, y nosotros según las demandas trabajamos por el objetivo de la integración de las personas y sobre todo por los jóvenes, nuestro campo de actuación es de jóvenes de 12 a 25 años, en un principio empezamos con 16, pero vimos que por la demanda de la población, pues teníamos que bajar a 12, ya que venían muchos jóvenes al centro y eran unos recursos que se les podían dar, y entonces decidimos bajar la edad.... "(GD4)

Tendencia 2	Elementos que la articulan	Referencia Discursiva
Vacío de Voluntarios/as en la primera etapa adulta.	También se reconoce otra tendencia, en cuanto a los intervalos de edad que forman los grupos de voluntarios/as, relativa a un vacío de la primera etapa adulta, cuando los individuos inician su etapa laboral y familiar más comprometida. Ya no sólo por la falta de incorporación a la acción voluntaria en estas edades, sino a que algunos voluntarios/as ya incorporados la abandonan para atender sus obligaciones, ya sean estas familiares o profesionales.	"...Pero sí está claro que de 30 a 40 por la vida familiar o por lo que sea, si que desaparecen del voluntariado... y entre los 30 y 40 años hay muchas bajas..."(G4)

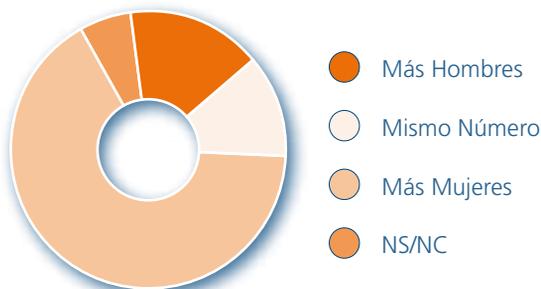
Tendencia 3	Elementos que la articulan	Referencia Discursiva
Incorporación de voluntarios y voluntarias en la segunda etapa adulta.	Encadenada con la tendencia anterior en cuanto a sus estructuras internas, se identifica otra tendencia de incorporación de voluntarios/as a las Entidades, ya en una segunda etapa adulta, en la que se perciben las obligaciones familiares y profesionales como menores o en segundos planos, y donde el voluntario/a, se engancha, o bien por primera vez, o de nuevo a la actividad voluntaria, arropado por el entorno.	"...es que ya este año se nos ha incorporado mucha gente, ya con 40 años, que quiere colaborar, que están trabajando por la mañana, y por la tarde hacen sus visitas, y eso creo que es algo que estamos dando a la sociedad, dando a los familiares, y hoy es el futuro nuestro, que no solo los mayores están, son que también sus hijos y sus nietos, se están incorporando también." (E1) "...y lo que más está pasando es que hay gente que ya tiene la vida solucionada, y tienen sus hijos ya con 8 años, o lo que sea y vuelven por que les apetece. Y de manera implicada en un proyecto..."(G4)

Tendencia 4	Elementos que la articulan	Referencia Discursiva
Incorporación de jubilados y prejubilados a la actividad voluntaria	Por último apuntar la cuarta tendencia observada en los elementos discursivos analizados, relativa a la incorporación de personas prejubiladas o en edad de jubilación, a la realización de actividades voluntarias. Circunstancia que como veremos más adelante se identifica como una potencialidad a explotar. Y en definitiva una oportunidad para el movimiento voluntario regional.	<i>"...es cierto que ha aparecido un grupo importante de mayores, de personas que se jubilan y se prejubilán y que todavía están muy bien, activas y eso..."(GD1)</i>

Sin duda, una consolidación de estas tendencias en el tiempo, como se ha dicho anteriormente, cambiaría la estructura de edades del voluntariado regional, y con ello sería necesario un cambio de estrategias y políticas, tanto por parte de las propias entidades que gestionan a estos recursos humanos, como por parte de la Administración, que también tendrá que ir adecuado sus políticas a las nuevas realidades dadas.

### El Género de los voluntarios/as en las organizaciones

En cuanto al género, la distribución que se ha fijado para esta investigación ha sido en torno a tres grupos. Las organizaciones que cuentan con más hombres entre sus voluntarios/as, con un 16 %, las organizaciones que cuentan con el mismo número de hombres que de mujeres, con un 12%, y las organizaciones que cuentan con más mujeres entre sus voluntarios y voluntarias que suponen un 66% y que son claramente las mayoritarias.



Distribución del Voluntariado según Género		%
Más Hombres		16
Mismo Número		12
Más Mujeres		66
NS/NC		6

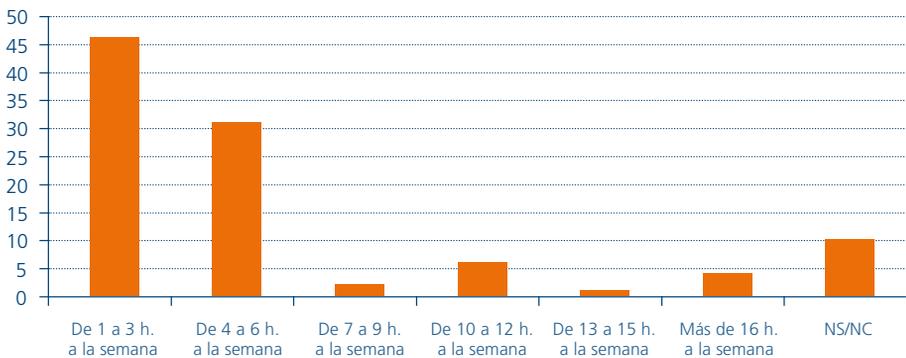
Observando estos datos podemos afirmar que existe una fuerte feminización del movimiento voluntario en nuestra región.

Aunque también se dibuja en los discursos analizados una tendencia a la equiparación entre género, como podemos ver a continuación.

Tendencia	Elementos que la articulan	Referencia Discursiva
Equiparación entre Géneros	También, al igual que ha sucedido con la variable edad, se ha identificado en los distintos posicionamientos discursivos, una tendencia marcada de equiparación entre hombre y mujer en el desarrollo de la actividad voluntaria. Tendencia que es difícil de cuantificar, pero sí que al menos marca un inicio de la reducción de la brecha existente.	"... antes si que se veía que eran más mujer que hombre, pero ahora se está equiparando..." (G4).

### Tiempo de dedicación de los voluntarios y voluntarias en la organización

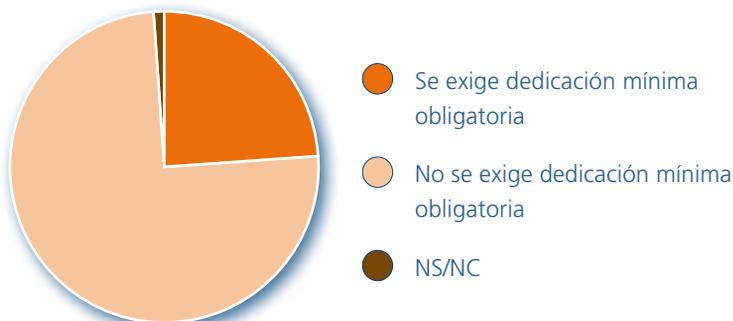
Otro de los aspectos importantes a tener en cuenta, a la hora de determinar el perfil de las entidades de voluntariado en la región, es el tiempo medio de dedicación que los voluntarios y voluntarias dedican a las organizaciones. Dicha información se ha estructurado en seis intervalos de tiempos medios, cuyo resultado se puede observar en el gráfico siguiente.



Intervalos de dedicación media de voluntarios/as a la organización	%
De 1 a 3 h. a la semana	46
De 4 a 6 h. a la semana	31
De 7 a 9 h. a la semana	2
De 10 a 12 h. a la semana	6
De 13 a 15 h. a la semana	1
Más de 16 h. a la semana	4
NS/NC	10

El 46% de las organizaciones que han participado en el estudio, han señalado que sus voluntarios dedican un tiempo medio de 1 a 3 horas a la semana. El 31% de las entidades han apuntado que este tiempo medio alcanza entre las 4 y 6 horas semanales, y un 2 % que la dedicación media de sus voluntarios/as es de 7 a 9 horas. En el intervalo de 10 a 12 horas se han identificado un 6% de las entidades. Y en los siguientes intervalos de mayor dedicación, que son de 13 a 15 horas semanales y de más de 16 horas a la semana, se señala un 1% y un 4% respectivamente. También se ha señalado un número alto de organizaciones que no ha contestado a esta pregunta, en un 10% sobre el total.

En este mismo campo, también es interesante estudiar si las entidades de voluntariado de la región exigen alguna dedicación mínima obligatoria a los voluntarios y voluntarias que colaboran con ellas. Y en caso de ser así, saber cuántas horas a la semana se exige para dicha dedicación. En los gráficos y tablas siguientes se muestran estos datos.



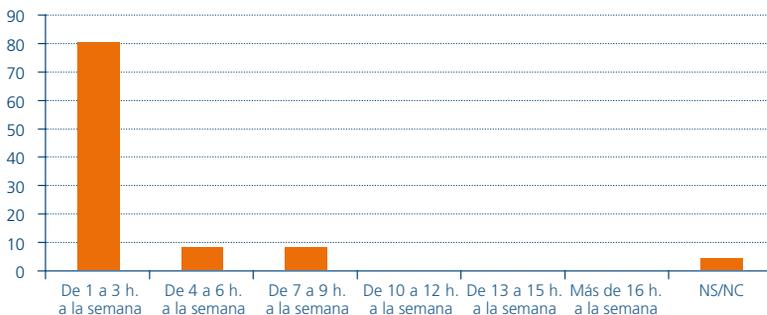
Exigencia de dedicación mínima	%
Se exige dedicación mínima obligatoria	24%
No se exige dedicación mínima obligatoria	75%
NS/NC	1%

Como se puede observar, el 75% de las organizaciones de voluntariado que han participado en el estudio, no exigen dedicación mínima obligatoria a la hora de aceptar a voluntarios/as para colaborar en ellas. Un 24% de las organizaciones sí que exige dicha dedicación mínima. Y un 1% ha contestado No Sabe / No Contesta en esta pregunta del cuestionario.

Si comparamos estos datos con el estudio anterior sobre las organizaciones de voluntariado de la región<sup>13</sup>, nos encontramos con que el porcentaje de entidades que No exigen dedicación mínima obligatoria, ha aumentado, pasando de un 64,6% en 1999, a un 75% actualmente.

De aquellas organizaciones que sí que exigen una dedicación mínima obligatoria, el 80% exigen de 1 a 3 horas a la semana (19% sobre el total de organizaciones), el 8% de 4 a 6 horas a la semana (2% sobre el total), y también el 8% exige de 7 a 9 horas a la semana. No existiendo ninguna respuesta de las organizaciones, a exigir más de estas horas de dedicación mínima obligatoria. Hay también un 4% (1% sobre el total) que han contestado No Sabe / No Contesta a la pregunta.

Intervalos horarios de dedicación mínima obligatoria	% Sobre las Entidades que exigen dedicación mínima	% Sobre el total de entidades
De 1 a 3 horas a la semana	80	19
De 4 a 6 horas a la semana	8	2
De 7 a 9 horas a la semana	8	2
De 10 a 12 horas a la semana	0	0
De 13 a 15 horas a la semana	0	0
Más de 16 horas a la semana	0	0
NS/NC	4	1



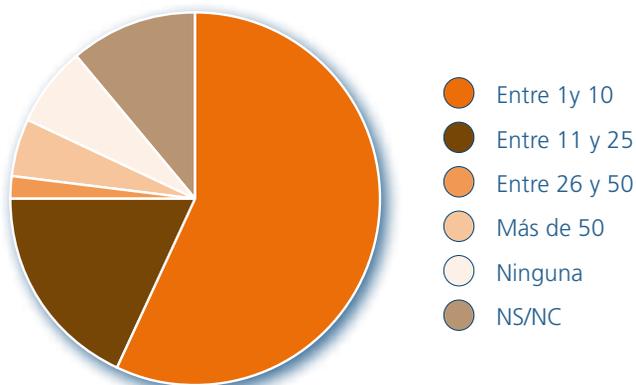
<sup>13</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado relativo a la dedicación mínima de los voluntarios/as en las Entidades de Voluntariado.

## La rotación en las organizaciones de voluntariado: altas y bajas en el desarrollo de la acción voluntaria

Las rotaciones en las organizaciones de voluntariado, atendiendo a las altas y bajas de los voluntarios/as en las entidades, es uno de los elementos que muestran el nivel de consolidación de dicho voluntariado en el tejido organizativo. Para este trabajo de investigación, las altas y las bajas se han estudiado de forma independiente, atendiendo a intervalos que reflejaran una media de dichas altas y bajas por entidad de voluntariado.

### Las altas de voluntarios /as en las organizaciones

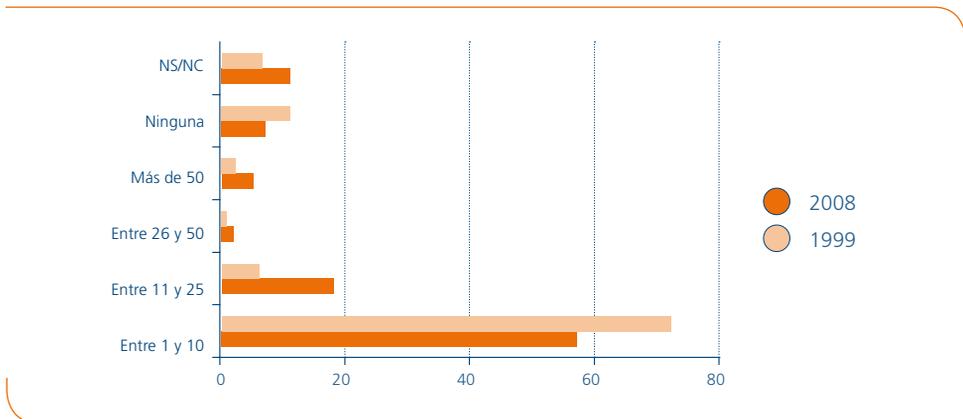
Los resultados muestran como el 57% de las organizaciones sitúan sus altas en el intervalo de entre 1 y 10 al año. Un 18% señala que dichas altas se sitúan en el intervalo de entre 11 y 25, y un 2 % en el intervalo de entre 26 y 50. Con más de 50 altas al año se identifica el 5% y con ninguna un 7%. También aparece un 11 % de entidades que no han contestado a la pregunta. Lo que supone un porcentaje elevado de organizaciones que en la mayoría de los casos, no tienen registrada, controlada y sistematizada dicha información.



Intervalo medio de Altas	%
Entre 1 y 10	57
Entre 11 y 25	18
Entre 26 y 50	2
Más de 50	5
Ninguna	7
NS/NC	11

Si comparamos estos datos con los datos mostrados en anteriores investigaciones sobre el voluntariado en la región<sup>14</sup>, nos encontramos con que ha aumentado el número de entidades que cifran sus altas en intervalos altos, lo que supone un aumento considerable del número de voluntarios que rotan en las distintas entidades, lo que no implica directamente un aumento significativo del número de voluntarios/as totales que se incorporan a las organizaciones. Estos datos comparativos los podemos observar en la siguiente tabla.

Intervalo medio de Altas	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Entre 1 y 10	57	72
Entre 11 y 25	18	6
Entre 26 y 50	2	0,8
Más de 50	5	2,3
Ninguna	7	11
NS/NC	11	6,5

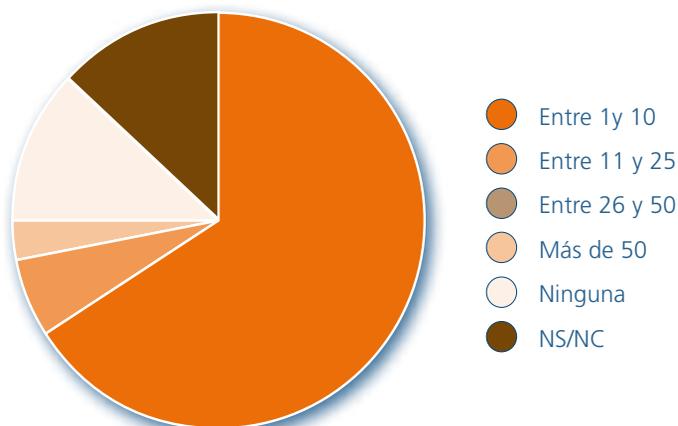


### Las bajas de voluntarios en la organización

En cuanto a las bajas de voluntarios en las organizaciones, los resultados muestran que el 66 % de las organizaciones sitúan sus bajas en el intervalo de entre 1 y 10 en un año. Un 6 % señala que dichas bajas se sitúan en el intervalo de entre 11 y 25, y un 0% en el intervalo de entre 26 y 50. Con más de 50 bajas al año se identifica el 3 % y con ninguna un 12 %. También aparece un 13 % de entidades que no han contestado a la pregunta.

<sup>14</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado correspondiente a la rotación del voluntariado.

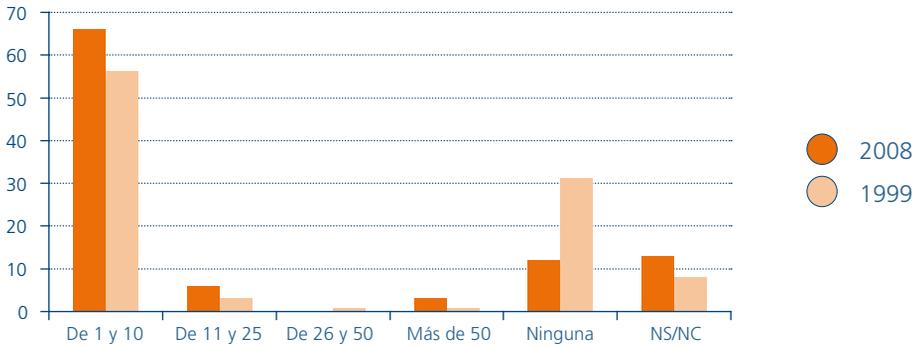
Intervalo medio de Altas	%
Entre 1y 10	66
Entre 11 y 25	6
Entre 26 y 50	0
Más de 50	3
Ninguna	12
NS/NC	13



Si comparamos estos datos con el estudio anterior de 1999<sup>15</sup>, observamos cómo se aumenta las bajas en el intervalo de 1 a 10, y disminuye entre las organizaciones que señalan no tener bajas.

Intervalo medio de Bajas	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Entre 1y 10	66	56,3
Entre 11 y 25	6	3,0
Entre 26 y 50	0	0,8
Más de 50	3	0,8
Ninguna	12	31,2
NS/NC	13	8

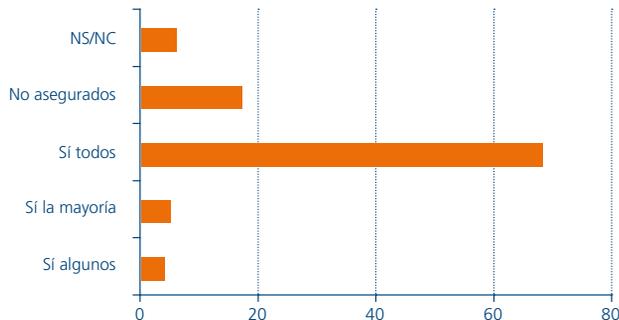
<sup>15</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado relativo a las rotaciones del voluntariado en la región.



De estos datos podemos concluir que existe un grado mayor de rotación en la actualidad que en 1999, y que esta rotación aporta saldos positivos en el aumento del número de voluntarios/as en las organizaciones. Como podremos observar con más detenimiento a la hora de mostrar los indicadores propuestos para conocer la situación del voluntariado en Castilla-La Mancha.

### Los seguros de voluntarios en las organizaciones

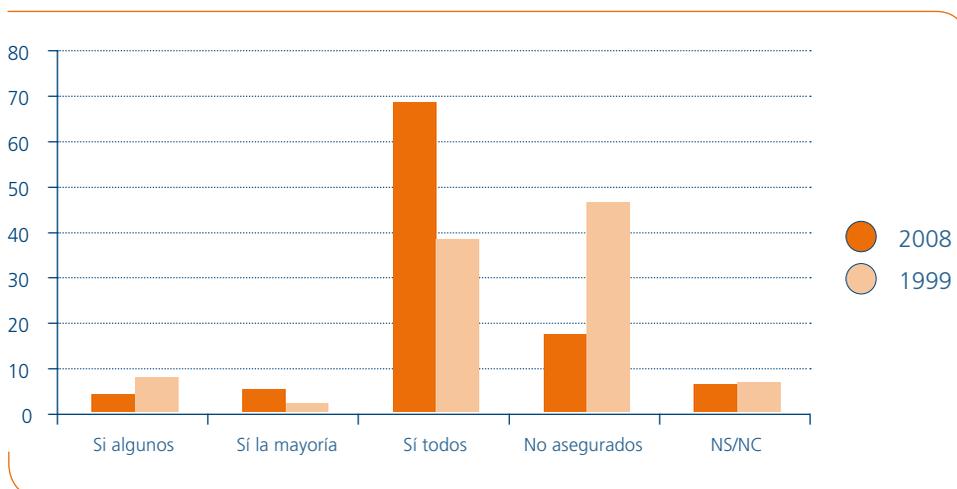
Otro de los aspectos estudiados en esta investigación, es la cobertura de voluntarios/as asegurados por las entidades de voluntariado, que como es sabido es una obligación que marca la legislación para dichas entidades. Así en relación con ello, se puede señalar que en Castilla-La Mancha, un 4% de las entidades reconocen tener asegurado a algunos de sus voluntarios/as, un 5% reconocen tener asegurados a la Mayoría y un 68% a todos. Por otro lado un 17 % reconoce no tener asegurado a los voluntarios/as, y un 6 % no ha contestado a la pregunta.



Voluntarios Asegurados por la Entidad		%
Sí algunos		4
Sí la mayoría		5
Sí todos		68
No asegurados		17
NS/NC		6

En comparación con el estudio anteriormente señalado<sup>16</sup>, se puede observar un aumento significativo de la cobertura de voluntarios y voluntarias que están asegurados por las Entidades de Voluntariado. En 1999 las organizaciones que tenían asegurados a todos los voluntarios/as eran un 38% y en la actualidad esta cifra alcanza un 68%. Mientras que el porcentaje de organizaciones que no tienen a ningún voluntario asegurado han caído, del 46% al 17%.

Voluntarios Asegurados por la Entidad	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Si algunos	4	7,6
Sí la mayoría	5	1,9
Sí todos	68	38,0
No asegurados	17	46,0
NS/NC	6	6,5



<sup>16</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado relativo al seguro para voluntarios en las organizaciones.

Pese a esta tendencia positiva, vamos a pasar a analizar comparando datos relativos, que áreas de actividad son las que menos asegurados tienen a los voluntarios/os, entendiendo por ello a aquellas que han señalado no tener ningún voluntario/a asegurado/a, para así profundizar más si cabe, en la determinación de que esta cobertura aseguradora, debe alcanzar a todas las personas que realizan acciones de voluntariado en todas las áreas de actividad.

Así, podemos señalar, que las áreas de Voluntariado Medio Ambiental y Cultural, junto con Otros voluntariados, son las que más voluntariado tienen sin asegurar, mientras que el resto tiene un porcentaje cercano a la media, que como hemos señalado antes, es una tendencia positiva, pero que debe tender a ampliarse mucho más.

Porcentajes relativos sobre Áreas de Voluntariado y Voluntarios/as no asegurados/as									
Áreas de actividad/ Seguro Voluntarios/as		Acción Social.	Medio Ambiental	Cultural	Cooperación para el Desarrollo	DDHH	Protección Civil	Deportivo	Otros
		(68)	(3)	(1)	(14)	(1)	(8)	(1)	(4)
Voluntarios/as No Asegurados/as.	(17)	17% (12)	33,3% (1)	100% (1)	14,2% (2)	0	0	0	25% (1)

Porcentaje relativo. (Frecuencia y % sobre el total).

Para finalizar este apartado señalar, que parte de esta evolución positiva que se ha observado en los datos anteriores, se debe a la cobertura que la administración regional ha ido extendiendo a las Organizaciones de Voluntariado, subvencionando dichas gastos de aseguramiento. Aunque se reconoce en algunos posicionamientos discursivos, que sería bueno que desde la administración regional se centralizaran esos seguros, para conseguir así una mayor cobertura de la existente, y para que también existiera una base de datos de asegurados/as, que podría acercarse de manera bastante certera al número real de voluntarios y voluntarias con los que cuenta una entidad o en global la región, situación que facilitaría las labores de estudio y gestión del voluntariado en Castilla-La Mancha.

### El trabajo remunerado en las entidades: trabajadores/as contratados por la organización y las tipologías de contratos

Analizando los datos referidos a la profesionalización del trabajo voluntario podemos decir que un 72% de las organizaciones que han participado en el estudio señalan, que tienen trabajadores/as contratados/as, mientras que la otra parte, un 28 % no los tiene.

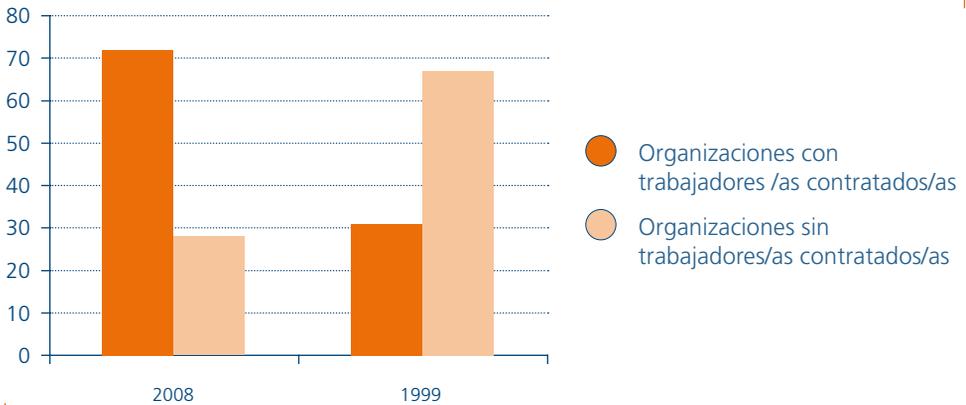


Organizaciones con trabajadores /as contratados/as	72%
Organizaciones sin trabajadores/as contratados/as	28%

Si comparamos estos datos con los recogidos en el estudio de 1999<sup>17</sup>, podemos observar que ha existido un aumento considerable de entidades que tienen contratados/as trabajadores/as, en concreto se ha pasado de un 31% en 1999 a un 72% en 2008, lo que supone una evolución muy significativa de la profesionalización laboral del voluntariado en la región. Que se ha convertido en los últimos años, en un hueco de mercado laboral a explotar (nuevo yacimiento de empleo) sobre todo para los titulados/as universitarios/as con una formación marcadamente social. Así, aunque las organizaciones de voluntariado funcionan gracias al aporte voluntario, también han generado muchos puestos de trabajo, que hoy son casi imprescindibles para el sostenimiento de este fenómeno solidario y de participación ciudadana.

Organizaciones y Contratos	%	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
Organizaciones con trabajadores contratados	72	31
Organizaciones sin trabajadores contratados	28	67

<sup>17</sup> Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha. Oficina Regional de Voluntariado. JCCM. 1999. Apartado de Trabajo remunerado en las Organizaciones de Voluntariado de Castilla-La Mancha.



Si observamos los datos de contrataciones por sectores de actividad, podemos señalar que las áreas de actividad que más contrataciones absorben son la de acción social, la de cooperación para el desarrollo y el voluntariado en defensa de los derechos humanos, con lo que podemos decir que estas son las áreas más profesionalizadas del movimiento voluntario regional.

Resultando las áreas de voluntariado que menos contrataciones absorben, las de voluntariado cultural, el voluntariado deportivo y el voluntariado de protección civil.

Por último, aquellas entidades que han señalado otros voluntariados como actividad principal, parten por igual su absorción de contratados y el no tener contratados para la realización de esos tipos de voluntariado, no definidos por la investigación. Los datos que a continuación se presentan así lo determinan.

#### Áreas de actividad y contratos en las entidades

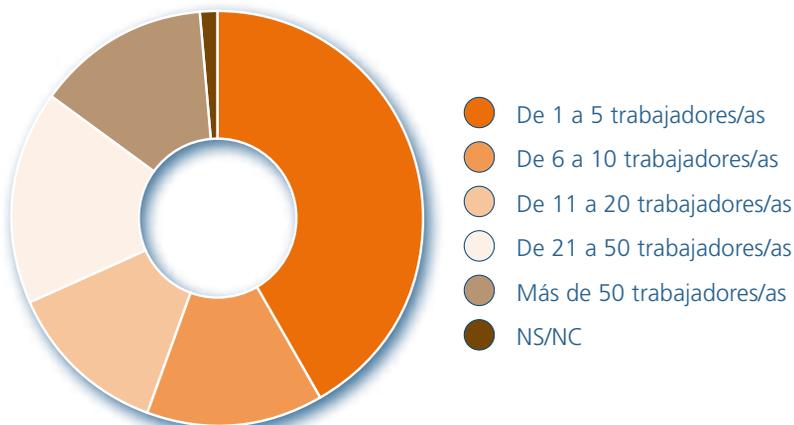
Áreas de actividad/ Contratos en las Entidades		Acción Social.	Medio Ambiental	Cultural	Cooperación para el Desarrollo	DDHH	Protección Civil	Deportivo	Otros
		(68)	(3)	(1)	(14)	(1)	(8)	(1)	(4)
Entidad con contratados/as	(72)	80% (55)	66,6% (2)	0	85% (12)	100% (1)	0	0	50% (2)
Entidad sin contratados/as	(28)	20% (13)	33,3% (1)	100% (1)	15% (2)	0	100% (8)	100% (1)	50% (2)

Porcentaje relativo por área de actividad. (Frecuencia y porcentaje sobre el total).

Completando la información, si profundizamos en el análisis de aquellas entidades, que sí que tienen trabajadores/as en su estructura, los datos se presentan de la siguiente manera.

### Número de Personas Contratadas

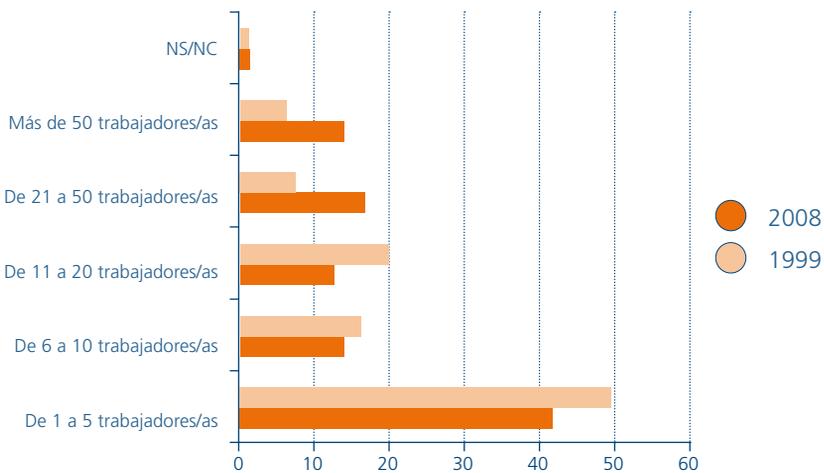
Un 41,6% de las entidades que tienen contratados trabajadores/as, tienen de 1 a 5 trabajadores/as (lo que supone un 30% sobre el total de entidades). Un 13,8% señala tener entre 6 a 10 trabajadores/as. Mismo porcentaje que las entidades que dicen tener más de 50 trabajadores (lo que supone porcentajes de un 10% para cada caso sobre el total de entidades que han respondido al cuestionario). Un 12,5 % apuntan tener de 11 a 20 (9% sobre el total), y un 16,6, de 21 a 50(12% sobre el total). Un 1,3 % no han contestado a la pregunta (lo que supone un 1% sobre el total).



Intervalos sobre el número de trabajadores contratados	% Sobre entidades con personal contratado	% Sobre el total de las Entidades
De 1 a 5 trabajadores/as	41,6	30
De 6 a 10 trabajadores/as	13,8	10
De 11 a 20 trabajadores/as	12,5	9
De 21 a 50 trabajadores/as	16,6	12
Más de 50 trabajadores/as	13,8	10
NS/NC	1,3	1

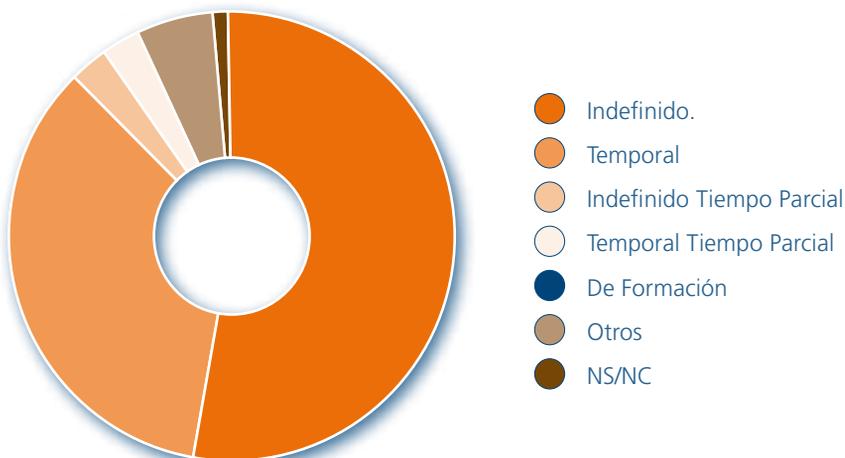
Si comparamos estos datos con los datos del estudio de Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha de 1999, en su apartado relativo al trabajo remunerado en las organizaciones, observamos que las organizaciones que tienen entre 1 a 5 trabajadores han visto reducido su porcentaje, de un 49,4% en 1999 a un 41% en 2008, las organizaciones que tienen entre 6 y 10 trabajadores también se han reducido del 16% al 13%, como ha sucedido con las que tienen entre 11 a 20 trabajadores, 19,8% al 12%. Mientras las entidades que cuentan entre 21 a 50 trabajadores y las que cuentan con más de 50 han aumentado su proporción pasando del 7,4% y el 6,2% al 16,6% y el 13,8% respectivamente. Lo que muestra que además del aumento en el porcentaje de entidades que tienen personas contratadas en sus estructuras, también ha aumentado el número de trabajadores de las organizaciones. Observándose así un potente aumento de la profesionalización laboral de las Entidades de Voluntariado.

Intervalos sobre el número de trabajadores contratados	% 2008	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM - 1999
De 1 a 5 trabajadores/as	41,6	49,4
De 6 a 10 trabajadores/as	13,8	16,0
De 11 a 20 trabajadores/as	12,5	19,8
De 21 a 50 trabajadores/as	16,6	7,4
Más de 50 trabajadores/as	13,8	6,2
NS/NC	1,3	1,2



## Tipo de Contrato más frecuente en la organización

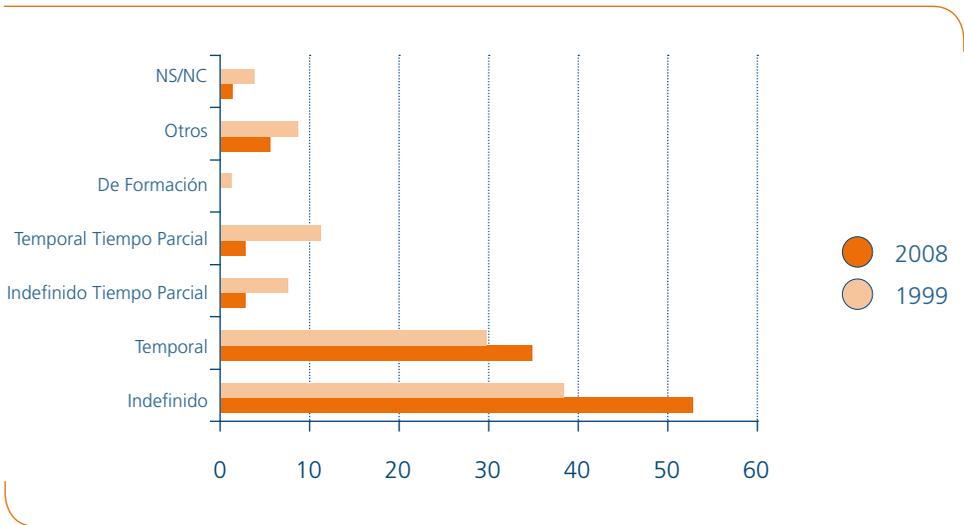
Un 52,7% de las entidades que tienen contratados trabajadores/as, tienen como tipo de contrato más frecuente el contrato indefinido (lo que supone un 38% sobre el total de entidades). Un 34,7% señala tener el contrato temporal como el más frecuente. Los contratos temporales é indefinidos a tiempo parcial tienen mismo porcentaje en las entidades que dicen tener contratados trabajadores/as, un 2,7 para cada caso (lo que supone porcentajes de un 2% sobre el total de entidades que han respondido al cuestionario). Un 0 % apuntan tener contratados con contrato de formación y el 5,5 señalan tener otro tipo de modalidad contractual (4% sobre el total). Un 1,3 % no han contestado a la pregunta (lo que supone un 1% sobre el total de organizaciones participantes en el estudio).



Tipo de Contrato más frecuente en la organización	% Sobre entidades con personal contratado	% Sobre el total de las Entidades
Indefinido	52,7	38
Temporal	34,7	25
Indefinido Tiempo Parcial	2,7	2
Temporal Tiempo Parcial	2,7	2
De Formación	0	0
Otros	5,5	4
NS/NC	1,3	1

Si comparamos estos datos con el estudio anteriormente citado sobre el voluntariado regional, nos encontramos con que la tipología de contrato más frecuente no ha cambiado, y es el contrato indefinido, aunque sí que se ha aumentado su proporción, pasando de un 38% en 1999 a un 52% en 2008. Aunque este dato no implica, que el número de contratos temporales se haya reducido, sino todo lo contrario, ha aumentado, pasando del 29,6% de 1999 a un 34% en 2008. El resto de modalidades contractuales se han reducido a la baja.

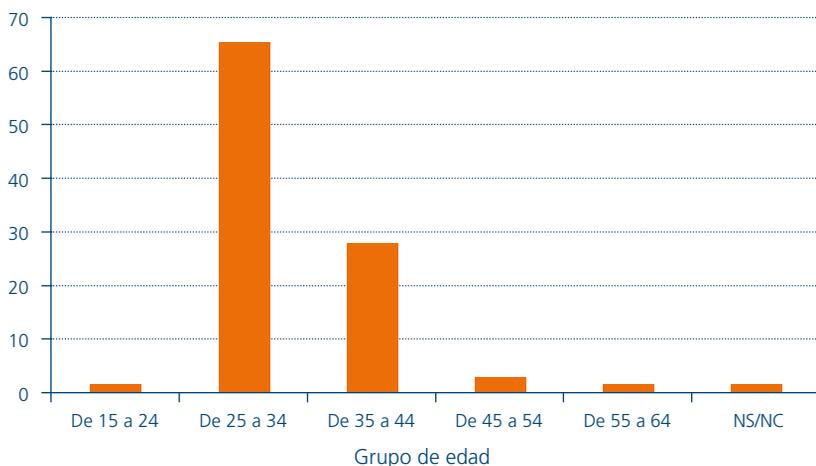
Tipo de Contrato más frecuente en la organización	% 2008	% Estudio Organizaciones de voluntariado en CLM-1999
Indefinido	52,7	38,3
Temporal	34,7	29,6
Indefinido Tiempo Parcial	2,7	7,4
Temporal Tiempo Parcial	2,7	11,1
De Formación	0	1,2
Otros	5,5	8,6
NS/NC	1,3	3,7



### Grupo de edad en el que se sitúan la mayoría de los contratados

El 65,2% de las entidades que tienen contratados trabajadores/as, están mayoritariamente situados en el intervalo de edad de entre los 25 a los 34 años (lo que supone un 47% sobre el total de entidades). Un 27,7% señala tener a la

mayoría de sus contratados entre el intervalo de edad de 35 a 44 años (20% sobre el total). Las entidades que tienen contratados trabajadores/as entre el intervalo de edad de 15 a 24 años, supone un 1,3% (1% sobre el total de entidades, al igual que las que los tienen en los intervalos de 55 a 64 años. El intervalo de edad de 45 a 54 recoge una cifra del 2,7% (lo que supone un porcentaje de un 2% sobre el total de entidades que han respondido al cuestionario). Por último un 1,3 % de organizaciones (1% del total) han contestado no sabe /no contesta.

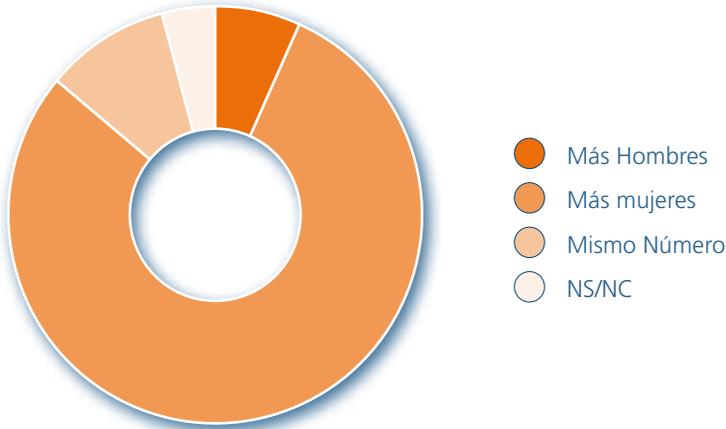


Grupos de edad de la mayoría de los contratados	% Sobre entidades con personal contratado	% Sobre el total de las Entidades
De 15 a 24	1,3	1
De 25 a 34	65,2	47
De 35 a 44	27,7	20
De 45 a 54	2,7	2
De 55 a 64	1,3	1
NS/NC	1,3	1

### Género mayoritario en los contratados/as por la organización

El 79,1% de las entidades que tienen contratados trabajadores/as, tienen mayoritariamente más mujeres en sus plantillas (lo que supone un 57% sobre el total de entidades). Un 9,7% tienen el mismo número de hombres y de mujeres

contratados (7% sobre el total). Y un 6,9 tiene mayoritariamente más hombres (un 5% sobre el total de entidades). Por último un 4,1 % de organizaciones (3% del total) han contestado no sabe /no contesta. Por lo que se vuelve a constatar la feminización del voluntariado regional.



Distribución de la mayoría de los contratados/as según género	% Sobre entidades con personal contratado	% Sobre el total de las Entidades
Más Hombres	6,9	5
Más mujeres	79,1	57
Mismo Número	9,7	7
NS/NC	4,1	3

Como se puede observar en la exposición de estos datos, no se ha realizado ninguna distinción en relación a las tareas que dentro de estas organizaciones desarrollan los trabajadores/as contratados/as, por considerar que el grado de concreción de dicha información podría dificultar la realización del estudio.

Pero sí, en los distintos grupos y entrevistas, han aparecido elementos discursivos que profundizan en este análisis organizativo interno. Señalando, que dentro de estos contratados/as, hay personas que trabajan en materia de voluntariado, en ocasiones como técnicos/as específicos del área y en otras como complemento a su trabajo.

## EL TÉCNICO DE VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES: Una figura necesaria en el movimiento voluntario de Castilla-La Mancha

En dicho análisis apuntado anteriormente, se puede decir que existe un discurso predominante, que reconoce la necesidad de que en las entidades de voluntariado, exista un Técnico/a responsable específico del mismo, para que éste sea el responsable de gestionar la acción voluntaria en la organización. Y hasta en algunos posicionamientos se reconoce la necesidad, ya no sólo de un Técnico/a, sino también la existencia de un Coordinador/a, si en la entidad se vinculan al voluntariado muchos recursos humanos.

*“... la contratación de técnicos es importante para que haya alguien en la entidad para que organice a los voluntarios, porque como no haya un encargado, de poner un poco de orden, y con una finalidad concreta, se viene abajo...” (G4)*

Este discurso emerge, tanto de los propios técnicos y técnicas de voluntariado, como de los técnicos/as que no siendo de voluntariado específicamente, se encargan en las entidades de estas áreas, como también de los voluntarios/as y de los directivos/as de las Organizaciones, y desde la propia administración.

Paralelamente a este posicionamiento discursivo, también se detecta la necesidad de que exista una formación específica en el área, sin concretar mucho más su definición, y que esta formación sea reconocida oficialmente por la administración, con su titulación correspondiente, como sucede con otros técnicos/as de otras áreas de intervención de lo social, demanda que no es nueva en el tiempo, pero que nunca se ha cubierto por parte de la administración pública competente.

Dicha titulación, además se identifica como una formación necesaria, que ayudaría a definir mejor las funciones y responsabilidades de estas figuras técnicas dentro de los programas y proyectos de voluntariado y en las propias organizaciones, y su diferenciación con otras áreas de lo social. Así, como también se tiene la idea, de que la existencia de esta titulación mejoraría las condiciones profesionales y laborales de estos trabajadores/as, así como su reconocimiento social, dentro y fuera del campo de la solidaridad. Reconociendo, que los cursos que hoy en día se ofrecen en la región, mas relacionados con esta formación específica sobre voluntariado, no cubren las expectativas.

*“.....sí, ese es un problema que yo ya he visto, en otra reunión, que hice con técnicos de voluntariado, hace años, y sí que había lo que dices tú, que alguien se puede ver atacado, y era una reivindicación en una muestra parecida a ésta, que no hay una titulación, no se contempla una titulación para ser técnico de voluntariado, y sí que es un trabajo muy particular, que la gente que trabaja en esto, por lo que sea, o por vocación, que viene del*

*movimiento asociativo, y que acaba haciendo voluntariado de manera profesional, como técnico de voluntariado, tiene unas características, diferentes a cualquier otro técnico del ámbito social. Y no se contempla, no hay una titulación. Hay algunos cursos como el de formador de formadores de la Fundación, que hace el curso de voluntariado, pero no es una titulación como por ejemplo el título de director de actividades juveniles, por que el técnico de voluntariado tiene que tener unas características muy particulares...” (G4)*

Sin abandonar esta línea discursiva, sino complementando la misma, aparece una fracción de discurso que reconoce, no sólo la necesidad de la figura, sino también su visibilidad y su valoración dentro de la propia entidad, y fuera de ella. Posicionamiento que descansa en la valoración del trabajo que éste/a responsable realiza, no sólo para el buen desarrollo de la acción voluntaria de la entidad, sino también para el buen funcionamiento con carácter general de la organización.

*“... ya pero además no es un técnico visible, que esté haciendo esto o lo otro, atendiendo a gente, no, tú estas allí gestionando unas cuestiones, sacando formación de aquí y de allí, y no eres tan visible, dentro de la entidad, tu labor es un poco mas otra cosa, pero el resto de tus compañeros necesitan de tí, y te dicen que necesito voluntarios, y si no, no sale la actividad...” (G4)*

Y otro elemento discursivo que reconoce, en los casos de que las entidades tengan implantación regional, que esta figura debe estar descentralizada dentro de las propias organizaciones, porque de lo contrario dificulta mucho la tarea específica de la gestión del voluntariado, en cada uno de los espacios territoriales donde está implantada la entidad.

*“...nosotros sí tenemos un responsable de voluntariado, pero para toda la región, y lo que pasa es que a la hora de materializarse o programar en pequeños centros pues ya se pierde, y sí que ha organizado algún curso de formación para voluntarios, pero lo han hecho desde Toledo, y en el resto de cursos pues tengo que ser yo, porque cada centro necesita su responsable de voluntariado, aquí existe la figura pero se queda corta...” (G4)*

Completando este análisis sobre la figura del técnico/a de voluntariado, también ha aparecido un discurso que reconoce la existencia de personal técnico de las entidades, que sin ser responsables directos en la organización en materia de voluntariado, en última instancia, se encargan de llevar esta temática, por la falta de un responsable específico, lo que refuerza el posicionamiento discursivo anterior.

Reconociéndose que este traslado de responsabilidades se realiza fundamentalmente no siguiendo criterios objetivos de división del trabajo en una organización, sino más bien en función de elementos subjetivos, como pueden ser la implicación, el compromiso, la voluntariedad, etc. de la persona que asume ese papel.

*"... puede ser que falte, que no esté, y entonces atribuimos la responsabilidad del voluntariado al técnico que tiene más energía, porque ha llegado hace un año y todavía no lo hemos quemado del todo. Y le dices, tú, que estás más motivado, pues te encargas del voluntariado..." (G1).*

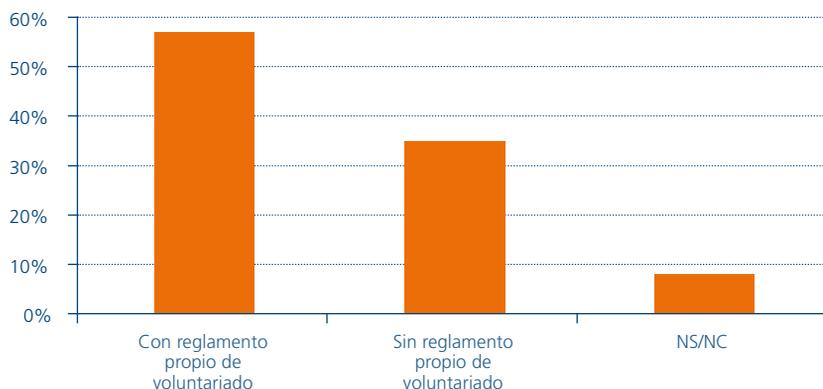
*"...o haces como yo, yo no soy técnica en voluntariado, coordino proyectos juveniles, de acción social, etc. y además hago de técnico de voluntariado..." (G4)*

Y no sólo ha aparecido este discurso de sustitución de la figura del técnico de voluntariado, por otra figura técnica de la entidad, sino que en ocasiones se reconoce que esta responsabilidad se traslada a un voluntario/a, lo que dificulta más la visibilidad de este profesional como tal, dentro del movimiento voluntario de la región. Y además genera una clara indefinición de las funciones y responsabilidades a asumir.

*"...claro, y no sólo eso, es que el voluntario puede apoyar, pero no puede sustituir a un profesional, y esas necesidades tienen que estar cubiertas por un profesional, no por un voluntario..." (G1)*

## La autoregulación del voluntariado en las organizaciones

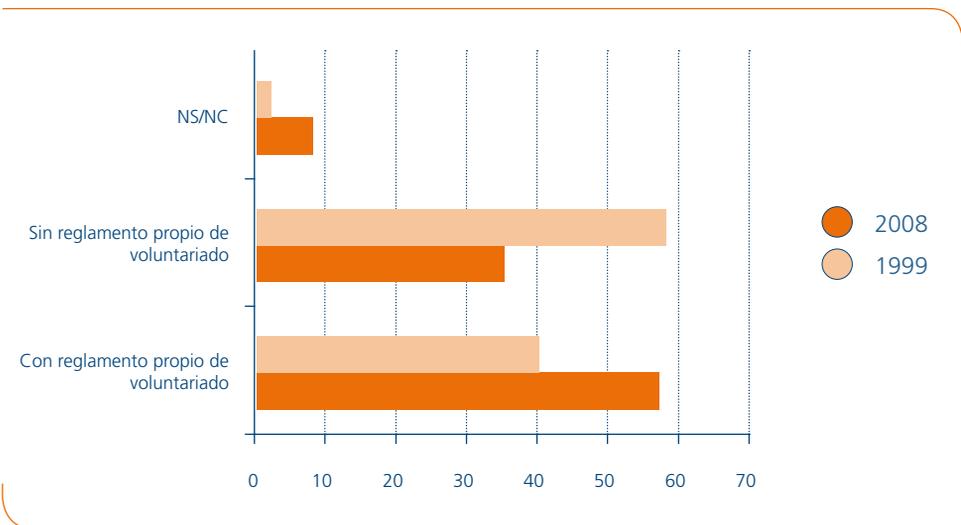
De las entidades que han participado en este estudio, un 57 % de ellas cuenta con un reglamento, normativa o marco de regulación propio del voluntariado, diferenciado de los Estatutos de la Entidad. Mientras que un 35 % no cuenta con dichas herramientas para la gestión interna del voluntariado. Existiendo además un 8% de organizaciones que han contestado No Saben / No Contesta.



Con reglamento propio de voluntariado	57%
Sin reglamento propio de voluntariado	35%
NS/NC	8%

Si comparamos estos datos con el estudio anteriormente señalado sobre voluntariado en la región, observamos que ha existido un cambio de tendencia, porque en 1999, las entidades que contaban con reglamento interno al margen de los estatutos de la organización eran minoría, un 40%, mientras que el porcentaje de entidades que no contaban con dicho reglamento era superior, un 58%, el resto eran entidades que como en 2008 contestaron No Sabe / No Contesta ante esta cuestión.

Existencia de Reglamento Interno	% 2008	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM -1999
Con reglamento propio de voluntariado	57	40
Sin reglamento propio de voluntariado	35	58
NS/NC	8	2



Si observamos los datos cruzados por áreas de actividad podemos señalar que en casi todas las áreas se cumplen los porcentajes de existencia de Entidades que cuentan o no cuentan con marcos propios de gestión del voluntariado, o reglamentos y normas

para su funcionamiento, al margen de lo que establece la ley. Resultando interesante apuntar cómo en función de las respuestas señaladas, el voluntariado en Protección Civil, cuenta con el porcentaje relativo más alto de Entidades que si que tienen este marco de regulación, y cómo voluntariados como el Deportivo o el Cultural, cuentan con el porcentaje relativo más bajo en este sentido.

Porcentajes de existencia de reglamento por áreas de actividad									
Áreas de actividad/ Existencia reglamento propio de voluntariado		Acción Social	Medio Ambiente	Cultural	Cooperación para el Desarrollo	DDHH	Protección Civil	Deportivo	Otros
		(68)	(3)	(1)	(14)	(1)	(8)	(1)	(4)
Con Reglamento propio de voluntariado	(57)	55,5 % (38)	66,6 % (2)	0	57,1% (8)	0	100% (8)	0	50% (2)
Sin reglamento propio de voluntariado	(35)	36,7 % (25)	0	100% (1)	35,7 (5)	0	0	100% (1)	50% (2)
NS/NC	(8)	7,3 % (5)	33,3 % (1)	0	7,1 (1)	100% (1)	0	0	0

Porcentajes de existencia de reglamento por áreas de actividad. (Frecuencia y % sobre el total)

En relación a este aspecto, cabe resaltar también, que en los distintos posicionamientos discursivos se ha señalado, la bondad de contar con este tipo de marco de trabajo, aunque en muchas ocasiones no se tenga en la propia organización desde la que se habla, por unos motivos u otros.

Así, a modo de sistematización de la información generada en los distintos discursos, vamos a exponer un cuadro con los elementos que se han identificado como positivos a la hora de establecer dicho marco o protocolo para la auto-regulación y gestión del voluntariado, así como los elementos que los articulan y sus referencias discursivas. Intentando inferir una cierta lógica y sistematización a los discursos observados. Teniendo en cuenta que el resultado, ni es un marco real, ni tampoco un marco ideal, simplemente es un conjunto de elementos que esperamos sirvan al movimiento voluntario, como referente para el debate y la reflexión sobre este asunto.

En definitiva, los cuadros que se van a exponer a continuación forman parte de un modelo que es el resultante de las experiencias de todas las organizaciones, técnicos/as, voluntarios/as y miembros de Juntas directivas de entidades que han participado del estudio. No pudiendo ser ni siquiera como hemos dicho anteriormente un modelo a imitar, sino más bien un modelo que abra el debate en las organizaciones sobre

este asunto, con la finalidad de que cada una elabore su marco propio de regulación, en función de los intereses particulares de cada Organización, y los momentos de desarrollo organizativo y de gestión del voluntariado, que cada una tenga.

Fases modelo de gestión del voluntariado		
Fase	Identificación	Instrumentos y medios
Fase 0	ANÁLISIS DE LA REALIDAD E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN Y PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE VOLUNTARIADO.	Investigaciones y estudios, informes de necesidades, elaboración de documentos de planes, programas y proyectos, etc.
Fase 1	DEFINICIÓN DE PUESTOS PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA.	Relaciones de puestos de trabajo, relaciones de puestos de actividad voluntaria, etc.
Fase 2	CAPTACIÓN Y CONTACTO.	Acceso directo a la entidad, acciones de difusión y sensibilización, derivación por parte de otras entidades y/o servicios públicos, etc.
Fase 3	ACOGIDA.	Entrevistas de acogida, fichas de registro. guías de presentación de la entidad, etc.
Fase 4	ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO.	Documentos de compromiso entre partes, seguro de voluntarios, etc.
Fase 5	DEFINICIÓN DE ITINERARIO DE VOLUNTARIADO-AGENDA DEL VOLUNTARIO.	Agenda de actividades, planes de trabajo, propuestas de incorporación a programas, etc.
Fase 6	FORMACIÓN.	Planes formativos, incorporación a actividades formativas, evaluación formativas, certificados de capacitación, etc.
Fase 7	DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA.	Partes de actividades, hojas de control de actividades, evaluaciones de actividad, etc.
Fase 8	SEGUIMIENTO.	Hojas de seguimientos, entrevistas de seguimiento y de evaluación, etc.

**FASE 0. ANÁLISIS DE LA REALIDAD E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES. ESTABLECIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN Y PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE VOLUNTARIADO**

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Una de las primeras fases de los marcos reguladores del trabajo y la gestión del voluntariado, es la que se identifica con el análisis de la realidad, para identificar a través de dicho análisis, las necesidades a atender por parte de las organizaciones, con el objetivo de a través de dicho conocimiento de la realidad, poder planificar y actuar.</p> <p>Una planificación entendida en varios niveles de proyección, como pueden ser, el estratégico (sobre todo en organizaciones grandes y muy implantadas) y otro programático o de desarrollo de proyectos concretos.</p> <p>Como instrumentos o herramientas para hacer más concretas estas tareas podríamos hablar de la realización de investigaciones y estudios, la elaboración de informes de necesidades, o también la elaboración de documentos de planes, programas y proyectos, entre otras opciones.</p>	<p><i>"... nosotros somos una ONG muy amplia, en el sentido de que tocamos muchos colectivos, trabajamos en base de lo que consideramos colectivos vulnerables , y del plan de trabajo o las estrategias que se renuevan cada 4 años, y en base a esos colectivos y a esos planes, se establecen los proyectos..."(G4)</i></p> <p><i>"... nosotros tenemos más necesidades como entidad, que no podemos cubrir, y que con el voluntariado sí que podemos cubrir. Porque nosotros somos un personal reducido, y porque además hay un interés de los voluntarios, para cubrir, ese tipo de acciones, pero no de forma desorganizada, sino de intentando llevarlo de la mejor manera posible, dentro de lo que es la política del voluntariado que se lleva ahora mismo..."(G4)</i></p> <p><i>"...se ha realizado una investigación, y nos hemos reunido con otras entidades que conocemos, que llevan otros proyectos y a partir de ahí hemos empezado a trabajar..." (G4).</i></p>

**FASE 1. DEFINICIÓN DE PUESTOS PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA**

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>La fase 1 se articula en base a un elemento que puede ser considerado como de gran importancia, y que ayuda mucho a no dimensionar más de lo suficiente el número de voluntarios/as de la entidad, o a quedarse corto, para el desarrollo de la acción voluntaria de la misma. Teniendo como horizonte las necesidades que se pretenden cubrir con la actividad de los voluntarios y voluntarias.</p> <p>Algunos instrumentos válidos para llevar a cabo esta tarea pueden ser, la elaboración de relaciones de puestos de trabajo y también la elaboración de relaciones de puestos de actividad voluntaria, entre otras posibles opciones.</p>	<p><i>"...entonces en los proyectos, en cada uno de los proyectos, se determinan qué puestos de acción voluntaria hay, dejando claro desde el responsable del grupo, hasta el que visita, hasta el responsable del material, y en base a los puestos de acción voluntaria detectados, y las necesidades que hay en esos puestos, pues son las ofertas que hacemos a la gente que le interesa hacer voluntariado..." (G4)</i></p>

## FASE 2. CAPTACIÓN Y CONTACTO

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>La fase de captación y primer contacto con los voluntarios/as es otra de las fases que se pueden identificar en este esquema propuesto, que además de ser una de las primeras también es una de las que más preocupan a las Entidades de Voluntariado, puesto que encuentran bastantes deficiencias a la hora de llevarla a cabo, como podremos observar en otros apartados de este informe. Una captación y un acceso del voluntario/a a la entidad que se puede producir entre otras cosas por, un acceso directo a la organización del voluntario/a, también por el impacto en la sociedad de las acciones de difusión y sensibilización, o en otros casos por la derivación por parte de otras entidades y/o servicios públicos.</p>	<p><i>"...tenemos establecido un proceso de gestión del voluntariado, que tiene lo que es la captación, que sería de las primeras cosas..."(G4)</i></p>

## FASE 3. ACOGIDA

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Diferenciada de la fase anterior y de la siguiente, aparece la fase de acogida, como un proceso singular sobre el que se trabaja en algunas entidades de voluntariado en la región, una acogida que implica un primer contacto de comunicación bidireccional con la entidad, y que sienta las bases de lo que pudiera ser una relación de colaboración en la acción voluntaria. Los instrumentos o medios que más pueden ayudar a la consolidación de esta fase son, por un lado las entrevistas de acogida (más o menos estructuradas o formales, y la utilización de fichas de registro, base de datos de voluntarios, etc., así como las guías de presentación de la entidad u otros elementos similares.</p>	<p><i>"...luego es la incorporación, y qué entrada tienen el voluntario a la institución, cómo se le informa, cómo esa persona recibe una información, y luego a partir de ahí pues se va avanzando..." (G4)</i></p>

## FASE 4. ESTABLECIMIENTO DEL COMPROMISO

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>El establecimiento del compromiso mutuo entre organización y voluntario/a aparece como una fase central del proceso, sobre la que debe pivotar toda la relación posterior, y las fases en las que se estructuran, un compromiso que en este caso, no solo se fundamenta en la voluntad personal, sino que da un paso más al convertirse en compromiso con los demás, y que se formaliza fundamentalmente a través de dos instrumentos, como son por un lado el documento (o contrato) de compromiso entre partes, que algunas organizaciones tienen y el seguro de voluntarios, que es utilizado por la mayoría de las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha.</p>	<p><i>"... están con nosotros y hay un equilibrio, si los usuarios no van a avisar a los voluntarios, y si los voluntarios no van, pues avisan a los usuarios, hay un compromiso por las dos partes y la verdad es que funciona muy bien..."(G4)</i>  <i>"...y los voluntarios tienen sus contratos de voluntariado, y se les asegura..."(G4)</i></p>

### FASE 5. DEFINICIÓN DE ITINERARIO DE VOLUNTARIADO-AGENDA DEL VOLUNTARIO

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Esta fase se determina por un elemento de gestión del voluntariado, más avanzado, como es el concepto de itinerario, entendido este como un proceso, planificado de antemano, con instrumentos y herramientas técnicas en el marco de lo social, que atiende a una sistematización de acciones a desarrollar, bajo una coherencia tanto interna como externa, para el voluntario/a y para la Entidad, como es lógico este tipo de fase requiere de profesionales que conozcan herramientas técnicas para la realización de estos itinerarios, que pueden comprender desde procesos muy simples y cortos en el tiempo, hasta otros de más envergadura, fundamentalmente los instrumentos y medios a utilizar serían, entre otros posibles, las agendas de actividades, los planes de trabajo, las propuestas de incorporación a programas, proyectos y actividades, etc.</p>	<p><i>“... la gestión la realiza un técnico que se dedica exclusivamente al voluntariado, creando los itinerarios de voluntariado, su supervisión, su evaluación... manteniendo contacto semanales con ellos, para ver si ha habido problemas o dificultades, con el técnico del programa y la persona que está haciendo el voluntariado y eso y un poco el itinerario que seguimos...” (G4)</i></p> <p><i>“...y así, cuando llega el voluntario, dependiendo del perfil, de las motivaciones... se les inserta dentro de un servicio en concreto y hace un voluntariado continuado, viene x horas a la semana dependiendo de su disponibilidad, a ocupar un servicio, y dependiendo del voluntario, pues se hace un conocimiento total de la entidad, se pasa x tiempo en un servicio y en un proyecto, y luego decide en cuál se ubica. Se le pone con el técnico que lleva el programa y se le asignan las responsabilidades que sean, y ése dígamos que es un itinerario...” (G4)</i></p>

### FASE 6. FORMACIÓN

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Aparece como otro de los aspectos claves para las entidades, en el que invierten mucho tiempo y recursos, una formación que se identifica diferenciada en varios niveles, entre lo que se puede denominar, Formación Básica a Voluntarios/as, tanto en temas de voluntariado en general, como de conocimiento de la entidad en la que se está colaborando. Formación Específica, sobre todo en cada uno de los ámbitos de actuación o sectores de intervención de las entidades, y por último una formación más avanzada, que rompe con la estructura vertical de las anteriores, y que iría más en la línea de una formación orientada a la participación y a la asunción de responsabilidades en la toma de decisiones y dirección de la entidad. una fase cuyos instrumentos irían ligados a planes formativos, incorporación a actividades formativas, evaluación formativas, certificados de capacitación, etc.</p>	<p><i>“...y de la formación básica se pasa a la formación especializada, y de ahí a la participación...”(G4)</i></p> <p><i>“... en cuanto a la formación, hay un protocolo de actuación, cuando llega el voluntario, y ya se le acoge, se le entrevista, para ver cuáles son sus motivaciones, y los compromisos que quiere adquirir y eso. Y si se adecua a las características que tiene la entidad. Porque al trabajar con un colectivo muy señalado donde puede haber distintas problemáticas y diversas, pues intentamos que sea una persona que esté formada...” (G4)</i></p> <p><i>“... el voluntario tiene que saber por dónde van las cosas, y en este caso, pues si entra, se le forma en el ámbito del voluntariado, desde la legislación del estado, de la Comunidad Autónoma, hasta los derechos y deberes del voluntario. Y a partir de ahí, pasa a tener formación específica dentro de los ámbitos en los que interviene la organización, que trabaja con una oferta de servicios amplia. Respecto a nivel laboral, sanitario, SIDA, vivienda, mediación intercultural, centro de atención temporal, clases de castellano, cultura española, jurídico... y formamos a nuestros voluntarios en todas las áreas, para que conozcan los diversos servicios, que tiene la entidad, y así el voluntario conoce también los servicios...” (G4).</i></p> <p><i>“... y también tiene formación continuada desde que entran hasta que salen. Mensualmente hay cursos de materias varias, como habilidades sociales, sida, etc. dependiendo de la temática que demanden ellos a que crean que necesitan y son más beneficiosas para la población...” (G4)</i></p>

## FASE 7. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD VOLUNTARIA

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Esta fase es el grueso compartido por casi todas las organizaciones de voluntariado, en cuanto a la dotación de un instrumento de gestión interna o regulación del voluntariado, porque es la propia esencia de la actividad voluntaria, una participación de actividades que se pueden observar en base a la distinción de múltiples tareas de voluntariado, como pueden ser las de dirección, las de gestión, las de ejecución, u otras tareas.</p> <p>Para el control de dichas actividades se pueden utilizar, partes de actividades, hojas de control de actividades, evaluaciones de actividad, etc.</p>	<p><i>“... a lo mejor preparan la actividad, o la coordinan, están con nosotros y hay un equilibrio, si los usuarios no van, pues avisan a los voluntarios, y si los voluntarios no van avisan a los usuarios, hay un compromiso por las dos partes y la verdad es que funciona muy bien. Por esa forma de trabajo, y llegan las vacaciones y los voluntarios también tienen vacaciones. Es una manera de acompañar a los afectados nuestros y de integrarlos, estando con población normalizada. Y la verdad es que está funcionando bastante bien. Y sí que es verdad que hay algunos que prefieren estar más de una hora a la semana, y esos se dedican más a acompañamiento a la casa, a la familia y ahí se impregnan más de las carencias que tienen las familias...” (G4)</i></p> <p><i>“... están trabajando casi todos, y como luego tienen horarios libres, y en esos horarios libres, pues quieren ser voluntarios, de querer participar en actividades del campo social, pues ofrecen sus personas para realizar cualquier actividad. Así se ha hecho, castellano para inmigrantes, y otras actividades puntuales con jóvenes de ocio y tiempo libre, y también de formación, y sobre salud, y se han ido cubriendo todas las áreas en las que se ha ido trabajando...” (G4)</i></p> <p><i>“...que dentro de la organización puede ser participación en la actividad o institucional y asociativa, depende...” (G4).</i></p>

## FASE 8. SEGUIMIENTO

Elementos que la articulan	Referencias discursivas
<p>Por último, aparece la fase del seguimiento de la acción voluntaria, por parte de las entidades de voluntariado, y sus técnicos/as o directivos/as, muy vinculado a la conceptualización del compromiso. Un seguimiento que en última instancia va a generar una introducción de mejoras, y la posibilidad de reajustar necesidades y expectativas entre todos los agentes que intervienen en el mismo. Siendo los instrumentos a poder utilizar, las hojas de seguimientos, entrevistas de seguimiento y de evaluación, etc.</p>	<p><i>“...nosotros tenemos unas trabajadoras sociales como voluntarias y sí que están comprometidas, pero luego hay muchas personas que llegan y se les hace una entrevista, y se les pregunta en qué tipo de actividades quieren colaborar... y se desvanecen, por eso hay que tener un seguimiento...” (G4)</i></p> <p><i>“... los itinerarios del voluntariado, tienen su supervisión, su evaluación... manteniendo contacto semanales con ellos, para ver si ha habido problemas o dificultades, con el técnico del programa y la persona que está haciendo el voluntariado y eso y un poco el tema... y una vez que termina el año se habla con ellos, por si quieren continuar su labor voluntaria, y si no se expide un certificado de que ha estado haciendo labor de voluntariado, y se les acredita, y con su seguro de responsabilidad civil y bueno, lo que expone la ley de voluntariado...” (G4)</i></p>

## La formación en las organizaciones: formación exigida, acciones formativas y necesidades de formación

La formación es uno de los recursos más importantes con los que cuenta una Entidad de Voluntariado, y así se ha visto reflejado en los distintos discursos aparecidos en esta investigación, tanto desde el punto de vista de los directivos/as de las organizaciones, como desde el punto de vista de los voluntarios y voluntarias, y también desde la visión de los técnicos/as de estas entidades, y desde el posicionamiento de la propia administración. Por ello que se haya concedido una importancia más que cuantitativa a este apartado del informe.

Así, para analizar el impacto de la acción formativa en el movimiento voluntario castellano- manchego, nos hemos querido fijar en tres aspectos vinculados a esta formación, como son por un lado, la formación exigida para que una persona pueda entrar a hacer voluntariado en una organización, por otro, en las acciones formativas que realizan las entidades, y por último en recoger cuál son sus necesidades, en esta materia clave para el desarrollo organizativo.

### Formación Exigida

Al igual que sucede con la dedicación mínima exigida a los voluntarios y voluntarias para entrar en algunas organizaciones, también la formación, en ocasiones es un requisito obligatorio para el ingreso de estos voluntarios/as en las entidades.

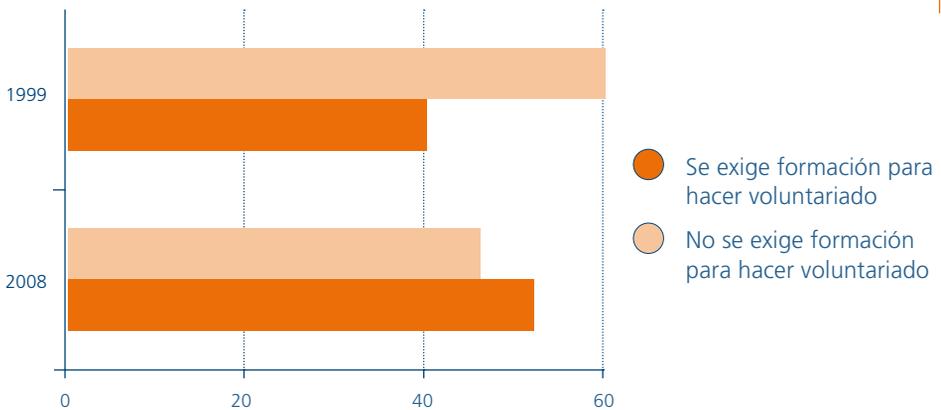
En concreto un 52 % de las entidades que han participado en el estudio, reconocen exigir una formación mínima para que los voluntarios/as puedan colaborar con ellas, siendo un 46 % las organizaciones que no lo estiman así. Un 1% ha contestado no sabe / no contesta a la pregunta.



Se exige formación para hacer voluntariado	52%
No se exige formación para hacer voluntariado	46%
NS/NC	2%

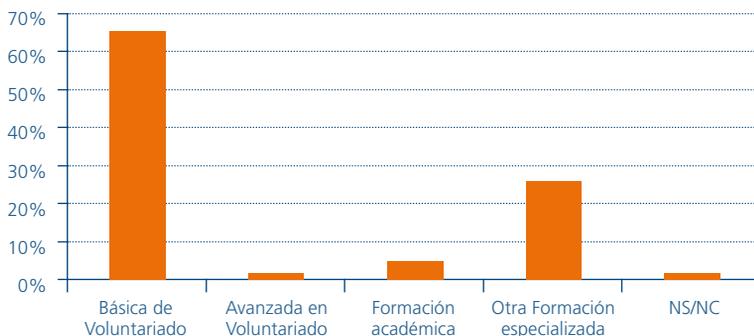
Si lo comparamos con el estudio de 1999 observamos como los porcentajes han variado. En 1999 el 60% de las organizaciones no requería formación para acceder a hacer voluntariado en su organización, y en 2008 ese porcentaje es del 46%. Por otro lado en 1999 el 40% de las entidades sí que exigía dicha formación y en 2008 el porcentaje es del 52%, lo que supone que la tendencia ha cambiado.

Exigencia de formación para acceder al voluntariado	% 2008	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM – 1999
Se exige formación para hacer voluntariado	52	40
No se exige formación para hacer voluntariado.	46	60
NS/NC	2	-



Profundizando en el análisis, observamos cómo en las organizaciones que exigen una formación mínima obligatoria para entrar en la entidad, en un 65,4% se exige en materia de formación básica de voluntariado, un 1,6% en formación avanzada en voluntariado, y un 4,9% en formación académica. Siendo un 26% las que exigen otra formación especializada. Un 1,6 % han contestado no sabe/no contesta.

Básica de Voluntariado.	65,4%
Avanzada en Voluntariado.	1,6%
Formación académica.	4,9%
Otra Formación especializada.	26%
NS/NC	1,6%



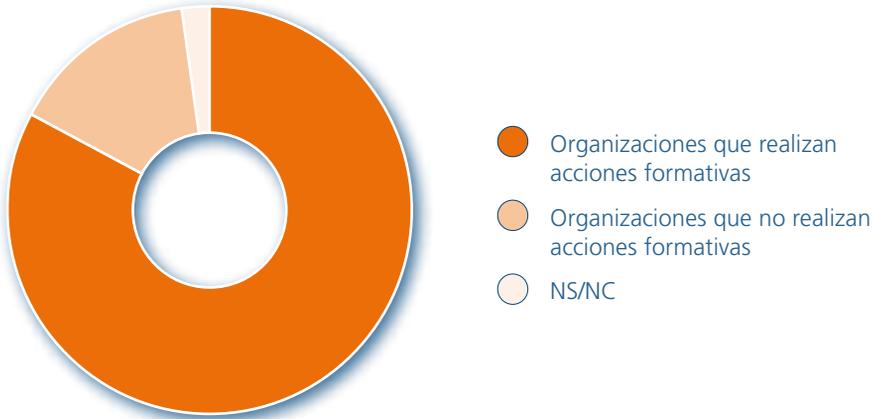
Dichos datos, muestran un aumento en la “tecnificación” de la acción voluntaria, ya no sólo desde el punto de vista de los profesionales que trabajan en la materia, sino también de los voluntarios/as que participan en las organizaciones.

### **Acciones Formativas Realizadas**

En el campo de la formación, en las entidades también se ha indagado en conocer si las organizaciones realizan acciones formativas para los voluntarios/as que colaboran con ellas. Observando los resultados que a continuación se presentan.

Un 83 % de las organizaciones que han participado en el estudio han determinado que sí que realizan acciones de formación para voluntarios/as. Y un 15 % han determinado que no. Un 2% han contestado no sabe / no contesta.

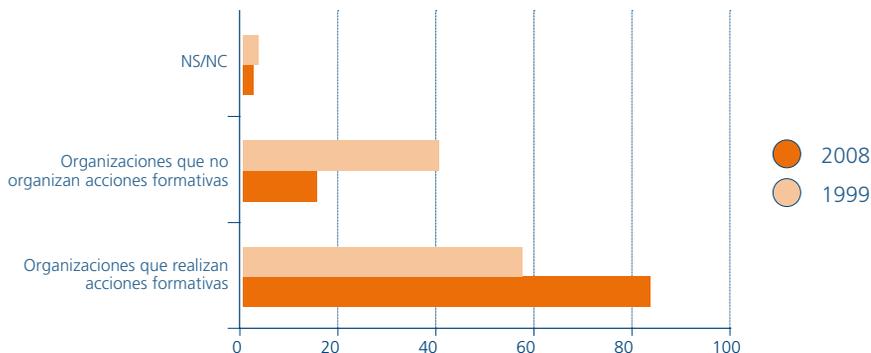
Este 15% no es un porcentaje alto, pero sí que muestra aún, una laguna en el desarrollo organizativo de algunas Entidades de Voluntariado en la región. Que más que no querer dar esa formación, lo que les sucede es que no pueden hacerse cargo de ella, dentro de su estructura de funcionamiento. Realidad que se ha podido constatar en algunos posicionamientos discursivos, en los que profundizaremos más adelante.



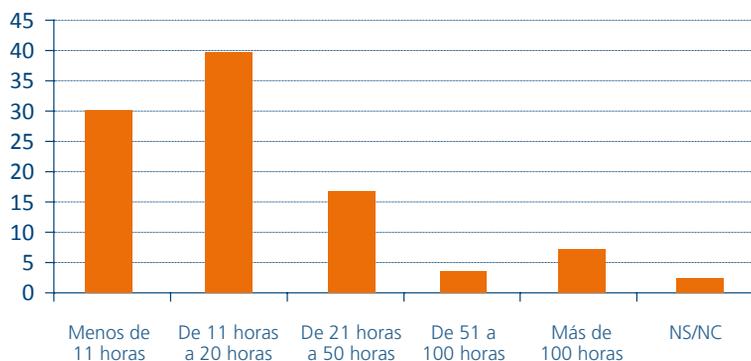
Organizaciones que realizan acciones formativas	83%
Organizaciones que no realizan acciones formativas	15%
NS/NC	2%

Si comparamos estos datos con los datos del estudio sobre las organizaciones de voluntariado en Castilla-La Mancha de 1999, nos encontramos con un avance importante de la formación en las entidades, pasando del 57% de entidades que sí organizaban acciones formativas en 1999 a un 83% en la actualidad. Reduciéndose así considerablemente el porcentaje de entidades que no ofrecen formación a sus voluntarios y voluntarias, de un 40% en 1999 a un 15% en 2008.

Acciones Formativas para los voluntarios/as	% 2008	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM – 1999
Organizaciones que realizan acciones formativas.	83	57
Organizaciones que no organizan acciones formativas	15	40
NS/NC	2	3



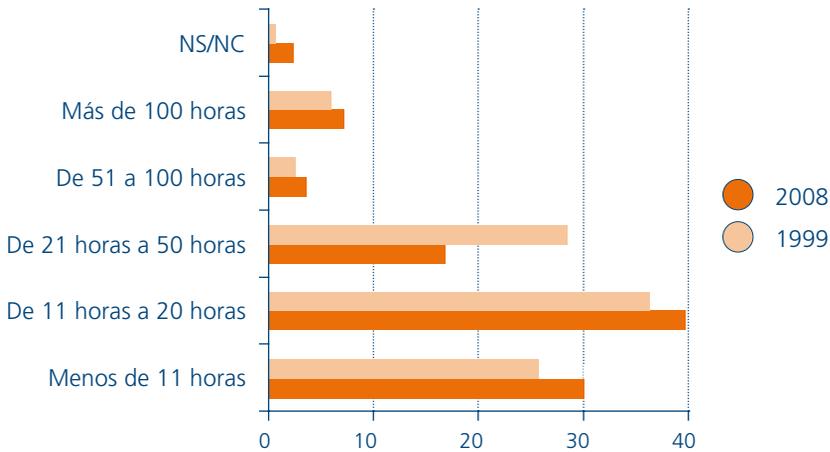
En cuanto a las organizaciones que sí que realizan actividades formativas, se ha señalado que un 30,1% realizan acciones formativas de menos de 11 horas (25% sobre el total), un 39,7% de entre 11 horas a 20 horas (33% del total de organizaciones), un 16,8% de entre 21 horas a 50 horas, un 3,6% (3% del total) de 51 horas a 100 horas, y un 7,2% de más de 100 horas (6% sobre el total de organizaciones). Un 2,4% (2% del total) han contestado No Saben / No Contesta a la pregunta.



Duración de las Acciones Formativas	% Sobre el total de Entidades que realizan acciones formativas	% Sobre el total de entidades
Menos de 11 horas.	30,1	25
De 11 horas a 20 horas	39,7	33
De 21 horas a 50 horas.	16,8	14
De 51 a 100 horas	3,6	3
Más de 100 horas	7,2	6
NS/NC	2,4	2

Si comparamos estos datos con el anterior estudio de 1999 sobre organizaciones de voluntariado en la región, observamos un aumento porcentual en aquellas acciones formativas que implican menos intensidad en términos de horas, pasando de un 25,8% en 1999 a 30,1% en 2008, para acciones formativas de menos de 11 horas. También se da esta circunstancia en las acciones formativas de 11 a 20 horas, pasando de un 36,4% en 1999 a un 39,7% en 2008. La tendencia contraria se observa en las actividades formativas más intensas en horario, así de acciones formativas de 21 horas a 50 horas, se pasa del 28,5% al 16,8%. En el resto de intervalos la variación es muy pequeña.

Duración de las Acciones Formativas	% Sobre el total de Entidades que realizan acciones formativas	% Estudio Organizaciones de Voluntariado en CLM – 1999
Menos de 11 horas.	30,1	25,8
De 11 horas a 20 horas	39,7	36,4
De 21 horas a 50 horas.	16,8	28,5
De 51 a 100 horas	3,6	2,6
Más de 100 horas	7,2	6,0
NS/NC	2,4	0,7



Sobre el contenido de las acciones formativas que realizan las Entidades de Voluntariado en la región, vamos a recoger en la siguiente tabla, aquellas temáticas que en la convocatoria de subvenciones de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, se han solicitado para ser implementadas por las organizaciones, a sabiendas, que estas no son, todas las acciones que se han puesto en marcha en la región, puesto

que existen organizaciones, que realizan actividades formativas al margen de esta convocatoria.

Aún así, creemos que los contenidos temáticos son muy similares en el resto de acciones formativas, por lo que esta tabla puede servir de orientación suficiente para conocer los contenidos temáticos con los que trabajan las entidades de voluntariado de la región desde una visión general.

<b>Temáticas de las acciones formativas planificadas por las entidades de voluntariado de Castilla-La Mancha. (Cursos, seminarios y talleres)</b>	
Básicas en voluntariado	De voluntariado en salud mental
Sobre gestión de la calidad en los proyectos de voluntariado	Gestión de proyectos en ONG de voluntariado
En Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación y voluntariado virtual	Sobre veranos solidarios
Básicas institucional, sobre Entidades	Para promotores de derechos de la infancia
Específicas en atención a personas con discapacidad física y/o en situación de dependencia	Para promotores voluntarios de derechos
De sensibilización	De educación para el desarrollo
De voluntariado social de personas mayores	De financiación y captación de fondos
De dinamización de grupos y técnicas de dirección	De diseño de proyectos
De especialización sobre infancia y familia, interculturalidad e inmigración, discapacidad y tercera edad	Mediación
Para responsables de juntas directivas de asociaciones	Coordinadores de grupo
En liderazgo social	Metodología de la acción voluntaria
De dinamizadores locales	Inicial para orientadores por teléfono
Formador de formadores	Formador de formadores en agentes de ayuda
Gestión de voluntariado	Sobre Servicio Voluntariado Europeo

A esta relación habría que sumarle los contenidos temáticos de otras acciones que si bien no son específicamente acciones formativas, también tienen un componente importante de valor formativo, como pueden ser los encuentros, las jornadas de debate, o los foros de discusión, entre otras actividades.

### Temáticas de los Encuentros, Jornadas y Foros de voluntariado en la región

Encuentro regional y provinciales de voluntariado de mayores	Jornadas de voluntariado mayores cooperantes
Encuentro intercultural con jóvenes españoles e inmigrantes	Jornadas regionales de voluntariado
Foro de la Solidaridad	Jornadas sobre la igualdad de género en el movimiento voluntario
Encuentros de voluntariado: el voluntariado como elemento clave de la ciudadanía activa	Otras jornadas sobre voluntariado
Encuentros voluntariado en las asociaciones vecinales	
Encuentros con la prensa. El voluntariado y los medios de comunicación social	

Todos estos datos muestran, una clara tendencia de aumento del número de acciones formativas que se llevan a cabo en el marco de la acción voluntaria, pero dicha realidad choca con un importante número de posicionamientos discursivos que no valoran bien la gestión de dicha formación, ni tampoco su calidad, entre otras cuestiones que se recogen en la parte del diagnóstico de factores de riesgo y de éxito en el movimiento voluntario de la región.

Complementando lo anterior y profundizando en el análisis de esta cuestión, también vamos hacer referencia a algunos aspectos relevantes que se han observado dentro de los distintos discursos señalados en el estudio, y que consideramos pueden enriquecer la comprensión del fenómeno estudiado.

## NECESIDAD DE UN PLAN FORMATIVO EN LAS ENTIDADES DE VOLUNTARIADO:

### La Formación Continua como elemento estratégico de desarrollo organizativo

Mayoritariamente los discursos analizados han identificado la necesidad de que las organizaciones cuenten con un Plan Formativo como elemento propio dentro de la estrategia o de los planes de trabajo de la organización. Y a día de hoy, esta necesidad no se cubre por todas las entidades, sólo algunas cuentan con esta planificación formativa, en el marco de la estrategia global de la organización. Unas por falta de capacitación para llevarlos a cabo y otras por falta de estrategia organizativa que lo tengan en cuenta. Pese a ello, quienes sí cuentan con dicho Plan, lo valoran de manera positiva y lo enfocan a la priorización de las necesidades observadas por los voluntarios, y por lo cuadros técnicos y de dirección y también siempre orientadas a cubrir las necesidades más generales de la organización.

*“... nosotros realizamos un Plan de Formación anual, en base a las necesidades que los voluntarios más demandan, pero que siempre sean enfocadas a la realidad, porque formación te pueden pedir desde una formación específica en las actividades a una formación más amplia. Pero siempre intentamos, que sean enfocadas a las necesidades de las actividades...” (G4).*

Este Plan Formativo, se encuadra en una visión más amplia de lo que debe ser la formación, relacionando dicho instrumento con la filosofía de la Formación Continua en la entidad, tanto en materia de formación básica y sensibilización, como de formación más específica para el desarrollo de actividades y tareas, o de otro tipo de formación más relacionada con aspectos de gestión y programación o participación en la dirección de la entidad.

*“...y siempre con formación continua, no dejamos los grupos abandonados. El día 21 hacemos unas jornadas comarcales de voluntariado, en donde reunimos a 8 o 10 pueblos, y les damos todo tipo de información y formación. Primero les damos una charla de información para que se sensibilicen, y después el curso...formamos en lo que se va hacer, y en cómo se va hacer, y sobre quién se va hacer. Es una formación específica de nuestro programa, no de todos los programas...” (E1).*

También se ha identificado, la coordinación entre entidades para la realización de acciones formativas, como un instrumento válido para avanzar en la consolidación de las estrategias de formación en las organizaciones, sobre todo cuando se trabaja con colectivos específicos que necesitan de una atención especializada.

*“...y luego con los que colaboramos, por ejemplo con la asociación contra el cáncer, como tenemos todos los meses una reunión, pues cuando vemos que hay una necesidad de colaboración con los del cáncer, los técnicos del cáncer les dan una formación con el tipo de problemática del cáncer, para que sepan cómo tratarles, que son los del Alzheimer pues igual, y ellos son los que dan la formación al personal específico, como con los de la ONCE. Nosotros estamos abiertos a colaborar con todos...” (E1)*

## **LOS PROTOCOLOS DE FORMACIÓN: Una tarea pendiente de abordar, por el movimiento voluntario en Castilla-La Mancha**

Una vez analizada la importancia que tiene la formación continua para las organizaciones de voluntariado de Castilla-La Mancha, en el propio funcionamiento de las mismas y en el desarrollo de sus tareas, se ha observado que muy pocas entidades tienen un protocolo

de formación para canalizar y dar respuesta a las distintas demandas que surgen desde la base voluntaria de la organización, desde las estructuras técnicas de la misma, y desde la dirección, así como para gestionar con éxito dichos procesos formativos, ya sean estos básicos, especializados, o de otro tipo.

Estos protocolos de formación, según se ha recogido en los discursos producidos, en aquellos casos en los que las organizaciones cuentan con ellos, pivotan sobre los siguientes elementos básicos que a continuación se recogen, que a nuestro entender pueden servir de elementos de partida, para una reflexión más en profundidad sobre este aspecto en el seno de las organizaciones y del movimiento voluntario regional, pero que no son suficientes para que las Entidades de Voluntariado gestionen su propia formación de forma eficiente.

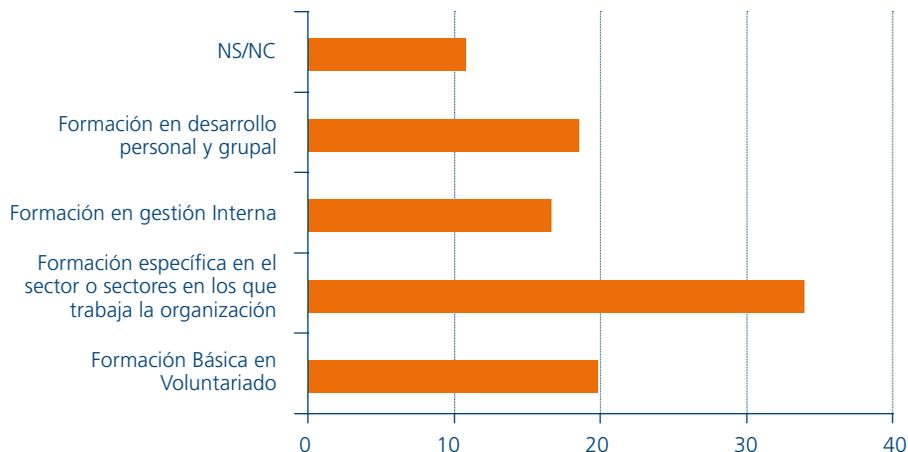
Elementos básicos sobre los que pivotan los protocolos de formación:

- Detección de necesidades formativas.
- Planificación y programación de la formación.
- Desarrollo de la acción formativa.
- Evaluación del programa formativo.

*"...en cuanto a la formación, hay un protocolo de actuación, cuando llega el voluntario, se le acoge, se le entrevista, para ver cuáles son los conocimientos que quiere adquirir. Y si se adecuan a las características que tiene la entidad... que sepa por donde van las cosas... se le forma en el ámbito del voluntariado, en la legislación del estado, de la CCAA, hasta los derechos y deberes del voluntario. Y a partir de ahí, pasa a tener formación específica dentro de los ámbitos en los que interviene la organización, y mensualmente hay cursos de materias varias, como habilidades sociales, SIDA, etc. dependiendo de la temática que demanden ellos o que creamos que se necesita y que son más beneficiosas para la población, y todo eso se evalúa..." (G4).*

## Necesidades de formación

Por último, en este apartado relativo a la formación en las entidades de voluntariado, vamos a mostrar los datos relativos a las necesidades formativas detectadas por las organizaciones que han participado en el estudio, englobadas en 4 grandes áreas. Por un lado Formación Básica en Voluntariado, que ha contado con el 19,8 % de las respuestas señaladas, por otro, la formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la organización, que ha contado con el 33,9% de las respuestas. Y también la Formación en gestión Interna con un 16,6% de las respuestas señaladas y por último la Formación en desarrollo personal y grupal con un 18,5%. Existiendo un total de 10,8% de respuestas de no sabe / no contesta.



Necesidades Formativas	%
Formación Básica en Voluntariado	19,8
Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la organización	33,9
Formación en gestión Interna	16,6
Formación en desarrollo personal y grupal	18,5
NS/NC	10,8

Profundizando en este análisis, vamos a recoger algunos elementos discursivos, que también creemos son de importancia señalar, para conocer mejor las necesidades formativas que tiene el tejido organizativo voluntario en nuestra Comunidad Autónoma.

### Aspectos cualitativos a tener en cuenta, en el análisis de las necesidades formativas del voluntariado regional

En cuanto a la Formación Básica, han aparecido elementos discursivos que señalan necesidades formativas, no sólo en la tradicional formación básica en voluntariado, sino también en lo relativo a ofrecer una formación de carácter básico, centrada en las propias organizaciones, sobre cuál son sus misiones, fines y objetivos. Con la finalidad de que el voluntario/a que entre en las Entidades, conozca no sólo los elementos relativos a la actividad que va a desarrollar, sino también elementos entorno a la organización en donde va a desarrollar dicha actividad voluntaria.

*“... también es necesaria una formación básica de lo que es la organización, en cuanto a objetivos y eso...” (GD4)*

En relación a la Formación Específica, vinculada al sector o sectores en donde trabaja la organización, señalar que los posicionamientos discursivos han ido orientados hacia la identificación de necesidades formativas, muy vinculadas al conocimiento de cómo actuar e intervenir con los colectivos beneficiarios. Reconociéndose varios niveles formativos en relación a estos, desde el nivel más alto de la formación, que podría ubicarse en lo relativo a la formación de formadores, en estas áreas específicas de intervención, hasta niveles de máxima concreción, en función de las peculiaridades de cada colectivo beneficiario de la acción voluntaria. Sirviendo como marco de referencia la relación de colectivos que ya se ha señalado en el estudio. Apuntando por tanto necesidades formativas específicas en cada uno de los niveles señalados, para cada uno de los colectivos identificados.

*“... lo que tratamos de hacer, es formación específica de los colectivos con los que se está trabajando...por ejemplo que se hagan cursos para las personas que trabajan con otras personas que tienen discapacidad psíquica...necesidades específicas en función de los diferentes colectivos...” (E2)*

*“...la formación que vosotros realizáis está bien, pero es lo que decía. A lo mejor se necesitaría algo muy específico, por ejemplo un curso de formador de formadores para el ámbito de los mayores, o según el colectivo con el que se esté trabajando. Algo más específico de lo que se esté trabajando, no algo tan genérico como el del formador de formadores...”(GD1)*

Por otro lado, desde el referente de las necesidades de Formación en Gestión Interna, han aparecido elementos discursivos que señalan necesidades formativas en varias vertientes:

a. Sobre la captación de voluntarios y voluntarias (entendida esta captación, como parte de un proceso más amplio, vinculado a la visualización de la Entidad en el entorno social).

*“... creo que también hay necesidades formativas en la captación de voluntarios, necesitamos formación, porque lo veo complicado, es difícil darte a conocer, una asociación entre todas las que hay, entonces ya es difícil darte a conocer como asociación entre todas las que hay, pues más difícil que los voluntarios conozcan tu asociación y que puedan colaborar con nosotros...”(G4)*

b. Sobre Planificación y Programación.

*“...- a mí me gustaría como técnico, que me enseñaran a hacer un Plan de Voluntariado de calidad, más claro agua, pero para mi organización...”*

*-es que es lo que se está demandando...*

*- sí, porque todos sabemos lo que es un plan, pero el mismo plan que utilizo yo, no va a ser el que utiliza otra entidad, y entonces los materiales y los documentos pues no los tenemos, y me gustaría que me dijeran como hacer un plan pero de calidad...*

*- claro todos los planes tienen las mismas características, pero se necesitan herramientas totalmente distintas, y es muy difícil encontrar un plan que puedas adaptar, o de otras entidades, o de otras comunidades, que tengan. Por ejemplo un plan de gestión de La Caixa, aplicarlo en tu propia entidad es muy difícil. Porque los conceptos se pueden aplicar donde sean, pero la aplicabilidad real ¿dónde está?...” (GD4).*

Siendo esta necesidad formativa, no solo detectada desde las organizaciones de voluntariado, sino que también identificada desde la administración.

*“...hay un desconocimiento grande, se vive con unos proyectitos muy cortitos... pero no hay un plan de decir, esto es lo que queremos... no tienen Plan elaborado en condiciones... pero vendría bien, porque ellos saben lo que quieren hacer, pero no lo plasman en el papel, ellos quieren hacer, pero no lo dicen bien. Y sí que estaría bien que ellos tuvieran herramientas para planificar, y eso no saben. No son capaces de hacerlo, y creo que es porque no están capacitados para hacer planes a gran escala dentro de sus organizaciones, a un año, varios años, etc. ...” (E3)*

#### c. Sobre gestión del voluntariado.

*“... he hecho muchos cursos, que a nivel personal me parecían bien, y me gustaron mucho como crecimiento personal, en habilidades sociales genial, pero de contenido de trabajo de voluntariado están un poco corto. Y lo puse en la evaluación, por que se suponía que lo haces para profundizar, y no se trató el voluntariado en sí, cómo hacer el acompañamiento de los voluntarios, qué técnicas para fidelizar puedes utilizar, cuál es la vida media del voluntario, como puedes preveer su perfil, porque a través de la experiencia ves que el perfil en los 16 años es uno en el voluntariado, y a los 25 es otro, y, esos temas no se trataban en los cursos, como por ejemplo el de formador de formadores, sólo habilidades sociales, técnicas de trabajo en equipo, algo de interculturalidad, que a nivel personal sí que me sirvió, pero que a nivel de mi trabajo, pues no, me hizo mejor persona pero profesionalmente no, me gustó mucho el grupo, pero le falta la parte de gestión voluntariado...” (GD4)*

Avanzando en el análisis y en relación a este apartado de formación en gestión interna, también se ha hecho mención en los discursos analizados, a la necesidad de poder participar más, en la formación que las entidades ofrecen en otros niveles territoriales, sobre todo en aquellos casos en donde estas entidades tienen representación en el resto del territorio nacional.

*“... también está la importancia de participar en las acciones de formación interna de la entidad en otros sitios, por ejemplo, si se da en Madrid una formación sobre menores, pues que los voluntarios puedan acudir...”(GD1)*

Y vinculado a lo anterior, aunque en otro plano más global, también se ha apuntado la necesidad de conocer otras experiencias de gestión del voluntariado de otros territorios, con la finalidad de poder avanzar en la adecuación de los procesos de gestión, hacia modelos más exitosos y eficaces.

*“...a nosotros lo que nos hace falta es que pudiéramos conocer lo que se está haciendo en otras regiones en las que se tiene otro nivel de desarrollo más alto, como puede ser Cataluña y el País Vasco, donde el voluntariado es un movimiento muy fuerte, y que a lo mejor no tenemos como entidad local la posibilidad para conocer sus sistemas de gestión, o sus formas, que este es un aspecto que a través de la Fundación o de la administración, pues sí que se podría trabajar, como demanda de necesidad. Y a lo mejor nosotros necesitamos aprender para poder evolucionar de otros sistemas más desarrollados, por ejemplo...” (GD4)*

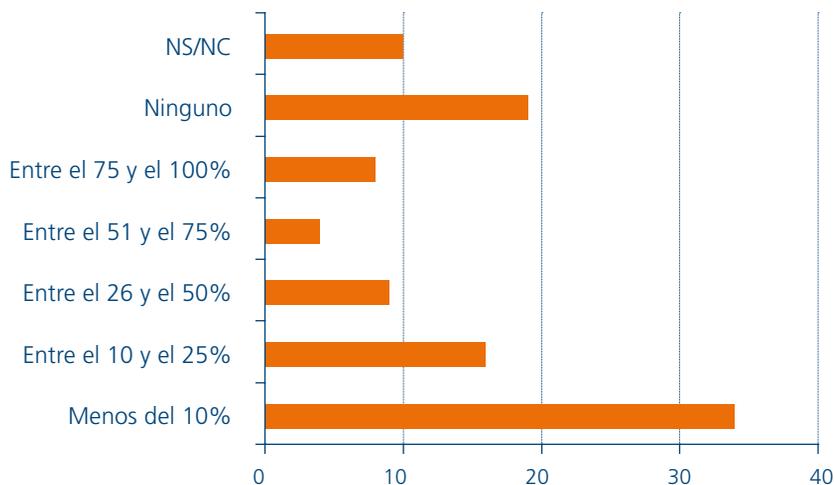
Por último y para finalizar con este bloque y en otra línea de análisis, pero también vinculado a estas necesidades formativas identificadas, se ha señalado un aspecto importante en cuanto a la metodología de formación. Reconociéndose un discurso de cambio en el modelo de formación que es necesario, ahora más tendente a la formación modular frente a otro tipo de metodologías formativas. Una formación modular, que se vincula a la mayor eficacia en la acción formativa de las organizaciones, puesto que posibilita una adaptación mayor a la disponibilidad de los voluntarios y voluntarias para participar en dichas acciones.

*“...estamos cambiando nuestro modelo de formación porque lo estamos haciendo modular...de 8 horas, de 6 horas, y muy al objetivo principal y a las herramientas que tienen que utilizar...por la disponibilidad del voluntario...” (GD4)*

## La financiación de las organizaciones de voluntariado

Partiendo de la consideración, de que la administración pública es la mayor fuente de financiación de las Entidades de Voluntariado de la Región, ya sea ésta, a través de recibir las correspondientes subvenciones, o bien, por recibir pagos de la administración por la prestación de servicios, hemos querido incidir en el estudio, en averiguar qué porcentaje supone dicha financiación en relación con la financiación privada, en el funcionamiento de las Organizaciones. Observando los datos que a continuación presentamos.

Podemos decir que el 34% de las entidades que han participado en el estudio, tienen unos ingresos que provienen de fuentes privadas, de menos del 10%. Apuntando un 19% de las organizaciones, no tener ningún ingreso de fuentes privadas. Entre el 10 y el 25% de ingresos privados se señalan el 16 % de las entidades. Un 9% señala que sus ingresos privados están entre el 26 y el 50 % y un 8% de entidades que están entre el 75 y el 100% de ingresos privados. Entre el 51 y el 75% se señalan el otro 4% de las entidades y un 10 % de organizaciones han contestado no sabe /no contesta a esta pregunta del cuestionario.



Ingresos que provienen de fuentes privadas	%
Menos del 10%	34
Entre el 10 y el 25%	16
Entre el 26 y el 50%	9
Entre el 51 y el 75%	4
Entre el 75 y el 100%	8
Ninguno	19
NS/NC	10

Como se ha podido observar, los datos muestran claramente una gran dependencia de la financiación pública, por parte de las entidades dejando escaso espacio a la financiación privada, lo que supone un reto para las Entidades de Voluntariado en Castilla-La Mancha y un punto de estrangulamiento de su capacidad de acción, ya no

sólo en el nivel más pragmático, sino también en el marco del debate y reflexión de lo que debe ser éste aporte económico para las Entidades de Voluntariado y para el movimiento voluntario en general.

### **LA FINANCIACIÓN PRIVADA:**

#### **Una asignatura pendiente de las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha**

Profundizando en el análisis de esta variable, hay que decir que la mayoría de los discursos analizados han centrado sus posicionamientos, en la esfera de la financiación pública, como fuente de financiación principal de las organizaciones, sin realizar una reflexión mucho más allá de la mera mención de las posibilidades de obtener financiación privada.

En esta línea, los posicionamientos discursivos predominantes en las organizaciones, han evidenciado la falta de financiación pública específica, por parte de la administración local (Ayuntamientos y Diputaciones), y pese a considerarlo insuficiente, también se ha reconocido el esfuerzo presupuestario de la administración regional. No apareciendo ningún elemento discursivo que hable de la financiación pública en otros niveles de la administración, como puede ser el Estado o la Unión Europea. Por lo que la dependencia no sólo se vincula a la financiación pública, sino que lo es además sobre el nivel autonómico de la administración, y pretende serlo sobre el local.

*“... y luego está la financiación del voluntariado, que desde la Junta sí, pero desde las administraciones locales nada. Ni en las diputaciones, ni en los municipios...- sí, sólo hay desde la Junta y no me parece suficiente, pero en las demás no hay ninguna convocatoria de voluntariado...” (G4)*

Un posicionamiento que se sostiene, desde el anclaje ideológico de entender el voluntariado como un instrumento más cercano y auxiliar de la administración, que ella misma debe financiar. Posicionamiento que da pie a uno de los grandes debates que están en la agenda del movimiento voluntario regional, “voluntariado y estado”

*“... ojalá, que el estado del bienestar llegara hasta ese punto, y entonces yo creo que habría otras necesidades y otras motivaciones, y se haría a lo mejor otras cosas como la ayuda vecinal, pero ahora es lo que estábamos comentando antes, el voluntariado se tiene que financiar y tiene que ser a través de una organización, porque hay cosas que hacer...”(GD1)*

También, cabe resaltar otro elemento discursivo que ha aparecido en las reuniones y entrevistas, a la hora de tratar el tema de la financiación pública de las entidades,

y éste ha sido, la necesidad de controlar si la financiación pública que se destina a financiar a las Entidades de Voluntariado, verdaderamente se utiliza para financiar acciones específicas de voluntariado, y no para financiar otros aspectos organizativos de las entidades, discurso que descansa en una concepción mercantilista (de mercado) de la acción voluntaria, donde la competencia entre organizaciones por acceder a los mismos recursos públicos, genera desconfianza y dificultades para el desarrollo conjunto del movimiento voluntario regional.

*“... y se podría ver también si las ONG realizan proyectos puros de voluntariado, o si las ONG utilizan el voluntariado como forma de acceder a financiación de las organizaciones. Haciendo que puedan acceder a las convocatorias metiendo actividades de voluntariado, pero no como objetivo sino como instrumento para financiarse económicamente, y eso está pasando. Organizaciones que incluyen el voluntariado en sus programas, para conseguir acceder a las subvenciones de voluntariado...”. (G4)*

Ampliando este análisis sobre la financiación de las Entidades de Voluntariado, también podemos observar la distinta incidencia que tiene la financiación privada respecto a las áreas de actividad de las entidades de voluntariado, como se expone en la siguiente tabla. Así, podemos apreciar que el Voluntariado Deportivo y el Voluntariado de Protección Civil, son los voluntariados que menos incidencia tienen de financiación privada, mientras que el voluntariado en acción social y el de cooperación internacional son los voluntariados que más aporte relativo reciben de esta financiación no pública. El resto de voluntariados se encuentran en una posición relativa intermedia.

También es significativo observar, cómo dentro de las dos áreas mayoritarias de voluntariado, la incidencia relativa de la financiación privada tiene unos intervalos intermedios, de poco peso específico, mientras que los extremos de los intervalos son marcadamente superiores. Fundamentándose este dato, en la existencia dentro de estas dos áreas de actividad, de entidades de voluntariado muy diferenciadas entre sí en lo que a la financiación privada se refiere. Puesto que en estas áreas coexisten entidades pequeñas y medianas que tienen un aporte de financiación privada muy pequeño, y otras que son de características mayores, que tienen un aporte de financiación privada más elevada. Aunque siempre en el marco de las explicaciones antes expuestas, de la poca incidencia de la financiación privada en el movimiento voluntario de Castilla-La Mancha.

Porcentajes relativos de incidencia de la financiación privada, según el sector de actividad de las Entidades de Voluntariado en Castilla-La Mancha								
Áreas de actividad/ % Ingresos Privados		Menos del 10%	Entre el 10 y el 25%	Entre el 26 y el 50%	Entre el 51 y el 75%	Entre el 76 y el 100%	Ninguno	NS/NC
		(34)	(16)	(9)	(4)	(8)	(19)	(10)
Acción Social	(68)	(21) 30,8 %	(14) 25,5%	(8) 11,7%	(3) 4,4%	(3) 4,4%	(11) 16,1%	(8) 11,7%
Medio Ambiental	(3)	(2) 66,6%	(1) 33,3%	0	0	0	0	0
Cultural	(1)	(1) 100%	0	0	0	0	0	0
Cooper. para el Desarrollo	(14)	(5) 35,7%	(1) 7,1%	(1) 7,1%	(1) 7,1%	(4) 28,5%	0	(2) 14,2%
DDHH	(1)	(1) 100%	0	0	0	0	0	0
Protección Civil	(8)	(1) 12,5%	0	0	0	0	(7) 87,5%	0
Deportivo	(1)	0	0	0	0	0	(1) 100%	0
Otros	(4)	(3) 75%	0	0	0	(1) 25%	0	0

(Frecuencia y % sobre el total). Porcentaje relativo de financiación privada según intervalos.

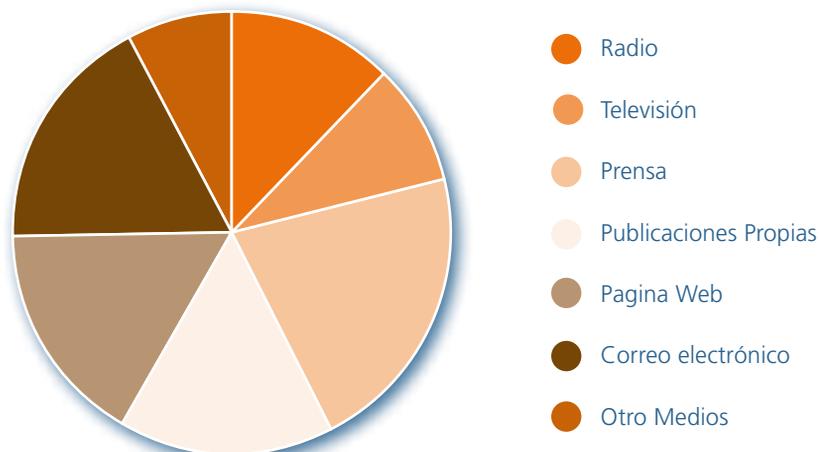
### La utilización de los medios de comunicación por parte de las entidades

Otro de los elementos estudiados por la investigación ha sido, la utilización de los medios de comunicación por parte de las Entidades de Voluntariado, vinculada esta utilización tanto a la capacidad de proyección social, como a la capacidad general de comunicar de las organizaciones con sus públicos, ya sean estos externos o internos. Así, los medios de comunicación más usados por parte de las entidades de voluntariado son: la prensa con un 21,1% de las respuestas señaladas, seguida de los correos electrónicos y de las páginas Web, con un 17,5% y un 16,2 % respectivamente. Tras estos medios aparecen las publicaciones propias de las entidades con un 15,9% y la radio y la televisión como los medios de comunicación menos usados, con un 12,3% y un 9% respectivamente. También un 7,7 % han señalado la opción otros medios, como los más utilizados por parte de las organizaciones.

Estos datos muestran la dificultad de visibilización en la sociedad que tienen las organizaciones de voluntariado, puesto que aquellos medios que mas repercusión tienen en la sociedad, son los que menos se utilizan desde las organizaciones, esto es la radio y la televisión. Lo que implica que esta sea, según los elementos discursivos señalados, una de las temáticas que más preocupa a las Entidades de Voluntariado

de la región, porque entienden que es una herramienta esencial para desarrollar su labor con el máximo éxito posible en la sociedad actual (sociedad de la información y el conocimiento), y porque pese a sus esfuerzos, sus éxitos comunicativos no se llegan a conseguir en los términos deseados y así es verbalizado tanto por sus técnicos/as, como por sus directivos/as y sus voluntarios y voluntarias.

*“ hoy en día en esta sociedad de la información es lo importante, en el momento que se visibiliza algo, es cuando se conoce, cuando se sabe que está ahí, y los medios de comunicación son los que lo sacan, y luego también en función de la información pues unas veces la publican otras no, depende y es bueno apoyarse en ellos, es necesario y no lo estamos consiguiendo...” (GD1)*



Medios de Comunicación	%	Frecuencia
Radio	12,3	38
Televisión	9	28
Prensa	21,1	65
Publicaciones Propias	15,9	49
Página Web	16,2	50
Correo electrónico	17,5	54
Otro Medios	7,7	24

## Los Ayuntamientos como entidades de voluntariado en Castilla-La Mancha

En este último apartado de la I parte del informe de investigación, vamos hacer una pequeña mención, al papel que juegan algunos Ayuntamientos de la región como Entidades de Voluntariado que participan del movimiento solidario de Castilla-La Mancha. Puesto que pese a que no tienen porqué aparecer, como Entidad de Voluntariado contabilizada en el correspondiente Registro de Entidades de la Junta de Comunidades (como se puede interpretar en la Ley de Voluntariado de Castilla-La Mancha)<sup>18</sup>, sí que reciben financiación de la administración regional para gestionar programas de voluntariado en sus respectivos municipios y por lo tanto son agentes válidos de ser estudiados en el marco de este trabajo de investigación. Situación que también comparten algunas Mancomunidades de la región.

Podemos decir, que un 6% de las Entidades que gestionan programas de voluntariado en la región, son Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma. Existiendo con una mayor proporción de aquellos que se ubican en el ámbito rural de Castilla-La Mancha.

Así, si atendemos al número concreto de Programas financiados por la Administración Regional a gestionar por Ayuntamientos en función de las provincias, nos encontramos con los datos que se recogen en la siguiente tabla.

Provincia	Programas de Voluntariado financiados por la JCCM
Albacete	4
Ciudad Real	13
Cuenca	2
Guadalajara	2
Toledo	5
Total	26

La provincia de Ciudad Real es la provincia en donde más Ayuntamientos gestionan programas de voluntariado financiados por el gobierno regional, con 13 Programas, seguida de la provincia de Toledo, y la de Albacete, con 5 y 4 respectivamente. Por último las provincias de Cuenca y Guadalajara cuentan con 2 cada una.

<sup>18</sup> Para profundizar sobre esta interpretación de la Ley de Voluntariado Regional, se recomienda leer el artículo "Los Ayuntamientos en la Ley del Voluntariado de Castilla-La Mancha". Revista Nº 7 de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. 2º trimestre de 2008.

## Perfil sociodemográfico y estructuras de motivación y participación de los voluntarios y voluntarias, de la actividad solidaria en Castilla-La Mancha

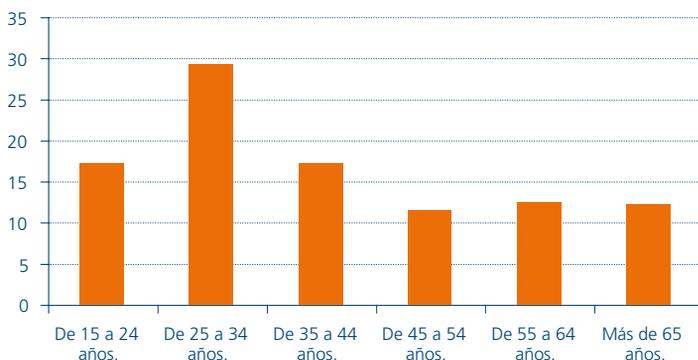
### Edad y género de los voluntarios y voluntarias

Con el análisis de las variables edad y género, vamos a comenzar una serie de apartados que van a mostrar cual es el perfil socioeconómico de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha, completando así el análisis que ya se inició en la parte I de este estudio, referida a este perfil estudiado desde el punto de vista de las Entidades de Voluntariado.

#### Edad

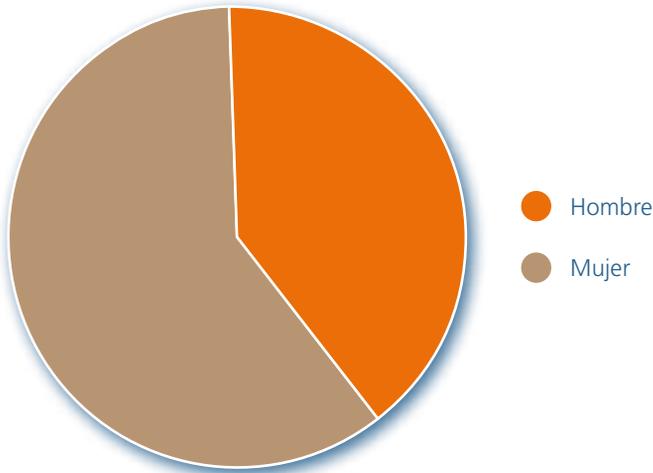
El tramo de edad mayoritario de las personas que realizan acciones de voluntariado en la Comunidad Autónoma es el que se encuentra en el intervalo de entre los 25 a 34 años, con un 29,3% del total, seguido de los tramos de edad de 15 a 24 años, y de 35 a 44, con un 17,3% cada uno. Con un 12,5% aparece el tramo de 55 a 64 años, y con un 12,3% y un 11,5% respectivamente los tramos de más de 65 años y de 45 a 54 años. Estos datos los podemos ver recogidos de una manera más visual en la tabla y el gráfico que a continuación se presentan.

Tramos de edad de los voluntarios y voluntarias	%	Frecuencia
De 15 a 24 años	17,3	69
De 25 a 34 años	29,3	117
De 35 a 44 años	17,3	69
De 45 a 54 años	11,5	46
De 55 a 64 años	12,5	50
Más de 65 años	12,3	49



## Género

En cuanto al género, como se puede observar en la tabla y en el gráfico correspondiente, la mayoría de los voluntarios/as son mujeres, en un porcentaje del 63,75%, siendo hombres el 36,25% de los encuestados. Datos que siguen reforzando la idea planteada anteriormente en el estudio, sobre la fuerte tendencia a la feminización del movimiento voluntario regional. Tendencia que no es exclusiva de esta Comunidad Autónoma, si no que también sucede en el resto del país.



Genero	%	Frecuencia
Hombre	36,25	145
Mujer	63,75	255

Si observamos la relación de edades con el género de los voluntarios y voluntarias nos encontramos con los datos que se muestran en la siguiente tabla.

En todos los intervalos de edad, el número de mujeres es mayor que el de hombres, siguiendo con la tendencia explicada anteriormente. Aunque si observamos los datos relativos podemos ver cómo, en el tramo de 15 a 24 años, la diferencia es mayor, a favor de las mujeres, igual que sucede en el tramo de 45 a 54 años. Mientras que en el resto de tramos existe un mayor grado relativo de equiparación entre hombres y mujeres.

Edad y Género de los voluntarios/as			
Edad/ Género		Hombre	Mujer
		36,25% (145)	63,75% (255)
De 15 a 24 años	17,3% (69)	31,8 % (22)	68,1% (47)
De 25 a 34 años	29,3% (117)	39,3 % (46)	60,6 % (71)
De 35 a 44 años	17,3% (69)	42,2% (29)	57,9 % (40)
De 45 a 54 años	11,5% (46)	28,2 % (13)	71,7% (33)
De 55 a 64 años	12,5% (50)	34% (17)	66 % (33)
Más de 65 años	12,3% (49)	36,7 % (18)	63,2 (31)

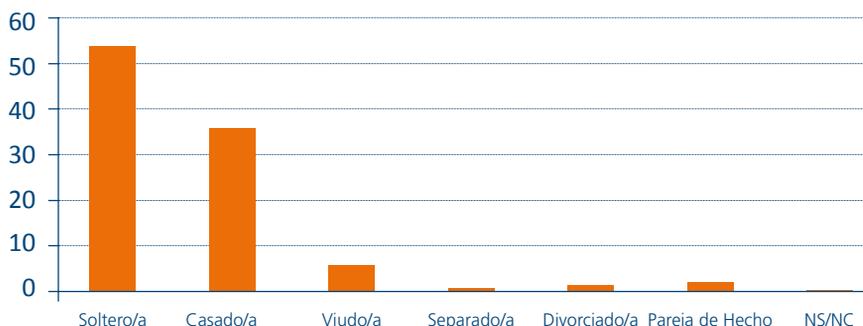
Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

## Estado civil de los voluntarios y voluntarias y pertenencia a familias numerosas

Si atendemos al estado civil de los voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio y a si estos pertenecen a familias numerosas o no, el resultado es el que a continuación se presenta.

El 54% de los encuestados/as han señalado la opción soltero/a, y un 35,8% la de casado/a, siendo estas dos las opciones con más frecuencia de respuesta. Posteriormente aparece la opción viudo/a con un 5,8%, y las opciones, pareja de hecho, divorciado/a, y separado/a con un 2%, un 1,8% y un 0,8% respectivamente. Un 0,3% han señalado la opción NS/NC sobre esta cuestión.

Estado Civil de los voluntarios y voluntarias	%	Frecuencia
Soltero/a	54	216
Casado/a	35,8	143
Viudo/a	5,8	23
Separado/a	0,8	3
Divorciado/a	1,5	6
Pareja de Hecho	2	8
NS/NC	0,3	1



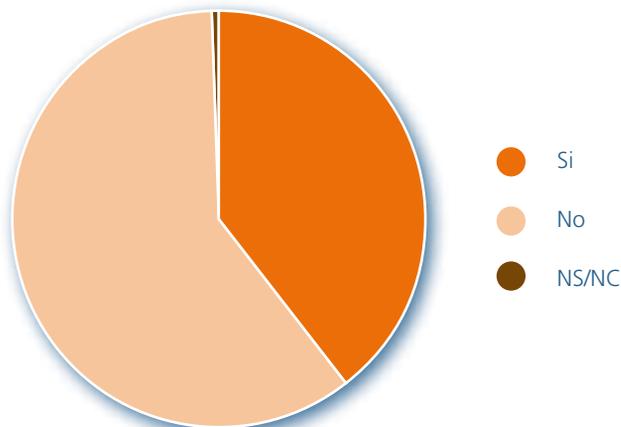
Si cruzamos esta variable con la variable del género, los resultados son los que en la tabla que se expone a continuación se presentan. Observando de nuevo cómo las mujeres son mayoritarias en la realización de actividades voluntarias en relación al estado civil, menos en el caso de aquellos/as voluntarios/as que han señalado ser pareja de hecho, donde el porcentaje se iguala. Si profundizamos en el análisis observamos que los datos relativos muestran cómo dentro de los diferentes estados civiles, las mujeres ocupan un peso específico mayor en los casos de los viudos/as, de los separados/as, de los divorciados/as, y de los solteros/as. Siendo menor el porcentaje relativo de mujeres casadas que hacen voluntariado. Observándose así que la mujer casada, no tiene sólo dificultades a la hora de conciliar la vida familiar y laboral, sino también tiene estas dificultades a la hora de acceder a otras actividades sociales o para la comunidad como puede ser el voluntariado.

Estado Civil y Género de los voluntarios/as			
Estado Civil/ Género.		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Soltero/a	54% ( 216)	36,1 % (78)	63,8 % (138)
Casado/a	35,8%( 143)	41,9 % (60)	58 % (83)
Viudo/a	5,8 % ( 23)	8,6 % (2)	91,3 % (21)
Separado/a	0,8 % ( 3)	0 % (0)	100 % (3)
Divorciado/a	1,5 % ( 6)	16,6 % (1)	83,3 % (5)
Pareja de Hecho	2 % ( 8)	50 % (4)	50 % (4)
NS/NC	0,3 % ( 1)	0 % (0)	100 % (1)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

En cuanto a la pertenencia a familias numerosas, el 39,5% ha señalado que sí pertenece a este tipo de familia y el 60% ha contestado que no. Esta variable se ha incorporado al estudio con el fin de indagar si la composición familiar tiene algún condicionante a la hora de que las personas se vinculen a la acción voluntaria, observándose así, que son más las personas que no perteneciendo a familias numerosas hacen voluntariado en la región.

Pertenencia a familia numerosa	%	Frecuencia
Si	39,5	158
No	60	240
NS/NC	0,5	2

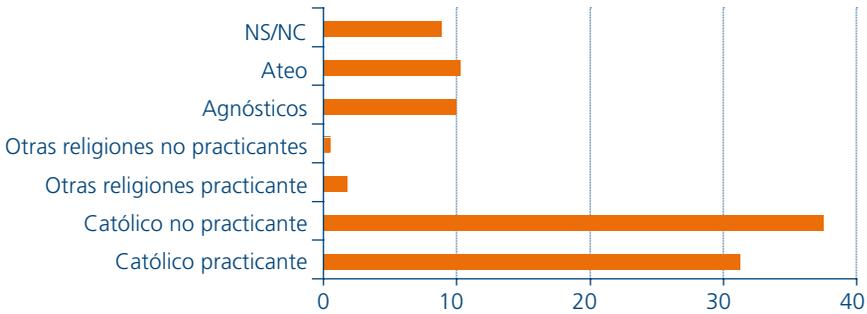


### Opciones religiosas de los voluntarios y voluntarias de la región

En cuanto a las creencias religiosas, también se ha introducido esta variable en el estudio, para indagar sobre la incidencia que pudiera tener la religión, a la hora de determinar el perfil socioeconómico de las personas que hacen voluntariado en Castilla-La Mancha, puesto que como se sabe, determinadas tradiciones culturales y religiosas han estado muy vinculadas al compromiso social y asistencial.

En este sentido podemos decir que, en cuanto a las opciones religiosas que se han identificado, el resultado en datos es el que a continuación se presenta. Un 37,5% de los voluntarios/as se identifican como Católicos no practicantes y un 31,5% lo hacen como católicos practicantes, siendo estas dos las dos opciones mayoritarias. Después aparecen las opciones de Ateo y Agnóstico, con un 10,3% y un 10% respectivamente. Seguido de la opción, otras religiones practicantes, con un 1,8% y otras religiones no practicantes, con un 0,5%. Un 8,8% han señalado la opción NS/NC a esta cuestión.

Opciones religiosas de los voluntarios/as	%	Frecuencia
Católico practicante	31,3	125
Católico no practicante	37,5	150
Otras religiones practicante	1,8	7
Otras religiones no practicantes	0,5	2
Agnósticos	10	40
Ateo	10,3	41
NS/NC	8,8	35



Si cruzamos estos datos con la variable edad, nos encontramos con los siguientes resultados.

Dentro de los católicos practicantes, los tramos de edad con más representación son los de más edad, mientras que en los tramos más jóvenes, esta categoría está menos representada. Cambiando esta tendencia, si lo que observamos es la categoría, católicos no practicantes.

En cuanto a las categorías de otras religiones, ya sean practicantes o no, la representación de edades está más equilibrada.

Por último y en lo referente a las categorías, de ateo y agnóstico, los tramos de edad con más representación, son los tramos de edades más jóvenes, mientras que los tramos de más edad prácticamente no tienen representación.

Opciones religiosas de los voluntarios/as y tramos de edad							
Opción Religiosa /Tramo de Edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Católicos practicantes	31,3% (125)	6,4% (8)	16% (20)	10,4% (13)	30,4% (14)	16% (20)	32% (40)
Católicos no practicantes	37,5% (150)	17,3% (26)	30,6% (46)	24,6% (37)	11,3% (17)	10,6% (16)	5,3% (8)
Otras religiones practicantes	1,8% (7)	28,5% (2)	14,2% (1)	28,5% (2)	14,2% (1)	14,2% (1)	0% (0)
Otras religiones no practicantes	0,5% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100% (2)	0% (0)	0% (0)
Agnóstico	10% (40)	20% (8)	45% (18)	20% (8)	15% (6)	0% (0)	0% (0)
Ateo	10,3% (41)	39% (16)	46% (19)	9,7% (4)	2,4% (1)	2,4% (1)	0% (0)
NS/NC	8,8% (35)	25,7% (9)	37,1% (13)	14,2% (5)	14,2% (5)	5,7% (2)	2,8% (1)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

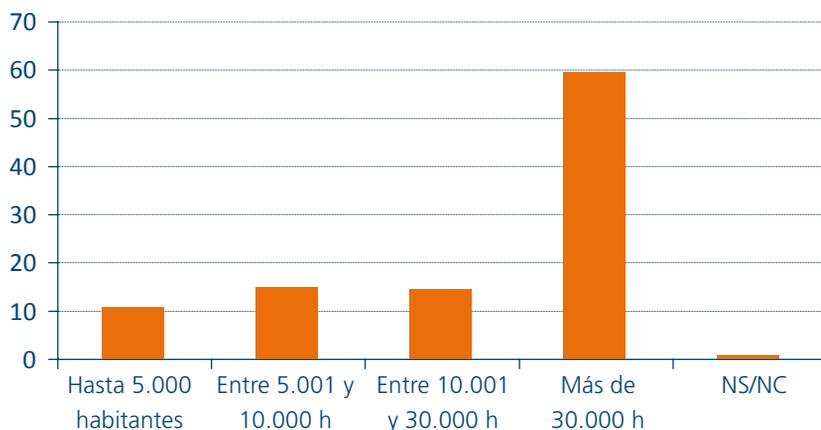
## Lugar de residencia y lugar actividad de los voluntarios y voluntarias

En cuanto al lugar de residencia de los voluntarios y voluntarias, identificado según el tramo de población de los municipios donde residen, los resultados son los que se exponen a continuación.

El 10,8% de los encuestados ubica su residencia en un municipio de hasta 5.000 habitantes, el 14,8% se ubica en un municipio de entre 5.001 y 10.000 habitantes y el 14,3% en un municipio de entre 10.001 y 30.000 habitantes. Observando por último como el 59,5% de los encuestados ubican su residencia en el intervalo de municipios de más de 30.000 habitantes, siendo este el intervalo más señalado. Un 0,8% ha señalado la opción NS/NC.

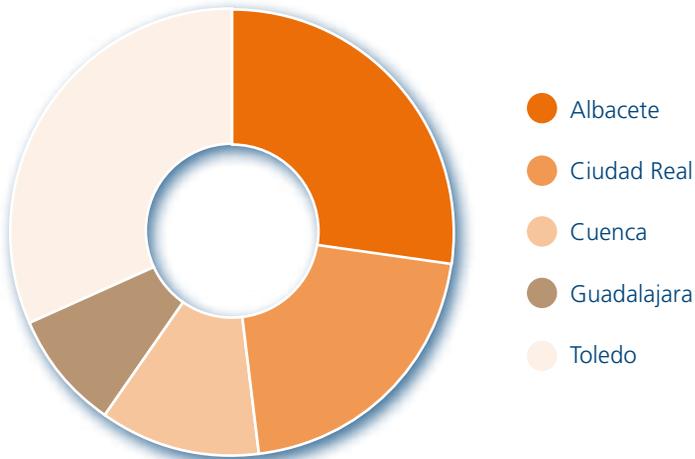
Si observamos los datos acumulativos, un 25,5% de los encuestados se ubica en municipios de hasta 10.000 habitantes y el 74,5% restante ubica su residencia en un municipio mayor de 10.000 habitantes. Lo que demuestra de nuevo el marcado carácter urbano del voluntariado en Castilla-La Mancha.

Lugar de residencia	%	% Acumulado	Frecuencia
Hasta 5.000 habitantes	10,8	10,8	43
Entre 5.001 y 10.000 habitantes	14,8	25,5	59
Entre 10.001 y 30.000 habitantes	14,3	39,8	57
Más de 30.000 habitantes	59,5	99,3	238
NS/NC	0,8	100	3



Si observamos los datos de residencia de los voluntarios y voluntarias por provincias, el resultado es el que se expone a continuación. La ubicación de la residencia de la mayoría de los voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio está en la provincia de Toledo, con un 31,5%, seguida de Albacete con un 27,7% y de Ciudad Real con un 21%. Las provincias de Cuenca y Guadalajara cuentan respectivamente con un 11,5 % y un 8,8% de voluntarios y voluntarias que tienen su residencia en dichas provincias.

Provincias	%	Frecuencia
Albacete	27,3	109
Ciudad Real	21	84
Cuenca	11,5	46
Guadalajara	8,8	35
Toledo	31,5	126



Siguiendo con el análisis de esta apartado, si observamos, además del lugar de residencia de los voluntarios y voluntarias, si estos realizan su labor en su municipio o en otro municipio distinto al de residencia, el resultado es el siguiente.

Un 86,5% de los encuestados ha señalado, que habitualmente realizan su labor voluntaria en el municipio donde residen, mientras que un 12% han señalado que dicha labor voluntaria la realizan en otro municipio. Un 1,5% han contestado NS/NC a esta cuestión.

Municipio habitual de realización de la actividad voluntaria	%	Frecuencia
En el municipio de residencia	86,5	346
En otro municipio	12	48
NS/NC	1,5	6



Si estas variables las cruzamos, como en otros apartados anteriores, con las variables edad y género, también obtenemos unas interpretaciones interesantes de cómo se estructura el perfil socioeconómico de los voluntarios y voluntarias en el territorio de Castilla-La Mancha.

En cuanto al lugar de residencia y el género, las mujeres siguen siendo las mayoritarias en representación a la hora de analizar cada uno de los intervalos. Aunque si observamos los datos relativos, esta representación es de menor diferencia en todos los tramos menos en el de más de 30.000 habitantes, con lo que se puede señalar que, el voluntariado urbano es más marcadamente femenino, que el voluntariado rural, en donde participan más hombres.

Lugar de residencia y Género de los voluntarios/as			
Lugar de residencia/ Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Hasta 5.000 habitantes	10,8 % (43)	41,8 % (18)	58,1 % (25)
Entre 5.001 y 10.000 habitantes	14,8 % (59)	38,9 % (23)	61 % (36)
Entre 10.001 y 30.000 habitantes	14,3 % (57)	42,1 % (24)	57,8 % (33)
Más de 30.000 habitantes	59,5 % (238)	33,6 % (80)	66,3 % (158)
NS/NC	0,8 % (3)	0 % (0)	100 % (3)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia base 400).

Si los datos comparados son en relación a los tramos de edad, los resultados se muestran en la siguiente tabla.

El tramo de edad de 25 a 34 años sigue siendo el mayoritario a excepción de la categoría de municipios de entre 10.001 y 30.000 h., donde el tramo más representado es el de los jóvenes de entre 15 a 24 años. Cabe resaltar también cómo en los municipios de hasta 5.000 habitantes, los tramos menos representados son los de mayor edad, y cómo estos tramos sí que tienen una alta representación en los municipios urbanos.

Por último, decir en relación a la población voluntaria joven que tiene más presencia relativa en las zonas rurales que en las urbanas.

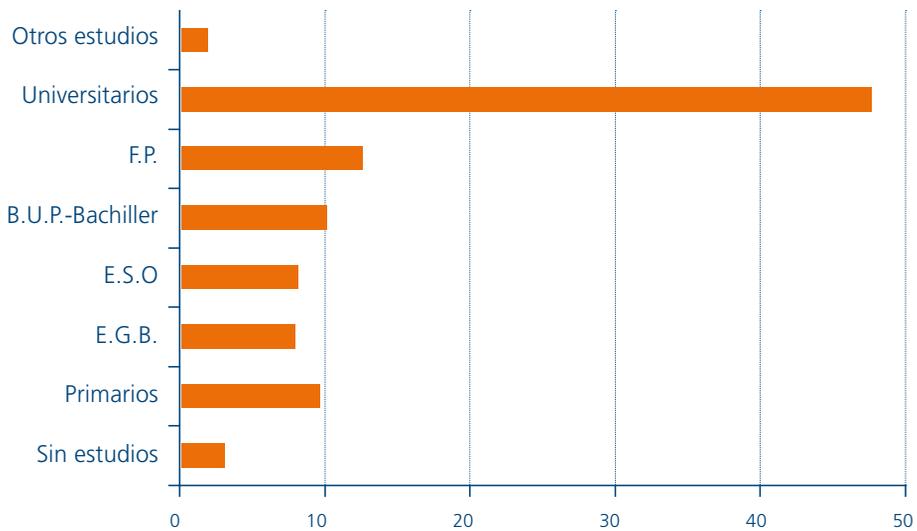
Lugar de residencia de los voluntarios/as y tramos de edad							
Lugar de residencia/ Tramo de Edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Hasta 5.000 h.	10,8% (43)	18,6 (8)	30,2 (13)	20,9 (9)	18,6 (8)	2,3 (1)	9,3 (4)
Entre 5.001 y 10.000 h.	14,8% (59)	20% (12)	30,5 (18)	16,9% (10)	6,7% (4)	11,8 (7)	13,5 (8)
Entre 10.001 y 30.000 h.	14,3% (57)	28,0 (16)	15,7% (9)	15,7% (9)	14% (8)	14% (8)	12,2% (7)
Más de 30.000 h.	59,5% (238)	13,8% (33)	31,5% (75)	16,8% (40)	10,9% (26)	14,2% (34)	16,6% (30)
NS/NC	0,8% (3)	0% (0)	75% (2)	25% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

## Nivel de estudios

El nivel de estudios de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha, es otra de las variables analizadas en la investigación. Así, hemos podido observar, que el 47,5% de los voluntarios y voluntarias encuestados, tienen estudios Universitarios, siendo un 12,5% los que reconocen tener estudios de Formación Profesional. Después un 10%, un 9,5%, un 8% y un 7,8% han señalado tener estudios de B.U.P. o Bachiller, Primarios, de la E.S.O. y de E.G.B., respectivamente. Siendo un 3% los que reconocen no tener estudios, y un 1,8 los que señalan la opción otros estudios.

Nivel de estudios de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha	%	Frecuencia
Sin estudios	3	12
Primarios	9,5	38
E.G.B.	7,8	31
E.S.O.	8	32
B.U.P.-Bachiller	10	40
F.P.	12,5	50
Universitarios	47,5	190
Otros estudios	1,8	7



Si comparamos estos datos con la variable género, nos encontramos con los resultados que aparecen reflejados en la siguiente tabla.

Los porcentajes relativos muestran que las mujeres están más representadas en todas las categorías a excepción de la EGB, donde son los hombres voluntarios los más representados.

Resultando interesante también resaltar como las diferencias se acortan en la categoría de la Formación Profesional.

También es importante señalar cómo, a excepción de los estudios universitarios, donde la proporción se acerca a la distribución general por género de la investigación, en el resto de categorías, referidas a personas sin estudios, con estudios primarios, con la ESO, el BUP y el Bachiller, y otros estudios, las mujeres están muy representadas, mucho más que los hombres.

Nivel de estudios y Género, de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha			
Nivel de estudio/ Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Sin estudios	3 % (12)	25 % (3)	75% (9)
Primarios	9,5 % (38)	23,6 % (9)	76,3 % (29)
E.G.B.	7,8 % (31)	61,2 % (19)	38,7 % (12)
E.S.O.	8% (32)	28,1% (9)	71,8% (23)
B.U.P-Bachiller	10% (40)	17,5 % (7)	82,5 % (33)
F.P.	12,5%(50)	48%(24)	52%(26)
Universitarios	47,5%(190)	37,8%(72)	62,1%(118)
Otros estudios	1,8%(7)	14,2%(1)	85,7%(6)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

También, si cruzamos los datos con la variable edad, los resultados que se exponen a continuación son interesantes. Observando en este análisis, que en las categorías que implican menos estudios, tienen una mayor representatividad aquellos tramos de edad más elevados. Mientras que las categorías que implican un mayor nivel de instrucción, los tramos de edad son los más jóvenes. Destacándose sobre todo, aquellos que tienen estudios universitarios y que están, entre los 25 a 34 años, como uno de los grupos más importantes del voluntariado en la región.

Nivel de estudio y tramos de edad							
Nivel de estudio / Tramo de Edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Sin estudios	3 % (12)	0% (0)	0% (0)	16,6% (2)	16,6% (2)	16,6% (2)	50% (6)
Primarios	9,5 % (38)	5,2% (2)	0% (0)	3,1% (1)	12,5% (4)	12,5% (14)	53,1% (17)
E.G.B.	7,8 % (31)	3,2% (1)	19,% (6)	29% (9)	19,3% (6)	12,9% (4)	16,1% (5)
E.S.O.	8% (32)	81% (26)	3,1% (1)	-% (1)	0% (0)	-% (2)	-% (2)
B.U.P-Bachiller	10% (40)	27,5% (11)	15% (6)	7,5% (3)	17,5% (7)	22,5% (9)	10% (4)
F.P.	12,5% (50)	12% (6)	38% (19)	28% (14)	8% (4)	8% (4)	7,5% (3)
Universitarios	47,5% (190)	11,5% (22)	44% (85)	20% (37)	12,1% (23)	6,8% (13)	5,2% (10)
Otros estudios	1,8% (7)	14,2% (1)	0% (0)	28,5% (2)	0% (0)	28,5% (2)	28,5% (2)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

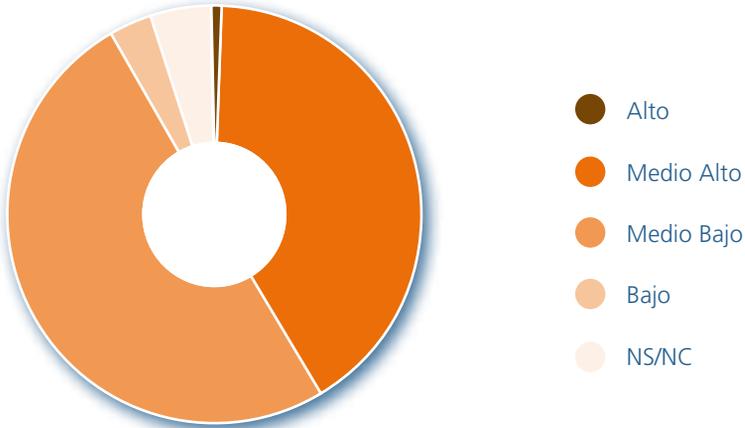
## Nivel socio-económico

Continuando con este estudio sobre el perfil de los voluntarios/as de Castilla-La Mancha, el nivel socioeconómico ha sido otra de las variables a tener en cuenta como elemento que puede tener incidencia a la hora de concebir o actuar respecto al movimiento voluntario.

Para ello, se le pidió al propio sujeto encuestado/a que se identificase dentro de las propuestas que a continuación se recogen. Siendo los resultados los que seguidamente se presentan.

El 50,3% de los encuestados/as se ubica en el intervalo señalado como nivel de ingresos medio-bajo, seguido del 40,8% de los encuestados/as que se ubican en el nivel medio alto. Un 3,3% se ubican en el nivel bajo, y un 0,8 en el nivel alto.

Nivel de socioeconómico de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha	%	Frecuencia
Alto	0,8	3
Medio Alto	40,8	163
Medio Bajo	50,3	201
Bajo	3,3	13
NS/NC	5	20



Si cruzamos estos datos con la variable género, el resultado que se obtiene se presenta a continuación.

En las categorías más altas en cuanto al nivel socioeconómico que han señalado los encuestados y encuestadas, son las mujeres quien tienen una proporción mayor, inclusive por encima que la distribución general de géneros, siendo el hombre quien tiene más representatividad en las categorías que implican una situación socioeconómica menor.

Nivel Socioeconómico y Género, de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha			
Nivel socioeconómico / Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Alto	0,8 % (3)	33,3% (1)	66,6%(2)
Medio Alto	40,8 % (163)	33,1% (54)	66,8%(109)
Medio Bajo	50,3 % (201)	40,2 % (81)	59,8%(120)
Bajo	3,3 % (13)	38,46% (5)	61,5 % (8)
NS/NC	5 % (20)	20% (4)	80%(16)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

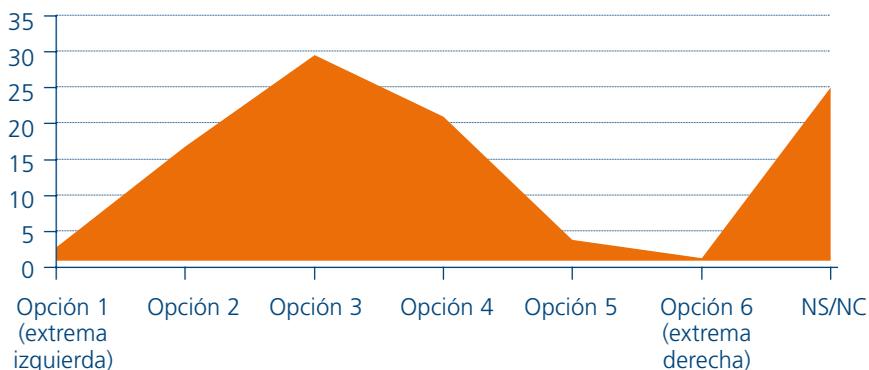
También por edades, la distribución resultante es la que aparece a continuación. Resaltando como en la categoría de nivel socioeconómico alto los tramos de más edad son los que tienen una mayor representatividad, así como en la categoría bajo, también. Mientras que en las categorías intermedias, es más o menos similar, la representación de los distintos tramos de edad, con las porcentajes generales de la muestra para esta variable.

Nivel socioeconómico y tramos de edad							
Nivel socioeconómico/	Tramo de Edad.	De 15 a 24 años.	De 25 a 34 a.	De 35 a 44 a.	De 45 a 54 a.	De 55 a 64 a.	Más de 65 a.
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Alto	0,8 % (3)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	25% (1)	75% (2)	0% (0)
Medio- Alto	40,8% (163)	24,5% (40)	25% (41)	12% (20)	12% (20)	14,7% (24)	11% (18)
Medio-Bajo	50,3% (201)	10,9% (22)	35% (70)	21% (43)	11% (22)	9,4% (19)	12,4% (25)
Bajo	3,3% (13)	7,6% (1)	15% (3)	15% (2)	0% (0)	7,6% (1)	46,15% (6)
NS/NC	5% (20)	30% (6)	15% (3)	20% (4)	15% (3)	20% (4)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

## Ubicación ideológica

Otro aspecto estudiado en la investigación, ha sido la ubicación ideológica de los voluntarios y voluntarias de la región, partiendo de la premisa de que las distintas concepciones políticas de la realidad, también pueden incidir en la forma de entender y actuar en las acciones solidarias. Así podemos señalar, que sobre una escala del 1 al 6, donde 1 se ha identificado como extrema izquierda, y 6 como extrema derecha, la mayoría de los encuestados se han ubicado en la opción 3, con un 29,5%, contestando la opción 4 un 21% y la opción 2 un 16,8%. Un 3,8% se ha ubicado en la opción 5, y en los extremos, opciones 1 y 6, se han ubicado un 2,8% y un 1,3% respectivamente. Un 25% han señalado la opción NS/NC, lo que muestra la dificultad por obtener este tipo de opiniones de las personas que hacen voluntariado en Castilla-La Mancha.



Ubicación ideológica	%	Frecuencia
Opción 1 (extrema izquierda).	2,8	11
Opción 2.	16,8	67
Opción 3.	29,5	118
Opción 4	21	84
Opción 5	3,8	15
Opción 6 (extrema derecha).	1,3	5
NS/NC	25	100

Por género, la distribución es la que a continuación se presenta. Podemos observar cómo en porcentajes relativos los hombres son mayoritarios en la opción 1, extrema izquierda, siendo las mujeres mayoritarias en la opción 2, extrema derecha. En el resto de opciones la mujer es mayoritaria, inclusive en la opción NS/NC que para esta pregunta tiene un porcentaje muy alto de respuesta, como ya hemos visto anteriormente.

Ubicación Ideológica y Género			
Ubicación ideológica / Género.		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Opción 1 (extrema izquierda)	2,8% (11)	63,6%(7)	36,3%(4)
Opción 2	16,8% (67)	32,8% (22)	67,1%(45)
Opción 3	29,5% (118)	44 % (52)	56%(66)
Opción 4	21% (84)	35,7% (30)	64,2%(54)
Opción 5	3,8% (15)	46,6% (7)	53,3%(8)
Opción 6 (extrema derecha)	1,3 % (5)	20 % (1)	80%(4)
NS/NC	25%(100)	25%(25)	75%(75)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

Si trasladamos este cruce de variables a la variable edad, igual que acabamos de ver con el género, la distribución que se presenta, es la que a continuación recogemos. Dentro de la opción 1, extrema izquierda el porcentaje relativo más alto lo tiene el intervalo de edad más bajo, seguido del resto de intervalos en unos porcentajes muy similares. En el otro extremo de los encuestados/as que se ubican en la extrema derecha, es el tramo de edad más alto, el más representado. Del resto cabe resaltar el tramo de 25 a 34 años, tanto en la opción 3 como en la opción 2 como los más representados del total.

Ubicación ideológica y tramos de edad							
Ubicación ideológica/ Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Opción 1 (extrema izquierda)	2,8% (11)	27,27% (3)	9% (1)	18,1% (2)	9% (1)	18,1% (2)	18,1% (2)
Opción 2	16,8% (67)	8,9% (6)	45% (30)	19% (13)	19% (13)	6% (4)	1,5% (1)
Opción 3	29,5% (118)	19,4% (23)	38% (45)	17% (20)	10% (12)	9,3% (11)	5,9% (7)
Opción 4	21% (84)	11,9% (10)	17% (15)	22% (19)	8,3% (7)	23,8% (20)	15,4% (13)
Opción 5	3,8% (15)	13,3% (2)	33% (5)	6,6% (1)	0% (0)	6,6% (1)	40% (6)
Opción 6 (extrema derecha)	1,3% (5)	20% (1)	20% (1)	0% (0)	0% (0)	20% (1)	40% (2)
NS/NC	25% (100)	24% (24)	20% (20)	14% (14)	13% (13)	11% (11)	18% (18)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

## Situación laboral

Por último, en esta serie de apartados donde se ha plasmado diferente información sobre el perfil socioeconómico de los voluntarios y voluntarias de la región, vamos a exponer los datos relativos a la situación laboral, en la que éstos y éstas se encuentran.

Señalando que un 25,8% dicen encontrarse en situación laboral de trabajo estable por cuenta ajena y un 17,3% en situación de jubilación o pensionista, siendo estas las dos opciones mayoritarias.

Con un 15% se señalan las personas que están cursando estudios y con un 12,8% los que se encuentran en situación laboral de trabajo temporal por cuenta ajena. Un 11,8% ha señalado estar como funcionario/a y un 8,5% como ama de casa. Un 6% de los encuestados/as han señalado estar en el paro, y un 1% ser empresario/a. Un 0,8% han contestado NS/NC a esta cuestión.

Situación laboral de los voluntarios y voluntarias en la región	%	Frecuencia
Trabajo estable por cuenta ajena	25,8	103
Trabajo temporal por cuenta ajena	12,8	51
Funcionario	11,8	47
Estudiando	15	60
Trabajo por cuenta propia	1,3	5
Empresario/a	1	4
Jubilado/a-Pensionista	17,3	69
Ama de Casa	8,5	34
En paro	6	24
NS/NC	0,8	3



Si cruzamos esta variable con la variable género, la distribución es la que se presenta a continuación, en la tabla correspondiente.

Situación laboral de los voluntarios/as y género			
Situación Laboral / Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Trabajo estable por cuenta ajena	25,8 % (103)	44,6%(46)	55,3%(57)
Trabajo temporal por cuenta ajena	12,8 % ( 51)	29,4% (15)	70,5%(36)
Funcionario/a	11,8 % ( 47)	34% (16)	66%(31)
Estudiando	15 % ( 60)	35 % (21)	65%(39)
Trabajo por cuenta propia	1,3 % ( 5)	40% (2)	60%(3)
Empresario/a	1 % ( 4)	75 % (3)	25%(1)
Jubilado/a-pensionista	17,3 % ( 69)	47,8%(33)	52,1%(36)
Ama de Casa	8,5 % ( 34)	0%( 0)	100%( 34)
En Paro	6 % ( 24)	33,3%( 8)	66,6%( 16)
NS/NC	0,8 % ( 3)	33,3%( 1)	66,6%( 2)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

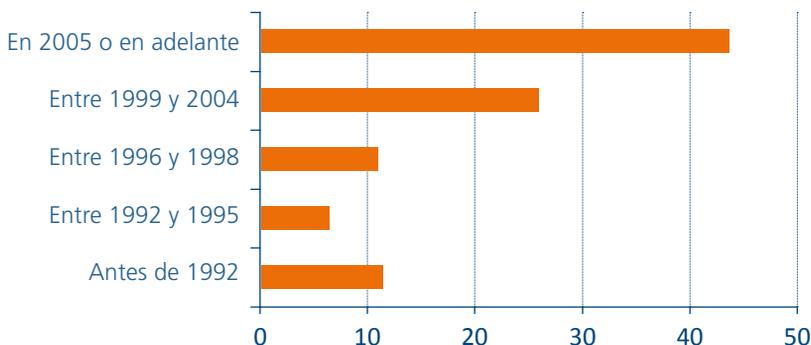
Cabe resaltar, cómo hay un porcentaje relativo más alto de mujeres en la categoría de trabajo temporal por cuenta ajena y en la categoría de, en paro, además de en la categoría de funcionario/a. Por otra parte también es interesante resaltar la escasa presencia de empresarios/as en la realización de acciones de voluntariado, y en este caso, la diferencia que hay entre mujeres y hombres en esta categoría.

## Antigüedad de los voluntarios y voluntarias en la actividad solidaria

Después de analizar el perfil socioeconómico de los voluntarios y voluntarias de la región vamos a exponer otras variables que se vinculan directamente con la actividad voluntaria que realizan, comenzando por saber el tiempo que los voluntarios y voluntarias llevan realizando acciones solidarias de voluntariado.

En base a ello, podemos observar en el siguiente gráfico y en la tabla que lo acompaña, que la mayoría de los voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio han determinado su incorporación, y por lo tanto, su antigüedad en la actividad solidaria en 2005 o en adelante, en un 43,5% de los casos. Seguidos en porcentaje de aquellos voluntarios y voluntarias que iniciaron su actividad solidaria entre 1999 y 2004, con un 25,8%. El 10,8% lo hicieron entre 1996 y 1998, el 6,3% entre 1992 y 1995. El 11,3% han indicado que comenzaron antes de 1992.

Estos datos suponen, una clara tendencia de incorporación reciente de voluntarios/as a las Entidades de Voluntariado, tendencia que también se ha podido constatar en los análisis de datos relativos a la evolución de altas y bajas en las entidades y en los distintos discursos que han aparecido en el estudio.



Antigüedad de los Voluntario/as en la Actividad Solidaria	%	Frecuencia
Antes de 1992	11,3	45
Entre 1992 y 1995	6,3	25
Entre 1996 y 1998	10,8	43
Entre 1999 y 2004	25,8	111
En 2005 o en adelante	43,5	174

## El primer contacto con la actividad voluntaria

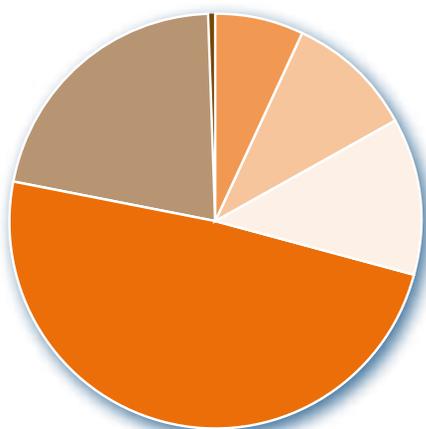
Después de conocer cuál fue el periodo de incorporación a la actividad solidaria, vamos a pasar a analizar cómo fue el primer contacto de los voluntarios y voluntarias de la región a la hora de iniciar su actividad voluntaria, y qué pasos siguieron a este primer contacto. Utilizando para ello dos variables de análisis, por un lado, cuál fue la vía de conocimiento de la existencia del voluntariado y por otro, cuál fue el comportamiento que se adoptó una vez conocida la existencia del mismo.

### En cuanto al conocimiento de la existencia del voluntariado

Se puede observar en la siguiente tabla y en el gráfico que la acompaña, que la mayoría de los voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio, conocieron la existencia del voluntariado por familiares y amigos en un 49%, seguido de aquellos voluntarios/as que lo han conocido por otras vías distintas a las propuestas por la investigación. Siendo las vías menos identificadas para haber conocido el voluntariado, la asistencia a charlas y conferencias, con un 12,3%, el material publicitario de las entidades con un 10%, y por último, los medios de comunicación de masas con un 7%.

Si comparamos estos datos, con los datos que se recogían en la parte I de este informe, referente a la utilización de medios de comunicación por parte de las entidades, los datos son clarificadores. Y se puede identificar una clara deficiencia en cuanto a la utilización y acceso a los medios de comunicación de masas (TV, radio y prensa) por parte de las entidades. Situación que repercute negativamente en la visibilidad del movimiento voluntario en Castilla-La Mancha, y en la incidencia directa del conocimiento que tienen los ciudadanos/as de dicho movimiento, reduciéndose así el potencial acceso a Entidades de Voluntariado de nuevos voluntarios y voluntarias, una vez que las organizaciones no tienen prácticamente visibilidad en los espacios de comunicación que son más utilizados por los ciudadanos y ciudadanas para conocer la realidad que les rodea.

Conocimiento de la existencia del voluntariado	%	Frecuencia
Por los medios de comunicación(TV, radio y periódico)	7	28
Por material publicitario de las entidades	10	40
Por asistencia a charlas y conferencias	12,3	49
Por amigos y familiares	49	196
Por otras vías	21,3	85
NS/NC	0,5	2



- Por los medios de comunicación (TV, radio y periódico)
- Por material publicitario de las entidades
- Por asistencia a charlas y conferencias
- Por amigos y familiares
- Por otras vías
- NS/NC

Si profundizamos en el análisis, podemos observar cómo en porcentajes relativos, los medios de comunicación son los más utilizados para conocer del voluntariado, en los tramos de edad más jóvenes, junto con la opción de, otras vías (donde se podría incluir internet, y todo lo relativo a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación), y el material publicitario de las entidades. Por otro lado también cabe resaltar, como la vía de conocimiento del voluntariado, por familiares y amigos, tiene un reparto bastante proporcional en la relación a la distribución general por edades. Por último, señalar que los tramos de más edad tienen mayor representación relativa en las vías de comunicación por asistencia a charlas y por boca a boca de familiares y amigos.

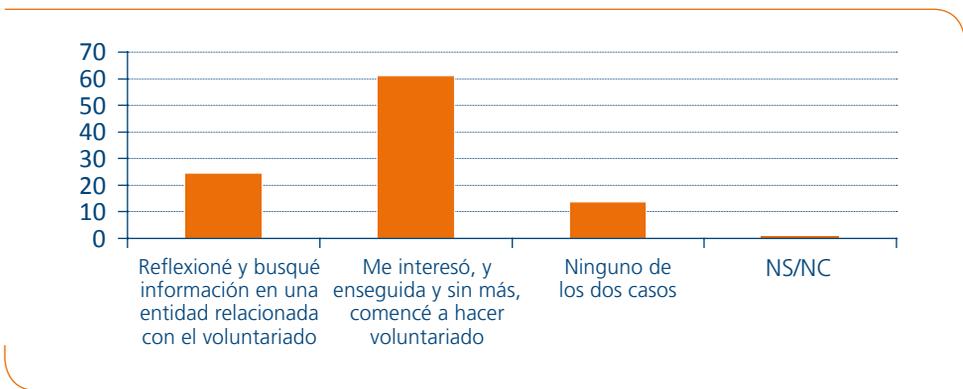
#### Conocimiento de la existencia del voluntariado por tramos de edad

Conocimiento voluntariado /Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Por medios de comunicación	7% (28)	14,2% (4)	39% (11)	17,8% (5)	14,2% (4)	10,7% (3)	3,5% (1)
Por material publicitario de entidades	10% (40)	30% (12)	17,5% (7)	20% (8)	15% (6)	7,5% (3)	10% (4)
Por asistencia a charlas...	12,3% (49)	16,3% (8)	24,4% (12)	18,3% (9)	14,2% (7)	8,1% (4)	18,3% (9)
Por familiares y amigos	49% (196)	16,3% (32)	29,5% (58)	18% (36)	10,7% (21)	15,3% (30)	9,6% (19)
Por otras vías	21,3% (85)	15,2% (13)	32,9% (28)	12% (10)	9,4% (8)	11,7% (10)	18,8% (16)
NS/NC	0,5% (2)	0% (0)	50% (1)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

## En cuanto a los comportamientos adoptados una vez conocida la existencia del voluntariado

Podemos observar, en el gráfico y en la información que muestra la tabla que va unida a él que el 61% de los voluntarios y voluntarias, una vez conocido el voluntariado, se interesó, y enseguida comenzó a hacer voluntariado, mientras que un 24,5% reflexionó, y buscó información en una entidad relacionada con la acción solidaria. Siendo un 13,8% el porcentaje de voluntarios y voluntarias que no adoptó ninguna de las dos posturas. Un 0,8% contestó la opción NS/NC a esta pregunta del cuestionario.



Comportamientos adoptados una vez conocida la existencia del voluntariado	%	Frecuencia
Reflexioné y busqué información en una entidad relacionada con el voluntariado	24,5	98
Me interesé, y enseguida y sin más, comencé a hacer voluntariado	61	244
Ninguno de los dos casos	13,8	55
NS/NC	0,8	3

Si cruzamos estos datos con las variables, género y edad, los resultados se exponen a continuación.

No existe ninguna variación importante entre la distribución general de los datos de comportamientos y el género, a excepción de la opción de, ninguno de los dos casos, donde los hombres tienen un porcentaje mayor de representación relativa en relación a las mujeres.

Comportamientos adoptados una vez conocida la existencia del voluntariado y Género			
Comportamientos adoptados / Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Reflexioné y busqué información en una entidad relacionada con el voluntariado	24,5%(98)	32,6%(32)	67,3%(66)
Me interesó, y enseguida y sin más, comencé a hacer voluntariado	61%( 244)	33,6% (82)	66,3%(162)
Ninguno de los dos casos	13,8%( 55)	54,5% (30)	45,4%(25)
NS/NC	0,8%(3)	33,3% (1)	66,6%(2)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

En cuanto a la edad, decir que los tramos de edad más avanzados, son los que menor peso relativo tienen en la opción, reflexioné y busqué información relacionada con el voluntariado, a diferencia del resto de tramos de edad, que si están más representados en esa opción. En el resto los porcentajes relativos, guarda un peso más o menos cercano a los datos generales de distribución.

Comportamientos adoptados una vez conocida la existencia del voluntariado por tramos de edad							
Comportamiento adoptado /Tramos de edad		De 15 a 24 años.	De 25 a 34 a.	De 35 a 44 a.	De 45 a 54 a.	De 55 a 64 a.	Más de 65 a.
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Reflexioné y busqué información en una entidad relacionada con el voluntariado	24,5 % (98)	13,2% (13)	32,6% (32)	20,4% (20)	18,3% (18)	6,1% (6)	9,1% (9)
Me interesó, y enseguida y sin más, comencé a hacer voluntariado	61 % (244)	18,4% (45)	26,6% (65)	13,9% (34)	9,8% (24)	16,3% (40)	14,7% (36)
Ninguno de los dos casos	13,8% (55)	20% (11)	32,7% (18)	25,4% (14)	7,2% (4)	7,2% (4)	7,2% (4)
NS/NC	0,8% (3)	0% (0)	% (2)	66,6% (1)	33,30% (0)	0% (0)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

Para la elaboración de esta pregunta y esta línea de indagación, en donde se han visto los comportamientos adoptados una vez conocida la existencia del voluntariado, se ha partido del modelo de voluntariado asumido por la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, que como se puede observar en los datos, no es el más seguido por la población para acceder a la actividad voluntaria, y que se fundamenta en el acceso al voluntariado siguiendo 5 pasos que a continuación sistematizamos.

## Pasos para acceder al voluntariado

1º) Reflexionar, preguntarse ¿qué se quiere hacer?, ¿en qué mundo se quiere vivir? Teniendo claro que se tiene que querer transformar o contribuir a cambiar la sociedad en la que vivimos, interviniendo en aquellas áreas donde la presencia de los poderes públicos y privados no es suficiente para paliar situaciones de marginación o necesidad social o para evitar la degradación del interés general. Porque la persona voluntaria trabaja erradicando las causas, profundizando en el origen. Recordando que aprender a dar y aprender a pedir son los primeros pasos para luego aprender a exigir.

2º) Identificando necesidades, preguntándose ¿qué problemas hay en nuestro entorno? ¿Qué necesidades se detectan en nuestro barrio, localidad, o región, así como también en el país o en otros países?

Porque no todas las cosas funcionan como nosotros o nosotras deseamos, el mundo está cuajado de injusticias, desigualdades, diferencias, problemas en todos los ámbitos, lugares y momentos históricos. Y como somos personas sensibles, percibimos lo que sucede a nuestro alrededor y vemos que el cambio social es posible. Nuestros valores funcionan como una brújula para orientarnos. Aquí debe residir la motivación.

3º) Valorando la disponibilidad y las capacidades que cada uno tiene, preguntándose ¿cuánto tiempo se tiene realmente libre? ¿qué se puede aportar, qué se sabe hacer mejor?

Es conveniente, ver el tipo de habilidades que se tienen y a qué campos puedes aplicarlas, así como las actividades para las que te consideras más capacitado. De este modo se evitará una pérdida en la motivación durante el desarrollo de la actividad voluntaria. Se debe tener en cuenta que en las asociaciones y organizaciones de voluntariado hay mucho trabajo previo para que las actividades y programas puedan realizarse. Trabajos administrativos, organizativos, formativos, etc., fundamentales para que la organización pueda cumplir sus fines y en las que se puede participar cualquiera que sea tu formación. Tu voz también es importante, tu opinión es necesaria.

4º) Eligiendo organización, preguntándose ¿en qué campo se quiere trabajar? ¿qué organización encaja mejor con tus ideales, con tu forma de pensar?

Porque una vez decidido ser voluntaria o voluntario, hay que acudir a las organizaciones que se consideren convenientes, informarse acerca de las actividades que realizarías, la forma de trabajar y los objetivos que persigue la organización, el tiempo mínimo que requiere de ti, preguntar si se va a recibir formación que adecue los conocimientos que se tienen a la labor que se va a realizar, si va a tener una persona de referencia que sirva de apoyo en tu labor, etc.

Y 5º) Comprometiéndote.

Asumiendo un compromiso de colaboración y de responsabilidad para cumplirlo. Tu labor es fundamental para el buen funcionamiento de las organizaciones, pero de ti depende que se pueda dar continuidad a determinadas actividades. En tu madurez está indirectamente el futuro de terceras personas, piensa primero en el punto tres y por supuesto, disfruta de tu nueva labor ya que de algún modo contribuyes a que el mundo sea cada día mejor.

Un modelo de acceso al voluntariado que consideramos adecuado, para conseguir una acción solidaria de calidad, y que es compartido también por muchas organizaciones en Castilla-La Mancha, como se ha visto reflejado en los discursos analizados en la investigación.

*"...y siempre con formación continua, no dejamos los grupos abandonados. El día 21 hacemos unas jornadas comarcales de voluntariado, en donde reunimos a 8 o 10 pueblos, y les damos todo tipo de información y formación. Primero les damos una charla de información para que se sensibilicen, y después el curso... mientras tanto los dejamos que reflexionen, para que piensen, porque yo se lo digo muy claro, que sea de corazón, y con sentimientos, y ayudar a los demás no lo podemos hacer de otra manera, y así cuando lo tienen claro se hacen, la prueba está en que en todos los grupos empezamos muy poquitos, pero poco a poco, en el Albacete empezamos 7 u 8 y ya somos 250 los voluntarios que hay, por lo tanto ahí tienes la respuesta..." (E1)*

## Motivaciones para colaborar en la acción voluntaria

Conocer las motivaciones de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha, ha sido otra de las líneas de indagación seguidas por este estudio, con el objetivo de conocer mejor los anclajes ideológicos y motivadores de la acción solidaria en nuestra tierra. Así, y en función de las opciones propuestas desde la investigación, para conocer estos aspectos se ha señalado en un 19,7%, que esta motivación ha sido la sensibilidad hacia los demás. Seguida, de la motivación de prestar ayuda, con un 16,6%, y la necesidad de sentirse útil, con un 13%.

Después aparece la búsqueda de satisfacción personal, con un 7,8% y la búsqueda de justicia social, con un 7,1%. La identificación con el colectivo objeto de ayuda se señala en un 5,7%, la influencia de personas cercanas en un 5,3%, la oportunidad de conocer gente nueva en un 5,1% y la búsqueda de una transformación del sistema con un 5%. Por último con un 4,7%, un 4,1% y un 4%, los motivos religiosos, la búsqueda de experiencia laboral y/o profesional y la distracción en el tiempo libre respectivamente. Señalándose un 1,4% para otras motivaciones.

Motivaciones para colaborar en la acción voluntaria. (Respuesta múltiple)	%	Frecuencia
Sensibilidad hacia los demás	19,7	193
Búsqueda de satisfacción personal	7,8	77
Necesidad de sentirse útil	13	128
Distracción en el tiempo libre	4	39
Oportunidad de conocer gente nueva	5,1	50
Influencia de personas cercanas	5,3	52
Búsqueda de justicia social	7,1	70
Motivos religiosos	4,7	46
Búsqueda de una transformación del sistema	5	49
Prestar ayuda	16,6	163
Búsqueda de experiencia laboral y/o profesional	4,1	41
Identificación con el colectivo objeto de ayuda	5,7	56
Otras	1,4	14



Si atendemos a la incidencia de la variable género sobre estas motivaciones, nos encontramos con que la mujer está más representada en todas ellas, a excepción de la motivación de distracción en el tiempo libre, que ha sido más señalada por los hombres con un 59% sobre el total de respuestas de esa categoría.

Si comparamos la representación relativa, con los datos generales de distribución por género, nos encontramos con que las mujeres tienen una mayor representación que el porcentaje general de distribución, en las motivaciones sobre motivos religiosos 64%, identificación con el colectivo objeto de la ayuda 64,2%, búsqueda de la satisfacción personal y prestar ayuda con un 66,2% cada una, señalándose con más diferencia, la sensibilidad hacia los demás, con un 69,4%, y la búsqueda de justicia social con un 71,4%, muy por encima de los hombres.

Encontrándose por debajo de la distribución general de hombres y mujeres el resto de motivaciones para colaborar en la acción voluntaria, como se puede observar en la tabla.

Motivaciones para colaborar en la acción voluntaria y Género			
Motivaciones/ Género		Hombre 36,25% sobre el total de encuestados	Mujer 63,75% sobre el total de encuestados
Sensibilidad hacia los demás	19,7 %(193)	30,5% (59)	69,4% (134)
Búsqueda de satisfacción personal	7,8 %(77)	33,7% (26)	66,2%(51)
Necesidad de sentirse útil	13%(128)	36,7% (47)	63,28%(81)
Distracción en el tiempo libre	4%(39)	59% (23)	41%(16)
Oportunidad de conocer gente nueva	5,1%(50)	44%(22)	56%(28)
Influencias de personas cercanas	5,3%(52)	42,3%(22)	57,6%(30)
Búsqueda de justicia social	7,1%(70)	28,5%(20)	71,4%(50)
Motivos religiosos	4,7%(46)	34,7%(16)	64%(30)
Búsqueda de transformación del sistema	5%(49)	40,8%(20)	59,1%(29)
Prestar ayuda	16,6%(163)	33,7%(55)	66,2%(108)
Búsqueda de experiencia laboral y/o profesional	4,1%(41)	41,4%(17)	58,5%(24)
Identificación con el colectivo objeto de ayuda	5,7%(56)	35,7%(20)	64,2%(36)
Otras	1,4%(14)	50%(7)	50%(7)

Porcentaje relativo respuesta múltiple, lectura horizontal. (Frecuencia sobre respuesta múltiple).

Relacionando las motivaciones con los tramos de edad, algunos de los datos más significativos que vamos a señalar, son los referidos a las categorías de búsqueda de experiencia laboral y/o profesional, que se vincula claramente con los tramos de edad más jóvenes, al igual que sucede con la motivación de oportunidad de conocer gente nueva. Por otro lado, los motivos religiosos están vinculados más, a los intervalos altos de edad. Mientras que las motivaciones de transformación social o búsqueda de justicia social se vinculan en mayor grado a los tramos de edad de entre los 25 a 34 años, y de 35 a 44, mostrándose así esta motivación, como una de las principales en los tramos de edad de más impacto en la acción voluntaria.

También cabe resaltar como desde un plano más individual de la motivación, la que se refiere a la búsqueda de satisfacción personal, o a la distracción en el tiempo libre se vincula más con los tramos de edad más jóvenes del voluntariado. El resto de datos, no señalados, son algo menos significativos y se pueden observar en la tabla que se expone a continuación.

Motivaciones para colaborar en la acción voluntaria y tramos de edad							
Motivaciones /Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Sensibilidad hacia los demás	19,7% (193)	19% (37)	27,4% (53)	19,6% (38)	11,3% (22)	11,9% (23)	10,3% (20)
Búsqueda de satisfacción personal	7,8 % (77)	15% (12)	31,1% (24)	24,6% (19)	16,8% (13)	5,1% (4)	6,4% (5)
Necesidad de sentirse útil	13% (128)	15% (19)	17,9% (23)	26,6% (29)	10,9% (14)	16,4% (21)	17,1% (22)
Distracción en el tiempo libre	4% (39)	33% (13)	20,5% (8)	15,3% (6)	7,6% (3)	7,6% (3)	15,3% (6)
Oportunidad de conocer gente nueva	5,1% (50)	36% (18)	32% (16)	14% (7)	8% (4)	2% (1)	8% (4)
Influencias de personas cercanas	5,3% (52)	17,3% (9)	32,6% (17)	26,9% (14)	7,6% (4)	9,6% (5)	5,7% (3)
Búsqueda de justicia social	7,1% (70)	8,5% (6)	37,1% (26)	18,5% (13)	14,2% (10)	12,8% (9)	8,5% (6)
Motivos religiosos	4,7% (46)	2,1%(1)	13%(6)	10,8%(5)	13%(6)	19,5%(9)	41,3%(19)
Búsqueda de transformación del sistema	5% (49)	6,1%(3)	61%(30)	20,4%(10)	4%(2)	4%(2)	4%(2)
Prestar ayuda	16,6% (163)	18%(30)	28,2%(46)	14,7%(24)	11,6%(19)	12,2%(20)	14,7%(24)
Búsqueda de experiencia laboral y/o profesional	4,1% (41)	29%(12)	48,7%(20)	7,3%(3)	9,7%(4)	2,4%(1)	2,4%(1)
Identificación con el colectivo objeto de ayuda	5,7% (56)	7,1%(4)	25%(14)	17,8%(10)	16%(9)	19,6%(11)	14,2%(8)
Otras	1,4% (14)	21,4%(3)	64,2%(9)	7,1%(1)	0%(0)	7,1%(1)	0%(0)

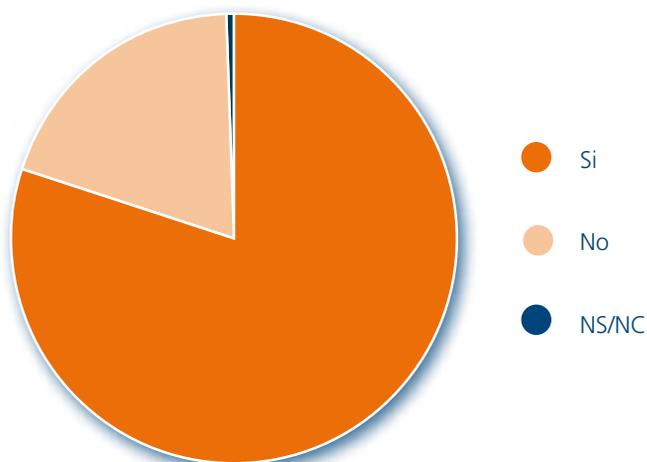
Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia sobre base 400).

## Voluntariado en el entorno

Siguiendo con las líneas de indagación desarrolladas por la investigación, vamos a profundizar en la relación del sujeto voluntario con su entorno, en cuanto a si éste también está vinculado y participa del voluntariado. Así, como se puede ver en el gráfico y en la correspondiente tabla, el 81,3% de los voluntarios/as encuestados, han reconocido

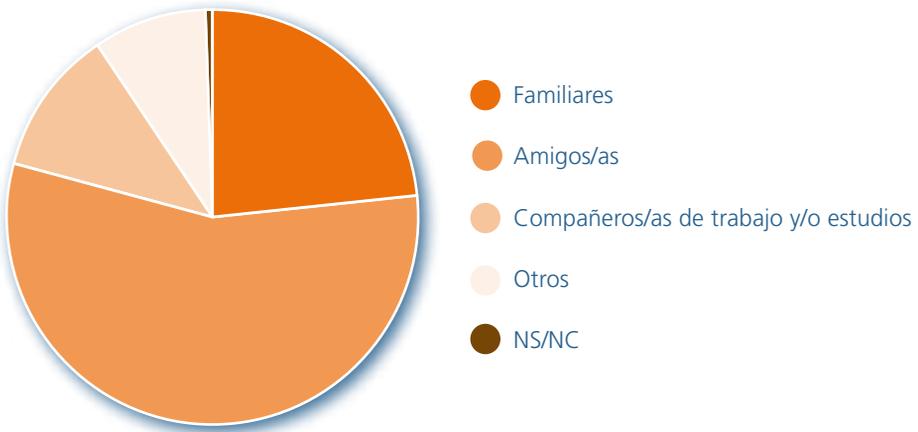
tener otros voluntarios/as en su entorno. Mientras que un 18,5% han determinado no tener voluntarios/as en su entorno. Un 0,3% ha contestado NS/NC a la pregunta.

Existencia de otros voluntarios/as en el entorno	%	Frecuencia
Si	81,3	325
No.	18,5	74
NS/NC	0,3	1



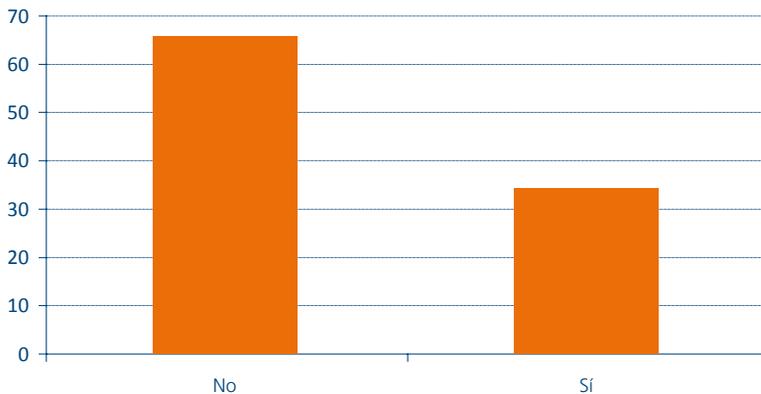
De los voluntarios y voluntarias que han reconocido que existen en su entorno, otras personas que participan de la acción solidaria (81,3%, 325), un 56% ha señalado que estos son amigos/as, un 23,4% que son familiares, y un 11% que son compañeros/as de trabajo y/o estudio. Un 8,9 han señalado otras personas, y un 0,3 han contestado No sabe/No contesta.

Existencia de otros voluntarios en el entorno	%	Frecuencia
Familiares	23,4	76
Amigos/as	56	182
Compañeros/as de trabajo y/o estudios	11,4	37
Otros	8,9	29
NS/NC	0,3	1



También para observar la incidencia del entorno voluntario en las personas que han participado en el estudio, se ha analizado su pertenencia o no, a una o varias organizaciones de voluntariado, observando con estos datos, la dificultad existente a la hora de fijar un número cerrado de personas que hacen voluntariado en Castilla-La Mancha, puesto que es probable como veremos en los siguientes datos, que una misma persona pertenezca y se contabilice como voluntario/a en varias entidades.

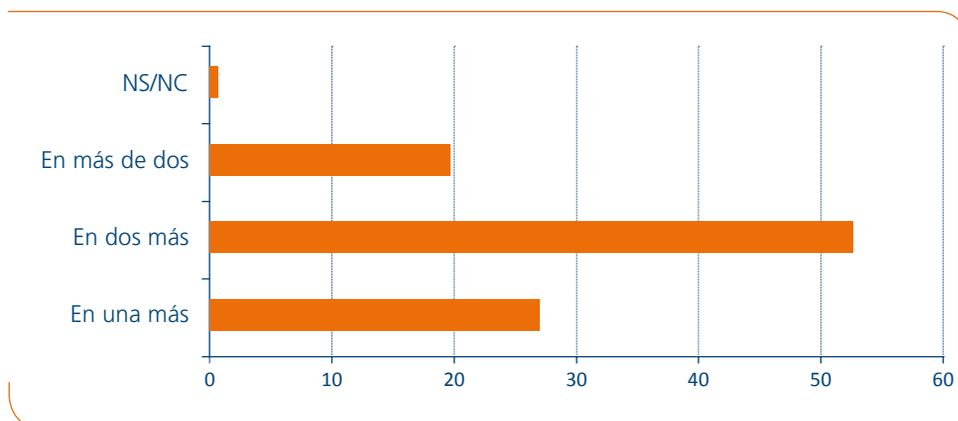
En relación a esto, podemos apuntar que el 65,8% de los voluntarios, no pertenecen a ninguna otra organización de voluntariado, aparte de la que centra su actividad voluntaria, mientras que el 34,4% sí que pertenece a más de una organización de voluntariado.



Participación en otras entidades de voluntariado	%	Frecuencia
No	65,8	263
Sí	34,4	137

De aquellas personas que pertenecen a varias organizaciones, un 27% pertenecen a otra organización más, un 52,6% a dos, y un 19,7% a más de dos. Contestando un NS/NC un 0,7% de los encuestados/as.

Participación en más de una entidad de voluntariado	%	Frecuencia
En una más	27	37
En dos más	52,6	72
En más de dos	19,7	27
NS/NC	0,7	1

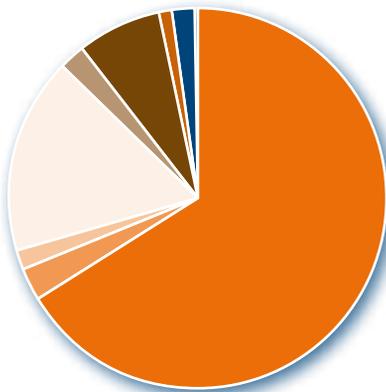


### Área principal de actividad de los voluntarios y voluntarias en Castilla-La Mancha

En cuanto al área de voluntariado, que los propios voluntarios y voluntarias han señalado como la principal de su actividad, se ha apuntado al Voluntariado de Acción Social con un 66,5% coincidiendo con el análisis que en su momento se realizaba en cuanto al área principal de trabajo de las organizaciones. Por otro lado, igual que se determinaba entonces, aparece ahora en segundo lugar, el Voluntariado en Cooperación Internacional, con un 16,8%, siendo estas dos áreas las mayoritarias.

Después, encontramos a los voluntarios y voluntarias dedicados al Voluntariado en Protección Civil, con un 7%, y a los voluntarios/as que se dedican al voluntariado medio ambiental, con un 2,8%. Y a los voluntarios/as que se dedican como actividad principal al Voluntariado Cultural, al Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos (DDHH) y al Voluntariado Deportivo con un 1,5%, un 2,3% y un 1,3 respectivamente en cada caso. Por último, un 2% de los encuestados/as en el estudio, señalan la opción, Otras Áreas de Voluntariado, como actividad principal a la que se dedican.

Área Principal de Voluntariado	%	Frecuencia
Voluntariado de Acción Social	66,5	266
Voluntariado Medio Ambiental	2,8	11
Voluntariado Cultural	1,5	6
Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo	16,8	67
Voluntariado en defensa de los DDHH	2,3	9
Voluntariado en Protección Civil	7	28
Voluntariado Deportivo	1,3	5
Otros Voluntariados	2	8



- Voluntariado de Acción Social
- Voluntariado Medio Ambiental
- Voluntariado Cultural
- Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo
- Voluntariado en defensa de los DDHH
- Voluntariado en Protección Civil
- Voluntariado Deportivo
- Otros Voluntariados

Y si analizamos la incidencia de la variable género y edad en estos datos, el resultado es el que a continuación se recoge. Las mujeres son el colectivo mayoritario en todos los ámbitos de voluntariado, salvo en el área de Voluntariado de Protección Civil, donde los hombres están más representados, con un 5,75% frente al 1,25% de mujeres. Resultando más diferencia en la representación de mujeres, en los ámbitos de la acción social (con 21,50 puntos de diferencia) y la cooperación para el desarrollo

(con 8 puntos de diferencia). En la siguiente tabla se pueden observar los porcentajes por género y área de voluntariado.

Área principal de actividad y género			
	% Área de Actividad	MUJER	HOMBRE
Voluntariado de Acción Social	66,5 %	43,75% ( 175 )	22,25% ( 89 )
Voluntariado Medio Ambiental	2,8 %	1,75% ( 7 )	1% ( 4 )
Voluntariado Cultural	1,5 %	1,25% ( 5 )	0,25% ( 1 )
Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo	16,8 %	12,25% ( 49 )	4,50% ( 18 )
Voluntariado en Defensa de los DDHH	2,3 %	1,50% ( 6 )	0,75% ( 3 )
Voluntariado en Protección Civil	7 %	1,25% ( 5 )	5,75% ( 23 )
Voluntariado Deportivo.	1,3 %	0,75% ( 3 )	0,50% ( 2 )
Otros voluntariados	2 %	1% ( 4 )	1% ( 4 )

Porcentaje total Base 400. Dato en % y (Frecuencia) sobre la base.

En cuanto a la edad, los datos más interesantes a tener en cuenta son que, dentro del Voluntariado de Acción Social, el tramo de edad que más se vincula a estas actividades es el de los voluntarios y voluntarias de entre 25 a 34 años, con un 17,25%, seguido del tramo de 35 a 44 años con un 10%. Si bien es cierto que, si se suman los tramos de edad de 55 a 64 años y de más de 65, que son los que podríamos englobar en la etapa de prejubilación y jubilación, este colectivo se destaca como el de mayor dedicación al voluntariado de acción social, con una suma total de 17,75%.

En cuanto al Voluntariado Medio Ambiental, el tramo de edad que más se vincula a estas actividades de voluntariado es el de 25 a 35 años, seguido de los tramos de 15 a 24 años y de 35 a 44 años con un 0,5% en cada caso. Los tramos de edad más altos no tienen representación en este ámbito del voluntariado en la región. Por lo que podríamos decir, que el voluntariado medio ambiental está muy vinculado al colectivo de la juventud.

Esta tendencia cambia, si observamos el área de voluntariado cultural, donde adquieren un protagonismo mayor, el tramo de edades adultas, de 55 a 64 años y de 35 a 44. Perdiendo representación tanto los tramos de menos edad, como el de más 65 años.

En relación al área de voluntariado de cooperación para el desarrollo, el tramo de edad más representativo es el de 25 a 34 años con un 5,25%, seguido con una representación similar el resto de tramos a excepción del de más de 65 años.

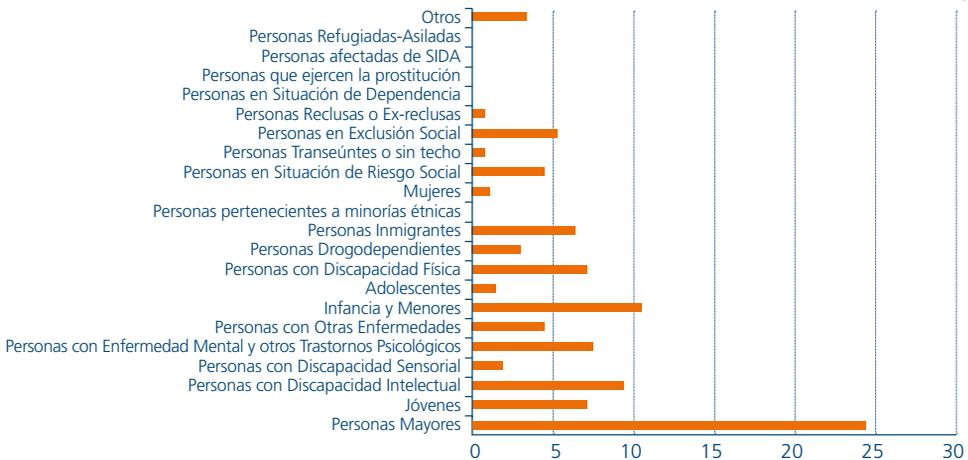
Una distribución similar tiene el voluntariado en protección civil que se nutre sobre todo del tramo de edad de 25 a 34 años con un 3% y del tramo entre 35 y 44 años. No teniendo representación los tramos de más edad de voluntarios y voluntarias.

Área principal de actividad y tramos de edad							
	% Área de Actividad	De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
V.de Acción Social	66,5 %	13,75% (55)	17,25% (69)	10% (40)	7,75% (31)	8,75% (35)	9 % (36)
V. Medio Ambiental	2,8 %	0,50% (2)	1,75% (7)	0,50% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)
V. Cultural	1,5 %	0% (0)	0% (0)	1% (4)	0% (0)	0,50 % (2)	0 % (0)
V. de Cooperación para el Desarrollo	16,8 %	2% (8)	5,25% (21)	2,75% (11)	2,25% (9)	2,50% (10)	2% (8)
V. en defensa de los DDHH	2,3 %	0,25 % (1)	1% (4)	0,25% (1)	0% (0)	0,25% (1)	0,50% (2)
V. en Protección Civil	7 %	0,50% (2)	3% (12)	2,50 % (10)	1% (4)	0% (0)	0% (0)
V. Deportivo	1,3 %	0% (0)	0,50% (2)	0,25 % (1)	0% (0)	0% (0)	0,50% (2)
Otros voluntariados	2 %	0,25 % (1)	0,50% (2)	0% (0)	0,50% (2)	0,50% (2)	0,25 % (1)

Base 400. Dato en % total y (Frecuencia) sobre la base.

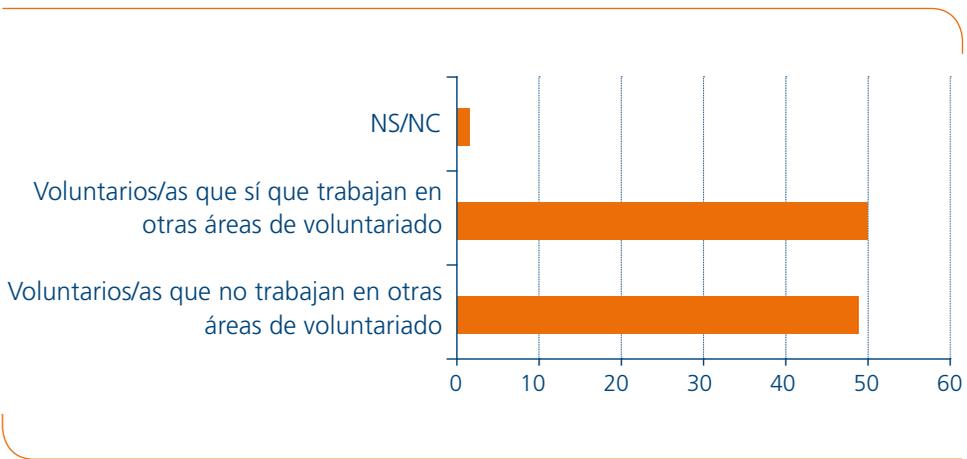
Como se ha podido observar, el voluntariado de acción social es el más extendido en la Comunidad Autónoma, por ello vamos a profundizar más en su análisis, exponiendo que dentro de los voluntarios y voluntarias que han definido su área principal de actuación como Voluntariado de Acción Social, la distribución según el colectivo al que mayoritariamente destinan su trabajo, atiende a la siguiente estructura, también muy similar al caso de las organizaciones.

Colectivo al que mayoritariamente destinan su trabajo los voluntarios/as	%	Frecuencia
Personas Mayores	24,4	65
Personas con Discapacidad Física	7,1	19
Personas con Discapacidad Intelectual	9,4	25
Personas con Discapacidad Sensorial	1,9	5
Personas con Enfermedad Mental y otros Trastornos Psicológicos	7,5	20
Personas con Otras Enfermedades	4,5	12
Infancia y Menores	10,5	28
Adolescentes	1,5	4
Jóvenes	7,1	19
Personas Drogodependientes	3	8
Personas Inmigrantes	6,4	17
Personas Refugiadas-Asiladas	0	0
Mujeres	1,1	3
Personas en Situación de Riesgo Social	4,5	12
Personas Reclusas o Ex - reclusas	0,8	2
Personas en Exclusión Social	5,3	14
Personas Transeúntes o Sin Techo	0,8	2
Personas que ejercen la Prostitución	0	0
Personas afectadas de SIDA	0	0
Personas en Situación de Dependencia	0	0
Personas pertenecientes a Minorías Étnicas	0	0
Otros	3,4	9



## Otras áreas de acción de los voluntarios y voluntarias en la región

Además del área principal de actuación, un 49,8% de los encuestados/as han señalado que trabajan en "Otras áreas de actuación del voluntariado". Existiendo un 48,8 % de voluntarios y voluntarias, que no trabajan en ninguna otra área más, además de la principal. Lo que pone de manifiesto, que trabajar en varias áreas de voluntariado es una práctica habitual, no sólo de las Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha, sino también de sus voluntarios y voluntarias, al igual que sucede en el territorio nacional<sup>19</sup>.



Actividad en otras áreas de voluntariado	%	Frecuencia
Voluntarios/as que no trabajan en otras áreas de voluntariado	48,8	199
Voluntarios/as que sí que trabajan en otras áreas de voluntariado	49,9	195
NS/NC	1,5	6

Así y atendiendo a la clasificación propuesta por la investigación, la distribución de áreas de voluntariado que son trabajadas además de la principal por los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha, atiende a la siguiente estructura.

<sup>19</sup> Diagnostico de Situación del Voluntariado en España. Plan Estatal de Voluntariado 2005-2009. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Áreas de Voluntariado	%	Frecuencias
Voluntariado de Acción Social	61,8	123
Voluntariado Medio Ambiental	13,6	27
Voluntariado Cultural	12,6	25
Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo	12,6	25
Voluntariado en defensa de los DDHH	5,5	11
Voluntariado en Protección Civil	2,5	5
Voluntariado Deportivo	9	18
Otros Voluntariados	13,1	26

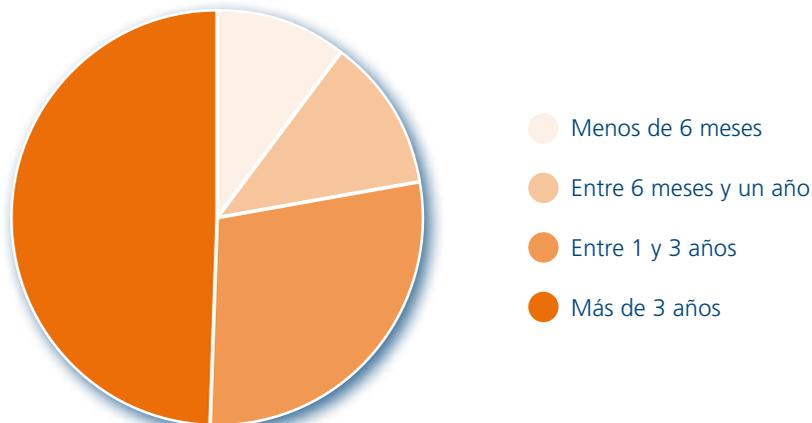


Como se puede observar, la distribución varía en cuanto a las áreas señaladas como de actividad principal y aunque el mayoritario sigue siendo el Voluntariado de Acción Social con un 61,8%, el resto de áreas están muy igualadas, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado Cultural con unos mismos porcentajes del 12,6%, Voluntariado Medio Ambiental con un 13,6% y en menor medida, con un 9% el voluntariado deportivo y con un 5,5% y un 2,5% el voluntariado en defensa de los derechos humanos y el de protección civil respectivamente. Por último, señalar que existe un porcentaje alto de personas que ubican su actividad no principal de voluntariado en la opción Otros Voluntariados. Y si como anteriormente, analizamos dentro del área del Voluntariado de Acción Social la distribución de respuestas sobre los colectivos con los que los voluntarios y voluntarias trabajan además de los principales, nos encontramos con los siguientes datos de frecuencias.

Colectivos a los que destinan su trabajo, los voluntarios y voluntarias, además del colectivo principal	Frecuencia de respuesta.
Personas Mayores	32
Personas con Discapacidad Física	26
Personas con Discapacidad Intelectual	21
Personas con Discapacidad Sensorial	20
Personas con Enfermedad Mental y otros Trastornos Psicológicos	11
Personas con Otras Enfermedades	13
Infancia y Menores	18
Adolescentes	17
Jóvenes	16
Personas Drogodependientes	8
Personas Inmigrantes	25
Personas Refugiadas-Asiladas	5
Mujeres	9
Personas en Situación de Riesgo Social	15
Personas Reclusas o Ex - reclusas	3
Personas en Exclusión Social	9
Personas Transeúntes o Sin Techo	8
Personas que ejercen la Prostitución	1
Personas afectadas de SIDA	5
Personas en Situación de Dependencia	15
Personas pertenecientes a Minorías Étnicas	8
Otros	12

### Antigüedad en las organizaciones

Otra variable a estudiar es el tiempo que los voluntarios y voluntarias llevan vinculados/as a las Entidades en las que ahora mismo están realizando voluntariado, observando en el gráfico y en la tabla que, el 49,3% de los encuestados/as, llevan de voluntarios y voluntarias en sus organizaciones más de 3 años. Un 28,3% señalan llevar entre 1 y 3 años, y un 12% entre 6 meses y un año. Con menos de 6 meses en la entidad se apuntan un 10,5% de los voluntarios/as que han participado en el estudio.

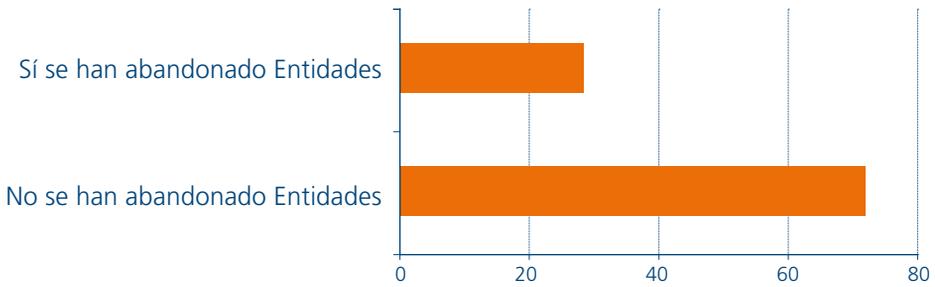


Tiempo en la Organización en donde se desarrolla el voluntariado	%	Frecuencias
Menos de 6 meses	10,5	42
Entre 6 meses y un año	12	48
Entre 1 y 3 años	28,3	113
Más de 3 años	49,3	197

### Motivos de abandono de las organizaciones de voluntariado

Relacionada con la variable anterior, también el estudio ha indagado sobre los motivos de abandono de las organizaciones de voluntariado de Castilla-La Mancha por parte de los voluntarios y voluntarias de la región, persiguiendo en primer lugar, conocer cuántos de los participantes en el estudio habían abandonado, alguna Entidad de Voluntariado. Para después, analizar cuál fueron los motivos por los que dicha entidad o entidades fueron abandonadas. El resultado se muestra en las siguientes tablas y gráficos.

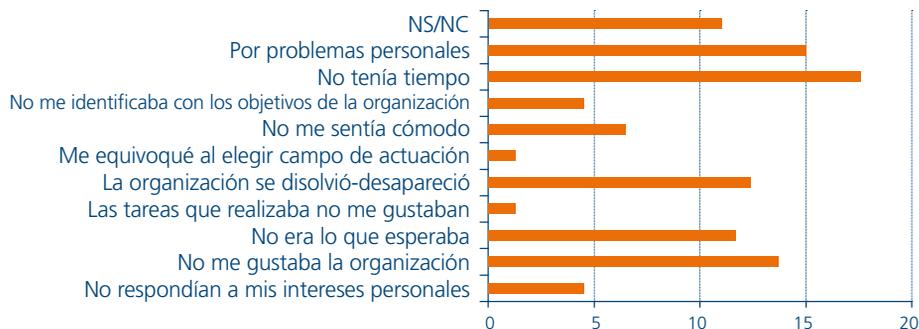
Abandono de Entidades de Voluntariado en las que ya no se colabora	%	Frecuencia
No se han abandonado Entidades	71,8	287
Sí se han abandonado Entidades	28,3	113



Como se puede observar, el porcentaje de voluntarios y voluntarias que no han abandonado las entidades en donde se hace el voluntariado, es superior al de voluntarios que han abandonado organizaciones en donde se hacía voluntariado. Un 71,8% para el primero, y un 28,3% para el segundo.

Dentro de los voluntarios que conforman ese 28,3%, los motivos que se han señalado de abandono de las entidades han sido, como los dos principales, por un lado la falta de tiempo con un 17,6% y por otro, los problemas personales con un 15%, seguido de no gustar la organización en la que se estaba haciendo el voluntariado con un 13,5%, que la organización se disolviera, con un 12,4%, o que en el voluntario o voluntaria no encontrara lo que se esperaba con un 11,7%. Ya en porcentajes menores encontramos con un 6,5% el no sentirse cómodo y con un 4,5% para cada caso, el no identificarse con los objetivos de la organización y el que ésta no respondiera a los intereses personales del voluntario/a. Con un 1,3% aparecen que las tareas no gustaban, o que hubo una equivocación al elegir el campo de acción. Es importante señalar que un 11% contestaron NS/NC en esta ocasión.

Motivos de abandono de las Entidades de Voluntariado	% sobre total de frecuencias	Frecuencia
No respondían a mis intereses personales	4,5	7
No me gustaba la organización	13,7	21
No era lo que esperaba	11,7	18
Las tareas que realizaba no me gustaban	1,3	2
La organización se disolvió-desapareció	12,4	19
Me equivoqué al elegir campo de actuación	1,3	2
No me sentía cómodo	6,5	10
No me identificaba con los objetivos de la organización	4,5	7
No tenía tiempo	17,6	27
Por problemas personales	15	23
NS/NC	11	17



Si atendemos a la relación que tiene esta variable y sus distintas categorías, con las variables edad y género, el resultado es el que a continuación se presenta. Para los casos que respondieron haber abandonado una organización de voluntariado.

Las mujeres son las más representadas en todas las categorías, coincidiendo con la distribución general por géneros. Aunque si hacemos una comparativa en valores relativos, en relación con dicha representación, observamos que en determinadas opciones de respuesta, la representatividad es mayor que la media de la distribución general de hombres y mujeres.

Estas categorías son, no era lo que esperaba, las tareas que realizaba no me gustaban, me equivoqué al elegir campo de actuación, y no me sentía cómodo/a.

#### Motivos de abandono de las Entidades de Voluntariado y género

Motivos de Abandono	% Motivo de abandono	Hombre 36,25% sobre el total de encuestados	Mujer 63,75% sobre el total de encuestados
No respondían a mis intereses personales	4,5%(7)	42,8% (3)	57,1% (4)
No me gustaba la organización	13,7%(21)	42,8% (9)	57,1% (12)
No era lo que esperaba	11,7%(18)	27,7% (5)	72,2% (13)
Las tareas que realizaba no me gustaban	1,3%(2)	0% (0)	100 % (2)
La organización se disolvió-desapareció	12,4%(19)	36,8%(7)	63,1%(12)
Me equivoque al elegir campo de actuación	1,3%(2)	0% (0)	100% (2)
No me sentía cómodo/a	6,5%(10)	20%(2)	80%(8)
No me identificaba con los objetivos de la organización	4,5%(7)	42,8% (3)	51,1%(4)
No tenía tiempo	17,6%(27)	33,3% (9)	66,6% (18)
Por problemas personales	15%(23)	13% (3)	86,9% (20)
NS/NC	11%(17)	41,1%(7)	58,8%(10)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

Por edades la distribución presenta los siguientes resultados. Resaltan como los más significativos aquellos que tienen una representatividad relativa más alta respecto a las distribuciones generales. Observando así que, los motivos de no me identificaba con los objetivos de la organización y la falta de tiempo son los motivos que más representación relativa tienen en el tramo de edad de los 25 a 34 años, que es el mayoritario de los voluntarios y voluntarias en Castilla-La Mancha. Mientras que los tramos más altos de edad, tienen mayor representación en la categoría me equivoqué al elegir campo de actuación.

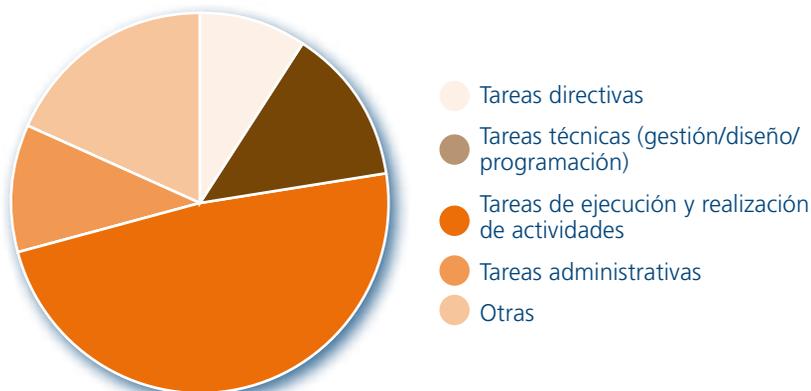
Motivos de abandono de las Entidades de Voluntariado y tramos de edad							
Motivos de Abandono		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
No respondían a mis intereses personales	4,5% (7)	0% (0)	42,8% (3)	14,2% (1)	28,5% (2)	0% (0)	14,2% (1)
No me gustaba la organización	13,7% (21)	4,7% (1)	33,3% (7)	28,5% (6)	14,2% (3)	9,5% (2)	9,5% (2)
No era lo que esperaba	11,7% (18)	0% (0)	38,8% (7)	22,2% (4)	22,2% (4)	16,6% (3)	0% (0)
Las tareas que realizaba no me gustaban	1,3% (2)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	50% (1)	0% (0)
La organización se disolvió-desapareció	12,4% (19)	5,2% (1)	47,3% (9)	15,7% (3)	10,5% (2)	15,7% (3)	5,2% (1)
Me equivoque al elegir campo de actuación	1,3% (2)	0% (0)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	50% (1)
No me sentía cómodo/a	6,5% (10)	0% (0)	40% (4)	20% (2)	20% (2)	20% (2)	0% (0)
No me identificaba con los objetivos de la organización	4,5% (7)	0% (0)	71,4% (5)	14,2% (1)	14,2% (1)	0% (0)	0% (0)
No tenía tiempo	17,6% (27)	11,1% (3)	59,2% (16)	11,1% (3)	3,7% (1)	7,4% (2)	7,4% (2)
Por problemas personales	15% (23)	17,3% (4)	21,7% (5)	34% (8)	4,3% (1)	17,3% (4)	4,3% (1)
NS/NC	11% (17)	5,8% (1)	52,9% (9)	11,7% (2)	5,8% (1)	17,6% (3)	5,8% (1)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

### Las tareas del voluntariado: tipología y grado de responsabilidad

Después de analizar las variables anteriores, es importante centrarse ahora en otra serie de variables que nos van a dar una imagen de cuál es el nivel de implicación que tiene el voluntario/a encuestado en su acción voluntaria. Así podemos decir, en cuanto a la realización de tareas por parte de los voluntarios y voluntarias de Castilla-La

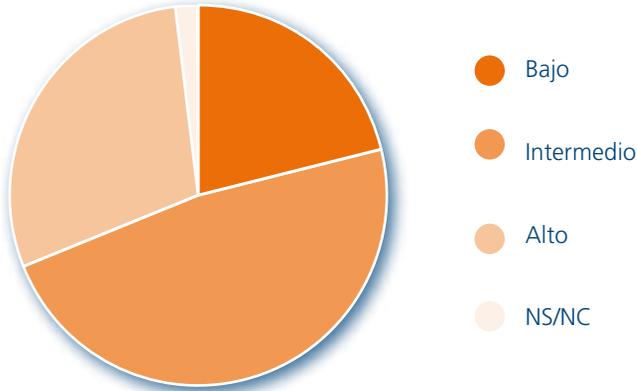
Mancha, que las tareas mayoritarias que realizan estos son de ejecución y realización de actividades con un 48%, seguido de la opción otras tareas con un 18,2% y las tareas técnicas con un 13,4% y administrativas con un 10,8%. En último lugar, aparecen las tareas directivas con un 9,3%.



Tareas realizadas por los voluntarios y voluntarias	% sobre total de frecuencias	Frecuencia
Tareas directivas	9,3	57
Tareas técnicas (gestión/diseño/programación)	13,4	82
Tareas de ejecución y realización de actividades	48	292
Tareas administrativas	10,8	66
Otras	18,2	111

En cuanto al grado de responsabilidad que les suponen estas tareas, los encuestados/as han señalado el nivel intermedio como el más identificado, con un 47,8%, seguido del nivel alto con un 29,3% y el nivel bajo con un 21,3%. Han contestado la opción NS/NC un 1,8%. Y la tabla y el gráfico que a continuación se exponen así lo señalan.

Grado de responsabilidad identificado de las tareas realizadas por los voluntarios/as	%	Frecuencia
Bajo	21,3	85
Intermedio	47,8	191
Alto	29,3	117
NS/NC	1,8	7



Profundizando en este análisis, también se ha considerado importante señalar, la relación existente entre el grado de responsabilidad identificado de las tareas que realizan los voluntarios y voluntarias, y el género de estas personas. Observamos que, pese a que las mujeres son mayoritarias en la ejecución de tareas en todos los niveles de responsabilidad por la marcada feminización del voluntariado regional, cuanto más grado de responsabilidad suponen dichas tareas, los hombres acortan la distancia de representatividad. Ello se puede observar en la siguiente tabla (donde en el nivel intermedio de responsabilidad hay una diferencia de 12,75 puntos, y en el nivel alto de responsabilidad existe una diferencia de 5,25 puntos). Lo que supone un sobre valor en la representatividad de los hombres en las tareas de alta responsabilidad, en relación con el peso específico que tienen en el total del movimiento voluntario castellano-mancheño, como se muestra en la otra tabla que a continuación se recoge.

Grado de responsabilidad de las tareas realizadas por los voluntarios/as y género			
Grado de responsabilidad	%	MUJER	HOMBRE
Bajo	21,3%	14,75% (59)	6,50% (26)
Intermedio	47,8%	30% (120)	17,25% (69)
Alto	29,3%	17,25% (69)	12% (48)
NS/NC	1,8%	1,50% ( 6)	0,25% (1)

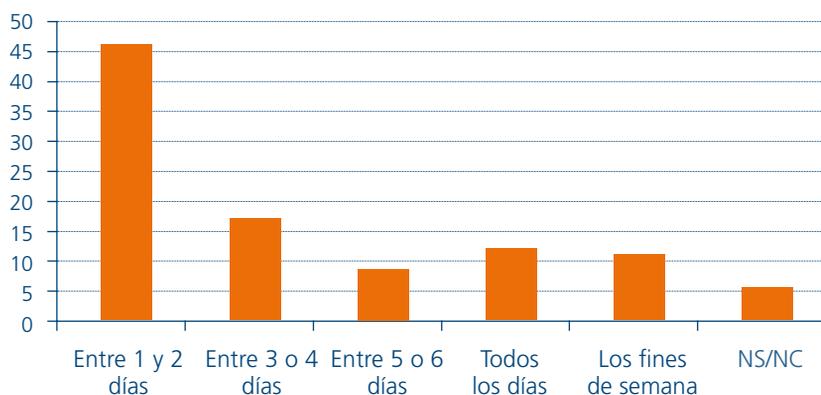
Base 400. Dato en % y (Frecuencia) sobre la base.

Relación de representatividad, género - grado de responsabilidad alto		
Genero	% Sobre el Total	% Sobre tareas con grado de responsabilidad alto (29% sobre el total de base 400, frecuencia 117)
Hombre	36,25	41,13
Mujer	63,75	58,87

## La dedicación a las tareas de voluntariado

Siguiendo con este grupo de variables, sobre el nivel de implicación de los voluntarios y voluntarias de las entidades, si analizamos la distribución del tiempo de dedicación a las tareas de voluntariado durante la semana de las personas que han participado en el estudio, podemos decir que un 46% ha señalado que dedican entre 1 y 2 días, un 17% que dedican entre 3 o 4 días y un 12% que se dedican en todos los días de la semana a dichas tareas. Un 11% establecen que dedican parte de los fines de semana a estas tareas y un 8,5% que dedican entre 5 o 6 días. Un 5,5% han contestado NS/NC a esta pregunta del cuestionario.

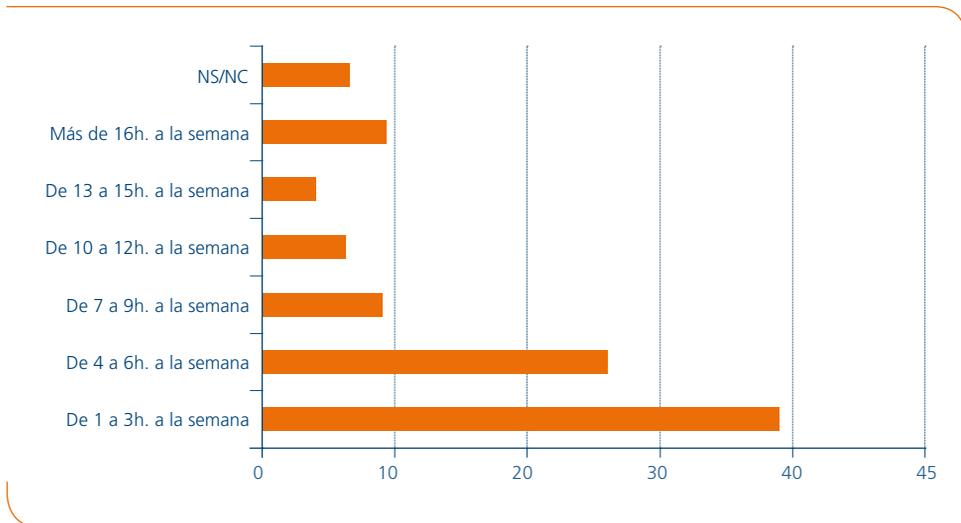
Distribución del tiempo en días para las tareas de voluntariado	%	Frecuencia
Entre 1 y 2 días	46	184
Entre 3 o 4 días	17	68
Entre 5 o 6 días	8,5	34
Todos los días	12	48
Los fines de semana	11	4
NS/NC	5,5	22



Si este análisis lo realizamos en relación al tiempo de dedicación en horas semanales, la distribución se presenta de la siguiente forma: Un 39% apunta que dedica de 1 a 3 h. a la semana a la actividad voluntaria, habiendo también un 26% que dedica de 4

a 6 h. a la semana, siendo estos dos tramos los más señalados. Después encontramos un 9,3% y un 9% de voluntarios y voluntarias que dedican más de 16 h. a la semana y de 7 a 9 h. a la semana, respectivamente. Por último un 6,3% señala que dedica de 10 a 12 h. a la semana, y un 6,5% ha señalado la opción NS/NC.

Distribución del tiempo en horas semanales para las tareas de voluntariado	%	Frecuencia
De 1 a 3 horas a la semana	39	156
De 4 a 6 horas a la semana	26	104
De 7 a 9 horas a la semana	9	36
De 10 a 12 horas a la semana	6,3	25
De 13 a 15 horas a la semana	4	16
Más de 16 horas a la semana	9,3	37
NS/NC	6,5	26



Si el análisis anterior, en cuanto a días de dedicación a la semana a las actividades de voluntariado, lo cruzamos con las variables género y edad, el resultado se presenta en las siguientes tablas.

Distribución del tiempo en días para las tareas de voluntariado y género			
Tiempo/ Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Entre 1 y 2 días	46%(184)	30,4%(56)	69,5%(128)
Entre 3 o 4 días	17%(68)	51,4% (35)	48,5%(33)
Entre 5 o 6 días	8,5%(34)	32,3% (11)	67,6%(23)
Todos los días	12%(48)	45,8 % (22)	54,1%(26)
Los fines de semana	11%(44)	36,3% (16)	63,6%(28)
NS/NC	5,5%(22)	22,7% (5)	77,2%(17)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

Como se puede observar en la tabla, las mujeres tienen más representación en todos los intervalos de tiempo a excepción del intervalo de entre 3 o 4 días donde los hombres son mayoritarios. Respecto al resto de intervalos cabe resaltar cómo las mujeres tienen más representatividad relativa, en relación a la distribución general, en los intervalos de entre 1 y 2 días y entre 5 o 6 días. Para el intervalo de fines de semana la diferenciación es muy similar a la distribución general por género.

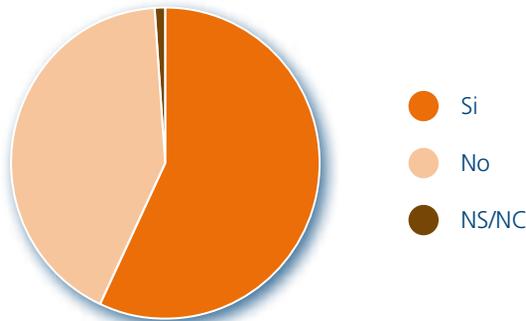
En cuanto a la edad, decir que en el intervalo de entre 1 y 2 días el grupo de edad más representativo es el de 55 a 64 años, así como en el de 3 o 4 días es el de 25 a 34 años. También merece atención cómo en los intervalos de más días de dedicación a las tareas de voluntariado, los grupos de edad más representativos son los de los más jóvenes para el intervalo de entre 5 o 6 días y los mayores de 55 a 64 años para todos los días, intervalo que coincide con la edad de prejubilación. Por último, resaltar que en el intervalo de fines de semana quien más representación tiene son los intervalos más jóvenes de voluntarios y voluntarias.

Distribución del tiempo en días para las tareas de voluntariado y tramos de edad							
Tiempo en días para las tareas de voluntariado		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Entre 1 y 2 días	46% (184)	14,6% (27)	26% (48)	17,3% (32)	11,4% (21)	16,8% (31)	13,5% (25)
Entre 3 o 4 días	17% (68)	11,7% (8)	22% (15)	17,6% (12)	11,7% (8)	17,6% (12)	19,1% (13)
Entre 5 o 6 días	8,5% (34)	32,3% (11)	14,7% (5)	14,7% (5)	17,6% (6)	11,7% (4)	8,8% (3)
Todos los días	12% (48)	12,5% (6)	27% (13)	20,8% (10)	18,7% (9)	4,1% (2)	16,6% (8)
Los fines de semana	11% (44)	29,5% (13)	50% (22)	13,6% (6)	4,5% (2)	2,2% (1)	0% (0)
NS/NC	5,5% (22)	18,8% (4)	63,6% (14)	18,8% (4)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Porcentaje relativo (Frecuencia Base 400).

También, el estudio ha profundizado en averiguar si los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha, potencian su labor voluntaria en alguna época del año. Observándose que un 57% sí que la potencia y un 42% no. Un 1% ha contestado NS/NC.

Potenciación de la labor voluntaria en alguna época del año	%	Frecuencia
Si	57	228
No	42	168
NS/NC	1	4



Por género y edad los datos se desagregan de la siguiente forma, como se establece en las siguientes tablas.

Las mujeres siguen siendo las más representadas en ambas opciones, aunque si observamos los datos relativos, podemos decir que éstas tienen más representatividad en la opción de sí potencian su labor voluntaria frente a los hombres, que están algo más representados con relación a la distribución general en la opción de no potenciar la labor voluntaria en alguna época del año.

Potenciación de la labor voluntaria en alguna época del año y género			
Potenciación de la labor voluntaria en alguna época del año / Género		Hombre	Mujer
		36,25 (145)	63,75 (255)
Si	57%(228)	32,8%(75)	67,1%(153)
No	42%(168)	41% (69)	58,9%(99)
NS/NC	1%(4)	25%(1)	75%(3)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

Por edades, prácticamente no hay una significación relativa, a excepción de que el tramo de los 25 a 34 años, está algo más representado en la opción, de sí potenciar la actividad voluntaria en alguna época del año.

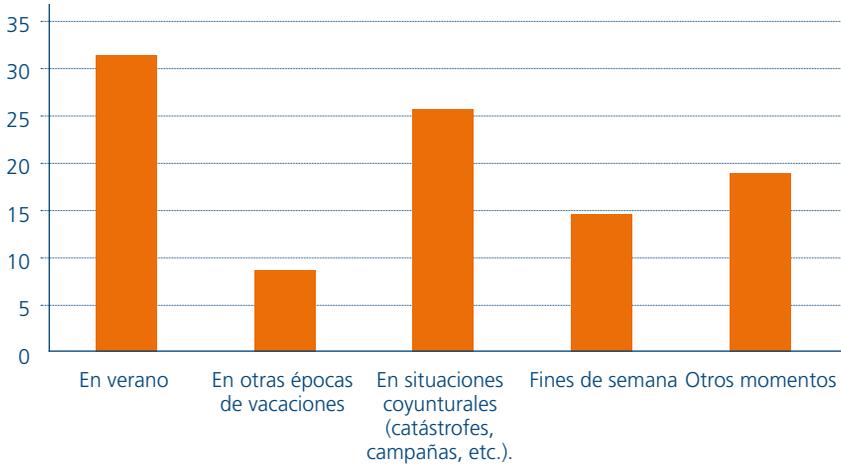
Potenciación de la labor voluntaria en alguna época del año y tramos de edad							
Potenciación de la labor voluntaria en alguna época del año/ Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Si	57% (228)	17,9% (41)	31,1% (71)	18,4% (42)	10,9% (25)	11,4% (26)	10% (23)
No	42% (168)	15,4% (26)	26,1% (44)	16% (27)	12,5% (21)	14,2% (24)	15,4% (26)
NS/NC	1% (4)	50% (2)	50% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

Y completando el análisis de esta variable, hemos observado también los momentos en los que los voluntarios y voluntarias han señalado que potencian más su actividad solidaria, teniendo la distribución que se presenta a continuación.

Un 31,6% han señalado la opción en verano, un 25,9% la opción en situaciones coyunturales, y un 14,9% la opción, en fines de semana. La opción, en otras épocas de vacaciones, ha sido apuntada por un 8,8%, y un 18,9% han señalado que en otros momentos.

Momento del año en que se potencia la acción voluntaria	%	Frecuencia
En verano	31,6	72
En otras épocas de vacaciones	8,8	20
En situaciones coyunturales (catástrofes, campañas, etc.).	25,9	59
Fines de semana	14,9	34
Otros momentos	18,9	43



Si también observamos su distribución en función del género y la edad, los resultados son los que a continuación se presentan.

En cuanto al género, en todas las épocas del año, están más representadas las mujeres, pero en cuanto a su significación relativa, podemos resaltar, las opciones, en otras épocas de vacaciones, y, en otros momentos, como las de más representación femenina.

Momento del año en que se potencia la acción voluntaria y género			
Momento del año en que se potencia la acción voluntaria / Género		Hombre 36,25% sobre el total de encuestados	Mujer 63,75% sobre el total de encuestados
En verano	31,6%(72)	37,5%(27)	62,5%(45)
En otras épocas de vacaciones	8,8%(20)	20% (4)	80%(16)
En situaciones coyunturales (catástrofes, campañas, etc.)	25,9%(59)	37,2%(22)	62,7%(37)
Fines de semana	14,9%(34)	47%(16)	52,9%(18)
Otros momentos	18,9%(43)	16,2%(7)	83,7%(36)

Porcentaje relativo (Frecuencia Base 228).

Por tramos de edad, destacar que en verano son los tramos de edad más jóvenes los que potencian su acción voluntaria, así como en otras épocas de vacaciones. Mientras que en situaciones coyunturales son el intervalo de 35 a 44 años. Por último destacar que en los fines de semana el intervalo más representativo es el de los 25 a 34 años.

### Momento del año en que se potencia la acción voluntaria y tramos de edad

Momentos del año, en los que se potencia la acción voluntaria / Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
En verano	31,6% (72)	31,9% (23)	34,7% (25)	13,8% (10)	5,5% (4)	11,1% (8)	2,7% (2)
En otras épocas de vacaciones	8,8% (20)	25% (5)	30% (6)	20% (4)	10% (2)	10% (2)	5% (1)
En situaciones coyunturales (catástrofes, campañas, etc.)	25,9% (59)	5% (3)	22% (13)	23,7% (14)	15,2% (9)	11,8% (7)	22% (13)
Fines de semana	14,9% (34)	11,7% (4)	47% (16)	17,6% (6)	5,8% (2)	5,8% (2)	11,7% (4)
Otros momentos	18,9% (43)	13,9% (6)	25,5% (11)	18,6% (8)	18,6% (8)	16,2% (7)	9,3% (4)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

### Nivel de participación en las tareas de voluntariado

También el estudio ha intentado indagar sobre la participación que tienen los voluntarios y voluntarias castellano-manchegos en las tareas que realizan en esta materia solidaria. Observando que un 57,8% participan con el consenso y las preferencias personales en la adjudicación de tareas, que un 16,3% lo hacen bajo alguna imposición en las tareas a realizar, y que un 15,5% siempre elige las tareas que realizan. Un 6,3% reconoce que todas las tareas le son impuestas y un 4,3% han contestado NS/NC a esta cuestión.

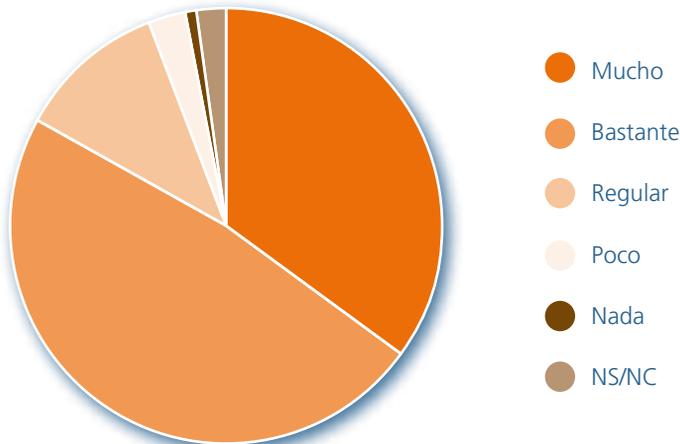


Nivel de Participación en las tareas a realizar	%	Frecuencia
Me imponen todas las tareas que realizo	6,3	25
Algunas de las tareas que realizo me son impuestas	16,3	65
El consenso y las preferencias personales son elementos clave en la adjudicación de tareas	57,8	231
Siempre elijo las tareas que quiero hacer	15,5	62
NS/NC	4,3	17

### Adecuación de la formación personal en la acción voluntaria

Avanzando en la indagación de cuál es el perfil de los voluntarios/as de Castilla-La Mancha, vamos a analizar algunas variables que tienen que ver, con la vertiente formativa en la acción solidaria. Para ello vamos a empezar exponiendo el grado de adecuación de la formación que poseen los voluntarios y voluntarias en relación a las tareas que realizan. Pasando posteriormente a ver otros aspectos formativos.

Como se puede observar en la tabla y en el gráfico que a continuación se recogen, el 48% de los encuestados/as señalan que su formación se adecua bastante a las tareas que realizan, siendo un 35,3% de los encuestados/as los que señalan que su formación se adecua mucho a dichas tareas. Un 11% señalan que su formación se adecua de manera regular a las tareas de su acción voluntaria, y un 2,8% que se adecuan poco. Un 1% han señalado que no se adecuan nada, y un 2% han señalado que NS/NC.



Adecuación de la formación personal a la acción voluntaria	%	Frecuencia
Mucho	35,3	141
Bastante	48	192
Regular	11	44
Poco	2,8	11
Nada	1	4
NS/NC	2	8

Como se puede observar en la tabla que se expone a continuación, en las categorías de gran adecuación de la formación personal a la acción voluntaria aquellas personas que tienen estudios universitarios, son los que tienen más representación tanto global como relativa. Y si observamos la categoría de adecuación regular, son las personas que tienen formación en ESO, Bachiller y Formación Profesional, quienes tienen una representación relativa mayor.

Por último, en las opciones poco y nada, los voluntarios y voluntarios con Formación Profesional y con estudios universitarios, son también los más representados. Aunque es en este caso las personas con F.P. son los que tienen menos adecuación relativa.

Adecuación de la formación personal a la acción voluntaria y nivel formativo									
		Sin estudios	Primarios	E.G.B	E.S.O.	BUP-Bachill	F.P.	Univer.	Otros
		3% (12)	9,5% (38)	7,8% (31)	8% (32)	10% (40)	12,5% (50)	47,5% (190)	1,8% (7)
Mucho	35,3% (141)	1,4% (2)	6,3% (9)	7,8% (11)	6,3% (9)	9,2% (13)	14,1% (20)	52% (74)	2,1% (3)
Bastante	48% (192)	3,1% (6)	13,5% (26)	7,8% (15)	7,8% (15)	10,4% (20)	10,4% (20)	44,7% (86)	2% (4)
Regular	11% (44)	2,2% (1)	6,8% (3)	9% (4)	13,6% (6)	11,3% (5)	13,6% (6)	43,1% (19)	0% (0)
Poco	2,8% (11)	0% (0)	0% (0)	9% (1)	9% (1)	9% (1)	27,2% (3)	45,4% (5)	0% (0)
Nada	1% (4)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	25% (1)	75% (3)	0% (0)
NS/NC	2% (8)	37,5% (3)	0% (0)	0% (0)	12,5% (1)	12,5% (1)	0% (0)	37,5% (3)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400)

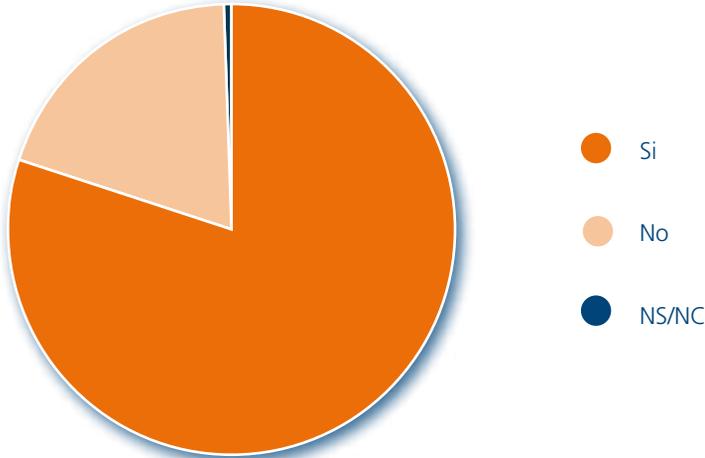
## La formación de los voluntarios y voluntarias para la acción solidaria

En este apartado vamos a analizar la formación que reciben los voluntarios y voluntarias, así como de qué Entidades la han recibido y si conocen si sus organizaciones cuentan

o no cuentan con un programa formativo y también si consideran que, contar o no contar con él, es algo obligatorio para la entidad.

En primer lugar, se debe apuntar que un 80,3% de los voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio, han contestado que sí han recibido formación en el campo del voluntariado desde que desarrollan esta labor en sus entidades, siendo un 19,5% el porcentaje de voluntarios y voluntarias que han señalado que no han recibido dicha formación. Un 0,3% ha contestado NS/NC a esta cuestión.

Participación en acciones formativas, desde que se realiza voluntariado en entidades	%	Frecuencia
Si	80,3	321
No	19,5	78
NS/NC	0,3	1



En cuanto a quién impartía esa formación recibida, decir que un 75,7% ha señalado que esta formación ha sido impartida por la organización donde se hace el voluntariado y un 10,6% ha señalado que dicha formación se ha recibido por parte de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. Un 3,7% respectivamente han apuntado que dicha formación recibida ha sido impartida por otras organizaciones de voluntariado y por otras entidades, y un 1,9% han contestado que esta formación ha sido impartida por un Ayuntamiento. Un 1,2% ha contestado NS/NC a esta pregunta.

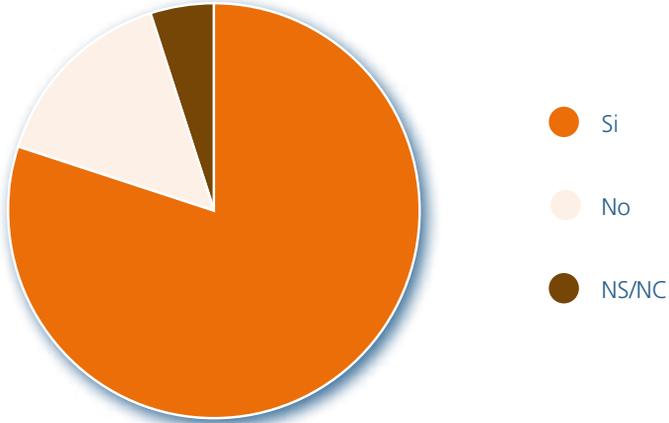
Entidad que ha impartido la formación recibida	%	Frecuencia
La Organización donde se hace el voluntariado	75,7	243
Otras organizaciones de voluntariado	3,7	12
La JCCM	3,1	10
La Fundación Castellano-Manchega de Cooperación	10,6	34
Otras entidades	3,7	12
Un Ayuntamiento	1,9	6
NS/NC	1,2	4



Avanzando en el análisis señalado anteriormente, también se ha indagado en saber si los voluntarios y voluntarias conocen si su organización ofrece algún programa formativo con el fin de cualificar a los voluntarios/as, observándose los resultados que aquí se presentan.

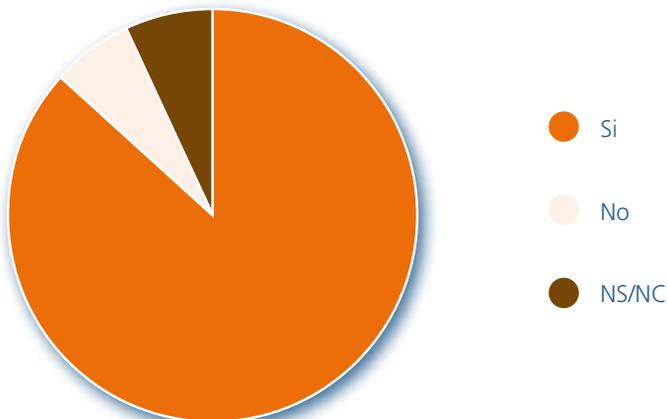
Hay un 80,25% de voluntarios y voluntarias que han participado en el estudio, que han contestado que sí, que su organización tiene algún programa formativo y un 15% que han contestado que su entidad no lo tiene. Por otro lado un 4,8% han apuntado NS/NC a esta cuestión.

Oferta de Plan Formativo por parte de la Entidad donde se hace voluntariado	%	Frecuencia
Sí	80,25	321
No	15	60
NS/NC	4,8	19



Por último, vamos a analizar las respuestas relativas de los voluntarios/as participantes en el estudio, a la consideración de que las Entidades de Voluntariado tengan la obligación de ofrecer un programa formativo. Observando cómo un 86,6% apunta que sí deben tener esta obligación y un 6,5% establecen que no. Siendo un 6,8% los que apuntan NS/NC en esta cuestión.

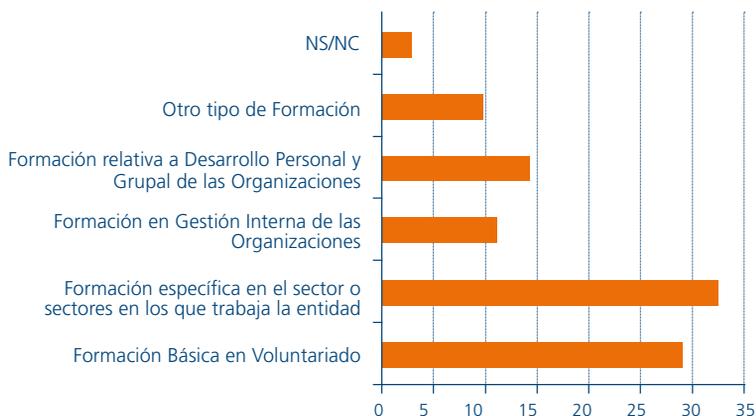
Obligación de las Entidades de ofrecer Programa Formativo	%	Frecuencia
Si	86,8	347
No	6,5	26
NS/NC	6,8	27



## Necesidades formativas detectadas por los voluntarios y voluntarias

Otro aspecto importante a tener en cuenta cuando hablamos de formación en el movimiento voluntario, es atender a las necesidades formativas que puedan tener los voluntarios/as que participan de él. Así, podemos observar que atendiendo a los distintos tipos de necesidades en formación que se han propuesto desde la investigación, las más identificadas han sido las necesidades en formación específica en el sector o sectores en los que trabajan las entidades con un 32,5%, seguidas de las necesidades en formación básica en voluntariado con un 29,1% y las de formación relativa a desarrollo personal y grupal de las organizaciones con un 14,3%. También se reconocen necesidades formativas en gestión interna de las organizaciones con un 11,1% y en otro tipo de formación en un 9,8%. Un 2,9% ha señalado NS/NC ante esta cuestión.

Necesidades formativas detectadas señaladas por los voluntarios y voluntarias. (Respuesta Múltiple)	%	Frecuencia
Formación Básica en Voluntariado	29,1	209
Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad	32,5	234
Formación en Gestión Interna de las Organizaciones.	11,1	80
Formación relativa a Desarrollo Personal y Grupal de las Organizaciones	14,3	103
Otro tipo de Formación	9,8	71
NS/NC	2,9	21



Si cruzamos estos datos con los relativos al género y la edad, los resultados son los que a continuación se presentan.

En cuanto al género, podemos observar que la mayor representación en todas las necesidades formativas es de la mujer. Aunque si observamos la significación de los datos desde una comparativa relativa, la incidencia de la mujer es mayor en relación a la distribución general de género en las necesidades formativas vinculadas a la formación relativa a desarrollo personal y grupal de las organizaciones, así como para la formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad.

Estando los hombres más representados relativamente en las necesidades formativas básicas en voluntariado, en la formación en gestión interna de las organizaciones y en otros tipos de formación.

Necesidades formativas detectadas señaladas por los voluntarios y voluntarias y género			
Necesidades Formativas / Género		Hombre 36,25% sobre el total de encuestados	Mujer 63,75% sobre el total de encuestados
Formación Básica en Voluntariado	29,1% (209)	37,7% (79)	61,7% (129)
Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad	32,5% (234)	35% (82)	65% (151)
Formación en Gestión Interna de las Organizaciones	11,1% (80)	45% (35)	55% (45)
Formación relativa a Desarrollo Personal y Grupal de las Organizaciones	14,3% (103)	33% (34)	67% (69)
Otro tipo de Formación	9,8% (71)	39,4% (28)	60,5% (43)
NS/NC	2,9% (21)	47,6% (10)	52,3% (11)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

En cuanto a los tramos de edad, podemos decir que la formación básica está relativamente más demandada por los más jóvenes y por los voluntarios y voluntarias del tramo de más edad. En cuanto a la formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad, es más demandada relativamente en relación a la distribución general de intervalos de edad, por los voluntarios/as del tramo de los 35 a 44 años. Así como la formación en gestión interna ésta más demandada por los tramos intermedios de 25 a 34 años, de 35 a 44 años y de 45 a 54 años.

Por otro lado, la formación relativa a desarrollo personal y grupal de las organizaciones es la más demandada por los tramos de edad más elevados, incluyendo el tramo de juventud de 25 a 34 años. Estando sólo relativamente menos representados en esta opción el tramo de los más jóvenes.

Por último, la opción otro tipo de formación tiene una demanda relativa muy alta en el intervalo de los 25 a 34 años, tramo de edad más representado entre el total de voluntarios y voluntarias.

Necesidades formativas detectadas señaladas por los voluntarios y voluntarias y tramos de edad							
Necesidades Formativas / Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Formación Básica en Voluntariado	29,1% (209)	22,9% (48)	26,7% (56)	11,9% (25)	11,9% (25)	12,4% (26)	13,8% (29)
Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad	32,5% (234)	13,6% (32)	29,9% (70)	22,2% (52)	12,3% (29)	10,2% (24)	11,5% (27)
Formación en Gestión Interna de las Organizaciones	11,1% (80)	12,5% (10)	36,25% (29)	23,75% (19)	12,5% (10)	6,25% (5)	8,75% (7)
Formación relativa a Desarrollo Personal y Grupal de las Organizaciones	14,3% (103)	14,5% (15)	31% (32)	14,5% (15)	12,6% (13)	13,5% (14)	13,5% (14)
Otro tipo de Formación	9,8% (71)	18,3% (13)	43,6% (31)	15,4% (11)	9,8% (7)	7% (5)	5,6% (4)
NS/NC	2,9% (21)	19% (4)	23,8% (5)	14,2% (3)	4,7% (1)	23,8% (5)	14,2% (3)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

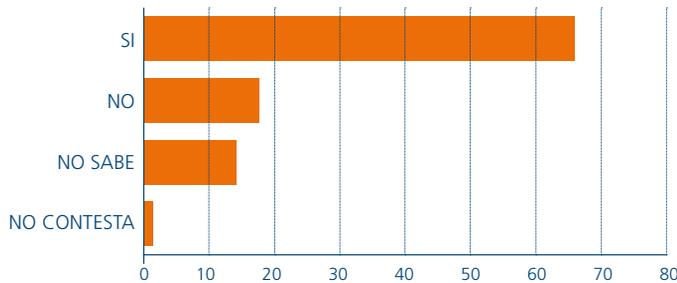
A diferencia de la parte I del informe, donde se realizaba un análisis más en profundidad de las necesidades formativas detectadas en los distintos discursos observados en la investigación, los voluntarios/as que han participado en ella no han identificado, ningún tipo de necesidad más concreta que las propuestas por la investigación en este apartado.

## El seguro de los voluntarios y voluntarias.

Otro aspecto también considerado importante para la investigación ha sido el referente al conocimiento que tienen los voluntarios y voluntarias de las organizaciones, sobre si están o no están asegurados/as por las entidades, obteniendo los resultados que a continuación se presentan.

Un 66,8% reconocen estar asegurados por la entidad donde hacen voluntariado, un 17,8% señalan no estar asegurados, y un 14,3% no saben si están asegurados o no. Un 1,3% no han contestado a la pregunta.

Conocimiento sobre el estar asegurado por la Entidad de Voluntariado, por parte de los voluntarios y voluntarias	%	Frecuencia
Sí	66,8	267
No	17,8	71
No sabe	14,3	57
No contesta	1,3	5



Si además de estos datos expuestos, profundizamos en este análisis, cruzando los datos de los que no están asegurados/as o los que no saben que lo están, con el género y la edad, la distribución se presenta de la siguiente manera.

Las mujeres están más representadas en ambas categorías, tanto desde el punto de vista de los datos totales como de los datos relativos. Existiendo una representación relativa muy alta en el caso de no saber que se está asegurado/a.

Conocimiento sobre el estar asegurado por la Entidad de Voluntariado, por parte de los voluntarios y voluntarias y género			
Conocimiento de estar asegurado/a / Género		Hombre 36,25% sobre el total de encuestados	Mujer 63,75% sobre el total de encuestados
No está asegurado/a	17,8%(71)	33,8%(24)	66,1%(47)
No sabe que está asegurado/a	14,3%(57)	24,5%(14)	75,4%(43)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

En cuanto a tramos de edad, los intervalos intermedios son los que tienen más representación en la opción de no estar asegurados/as, mientras en los extremos de los tramos esta representación es menor. Por otro lado, como se puede ver en la siguiente tabla, la categoría de no saber si se está o no asegurados/as tiene más representados los tramos de edad de los más jóvenes.

**Conocimiento sobre el estar asegurado por la Entidad de Voluntariado, por parte de los voluntarios y voluntarias y tramos de edad**

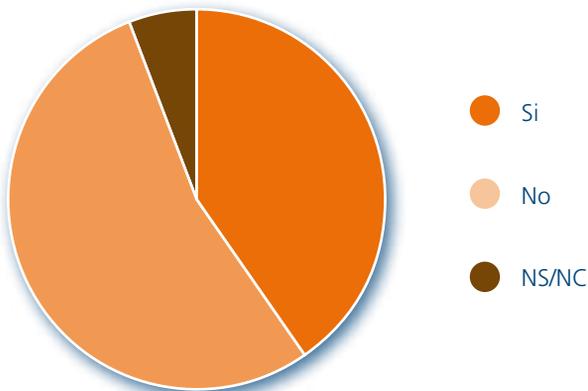
Conocimiento de estar asegurado/a/ Tramos de edad		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
	Datos sobre frecuencias totales b.400.	17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
No está asegurado/a	17,8% (71)	7% (5)	15,4% (11)	28,1% (20)	15,4% (11)	25,3% (18)	8,4% (6)
No sabe que está asegurado/a	14,3% (57)	22,8% (13)	35% (20)	12,2% (7)	3,5% (2)	14% (8)	12,2% (7)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

### La compensación de gastos por el desarrollo de la acción voluntaria

En otro ámbito de indagación, también se ha preguntado en cuanto a la compensación de gastos, incurridos en el desarrollo de la acción voluntaria. Con los resultados que se presentan en el gráfico y la tabla siguientes.

Reconociéndose que un 40,5% de los voluntarios/as que han sido encuestados sí que perciben gastos de compensación y que un 53,8% han señalado no percibirlos. Un 5,8% los voluntarios/as que han contestado NS/NC a esta cuestión.



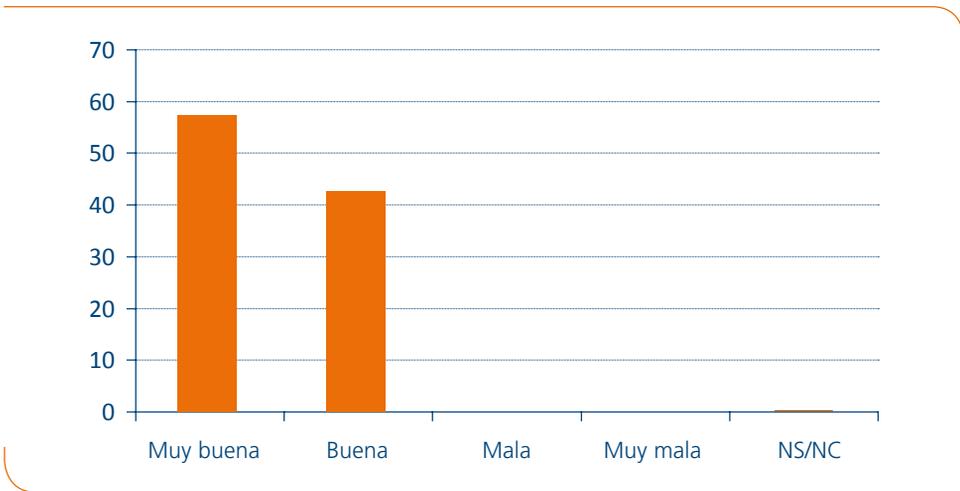
Compensación de gastos por el desarrollo de la acción voluntaria	%	Frecuencia
Si	40,5	162
No	53,8	215
NS/NC	5,8	23

## Valoraciones sobre la experiencia en la acción voluntaria

Vamos a pasar a continuación, a analizar algunos aspectos que tienen que ver con las valoraciones que los voluntarios y voluntarias de Castilla-La Mancha tienen sobre el propio movimiento del que participan, en relación a 3 elementos, como son: por un lado, la valoración que tienen sobre la experiencia personal como voluntarios y voluntarias; por otro, la valoración sobre las tareas de voluntariado que realizan; y por último, conociendo que satisfacción general tienen de su participación en las Entidades de Voluntariado con las que colaboran. Posteriormente realizaremos un análisis sobre la visión general que del voluntariado tienen estas personas.

### Valoración sobre la experiencia

En cuanto a la valoración que sobre su experiencia personal como voluntarios y voluntarias tienen, un 57,3% han señalado que es muy buena, mientras que el 42,5% la han señalado como buena. Ningún encuestado ha señalado su valoración como mala o muy mala. Un 0,3% ha contestado NS/NC.

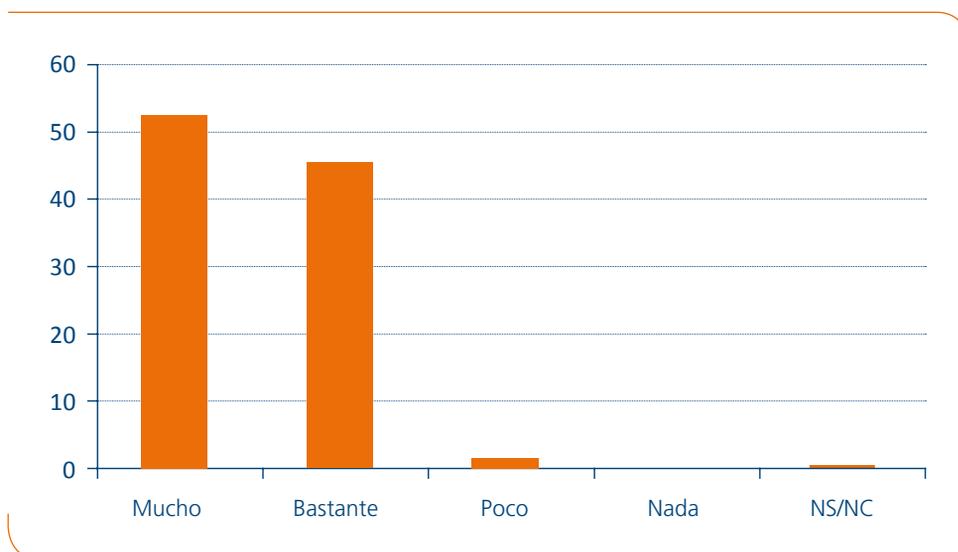


Valoración de la experiencia personal como voluntario/a	%	Frecuencia
Muy buena	57,3	229
Buena	42,5	170
Mala	0	0
Muy mala	0	0
NS/NC	0,3	1

## Valoración sobre las tareas

En cuanto a la valoración sobre las tareas que realizan en su organización un 52,5% han señalado que están muy contentos con las tareas que realizan, mientras que el 45,2% han señalado que están bastante contentos. Ningún encuestado ha señalado su valoración como nada contentos, y un 1,5% han señalado la opción poco contentos con las tareas que realizan. Un 0,5% ha contestado NS/NC.

Valoración sobre las tareas que se realizan en las Entidades	%	Frecuencia
Mucho	52,5	210
Bastante	45,5	182
Poco	1,5	6
Nada	0	0
NS/NC	0,5	2



## Valoración sobre la participación en las organizaciones

Sobre una escala de 1 al 4 donde 4 ha sido la máxima satisfacción y 1 la mínima, la mayoría de los encuestados han señalado la opción 3, con un 52%, contestando la opción 4 (máxima satisfacción), un 40%, y la opción 2 un 6,5%. Un 0,5 han señalado la opción 1 (mínima satisfacción) y un 0,3 ha señalado la opción NS/NC.

Valoración sobre la participación en las organizaciones	%	Frecuencia
Opción 1 (mínima satisfacción)	0,5	2
Opción 2	6,5	26
Opción 3	52	208
Opción 4 (máxima satisfacción)	40,8	163
NS/NC	0,3	1



### Una visión general del voluntariado: identificación de la acción solidaria. Agentes protagonistas en la actividad voluntaria y extensión y vías para incentivar el voluntariado

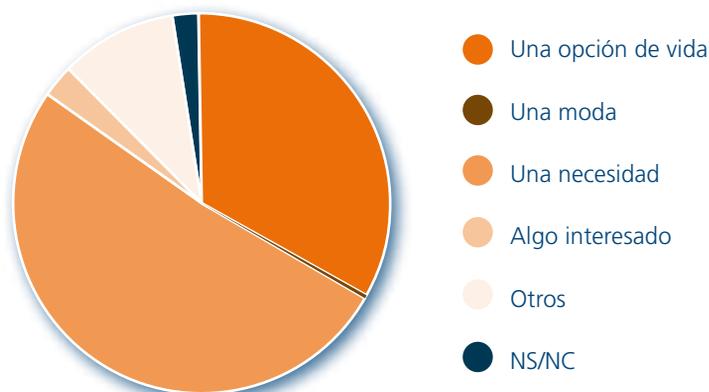
En este apartado vamos a recoger datos, desde una perspectiva más general, sobre cuál es la visión que los voluntarios y voluntarias tienen del movimiento en el que participan. En relación a determinadas cuestiones como son por un lado, la identificación de la acción voluntaria y también, cuál es su opinión sobre la extensión de este fenómeno voluntario en nuestra región y los factores que lo limitan. Y en última instancia, qué vías identifican como mejores para incentivar el voluntariado en Castilla-La Mancha. Por otro lado, también se ha indagado sobre qué actor debe ser el protagonista en la promoción del voluntariado y cuál es la visión que se tiene sobre el papel que ha de jugar la administración pública en el movimiento voluntario (entendiendo el concepto de administración pública como concepto amplio).

#### Identificación de la acción voluntaria

De las propuestas dadas por la investigación para definir cómo valoraría al voluntariado, un 51,3% ha identificado la acción voluntaria como una necesidad, y un 33,3% como

una opción de vida, siendo estas las mayoritarias entre las definiciones propuestas. Después aparecen otras opciones con un 10% de las respuestas, y la definición de voluntariado como algo interesado con un 2,8%. Señalándose la opción de una moda por un 0,3% y contestando NS/NC un 2,5% de los encuestados.

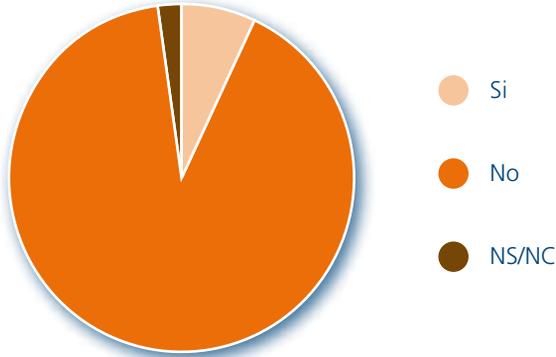
Identificación y definiciones de la acción voluntaria	%	Frecuencia
Una opción de vida	33,3	133
Una moda	0,3	1
Una necesidad	51,3	205
Algo interesado	2,8	11
Otros	10	40
NS/NC	2,5	10



### Extensión del movimiento voluntario

En cuanto a la extensión del movimiento voluntario como se puede observar en el gráfico, el 91,3% de los encuestados y encuestadas ha considerado insuficiente la extensión actual del movimiento, mientras que un 7% sí que ha considerado que el voluntariado está suficientemente extendido. Un 1,8% ha contestado NS/NC a esta cuestión.

Suficiente extensión del movimiento voluntario	%	Frecuencia
Sí	7	28
No	91	365
NS/NC	2	7



Y profundizando en las respuestas de aquellos que han considerado insuficientemente extendido el movimiento voluntario, las razones que han identificado se pueden observar en los siguientes gráficos y tablas.

La razón que más se ha identificado por los encuestados/as ha sido la falta de solidaridad de la gente con un 15,7%, seguida de la falta de interés e indiferencia de las personas con un 13,8%. Con un 12,7% se ha apuntado la falta de concienciación y con un 12,5% la comodidad de los individuos. También se ha señalado con un 9,7% el desconocimiento de las entidades y con un 7,7% la falta de tiempo libre. Con un 5,3%, un 5,2% y un 5,1% aparecen señaladas las opciones de pasividad de las administraciones públicas, de falta de información y de valores y estilos de vida actuales respectivamente, seguidos del egoísmo con un 4,8%. Con un 2,6%, cada una, se han señalado la mala fama de las organizaciones y la falta de difusión. Por último se ha señalado con un 1,4% la opción por miedos. Y un 0,2% ha señalado la opción, NS/NC.

Razones de la poca extensión del voluntariado	%	Frecuencia
Falta de solidaridad de la gente	15,7	148
Desconocimiento de las entidades	9,7	92
Pasividad de las administraciones públicas	5,3	50
Falta de interés/indiferencia	13,8	130
Mala fama de las organizaciones	2,6	25
Falta de tiempo libre	7,7	73
Falta de concienciación	12,7	120
Comodidad	12,5	118
Egoísmo	4,8	46
Falta de difusión	2,6	25
Falta de información	5,2	49
Por miedos	1,4	14
Valores y estilos de vida actuales	5,1	48
NS/NC	0,2	2



Si cruzamos estos datos con las variables, género y edad, los resultados se exponen a continuación y se pueden ver reflejados en las tablas que les siguen.

Las mujeres tienen una mayor representación en todas las opciones analizadas, a excepción de la categoría por falta de difusión, donde son los hombres los más representados. Y si la comparativa la hacemos observando los datos relativos, las mujeres tienen una representatividad relativa mayor de la distribución general en las opciones desconocimiento de las entidades, falta de interés e indiferencia, mala fama de las organizaciones, falta de información y por miedos. Estando en las restantes categorías, más representados relativamente en relación a la distribución total los hombres.

#### Razones de la poca extensión del voluntariado y Género

Razones de la poca extensión del voluntariado / Género		Hombre 36,25 (145) sobre total	Mujer 63,75 (255) sobre total
Falta de solidaridad de la gente	15,7%(148)	41,8%(62)	58,1%(86)
Desconocimiento de las entidades	9,7%(92)	33,6% (31)	66,3%(61)
Pasividad de las administraciones públicas	5,3%(50)	40%(20)	60%(30)
Falta de interés/indiferencia	13,8%(130)	30,7%(40)	69,2%(90)
Mala fama de las organizaciones	2,6%(25)	24% (6)	76%(19)
Falta de tiempo libre	7,7%(73)	30,1%(22)	69,8%(51)

Razones de la poca extensión del voluntariado y Género			
Razones de la poca extensión del voluntariado / Género		Hombre 36,25 (145) sobre total	Mujer 63,75 (255) sobre total
Falta de concienciación	12,7%(120)	40%(48)	60%(72)
Comodidad	12,5%(118)	35,5% (42)	62,7%(74)
Egoísmo	4,8%(46)	37%(16)	63%(30)
Falta de difusión	2,6%(25)	52%(13)	48%(12)
Falta de información	5,2%(49)	26,5% (13)	73,4%(36)
Por miedos	1,4%(14)	14,2%(2)	85,7%(12)
Valores y estilos de vida actuales	5,1%(48)	48%(23)	52%(25)
NS/NC	0,2%(2)	0% (0)	100%(2)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

En relación a la edad, los datos los encontramos en la siguiente tabla.

Razones de la poca extensión del voluntariado y tramos de edad							
		De 15 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	De 55 a 64 años	Más de 65 años
		17,3% (69)	29,3% (117)	17,3% (69)	11,5% (46)	12,5% (50)	12,3% (49)
Falta de solidaridad de la gente	15,7% (148)	19,5% (29)	22,2% (33)	16,8% (25)	9,4% (14)	14,1% (21)	17,5% (26)
Desconocimiento de las entidades	9,7% (92)	10,8% (10)	34,7% (32)	28,2% (26)	10,8% (10)	8,6% (8)	6,5% (6)
Pasividad de las administraciones públicas	5,3% (50)	12% (6)	32% (16)	30% (15)	14% (7)	4% (2)	8% (4)
Falta de interés/indiferencia	13,8% (130)	16,9% (22)	31,5% (41)	14,6% (19)	8,4% (11)	15,3% (20)	13% (17)
Mala fama de las organizaciones	2,6% (25)	0% (0)	20% (5)	32% (8)	20% (5)	12% (3)	16% (4)
Falta de tiempo libre	7,7% (73)	19,1% (14)	34,2% (25)	23,2% (17)	8,2% (6)	10,9% (8)	4,1% (3)
Falta de concienciación	12,7% (120)	14,1% (17)	30,8% (37)	15,8% (19)	10% (12)	16,6% (20)	12,5% (15)
Comodidad	12,5% (118)	18,6% (22)	29,6% (35)	13,5% (16)	10,1% (12)	12,7% (15)	15,2% (18)
Egoísmo	4,8% (46)	17,3% (8)	23,9% (11)	10,8% (5)	10,8% (5)	15,2% (7)	21,7% (10)
Falta de difusión	2,6% (25)	8% (2)	48% (12)	32% (8)	8% (2)	4% (1)	0% (0)
Falta de información	5,2% (49)	24,4% (12)	28,5% (14)	8,1% (4)	12,2% (6)	16,3% (8)	10,2% (5)
Por miedos	1,4% (14)	14,2% (2)	28,5% (4)	28,5% (4)	7,1% (1)	21,4% (3)	0% (0)
Valores y estilos de vida actuales	5,1% (48)	10,4% (5)	37,5% (18)	22,9% (11)	12,5% (6)	12,5% (6)	4,1% (2)
NS/NC	0,2% (2)	50% (1)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	50% (1)	0% (0)

Porcentaje relativo, lectura horizontal (Frecuencia Base 400).

En un ámbito más propositivo y siempre desde una visión general del voluntariado, los participantes en el estudio han señalado las siguientes propuestas como las mejores vías para incentivar el movimiento voluntario.

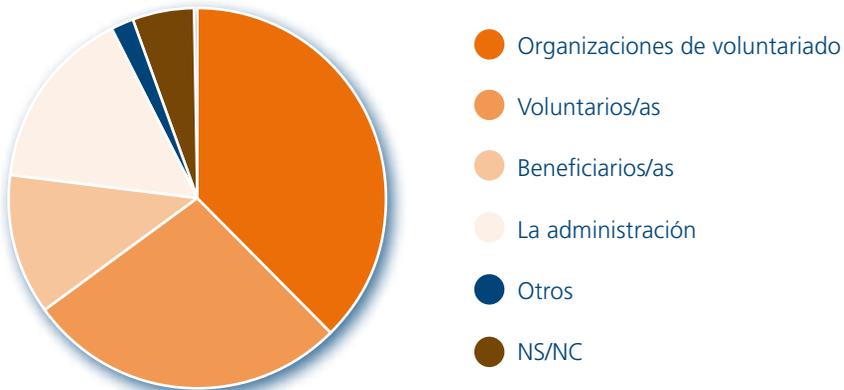
Con un 26,8% se ha señalado la opción impulsar medidas de sensibilización en la formación educativa, como la opción mayoritaria, seguida de las opciones de incorporación de los medios de comunicación en el fomento del voluntariado con un 14,3% y del fomento del reconocimiento social del voluntariado con un 14%. Con un 9%, un 8,6% y un 7% se han señalado las opciones incremento presupuestario destinado al voluntariado por la administración pública, diseño de campañas publicitarias sobre el voluntariado y poner en marcha políticas de formación en materia de voluntariado, respectivamente. Con un 6,3% se ha apuntado la opción de beneficios fiscales para las empresas que apoyen al voluntariado, con un 5,3% desarrollar medidas para implicar a las empresas en el voluntariado y con un 4,8% impulsar medidas de política de calidad en las organizaciones. Por último, con un 1,5% se ha señalado la opción hacer auditorías en las organizaciones. Y han contestado a esta cuestión con un NS/NC un 1,8%.



Vías para incentivar el voluntariado	%	Frecuencia
Impulsar medidas de sensibilización en la formación educativa	26,8	265
Desarrollar medidas para implicar a las empresas en el voluntariado	5,3	53
Beneficios fiscales para las empresas que apoyen al voluntariado	6,3	63
Incorporar a los medios de comunicación en el fomento del voluntariado	14,3	141
Diseñar campañas publicitarias sobre el voluntariado	8,6	85
Impulsar medidas de política de calidad en las organizaciones	4,8	48
Hacer auditorías en las organizaciones	1,5	15
Poner en marcha políticas de formación en materia de voluntariado	7	70
Incremento presupuestario destinado al voluntariado por la administración pública	9	89
Fomentar el reconocimiento social del voluntariado	14	139
NS/NC	1,8	18

### Agente protagonista de la promoción del voluntariado

En cuanto a la identificación de qué agente debe ser el protagonista del movimiento voluntario en la región, los encuestados han señalado con un 37,8% a las organizaciones de voluntariado, con un 27,5% a los voluntarios y voluntarias y con un 15,8% a la administración, como las tres primeras opciones. Después se han señalado las opciones beneficiarios con un 11,8% y la opción otros con un 2%. Un 5,3% han señalado la opción NS/NC.

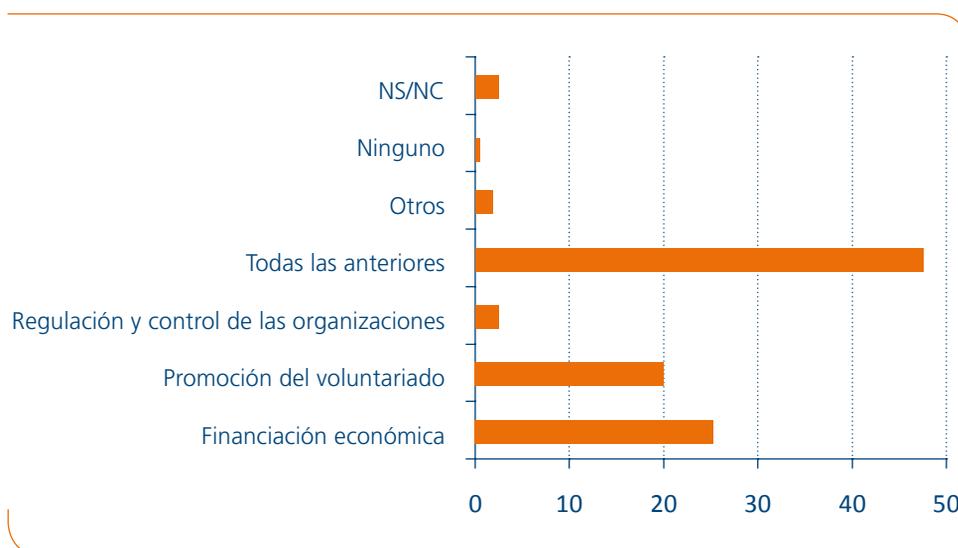


Identificación de agentes protagonistas en la promoción del voluntariado	%	Frecuencia
Organizaciones de voluntariado	37,8	151
Voluntarios/as	27,5	110
Beneficiarios/as	11,8	47
La administración	15,8	63
Otros	2	8
NS/NC	5,3	21

En un análisis más específico sobre uno de los agentes identificados como protagonistas en la promoción del voluntariado como es la administración, vamos a recoger las respuestas señaladas sobre qué papel debería desempeñar la administración pública en relación con el movimiento voluntario.

La primera opción señalada es en la que se aglutina en una los papeles de financiación económica, promoción del voluntariado y regulación y control de las organizaciones, con un 47,5%. Seguida de la financiación económica como único papel que la administración debiera asumir con un 25,3%. Con un 20% aparece la opción de promoción del voluntariado, también de manera separada de las otras opciones. En menor medida, con un 2,5%, un 1,8% y un 0,5% aparecen las opciones de regulación y control de las organizaciones, otros papeles, y ningún papel, respectivamente. Un 2,5% ha señalado la opción NS/NC.

Identificación del papel de la administración en la promoción del voluntariado	%	Frecuencia
Financiación económica	25,3	101
Promoción del voluntariado	20	80
Regulación y control de las organizaciones	2,5	10
Todas las anteriores	47,5	190
Otros	1,8	7
Ninguno	0,5	2
NS/NC	2,5	10



## D.A.F.O. Debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades en el movimiento voluntario en Castilla-La Mancha.

Antes de realizar un análisis de los elementos discursivos que han aparecido en los distintos grupos de trabajo y entrevistas en profundidad sobre las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) del movimiento voluntario en Castilla-La Mancha, vamos a escribir unas líneas sobre las características de esta herramienta de análisis de la realidad, para poder así entender mejor la instrumentalización que en esta investigación se ha hecho de ella.

Podemos decir que el método DAFO tiene como objetivo producir un diagnóstico prospectivo de aquellos aspectos débiles y fuertes de una entidad, movimiento o colectivo en relación a determinadas cuestiones o situaciones, incluyendo en ese análisis de fortalezas y debilidades las suyas propias, y todo para que posteriormente se pueda realizar una proyección de acciones para mejorar la posición en términos estratégicos, de dicha entidad, movimiento o colectivo.

En nuestra investigación, el trabajo realizado, se ha quedado en la primera parte del método, es decir, el diagnóstico de la realidad, puesto que los objetivos de la misma, y el tiempo para el desarrollo del estudio, no han permitido proyectar acciones, temporalizadas con responsables y recursos asignados.

Y dentro de este diagnóstico y derivado de la dificultad de reflexión y sistematización colectiva para identificar de manera diferenciada y consensuada las debilidades de las amenazas, o las fortalezas de las oportunidades (realidad que se ha constatado en el proceso de investigación) vamos a determinar únicamente las circunstancias que de forma mayoritaria se han identificado como “Factores de Riesgo” (*Debilidades, Amenazas*) o “Factores de Éxito” (*Fortalezas, Oportunidades*). Todo con el fin de que la información que a continuación se presenta sirva de elemento para la reflexión sobre este asunto, y para completar también la visión que sobre el voluntariado en Castilla-La Mancha se está exponiendo en este trabajo de investigación<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades que se recogen a continuación, han aparecido en los distintos discursos que se han producido en los grupos de discusión y entrevistas en profundidad llevados a cabo en la investigación y en el trabajo realizado por los participantes dentro de la sesión formativa relativa al diagnóstico del voluntariado en nuestro entorno, del Curso de Formador de Formadores que imparte la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, en el marco de su programa de colaboración con el Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha y la Agencia Nacional del Programa Juventud en Acción (INJUVE).

### FACTORES DE RIESGO IDENTIFICADOS (DEBILIDADES Y AMENAZAS)

Falta de calidad en la formación.
Gestión inadecuada de la oferta formativa existente.
Dificultades para que la formación llegue a todas las organizaciones y territorios. (Escasa descentralización de la formación).
Alto coste de las acciones formativas y dificultades en su presupuestación.
Problemas de comunicación en las organizaciones, tanto interna como externa.
Deficiencias organizativas.
Descoordinación.
Problemas de gestión en la acción voluntaria.
Excesiva dependencia de las subvenciones de la administración
Aumento del número de organizaciones. Creciente competencia entre organizaciones.
Falta de recursos a disposición de las organizaciones.
Excesiva burocracia en la acción voluntaria.
Crecimiento endogámico de los grupos de voluntarios/as.
Falta de tiempo libre de las personas voluntarias o potencialmente voluntarias.
Falta de compromiso social y creciente individualismo en la sociedad.
Sobrecarga de los voluntarios y voluntarias.
Falta de compromiso por parte de algunos voluntarios y voluntarias. Dificultades en la continuidad de la acción voluntaria.
Mitificación de la acción voluntaria.
Voluntariado como moda.
Privatización de Servicios Públicos.
Dispersión geográfica de las organizaciones de voluntariado.
Escasa visibilidad de las organizaciones.
Excesiva Tecnificación de la acción voluntaria.
Falta de personal técnico específico para gestionar el voluntariado en las organizaciones.

### FACTORES DE ÉXITO IDENTIFICADOS (FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES)

Existencia de buenos recursos humanos y técnicos.
Trabajo en equipo y trabajo en red.
Diversidad en los perfiles del voluntariado.
Cambio y transformación social como objetivo común en la acción voluntaria.
Voluntariado como elemento socializador.
Voluntariado como oportunidad de aprendizaje.
Visibilidad de las grandes organizaciones, como potencialidad para la proyección del tejido voluntario.

FACTORES DE ÉXITO IDENTIFICADOS (FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES)
Éxito de determinadas Campañas de Difusión.
Comienzo de estructuración del voluntariado.
Globalización como oportunidad de mejora en la acción voluntaria.
Diversidad de organizaciones dedicadas a la acción voluntaria.
Existencia de nuevos perfiles con tiempo libre y un amplio compromiso solidario.
Facilidad en las Comunicaciones.
Efecto multiplicador de la acción voluntaria.
Necesidad social de la acción voluntaria.
Apoyo político.
Implantación de sistemas de calidad en las organizaciones.
Crecimiento de la “denuncia social”
Comienzo del reconocimiento social de las acciones de voluntariado.
Aumento presupuestario destinado al voluntariado por parte de la Administración Regional.

### Factores de riesgo (debilidades y amenazas)

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Falta de calidad en la formación	La falta de calidad en la formación, es un factor de riesgo que aparece en los discursos analizados vinculado a la necesidad de buscar dicha calidad formativa para mejorar la acción voluntaria de las Entidades, elemento que se sitúa por encima de otros aspectos de carácter más cuantitativos. Se reconoce por tanto un número suficiente de acciones formativas, y hasta en ocasiones un número demasiado elevado que perjudica la calidad de dicha formación. Lo que puede suponer una clara duplicidad de recursos.	“...la formación no hay que verla sólo en lo cuantitativo, sino también en la calidad y tenemos necesidad de calidad, y es calidad lo que estamos buscando...”(GD1) “...ojo la cantidad de cursos, cursillos, cursillitos, jornadas y seminarios...”(SC)

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Gestión inadecuada de la oferta formativa existente.</b></p>	<p>Este factor de riesgo se vincula con la ineficacia a la hora de planificar la formación, relacionando recursos destinados a la misma con el impacto que estos tienen sobre el tejido voluntario. Tanto desde una visión interna de las organizaciones, como enfocado a la planificación general de la formación. Sin especificar a qué agente le correspondería dicha responsabilidad.</p>	<p><i>"...hay una mala gestión de la formación, porque hay muchos cursos que se están ofertando, y muchos se quedan sin cubrir, no tanto por cada organización, sino en global..."(SC)</i> <i>"...la formación no está bien planificada, y no está bien planificada al colectivo que tiene que ir..."(GD1)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Dificultades para que la formación llegue a todas las organizaciones y territorios. (Escasa descentralización de la formación).</b></p>	<p>La dispersión territorial o el elemento espacial, aparece como un factor de riesgo sobre el que se tiene que actuar puesto que limita en muchas ocasiones la calidad de la acción voluntaria. Y en este caso, esto se pone en relación con la formación en el movimiento voluntario, reconociéndose dificultades para que las acciones formativas lleguen a determinadas zonas de la comunidad autónoma. Sobre todo zonas eminentemente rurales.</p>	<p><i>"... en las zonas rurales, yo estoy en una zona rural, no llega la formación. En teleasistencia por ejemplo tengo voluntarias que llevaban 10 años sin tener un curso de personas mayores y llevan 10 años con personas mayores..." (SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Alto coste de las acciones formativas y dificultades en su presupuestación y ejecución.</b></p>	<p>El coste elevado de las acciones de formación aparece en los discursos producidos en el estudio como un factor de riesgo a tener en cuenta, atendiendo a su mayor efecto negativo en aquellas entidades pequeñas. Este factor no se plantea como una queja, sino como la constatación de una realidad que dificulta el desarrollo organizativo de las Entidades y por lo tanto la acción voluntaria. Reconociéndose además que hay que poner en valor la acción formativa, pero que esto repercute en los costes de las mismas, recalando que fuera de esa interpretación el coste de las acciones formativas es elevado en el contexto de las posibilidades presupuestarias de las Entidades. Reconociéndose de paso, una dificultad añadida en los procesos de presupuestación y ejecución de la formación, en muchos casos por la dificultad de encontrar formadores adecuados para desarrollar las actividades de formación.</p>	<p><i>"...la formación cuesta mucho, sobre todo en entidades pequeñas...y cuesta mucho encontrar formadores".(GD4)</i> <i>-, y no es que me este quejando, si una persona tiene una formación específica, por ejemplo, en desfibrilación, pues esa persona es un profesional, que tiene que cobrar, lo que pasa es que luego a la hora de recibir subvenciones, o en tu propio presupuesto, pues no es el que necesitas para hacer toda la formación..(GD4).</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Problemas de comunicación en las organizaciones, tanto interna como externa.</b></p>	<p>La comunicación en las organizaciones aparece como uno de los elementos clave para mejorar el trabajo de la acción voluntaria. Una comunicación tanto en su vertiente externa (hacia fuera de las organizaciones) como interna (en el interior de las mismas) y de identificación y segmentación de públicos objetivos. Desde la vertiente de Comunicación Externa, se señalan deficiencias tanto en la visibilidad de las Entidades en el entorno social como de conocimiento de la labor y actividades que desarrollan, y también en este ámbito externo, en lo relativo a la información que se traslada a los voluntarios/as (sobre la organización y su acción y papel dentro del movimiento voluntario). Detectándose también problemas en relación con la comunicación dentro de la propia entidad, a efectos de eficacia en la gestión de la organización. Este último elemento vinculado sobre todo a organizaciones con un tamaño importante.</p>	<p><i>“... falta información tanto interna como externa. Porque por un lado falta información externa respecto al conocimiento de la organización, porque en ocasiones no se sabe ni que existe la organización como tal, y luego interna entre las diferentes áreas de la organización (SC). “... al ser demasiado amplia la organización, pues muchas veces los canales de información, se cortan o no llegan de forma adecuada, o puede ser que a lo mejor tardemos demasiado tiempo en hacer los procesos, y que pasan por demasiados departamentos y despachos...” (GD4).</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Deficiencias Organizativas.</b></p>	<p>El elemento organizativo también se identifica en los discursos recogidos como un factor de riesgo en el desarrollo del movimiento voluntario. Referenciado a la organización en el seno de las Entidades de Voluntariado y vinculado también a la falta de recursos humanos que desarrollen y/o sean responsables de dicha gestión y coordinación.</p>	<p><i>“... falta organización interna. Creo que nos organizamos poco, no hay personas que lleven la coordinación de las organizaciones, para a partir de aquí, trabajar. (SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Descoordinación.</b></p>	<p>Junto con la comunicación, la coordinación aparece como otro de los factores de riesgo muy a tener en cuenta. Una coordinación también vinculada a lo interno de la organización y a lo externo. Son muchas las organizaciones existentes en la región con un carácter muy heterogéneo, tanto en las actividades que realizan como en los públicos objetivo que atienden, como en su tamaño o perfil ideológico.</p>	<p><i>“...existe descoordinación. Referida a la falta de capacidad de coordinarse entre sí y con otras asociaciones, para que se realice una labor acorde a la estructura de la asociación...”(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Problemas de gestión en la acción voluntaria.</b></p>	<p>Vinculado a los factores de riesgo anteriores, se identifican también problemas en la gestión del voluntariado, como categoría más amplia que las anteriores, en donde además de los aspectos de comunicación, coordinación y organización, pueden incluirse otros diferenciados de aquellos (evaluación, presupuestos, contabilidad, etc.). Además, estos problemas de gestión se vinculan directamente con la consecución de los objetivos de las Entidades, con lo que su incidencia en la acción voluntaria es mayor. También, estos problemas de gestión se vinculan con la relación de las entidades con los voluntarios/as y su satisfacción en el seno de las entidades.</p>	<p><i>"... la manera de gestionar el voluntariado no es la adecuada, no se está gestionando bien y cubriendo los objetivos que es tener una persona voluntaria con continuidad, y satisfecha...(SC)</i> <i>"...es que yo creo que no hay personas destinadas a gestionar el voluntariado en las organizaciones, nos organizamos como podemos, y a veces surgen problemas.(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Excesiva dependencia de las subvenciones de la administración.</b></p>	<p>Otro factor de riesgo reconocido en los discursos que se han producido en los distintos grupos de trabajo y entrevistas, ha sido la excesiva dependencia de las Entidades de voluntariado de las subvenciones de la administración, lo que dificulta y condiciona su autonomía e independencia.</p>	<p><i>"...el problema son las subvenciones, porque las organizaciones funcionan mucho en función de las subvenciones que les damos..."(E3)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p><b>Aumento del número de organizaciones. Creciente competencia entre organizaciones.</b></p>	<p>Como factor de riesgo y elemento negativo del movimiento voluntario en la región aparece el aumento del número de organizaciones que se dedican al voluntariado, en lo que podríamos definir como un factor de riesgo identificado desde un enfoque mercantilista de la acción voluntaria (voluntariado como mercado), donde la competencia entre organizaciones es un elemento que puede obstaculizar un desarrollo adecuado de la acción voluntaria. Esta competencia negativa se identifica sobre todo en relación a dos variables como son los recursos a los que pueden acceder las entidades y los voluntarios a los que se puede convocar-captar.</p>	<p><i>"... el aumento del número de organizaciones puede ser negativo. Porque crezca la competencia entre organizaciones para captar voluntarios y fondos..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Falta de recursos a disposición de las organizaciones.	<p>Relacionado con los dos factores de riesgo anteriores y con algún otro elemento que ya ha aparecido en el análisis, se identifica una falta de recursos a disposición de las Entidades de Voluntariado, y no sólo en relación a la falta de subvenciones, sino también en relación a otros recursos, aunque no se determinan con exactitud cuál son esos otros recursos.</p> <p>También en relación a este factor de riesgo aparece un problema de comunicación, no en la línea antes explicada, sino desde el punto de vista de la información que llega a las entidades de voluntariado y a los voluntarios y voluntarias, desde otros actores del voluntariado como pueden ser la administración o empresas.</p>	<p><i>"...existe una falta de recursos a disposición de las organizaciones y falta de subvenciones. Tampoco hay suficiente información, yo creo que hay un problema de comunicación, para saber los recursos que hay para las organizaciones..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Excesiva burocracia en la acción voluntaria.	<p>La burocracia aparece como otro de los factores de riesgo que puede dificultar o dificulta la acción voluntaria. Un exceso de burocracia que se determina, tanto desde el punto de vista de las relaciones de las entidades con la administración, como también en el marco de dichas entidades y de estas con sus voluntarios/as, técnicos/as y directivos/as.</p>	<p><i>"...pero muchas veces la burocracia es un problema... por los temas de la burocracia se tienen muchos problemas."(GD3)</i>  <i>"...nosotros avanzamos más aprisa que la subvención...y por eso vamos un poco forzados..."(E1)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Crecimiento endogámico de los grupos de voluntarios.	<p>Este factor de riesgo pone de manifiesto el carácter endogámico del movimiento voluntario, elemento que ha aparecido en varias ocasiones en los discursos analizados. En este caso se vincula con la tendencia a la configuración de los grupos de voluntariado y a la escasa permeabilidad que estos tienen con el exterior de la organización, en relación sobre todo a la creación de grupos estables y al crecimiento de las entidades en función de este carácter endogámico.</p>	<p><i>"...la mayoría de nuestros voluntarios jóvenes vienen de la asociación... y luego pues tienen ganas de formar parte del grupo de voluntarios... pero nos cuesta mucho encontrar voluntarios que sin ser de la organización vengan de fuera. Que no hayan estado dentro de la organización, nosotros la gente viene desde dentro, y es por lo que no crecemos en muchos sitios..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Falta de tiempo libre de las personas voluntarias, o potencialmente voluntarias.</p>	<p>Este factor de riesgo se vincula a la concepción de la organización de la sociedad en base a los criterios de la sociedad postindustrial-sociedad de consumo. Donde el individuo no dispone de demasiado tiempo libre para consolidar su compromiso con la acción voluntaria.</p>	<p><i>"...si la gente no se involucra más, es porque no tiene tiempo libre, no tiene tiempo, porque se dedica a otras cosas, porque hoy en día la sociedad es así, y los horarios laborales que no te dejan tiempo libre, que si puedes trabajar por la mañana, por la tarde y por la noche pues mejor para pagar la hipoteca..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Falta de compromiso social y creciente individualismo en la sociedad.</p>	<p>Muy relacionado con el factor de riesgo anterior aparece la falta de compromiso social y el creciente individualismo, como factor menos ubicado en el plano pragmático del voluntariado, pero sí que muy condicionante en el trabajo diario de todos los agentes de la acción voluntaria.</p>	<p><i>"...cada vez hay más individualismo social... la sociedad es cada vez más individual, y no se tiende a las cosas de los demás. La visión social que se tiene es poca..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Sobrecarga de los voluntarios voluntarias.</p>	<p>Este factor de riesgo, se articula sobre todo en base a la relación del voluntario/a con la Entidad donde desarrolla su labor. Reconociéndose la carga de trabajo que estos voluntarios/as tienen en ocasiones en las organizaciones, derivado sobre todo por una mala gestión del voluntariado (como ya se ha señalado en líneas anteriores de este informe). Y derivado también de prácticas no muy adecuadas a lo que tendrían que ser las prácticas en las que participaran los voluntarios y voluntarias de la organización.</p>	<p><i>"...hay sobrecarga del voluntariado, porque a veces se produce más demanda de voluntariado que voluntarios reales hay para cubrir esas demandas. Y luego hay bajas y no se encuentran voluntarios para cubrirlo todo, y las actividades recaen sobre los mismos..."(SC)</i>  <i>"...explotación del voluntariado. Viene en relación con el tema de la sobrecarga, y por otro lado del uso del voluntariado. Que nos quitamos actividades de encima con voluntarios, que si no tendríamos que cubrir con otras personas, y se piden voluntarios que podían estar haciendo otras labores, y están en las actividades..." (SC)</i>  <i>"...estamos quemando a la gente, desaparece con 22 años..."(GD4)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Falta de compromiso por parte de algunos voluntarios y voluntarias. Dificultades en la continuidad de la acción voluntaria.</p>	<p>Otro factor de riesgo, ubicado en el plano del papel de los voluntarios/as en las organizaciones es el que ha hecho mención a la falta de compromiso de algunos voluntarios/os, en el desarrollo de su acción cotidiana. Dificultando tal falta de compromiso la continuidad de la acción. Sin llegar a determinar con exactitud y precisión, cuál son las causas concretas de dicha falta de compromiso.</p>	<p><i>"...el voluntariado no acaba de ser constante y dificulta mucho la continuidad de las actividades... y luego igual por el compromiso se rajen..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Mitificación de la acción voluntaria.</p>	<p>En los discursos analizados han aparecido elementos discursivos que señalan una cierta mitificación de la acción voluntaria, tanto desde el plano de las entidades como desde el plano de los voluntarios/as. Derivado de una inadecuada concepción de qué es o qué no es la acción voluntaria, y los límites que ésta tiene, o más bien, sus posibilidades de impacto en la realidad social.</p>	<p><i>"... los voluntarios llegan y se creen que van a solucionar el mundo, y no es así, hay que ir poco a poco y sin mitificación...- ¿pero te refieres a personas o a organizaciones?- da igual, a veces la organización, o el proyecto, o la actividad, el problema está en mitificar la acción creyendo que va a ser la solución de todo..."(SC)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
<p>Voluntariado como moda.</p>	<p>Siguiendo con la línea discursiva que enmarca el voluntariado en un contexto psicosocial concreto, muy influido por la sociedad postmoderna y de consumo, aparece como factor de riesgo de la acción voluntaria la consideración del voluntariado como moda, como tendencia en ese marco postindustrial y de consumo, que no propicia el desarrollo del voluntariado en base a las ideas que se consideran como troncales del movimiento voluntario, como es por ejemplo, la denuncia de las desigualdades existentes y la desaparición de esas desigualdades a través de la transformación social. Sino que en este caso el voluntariado se articula en base a otros intereses más particulares.</p>	<p><i>"...para mí que hay una tendencia actual que no es buena, y es que esto está de moda, el decir, yo he estado en Filipinas como voluntario y también a nivel local, yo he estado de voluntario con niños, por el curriculum y por otras cosas..."(GD4)</i></p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Privatización de Servicios Públicos.	Este factor de riesgo aparece enmarcado en la posición discursiva señalada anteriormente, en donde el voluntariado se observa desde una perspectiva de mercado aún no estando de acuerdo con dicho posicionamiento. En él se observa como un riesgo la privatización de distintos servicios públicos y la ocupación de "huecos de mercado del voluntariado", por parte de la empresa. Una realidad que ya se está dando sobre todo en la prestación de servicios sociales.	<p>"...existe la amenaza de que algunos voluntarios desaparezcan por que se privatiza la atención y las empresas se hacen cargo de ello..." (SC)</p> <p>"...en el momento que la empresa ofrezca el servicio con la misma calidad y a un precio más barato, nos han dado..."(GD1)</p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Dispersión geográfica de las organizaciones de voluntariado.	Ya se ha analizado esta variable en el factor de riesgo relacionado con la descentralización de la formación, pero vuelve a aparecer como un elemento más general, en relación no sólo a la formación, sino a cualquier otro aspecto de la acción voluntaria en la comunidad autónoma.	<p>"... creo que en la región, el problema que existe es la dispersión, es una región muy grande, y dispersa, con núcleos de población que no llegan a ser grandes, y llegar a todo el mundo cuesta..."(GD3)</p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Escasa visibilidad de las organizaciones y de la acción voluntaria	Como factor de riesgo del movimiento voluntario, también se ha identificado una escasa visibilidad, tanto de las Entidades que trabajan en este ámbito, como de la propia acción voluntaria al margen de la imagen de sus Entidades. Se reconoce un aislamiento en el entorno, que dificulta esta visibilidad, y se reconoce también que pese a los esfuerzos realizados, no se acaba de tener presencia y peso social. Por lo que trasladar la labor realizada a la sociedad es una tarea muy arriesgada y con muy poco éxito.	<p>"... es difícil darte a conocer... y que los voluntarios conozcan tu asociación, y que puedan colaborar con nosotros..." (G4)</p> <p>"... otra deficiencia es... que lo que es la imagen de la persona voluntaria y la Entidad... no hay una valoración exterior de las implicaciones del voluntario en general, o por lo menos no hay constancia..."(G4)</p> <p>"...y hay un esfuerzo en la gestión, pero luego la sociedad no se entera..."(GD4).</p>

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Excesiva tecnificación de la acción voluntaria.	La tecnificación del voluntariado como factor de riesgo se articula en relación a las capacidades técnicas que cada vez más tienen que asumir los propios técnicos de las organizaciones, así como los directivos de las mismas y también los voluntarios. Una tecnificación que puede ser un elemento negativo en la ampliación del voluntariado a los distintos perfiles de potenciales voluntarios y voluntarias.	“...hemos pasado a un voluntariado supra-tecnificado... por las propias convocatorias, por las tareas que desarrollamos en la entidad, por el contexto del voluntariado, y las propias actividades que se desarrollan, por la visibilidad de las mismas, y porque se requiere tanto a los técnicos como a los voluntarios tener un perfil bastante importante, bastante exigente...”(GD1)

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Escasa participación de los voluntarios en los niveles de dirección de las entidades y en los procesos de toma de decisiones.	La participación de los voluntarios/as en las entidades, en relación a los procesos de toma de decisión, son otro de los factores de riesgo que se han identificado, elemento que condiciona una mayor democratización de la acción voluntaria y una construcción más participada de dicha realidad social. Aunque existen dos fracciones discursivas sobre este factor de riesgo. Una que dirige la responsabilidad de la no participación a las estructuras de dirección y otra que recalca dicha responsabilidad en los propios voluntarios/as, los cuales en función de esta fracción discursiva no participan, porque no están capacitados para ello, ni quieren asumir un compromiso y una responsabilidad mayor en la entidad.	“...creo que la participación es importante... a efectos de presencia de voluntarios/as en los órganos de toma de decisiones...y ahí el panorama no es bueno...”(GD1) “...de lo de la participación, estoy de acuerdo que no, porque creo que saben que es coger un compromiso mayor y una mayor responsabilidad, y creo que esto va muy vinculado a lo de la formación...”

Factor de riesgo (debilidades y amenazas)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Falta de personal técnico específico para gestionar el voluntariado en las organizaciones.	Otro factor de riesgo identificado y compartido por todos los agentes del voluntariado es la necesidad de que en las Entidades de Voluntariado, exista personal técnico específico para gestionar las acciones de voluntariado en las mismas.	“... nosotros somos 3 técnicos y entonces la técnico de sensibilización, necesitamos alguien específico para el voluntariado, como todos imagino. Y esa es la debilidad de muchas organizaciones...”(GD4)

## Factores de éxito (fortalezas y oportunidades)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
La formación como punto fuerte del movimiento voluntario.	Pese a que se han reconocido varios factores de riesgo relacionados con la formación en el movimiento voluntario, también han aparecido discursos en los que la formación se identifica como un punto fuerte del movimiento voluntario.	<i>"...otra cosa que tenemos muy bien es la formación... se hace a nivel nacional, y viene gente de fuera..."</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Existencia de buenos recursos humanos y técnicos	Como factor de éxito se identifica el capital humano con el que hoy cuentan las organizaciones de voluntariado, así como también el capital técnico, que aunque mejorable permite que se trabaje en el movimiento voluntario con unos estándares aceptables.	<i>"...es positivo que contemos con los recursos humanos y recursos técnicos que contamos en las organizaciones, eso nos permite trabajar mejor..."(SC) "... tenemos gente muy buena, muy sensibilizada, que curra, que da la cara, que se pone delante de la tele, que sube a un escenario para decir tal y cual cosa, y que la puedes dejar perfectamente, y la puedes mandar donde sea..."(GD4)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Trabajo en equipo y trabajo en red.	Aunque podrían establecerse como dos factores diferenciados, se han señalado como un único factor de éxito que se compone de dos elementos discursivos. Por un lado el que hace referencia a las bondades del trabajo en equipo, entendido éste como grupo humano entorno a una determinada misión de la organización. Y también en que reconoce la necesidad del trabajo en equipo con otras organizaciones, o de una manera más estructurada el trabajo en red, en torno a objetivos comunes y a instrumentos determinados como pueden ser las plataformas, coordinadoras, etc. de entidades.	<i>"... el trabajo en equipo y en red es una fortaleza. Cuando se trabaja en red, y cuando todo el mundo a las 8 de la mañana ya está en todas las áreas eso es una fuerza, trabajar en equipo con los coordinadores..."(SC) "... es muy interesante la Plataforma de Voluntariado, porque para entidades pequeñas como es esta, pues es muy necesario, hacer que haya una asociación de asociaciones, donde nosotros podamos aportar y también recibir información, y asesoría por que muchas veces no sabes dónde acudir. Entonces creo que es una alternativa muy buena hacia todas estas entidades pequeñas, que necesitan todo esto..."(GD4)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Diversidad en los perfiles del voluntariado.	Este factor hace referencia a la diversidad de perfiles tanto reales como potenciales de los voluntarios y voluntarias. Atendiendo a su perfil socioeconómico, pero también a su perfil formativo, de motivaciones. Junto con la capacidad de tolerancia al cambio y a la incertidumbre que en muchas ocasiones se da en las entidades de voluntariado.	<i>"... hay muchos perfiles, para cada área pues hay voluntarios, y se hace mejor el trabajo. Hay voluntarios con diferentes intereses y con diferente formación que puede trabajar en las distintas áreas...-sí, y los voluntarios tienen una gran versatilidad..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Cambio y transformación social como objetivo común en la acción voluntaria.	Entendiendo que la transformación social es una fase previa al cambio social, los discursos han señalado la existencia de un elemento que cohesionan al movimiento voluntario, en torno a esos conceptos. Un objetivo común compartido que aunque no siempre se da, cuando resulta es positivo y enriquecedor para la acción voluntaria.	<i>"... una fortaleza que estamos encontrando en los voluntarios es que todos persiguen un cambio social, y que eso es algo común. Es una motivación de los voluntarios...- bueno yo no creo que es siempre, pero sí que lo hay y eso es una fortaleza..." (SC).</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Voluntariado como elemento socializador	En relación con el factor anterior y desde el mismo plano no operativo, se identifica al voluntariado como un espacio nuevo de socialización, al margen o complementario de las instituciones que tradicionalmente han tenido esa función socializadora. Encontrando así un espacio propio de crecimiento y realización para las personas que en él participan. Además de identificarse también en este sentido como un espacio promotor de valores y modelos sociales alternativos, y de dinamización social.	<i>"... una cosa importante del voluntariado es que ofrece un marco de socialización al voluntario, que es una posibilidad para que el voluntario se abra al mundo. Es una posibilidad de relacionarse, y de comunicarse, con otros voluntarios y con la gente..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Voluntariado como oportunidad de aprendizaje	Muy relacionado con los dos factores anteriores se encuentra éste del aprendizaje, como valor del movimiento voluntario en el marco de ese espacio propio que se reclama por las entidades y por los voluntarios y voluntarias en las sociedades de hoy. Un aprendizaje vinculado no sólo a aspectos de crecimiento personal sino también social, en cuanto a la posibilidad de conocer mejor la realidad social que encontramos en nuestros entornos.	<i>"... otra cosa también buena es el aprendizaje, porque el voluntariado enseña..."(SC)</i> <i>"... a través del voluntariado, podemos conocer más todas las realidades que hay en nuestra ciudad, o en nuestro barrio..."(GD1)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Visibilidad de las grandes organizaciones, como potencialidad para la proyección del tejido voluntario.	Se ha señalado la oportunidad que supone la visibilidad de las organizaciones grandes a la hora de hacer visible el movimiento voluntario y de poder extrapolar sus prácticas al resto de entidades de una dimensión menor.	<i>"...la gente las conoce más y tienen más referencias de ella, igual tienen más prestigio social, como por ejemplo Cruz Roja, y miran cómo tienen un volumen mayor de voluntarios..."</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Éxito de determinadas Campañas de Difusión.	Muy en relación con el factor de éxito anterior y como si fuera un desdoblamiento del mismo, con un interés matizado ha aparecido el éxito de determinadas campañas de difusión. Que puede servir de guía para que el resto de organizaciones puedan extrapolar y adaptar a sus contextos. Se reconoce así un papel importante a la identificación, sistematización y puesta en común de las buenas prácticas o prácticas exitosas de las que se puede aprender para actuar.	<i>"...determinadas campañas de difusión y dinamización del voluntariado son fortalezas, nosotros las utilizamos, como fortaleza, porque en algunos casos concretos funcionan, dan resultados, y hay que tener en cuenta estas campañas y aprender..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Comienzo de estructuración del voluntariado.	Otro de los factores de éxito señalados es el que se refiere a los comienzos de la sistematización-estructuración del trabajo del movimiento voluntario, orientando esta sistematización no sólo sobre la praxis hacia los aspectos más organizativos y de gestión sino también sobre aspectos normativos, de ayuda o promoción y otros tendentes a la mejora de la participación ciudadana.	<i>"...bueno también hay que decir que se está empezando a organizarse mejor, se está empezando a sistematizar de la gestión del voluntariado, un voluntariado un poco más organizado..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Globalización como oportunidad de mejora en la acción voluntaria.	Se identifica, el concepto de globalización, como un aspecto generador de oportunidades, para el movimiento voluntario, por la capacidad que esta concepción de la realidad tiene para generar redes y posibilidades de comunicación y trabajo en común.	<i>"... además podemos aprovechar la globalización, porque ofrece más comunicación, mas capacidades..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Diversidad de organizaciones dedicadas a la acción voluntaria.	Al igual que se observaba como uno de los factores de éxito la existencia de perfiles diversos en los voluntarios/as, también se identifica un elemento positivo en la diversidad de organizaciones existentes y su capacidad de atender muchas de las necesidades sociales que existen hoy en día.	<i>"... hay una gran variedad de organizaciones dedicadas a distintas cosas, y así cualquier persona que quiera hacer voluntariado, pues tiene donde escoger, hay un montón de organizaciones que se dedican a muchas cosas..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Existencia de nuevos perfiles con tiempo libre y un amplio compromiso solidario.	Junto con el factor de éxito de la diversidad del voluntariado, aparece identificado como propio y diferenciado del anterior, la existencia de nuevos perfiles que, con tiempo libre suficiente y un compromiso solidario reconocido, son un nuevo público objetivo al que las organizaciones deben dirigirse.	<i>"... tendríamos que tender nuestra acción voluntaria a colectivos que están más comprometidos, como amas de casa, jubilados, prejubilados, gente que está muy sensibilizada y que tiene mucha disponibilidad..."(GD2)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Facilidad en las comunicaciones.	También reconocido como un factor de éxito en la facilidad en las comunicaciones en función de la adaptabilidad de las organizaciones a las nuevas vías de comunicación, sobre todo las posibilidades que ofrecen las Tecnologías de la Información.	<i>"... hoy hay más posibilidades de comunicación que antes, y eso se tiene que aprovechar..."(SC)</i>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Efecto multiplicador de la acción voluntaria	El efecto multiplicador de la acción voluntaria, impulsado por el papel de voluntarios/as en las organizaciones, aparece como un factor de éxito en este análisis discursivo. Un elemento positivo a tener en cuenta y a potenciar, desde el trabajo del movimiento voluntario.	"... el voluntario que está participando en actividades, que está trabajando unas horas, una semana o un mes entero codo a codo... que esta concienciado, y que conciencia, hace de efecto multiplicador..."(GD4)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Necesidad social de la acción voluntaria.	Se identifica la acción voluntaria con la necesidad social dicha acción una vez que el mercado no cubre determinadas demandas, ni tampoco lo hace el estado.	"... claro, pero es necesario el voluntariado, porque si no hay empresas, y tampoco el gobierno cubre esas necesidades, la necesidad ésta ahí, y alguien la tiene que cubrir y eso nos da fuerza..."(SC)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Apoyo político.	La política como factor de éxito, abre la puerta a asumir la importancia que ésta debe tener, más allá de las consideraciones partidistas o gubernamentales, para las entidades de voluntariado y sus actores. Así, la incidencia política y la entrada de la acción voluntaria en la agenda política de los distintos niveles de gobierno, se ha valorado como algo importante a tener en cuenta en el movimiento voluntario regional. Ya que se ha constatado que en los últimos años el movimiento voluntario se ha visto potenciado al haber despertado un cierto interés entre los dirigentes políticos de la región.	"... la política es clave y ahora los políticos están muy dispuestos a salir en cosas de voluntariado, y esto hay que aprovecharlo..." (SC)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Inicio en la implantación de sistemas de calidad en las organizaciones.	En términos de gestión la inclusión de determinadas prácticas de implantación del concepto y sistemas de calidad en algunas organizaciones se observa como un factor de éxito muy a tener en cuenta por el resto de entidades del movimiento voluntario.	"... nosotros tenemos un sistema de calidad implantado y eso nos ayuda a gestionar mejor..."(GD1)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Crecimiento de la "denuncia social"	Relacionado con el elemento de la incidencia política pero en otro plano más social, se reconoce un aumento de la denuncia social, en cualquiera de sus manifestaciones, como un factor de éxito para la acción voluntaria.	"... la sociedad detecta a población que pueda estar en peligro de vulnerabilidad y a la vez hay una denuncia social, para que se cubra esa necesidad... y hay que tener en cuenta esta visión..."(GD3)

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Comienzo del reconocimiento social de las acciones de voluntariado.	<p>Se ha señalado un comienzo por parte de las instituciones, del reconocimiento de la labor voluntaria, si bien no en todos los niveles, si en el nivel regional y en algunas provincias, y eso se identifica como un factor de éxito para el movimiento voluntario de la región.</p> <p>Un reconocimiento que además se ve ampliado a otros sectores de la sociedad, como pueden ser las empresas.</p> <p>También las propias Entidades que participan en la acción voluntaria reconocen el trabajo de los voluntarios y voluntarias.</p> <p>En este marco, se fijan determinados acontecimientos, como pueden ser Congresos, Foros u otras fechas emblemáticas para el mundo del voluntariado, como una oportunidad para que la acción voluntaria se ponga en valor delante de la sociedad.</p>	<p>"...hay un montón de gente que me dice, el Consejero me está reconociendo por lo que estoy haciendo, porque nuestro tiempo es tan valioso como cualquier oficio que hay en el mundo..."(E1)</p> <p>"...es cierto que no en todos los niveles se está reconociendo, pero en la región y en algunas provincias sí..."(GD4)</p> <p>"...ahora con el año europeo del voluntariado se realizarán muchos esfuerzos para el voluntariado, y se le dará visibilidad desde las instituciones, y eso creo que la va a reforzar..."(G4)</p>

Factor de éxito (fortalezas y oportunidades)	Elementos que lo articulan	Referencia discursiva
Aumento presupuestario destinado al voluntariado por parte de la administración regional.	También se ha identificado un elemento positivo en el esfuerzo presupuestario que ha realizado la administración regional como factor de éxito del movimiento voluntario.	"... sí que se están aumentando los presupuestos de la administración regional, y eso se ha notado..."(SC)

Una vez expuestos en estas tablas los factores de riesgo (debilidades y amenazas) y de éxito (fortalezas y oportunidades) que, como tales, se han identificado por los

participantes en los distintos grupos de trabajo y entrevistas en profundidad sobre el movimiento voluntario en Castilla-La Mancha, vamos a exponer aquellas propuestas de mejora que pudieran resultar de la interpretación de dichos discursos, explicitando que dichas propuestas no han aparecido vinculadas a los factores anteriormente citados como hubiera sido pertinente.

Constatando con ello, y así también ha aparecido en dichos encuentros, la “ausencia de reflexión sobre la praxis” (SC) en el movimiento voluntario regional, lo que dificulta claramente la elaboración de un análisis de la realidad certero, compartido y participado que permita posteriormente poder lanzar proyecciones sobre acciones temporalizadas con responsables y recursos asignados, que debiera ser el fin último de esta acción diagnóstica compartida.

### Propuestas de mejora

Propuestas de mejora	
Propuesta 1	Mejorar la eficacia en la gestión de la formación, a través de la planificación general de todas las acciones formativas y su publicidad entre las Entidades de Voluntariado. Elaborando Mapas Formativos o Guías Generales de Formación, donde se recoja información sobre las distintas acciones formativas de las organizaciones (en cuanto a lugar de realización, horas de duración de la acción formativa, contenidos, etc.).
Propuesta 2	Capacitación de las personas miembros de las entidades, ya sean éstas técnicos/as, directivos/as o voluntarios y voluntarias, para la puesta en marcha de instrumentos modernos de gestión de Entidades No Lucrativas, y de instrumentos de gestión empresarial, adaptados a la realidad del movimiento voluntario. Determinando dentro de las entidades funciones y responsabilidades específicas en la gestión del voluntariado.
Propuesta 3	Desarrollo de acciones formativas mancomunadas entre entidades (proyectos formativos entre entidades) y mejora en los instrumentos de planificación de la formación, tanto de carácter general, como con carácter específico para cada una de las Entidades. Estableciendo estrategias de trabajo que permitan que la formación que desarrollan las organizaciones de voluntariado llegue a las zonas rurales de la región.
Propuesta 4	Capacitación de los miembros de las entidades en aspectos relativos con la Comunicación. En especial, en el desarrollo de Planes y otras Herramientas de Comunicación en las entidades, y en el desarrollo de Planes e instrumentos de Marketing Social. Para mejorar la imagen social, y los procesos internos de comunicación. Siendo así capaces de tener notoriedad en los medios de comunicación de masas.
Propuesta 5	Capacitación de los miembros de las entidades en aspectos relativos a la evaluación y a la planificación estratégica. En especial, en el desarrollo de Planes y otras Herramientas de planificación a corto, medio y largo plazo, y en el desarrollo de herramientas para evaluar el impacto de sus actuaciones en el entorno en el que actúan.

Propuestas de mejora	
Propuesta 6	Creación de espacios formales de coordinación y puesta en común de actividades, planes, programas, y acciones de la entidad, y entre entidades. Determinando los responsables de dichas tareas. Articulando y vertebrando Plataformas, Coordinadoras, u otras estructuras superiores, que trabajen los elementos comunes al movimiento voluntario.
Propuesta 7	Fomento y potenciación de prestación de servicios que pudieran considerarse internos al movimiento voluntario de la región.
Propuesta 8	Introducción de una cultura de la calidad en las Entidades, así como de herramientas de gestión de la misma (establecimiento de sistemas de calidad como puede ser los modelos ISO, EFQM, u otros sistemas de indicadores válidos).
Propuesta 9	Elaboración de Planes de Diversificación de Ingresos por parte de las entidades de voluntariado. Prestando especial atención a la aportación de entidades privadas en dichos ingresos. Mejorando así la gestión económica y la financiación.
Propuesta 10	Aumento de los espacios de reflexión y puesta en común de experiencias para profundizar en el análisis del movimiento voluntario.
Propuesta 11	Capacitación a los miembros de las entidades para la realización de análisis y monitoreo del entorno, de cara a poder realizar mapas de recursos y planes de acceso a ellos. Además de la creación de espacios de comunicación entre las entidades y sus actores y otros agentes en el marco del movimiento voluntario. Aumento de los recursos destinados al voluntariado, desde la administración pública y el sector privado.
Propuesta 12	Simplificación de procesos burocráticos en el marco de la acción voluntaria.
Propuesta 13	Apertura de las organizaciones a públicos objetivos distintos de los habituales a través del establecimiento de estrategias y líneas de acción consensuadas. Determinación de nuevos perfiles, como públicos objetivos para captar-convocar en el marco de la acción voluntaria.
Propuesta 14	Creación de espacios, donde se refleje de manera sistematizada y de cara a la incidencia pública, la acción voluntaria. Reconociendo la labor que los voluntarios/as y las entidades realizan en la sociedad actual.
Propuesta 15	Definición dentro de las organizaciones y de sus programas y proyectos de las funciones, responsabilidades y tareas que deben desarrollar los voluntarios/as. Estableciendo compromisos que vinculen a ambas partes, con mecanismos que recojan de manera formal el doble compromiso voluntario/a - entidad. Desarrollando protocolos de actuación y gestión del voluntariado.
Propuesta 16	Capacitación de los voluntarios/as para el desarrollo de tareas directivas y de toma de decisiones, estableciendo mecanismos concretos dentro de las organizaciones para que esto sea posible, así como estableciendo calendarios e indicadores de incidencia de la participación de los voluntarios/as de la entidad en la toma de decisiones.

Para terminar, apuntar que pese a este intento de sistematización realizado en las líneas anteriores, en los distintos posicionamientos discursivos se han constatado multitud de incoherencias, contradicciones y dobles interpretaciones, observando como lo que para unos es oportunidad para otros es fortaleza, o lo que para unos es amenaza para los otros es oportunidad, unos ven una cosa bien como propuesta de mejora y los otros la ven mal. Lo que no implica en ningún caso una situación de caos en la percepción de la realidad sino una muestra clara de la necesidad de una reflexión más en profundidad sobre los elementos que articulan el voluntariado por parte de todos los actores y actrices que participan de una u otra manera en él, y por lo tanto, la necesidad de abrir espacios compartidos para que dicha reflexión se pueda realizar, con más profundidad y orientación hacia la acción.

*“... en el mundo del voluntariado no estamos acostumbrados a pensar, a reflexionar, porque nos puede la pasión, el hacer el bien, la acción y no nos planteamos que para hacer el bien hay que pensar...” (SC).*

## Propuesta de indicadores para conocer la evolución del movimiento voluntario en Castilla-La Mancha

El conjunto de indicadores que a continuación se presenta, pretende servir de base para la elaboración de un informe (que podría tener periodicidad anual), sobre cuál es la situación y evolución del movimiento voluntario en Castilla-La Mancha.

<b>Indicador 1</b>	<b>Número de Entidades de Voluntariado que hay en Castilla-La Mancha.</b>
<b>DATO</b>	454
<b>Realidad a medir</b>	Incidencia organizativa de la actividad voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Organizaciones que realizan acciones de voluntariado en el marco legislativo de la Comunidad Autónoma.
<b>Fuente para la medición</b>	Revisión de fuentes secundarias. Consulta al Registro de Entidades de Voluntariado de la JCCM, y a la Base de Datos de FCMC.
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	El número de entidades totales de voluntariado en la región, es el resultante del cruce de datos del Registro de la JCCM y de la Base de Datos de la FCMC. Señalando, que en dichos registros, aparecen organizaciones territoriales, de Entidades que están implantadas en varias provincias y localidades de Castilla-La Mancha, con lo que el número de entidades podría variar en función del modo de contabilizar a éstas.

<b>Indicador 2</b>	<b>Nº de Voluntarios/as.</b>
<b>DATO</b>	31.004
<b>Realidad a medir</b>	Población dedicada al voluntariado en Castilla-La Mancha.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Población de la Comunidad Autónoma vinculada a Entidades que realiza acciones de voluntariado.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a entidades de voluntariado de la región.
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	<p>Hay que tener en cuenta, para validar este indicador, que la inexistencia de registros únicos donde pudiera aparecer el número de voluntarios/as existente en la región, obliga a la realización de estimaciones para poder fijar dicha cifra.</p> <p>Así, la estimación que se ha realizado, pivota sobre la consulta a las entidades de voluntariado que han participado en el estudio. Realizando un sumatorio del número exacto de voluntarios/as de aquellas que cuentan con más de 100. Y sumando posteriormente a este número, una proyección sobre la media de voluntarios/as obtenida de la consulta al resto de entidades participantes en el estudio, por la base de Entidades que se recogen en los Registros de la JCCM y la FCMC. Eliminando las duplicidades existentes.</p> <p>Así, la cifra estimada de 31.004 voluntarios/as, supone un 1,5% sobre el total de la población Castellano-Manchega. Cifra que se encuentra entre los márgenes que también han estimado otras Comunidades Autónomas, como pueden ser, País Vasco, Andalucía, o la Región de Murcia, que cuentan con alrededor del 1,5% y 2% de población voluntaria sobre el total de la población de esas comunidades*.</p>

<b>Indicador 3</b>	<b>Presupuesto de la Administración Regional destinado a programas de voluntariado</b>
<b>DATO</b>	1.945.419,54 €
<b>Realidad a medir</b>	Elemento presupuestario de la actividad voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Euros destinados a programas de voluntariado.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la Administración Regional. Presupuesto de la JCCM.
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	<p>La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, destinó 1.775.650,86 € para el desarrollo de programas de voluntariado en 2008.</p> <p>El Ministerio de Educación, Política Social y Deporte aporta 169.768,68 € para el fomento del voluntariado en la región.</p> <p>Por, lo que el total del presupuesto que se invierte en el fomento del voluntariado en 2008 asciende a 1.945.419,54 €</p>

\* Informes 2007 de la Agencia Andaluza de Voluntariado, del Consejo Vasco del Voluntariado y de la D.G. de Inmigración y Voluntariado de la Región de Murcia.

<b>Indicador 4</b>	<b>Nº de Programas y Proyectos Financiados por la Administración Regional.</b>
<b>DATO</b>	114
<b>Realidad a medir</b>	Elemento programático de la actividad voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Programas presentados y financiados de las Entidades de Voluntariado.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la Administración Regional. Presupuesto de la JCCM. Resoluciones de la JCCM
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	Se han solicitado a la JCCM un total de 147 proyectos de Voluntariado, de los cuales se han financiado 114, y se han denegado para financiación 33. Por ámbitos de actuación, de los 147 proyectos solicitados, 29 han tenido carácter regional, y 118 carácter provincial. De los 114 aprobados 25 han sido de carácter regional y 89 de carácter provincial.

<b>Indicador 5</b>	<b>% del Presupuesto Ejecutado, destinado a financiar programas y actividades de voluntariado.</b>
<b>DATO</b>	92,76 %.
<b>Realidad a medir</b>	Ejecución Presupuestaria de la Acción Voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Euros ejecutados destinados a programas de voluntariado.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la Administración Regional. Presupuesto de la JCCM. Resoluciones de la JCCM
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	Hasta el momento se ha ejecutado el siguiente volumen del presupuesto para el fomento de voluntariado destinado por la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con la colaboración del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte: -Partida de Ayuntamientos: 54,9 % -Partida de Entidades sin Ánimo de Lucro: 94,2 % El porcentaje total de ejecución del presupuesto es del 92,76 %.

<b>Indicador 6</b>	<b>Nº Acciones formativas realizadas.</b>
<b>DATO</b>	55 Cursos. 16 Encuentros. 6 Jornadas.
<b>Realidad a medir</b>	Incidencia de la formación en la acción voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Actividades de formación.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la Administración Regional. Presupuesto de la JCCM. Resoluciones de la JCCM
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	

<b>Indicador 7</b>	<b>Nº de Sesiones Básicas de Voluntariado impartidas por la FCMC.</b>
<b>DATO</b>	10
<b>Realidad a medir</b>	Incidencia de la formación en la acción voluntaria.
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Actividades de formación. Sesiones Básicas de Voluntariado.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la FCMC.
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	

<b>Indicador 8</b>	<b>Nº de Personas destinatarias de los programas de voluntariado.</b>
<b>DATO</b>	482.970
<b>Realidad a medir</b>	Impacto de la acción voluntaria
<b>Elemento de medición del indicador (unidades de medición)</b>	Población de Castilla-La Mancha.
<b>Fuente para la medición</b>	Consulta a la administración regional, proyectos de voluntariado financiados. Nº de destinatarios señalados.
<b>Desagregación y comparativa temporal</b>	Comparativas anuales.
<b>Observaciones</b>	



# BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

## Bibliografía y otras fuentes de información

### Bibliografía

- AA.VV. (2006). "II Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha 2005-2009". Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional. Consejería de Bienestar Social. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Toledo.
- CEA D' ANCONA, M<sup>a</sup> ANGELES (2001). "Manual de Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social". Síntesis. Madrid.
- DÍAZ CASTRO, J.R. Y ÁVILA FRANCES, M. (1999). "Las Organizaciones de Voluntariado en Castilla-La Mancha". Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional. Consejería de Bienestar Social. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Toledo.
- FUNDACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA DE COOPERACIÓN. (2006). "Guía de Voluntariado y Directorio de Entidades de Castilla-La Mancha". Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional. Consejería de Bienestar Social. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Toledo.
- GARCIA FERRANDO, M., IBANEZ, J., Y ALVIRA, F. (2000). "El análisis de la realidad social". Alianza. Madrid.
- IBAÑEZ, J. (1996) "Más allá de la Sociología. El Grupo de Discusión: Técnica y Crítica". Siglo XXI, Madrid.
- MEDINA TORNERO, E. (1999). "Perfil del Voluntariado". Plataforma para la Promoción del Voluntariado en la Región de Murcia. Murcia.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones (2005). "Diagnostico de situación del voluntariado en España 2005/2009".MTAS. Madrid.
- NAVARRO YAÑEZ, C.J. Y PEREZ BOZA, E. (2004). "Las Razones del Voluntariado. Solidaridad Organizada en las Capitales Andaluzas". Agencia Andaluza del Voluntariado. Consejería de Gobernación. Junta de Andalucía.
- RODRIGUEZ CABRERO, G. (Coord.). (2004). "Plan de Voluntariado de Castilla-La Mancha". Evaluación 1999-2002. Desarrollo y Futuro. Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional. Consejería de Bienestar Social. Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Toledo.
- RODRIGUEZ CABRERO, G. Y OTROS (2003). "Las entidades voluntarias de acción social en España. Informe general". Fundación Foessa y Cáritas Española. Madrid.
- VALLS, M. (2001). "Técnicas Cualitativas de Investigación Social". Síntesis. Madrid.
- VILLASANTE, T.R. , MONTAÑES, M. Y MARTÍ J. (2001) "La Investigación Social Participativa, Construyendo Ciudadanía 1", El Viejo Topo, Madrid.
- VILLASANTE, T.R. , MONTAÑES, M. Y MARTÍ J. (2001) "Prácticas Locales de Creatividad Social, Construyendo Ciudadanía 2", El Viejo Topo, Madrid.

VILLASANTE, T.R. (1995) "Metodologías Participantes y Práxicas", Cuadernos de la Red, nº 3, Red CIMS, Madrid.

VILLASANTE, T.R. (1995) "Las Democracias Participativas", HOAG, Madrid.

## Otras fuentes de información

### Fundación Castellano-Manchega de Cooperación

- [www.fcmc.es](http://www.fcmc.es)

### Gobierno de Castilla-La Mancha

- [www.jccm.es](http://www.jccm.es)

### Plataforma de Voluntariado de España

- [www.plataformavoluntariado.org](http://www.plataformavoluntariado.org)

### Agencia Andaluza de Voluntariado

- [www.juntadeandalucia.es/gobernacion/cda/voluntariado](http://www.juntadeandalucia.es/gobernacion/cda/voluntariado).

### Plataforma Andaluza del Voluntariado

- [www.pav-online.org](http://www.pav-online.org)

### Plataforma de Voluntariado de la Región de Murcia

- [www.pvrm.org](http://www.pvrm.org)

### Web de noticias y asesoramiento a ONG

- [www.solucionesong.org](http://www.solucionesong.org)
- [www.canalsolidario.com](http://www.canalsolidario.com)
- [www.hacesfalta.org](http://www.hacesfalta.org)

### Inmigración

- [www.acoge.org](http://www.acoge.org)
- [www.cear.es](http://www.cear.es)

### Ayuda a las Personas con Discapacidad

- [www.cocemfe.es](http://www.cocemfe.es)
- [www.once.es](http://www.once.es)

### Ayuda al Desarrollo

- [www.cruzroja.es](http://www.cruzroja.es)
- [www.iepala.es](http://www.iepala.es)
- [www.medicusmundi.es](http://www.medicusmundi.es)
- [www.mpdl.org](http://www.mpdl.org)
- [www.ayudaenaccion.org](http://www.ayudaenaccion.org)

- [www.medicosdelmundo.org](http://www.medicosdelmundo.org)
- [www.caritas.es](http://www.caritas.es)
- [www.a-i.es](http://www.a-i.es)
- [www.congd.org](http://www.congd.org)
- [www.ongd-clm.org](http://www.ongd-clm.org)
- [www.aeci.es](http://www.aeci.es)

### **Territorio Virtual para los movimientos sociales y la acción política en la red**

- [www.nodo50.org](http://www.nodo50.org)

### **Web del Foro Social Mundial**

- [www.forumsocialmundial.org.br/home.asp](http://www.forumsocialmundial.org.br/home.asp)

### **Fundaciones**

- [www.solidaridadyvoluntariado.org](http://www.solidaridadyvoluntariado.org)
- [www.peretarres.org](http://www.peretarres.org)
- [www.intermonoxfam.org](http://www.intermonoxfam.org)
- [www.fundacionluisvives.org](http://www.fundacionluisvives.org)

### **Red Europea de Lucha Contra la Pobreza**

- [www.eapn.org](http://www.eapn.org)

### **Centro de Investigaciones Sociológicas**

- [www.cis.es](http://www.cis.es)



ANEXOS

### Metodología y técnicas de investigación utilizadas

Como se explico en el apartado referente a las fichas técnicas de la investigación, el enfrentamiento entre los paradigmas cuantitativo y cualitativo en la sociología de los años 70, dio como resultado la necesidad de buscar compatibilidades entre ambas formas de interpretar la realidad. Así, en las décadas posteriores y como consecuencia de ello, se empezó a acuñar el entonces nuevo concepto de "Triangulación", como significante que define la utilización de los distintos métodos de trabajo en una misma investigación social.

Y es esta, la metodología que ha sido utilizada en este estudio sobre la realidad del fenómeno del voluntariado en nuestra región.

Una aplicación conjunta de las metodologías y técnicas, tanto cuantitativas como cualitativas, que ha permitido que nos acerquemos de una manera más válida, al objeto de estudio observado, y que nos ha permitido también, hacer un análisis más certero de lo que es una realidad social tan compleja, dentro del mundo de la solidaridad.

En este marco metodológico, el desarrollo de la investigación se ha realizado aplicando las siguientes técnicas de investigación para la producción de información y conocimiento.

#### La encuesta por correo

También llamada encuesta auto-administrada. Se caracteriza por ser una técnica en donde el propio encuestado/a lee el cuestionario y anota las respuestas, sin que ningún responsable de la investigación esté presente. Después, el mismo encuestado/a remite el cuestionario relleno por correo al centro que lo ha enviado.

Con la utilización de esta técnica, se ha buscado ampliar la cobertura de la investigación, dada la dificultad de localizar a las personas idóneas para rellenar el cuestionario, tanto voluntarios y voluntarias, como responsables de organizaciones.

También, con la utilización de este tipo de encuesta se ha intentado evitar el sesgo en las repuestas que pudiera acarrear la presencia de un entrevistador/a, aumentando así el sentimiento de privacidad y de anonimato de quienes contestan.

Además, la utilización de esta técnica permite al encuestado/a reflexionar sobre sus respuestas, y la posibilidad de realizar consultas a otras personas, aspecto muy importante para conocer mejor la información relativa a las organizaciones de voluntariado.

Por otro lado, para evitar en la medida de lo posible un porcentaje de respuesta bajo, cosa que es característica en la utilización de este tipo de técnica de investigación, se planificó el diseño de un cuestionario no muy extenso y fácil de rellenar, incluyendo en el envío realizado, una Carta de Presentación de la Directora General de Acción Social y Cooperación Internacional, donde se subrayaba la importancia del estudio y la necesidad de obtener la máxima colaboración posible por parte de las Organizaciones de Voluntariado. También se adjuntó en el envío, sobres con franqueo pagado en destino, para hacer más fácil la remisión del cuestionario.

Se han enviado dos modelos de cuestionarios a las organizaciones de voluntariado, uno para ser rellenado por algún miembro de la organización, ya sean voluntarios/as, miembros de la juntas directivas, técnicos/as u otras personas vinculadas a las mismas y otro modelo (con varias copias) para ser rellenado por voluntarios y voluntarias de las entidades.

### **Entrevistas en profundidad**

Es considerada una técnica interrogativa, que se asemeja a una conversación prolongada, que se define por responder a criterios profesionales y a unos objetivos específicos y operativos concretos. Pretende recoger elementos de interés para la investigación. Estas entrevistas son grabadas, transcritas y analizadas.

Con este tipo de entrevistas de carácter abierto o semi-estructurado se ha perseguido recoger el discurso cristalizado de los actores más relevantes en el ámbito de la investigación.

La técnica ha sido utilizada con distintos actores como han sido, responsables de entidades de voluntariado, técnicos/as de voluntariado y voluntarios y voluntarias de organizaciones. En concreto el número de entrevistas en profundidad realizadas se puede observar en este cuadro.

<b>Entrevista</b>	<b>Variable</b>
Entrevista 1	Directivo de Entidad de Voluntariado, con representación en toda la región.
Entrevista 2	Responsable Técnico de un Programa de Voluntariado de un Ayuntamiento en Zona Rural.
Entrevista 3	Técnico/a de la Administración Regional con vinculación con la materia de estudio.
Entrevista 4	Voluntario/a Joven de Zona Rural
Entrevista 5	Voluntario/a Adulto de Zona Rural
Entrevista 6	Voluntario/a Mayor de Zona Rural.

## Grupos de discusión

Definido como una reunión de personas que hablan entre sí, en relación a un tema concreto, objeto de la investigación y asistidos por un preceptor/a que puede intervenir en la conversación cruzada, para moderar el debate e introducir estímulos, pero nunca para participar en él.

La conversación grupal es grabada, transcrita y analizada. Debe incluir cierta homogeneidad entre los participantes, aunque también es necesario el contraste de opiniones, lo que teóricamente se denomina como heterogeneidad inclusiva, garantizándose así que emerjan los distintos discursos sociales que están cristalizados en los sujetos participantes en el grupo, así como las representaciones colectivas y las estructuras grupales que se forman en torno al tema de investigación, en este caso el voluntariado en la región.

En este trabajo de investigación se han realizado 4 grupos de discusión con distintos sujetos protagonistas del fenómeno del voluntariado en Castilla-La Mancha. Su distribución y composición se recogen en el siguiente cuadro.

Grupo de Discusión	Variabes de Homogeneidad	Variabes de Heterogeneidad Inclusiva.
Grupo 1	Espacial-Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización. Papel en el Voluntariado (Voluntarios-Técnicos)
Grupo 2	Espacial-Rural	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización. Papel en el Voluntariado (Voluntarios-Técnicos)
Grupo 3	Voluntarios/as Espacial Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización.
Grupo 4	Técnicos/as Espacial Urbano	Genero, Edad, Nivel de Estudios, Nivel de Ingresos, Ocupación, Organización.

Además de estas técnicas tradicionales, el sujeto investigador también ha participado en otros espacios de reflexión y debate sobre el voluntariado en la región, recogiendo notas y realizando transcripciones y análisis del discurso.

En concreto estos espacios de reflexión han sido:

- Sesión Básica sobre Voluntariado. Impartida por la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación (FCMC) en Valdepeñas.
- Sesión sobre Diagnostico del Voluntariado. Dentro del Curso de Formador de Formadores impartido por la FCMC y cofinanciado por el Instituto de la Juventud de Castilla-La Mancha y la Agencia Nacional del Programa de la UE Juventud en Acción. En su edición 2008.

- Y el I Foro de la Solidaridad de Castilla-La Mancha. Organizado por la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación en 2008.

## La muestra en la investigación

La triangulación de la metodología cuantitativa y de la metodología cualitativa en esta investigación, nos obliga a explicitar de una manera más específica los distintos sistemas de muestreo utilizados para cada una de las partes del estudio.

### Muestra estratégica

La elección de las unidades de observación, y de la definición de los universos objeto de estudio y sus correspondientes muestras, han sido una de las tareas más complicadas en el desarrollo del proceso de investigación, dadas las características específicas del objeto de estudio abordado.

Así, se ha definido, a las “Organizaciones de Voluntariado de Castilla-La Mancha” como el universo de estudio sobre el que pivotara la investigación, y de una manera complementaria, a sus voluntarios y voluntarias, como el otro universo de estudio adoptado. Teniendo en cuenta las consideraciones que a continuación se explicitan:

- No existe un Censo de Entidades de Voluntariado centralizado, exhaustivo, organizado, y actualizado, en donde se recojan todas las organizaciones, que partiendo de los elementos recogidos en el marco teórico, realicen actividades de voluntariado en la región. Censo que hubiera permitido establecer un marco de estudio mucho más riguroso, sobre todo a la hora de poder extrapolar datos al resto de organizaciones, que no han configurado la muestra del estudio.
- Los Registros existentes, tanto en la Dirección General de Acción Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, como en la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación, no recogen toda la diversidad de asociaciones y organizaciones que pueden considerarse como entidades de voluntariado. Pese a esto, el Observatorio de la Solidaridad ha elegido estos registros como válidos para realizar este primer estudio con el objetivo de intentar que la muestra sea lo más representativa y significativa posible.
- Tampoco existe un Censo o Registro de voluntarios y voluntarias, que permitan fijar un universo poblacional concreto, lo que dificulta el acceso a estas personas, salvo que se realice a través de las propias organizaciones.

Una vez definida la población universo de estudio, el diseño de la muestra se ha construido sobre la premisa de los condicionamientos de la técnica utilizada para obtener la información cuantitativa, es decir, la encuesta por correo o auto-administrada. Entendiendo, que el método de muestreo más adecuado para alcanzar los objetivos previstos en la investigación, era el método de muestreo estratégico no

probabilístico. Asumiendo por tanto, las restricciones de representatividad estadística y de extrapolación de datos que este método lleva consigo.

Así, la muestra estratégica<sup>1</sup> ha estado formada para cada uno de los universos objeto de estudio por:

- Para el caso de las Organizaciones de Voluntariado, un total de 100 Entidades de las recogidas en los Registros de Entidades de Voluntariado de la Dirección General de Acción Social y Cooperación Internacional de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación.
- Para el caso de los Voluntarios y Voluntarias, un total de 400 personas, entre los voluntarios y voluntarias de las Entidades recogidas en los registros anteriormente citados.

### Muestra estructural

Por otro lado, el muestreo de la parte cualitativa de la investigación, no se ha basado en fórmulas y representaciones estadísticas, sino en representaciones estructurales y de saturación del discurso.

Así, la muestra de esta parte del estudio, no ha dependido de la aplicación de ninguna fórmula matemática, sino que ha intentado recoger la máxima representatividad discursiva encontrada en los sujetos sociales que se encuentran relacionados de una u otra manera con el objeto de estudio de la investigación.

Para ello, se han elegido una serie de variables con las que se han intentado reflejar todos los discursos sociales cristalizados sobre el objeto de estudio antes mencionado. Configurándose a través de estas variables, los distintos Grupos de Discusión que se han desarrollado y las entrevistas individuales semi-estructuradas, de las que después se ha analizado su contenido.

Las variables elegidas han sido:

- VARIABLE GENERO; Entendida como la pertenencia a un grupo social concreto, determinado por el sexo y por los roles que este lleva aparejado en el sistema social actual. La desagregación se realiza en dos, Hombres y Mujeres. Intentando así incluir la perspectiva de género en la realización del estudio.
- VARIABLE EDAD. Entendida no tanto como dato individualizado, sino más bien como pertenencia a un grupo de edad, a una generación, considerando que esta

<sup>1</sup> Haciendo una comparación de estos datos, con lo que podría ser una muestra probabilística con muestreo aleatorio simple, para el universo de voluntarios/as (población finita), contaríamos con un error muestral del 5% para datos globales, con un nivel de confianza del 95% en condiciones normales de muestreo 2 sigmas,  $p=q=0,5$ . Y para el universo de organizaciones, derivado de la heterogeneidad de las mismas, es imposible calcular un error muestral y un nivel de confianza válidos.

pertenencia condiona a los individuos y sus respectivos discursos. La desagregación de esta variable se ha realizado en tres grandes grupos, jóvenes (hasta los 30 años) adultos (de 30 a 65 años) y mayores (de 65 en adelante).

- VARIABLE GEOGRAFICA- ESPACIAL. Entendiendo por ella la zona de residencia y/o lugar donde las personas desarrollan su actividad en relación al voluntariado. Prestando especial atención a la relación mundo rural-mundo urbano, y también atendiendo al concepto de "regionalidad", entendido como la toma en consideración de al menos tres de las cinco provincias de la región para la ubicación de los Grupos y Entrevistas.
- VARIABLE ASOCIATIVA. Entendiendo por la misma, la situación que ocupan los sujetos en el esquema de funcionamiento del mundo asociativo, diferenciando entre voluntarios y voluntarias, miembros de las directivas de las entidades de voluntariado y técnicos/as de voluntariado, bien de las mismas organizaciones o de la administración (en sus distintos niveles).

Grupo 1							
SUJETO	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	OCUPACIÓN	NIVEL DE INGRESOS	RESIDENCIA	ORGANIZACIÓN
A	M	45-54	UNIVERST	T.C AJENA FIJO	MEDIO	CIUDAD REAL	CEPAIM-VOLUNTARIA
B	H	25-34	UNIVERST	FUNCIONARIO	MEDIO	CIUDAD REAL	ACPP-VOLUNTARIO
C	H	15-24	UNIVERST	ESTUDIANTE	MEDIO	CIUDAD REAL	AFEMJO-SVE. VOLUNTARIO
D	M	24-35	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	MANCHA ACOGE. TEC.
E	H	24-35	UNIVERST	TECNICO	MEDIO	CIUDAD REAL	AFEMJO.TEC.
F	M	45-54	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	A.HISPANO-RUMANA.TEC.
G	H	45-54	UNIVERST	TECNICO	MEDIO	CIUDAD REAL	ACCEM.TEC.
H	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	A.INMIGRANTES CR.TEC
I	M	35-44	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	CRUZ ROJA.TEC
J	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	ACPPTEC
K	M	35-44	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	CIUDAD REAL	CEPAIM.TEC

Grupo 2							
SUJETO	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	OCUPACIÓN	NIVEL DE INGRESOS	RESIDENCIA	ORGANIZACIÓN
A	M	45-54	BASICOS	PARADA	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P. AYTO.
B	M	15-24	BACHILLER	ESTUDIANTE	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P.AYTO.
C	M	15-24	BACHILLER	PARADA	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P.AYTO.
D	H	25-34	BÁSICOS	AGRICULTURA	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P.CIVIL
E	M	15-24	BÁSICOS	AGRICULTURA	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P.CIVIL
F	M	25-34	UNIVERSITARIOS	TRABAJADORA SOCIAL	MEDIO	MT. DEL CUERVO (CU)	P.AYTO

Grupo 3							
SUJETO	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	OCUPACIÓN	NIVEL DE INGRESOS	RESIDENCIA	ORGANIZACIÓN
A	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	ALBACETE	CRUZ ROJA
B	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	ALBACETE	ADACE
C	H	25-34	UNIVERST	TECNICO	MEDIO	ALBACETE	MOV.SCOUT
D	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	ALBACETE	V.A.S.
E	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	ALBACETE	MEDICOS MUNDI
F	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	ALBACETE	ALBACETE ACOGE
G	H	25-34	UNIVERST	TECNICO	MEDIO	ALBACETE	APPI CLM

Grupo 4							
SUJETO	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	OCUPACIÓN	NIVEL DE INGRESOS	RESIDENCIA	ORGANIZACIÓN
A	M	25-34	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	TOLEDO	APANAS
B	M	35-44	UNIVERST	ENFERMERA	MEDIO	TOLEDO	CRUZ ROJA
C	M	45-54	UNIVERST	PROFESORA	MEDIO	TOLEDO	ESCUELAS PARA EL MUNDO
D	M	15-24	BACHILLER	ESTUDIANTE	MEDIO	TOLEDO	FUNDACIÓN PARAPLÉJICOS
E	H	15-24	BACHILLER	ESTUDIANTE	MEDIO	TOLEDO	CRUZ ROJA
F	H	45-54	FP	ADMINISTRATIVO	MEDIO	TOLEDO	FUTUCAM
G	M	15-24	BACHILLER	ESTUDIANTE	MEDIO	TOLEDO	YMCA
H	H	25-34	UNIVERST	CONTABLE	MEDIO	TOLEDO	FUTUCAM
I	M	35-44	UNIVERST	TECNICA	MEDIO	TOLEDO	MÉDICOS DEL MUNDO

## Sesión diagnóstico del voluntariado

Alumnos/as Curso de Formador de Formadores FCMC - INSTITUTO DE LA JUVENTUD DE CLM. AÑO 2008						
Grupo				Actores Voluntariado		
Variables de Homogeneidad del Grupo				Género, Edad, Residencia, Organización		
Variables de Heterogeneidad Inclusiva				Género, Edad, Residencia, Organización		
Fecha	14-9-2008			Lugar		Castillo de San Servando (TO)
SUJETO	GENERO	EDAD	NIVEL DE ESTUDIOS	PAPEL VOLUNTARD.	RESIDENCIA	ORGANIZACIÓN
A)	M	34	UNIVERST.	VOLUNTARIA.	TOLEDO	ASOCIACIÓN CULTURAL ONDA POLÍGONO
C)	M	49	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	V.DE LOS INFANTES (CR)	MANCHA ACOGE
D)	M	28	UNIVERST.	VOLUNTARIA.	ORGAZ (TO)	MEDICOS DEL MUNDO
E)	M	49	FP	TÉCNICA ORG.	TOLEDO	TELEFONO DE LA ESPERANZA
F)	M	23	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	CASAS IBAÑEZ (AB)	ALBACETE ACOGE
G)	H	24	UNIVERST.	TÉCNICO ORG.	SONSECA (TO)	FUNDACIÓN VICENTE FERRER
H)	M	34	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	MIGUEL ESTEBAN (TO)	AYTO MIGUEL ESTEBAN
I)	M	24	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	A. DE HENARES (GU)	DIDESUR
J)	M	28	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	V. DE LOS CABALLEROS (TO)	AYTO VILLAFRANCA
K)	M	28	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	CASAS DE VES (AB)	CRUZ ROJA ESPAÑOLA AB
L)	M	33	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	BURGUILLOS DE TOLEDO (TO)	COCEMFE-CLM
M)	H	27	UNIVERST.	VOLUNTARIO.	TOLEDO	ASOCIACIÓN EL GALLINERO
N)	M	26	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	TOLEDO	AFEMJO-CLM
Ñ)	H	42	FP	TÉCNICO ORG.	MADRIDEJOS (TO)	FUTUCAM
O)	M	27	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	VILLNV. DE ALCARDETE (TO)	AYTO. VILLNVA DE ALCARDETE
P)	H	23	UNIVERST.	VOLUNTARIA.	VILLNV DE ALCARDETE (TO)	AYTO. VILLNVA DE ALCARDETE
Q)	M	33	UNIVERST.	TÉCNICA ORG.	HERENCIA (CR)	AYTO. HERENCIA
R)	H	28	UNIVERST.	VOLUNTARIO.	HERENCIA (CR)	A. JUVENIL COLEGAS
S)	M	23	UNIVERST.	VOLUNTARIA.	HERENCIA (CR)	AYTO. HERENCIA

## I FORO DE LA SOLIDARIDAD DE CASTILLA-LA MANCHA. Ciudad Real. 7, 8 y 9 de noviembre de 2008

### Viernes 7 de noviembre: espacios sectoriales

09:30 h. INAUGURACIÓN DEL I FORO DE LA SOLIDARIDAD a cargo de María Luisa Araujo, Vicepresidenta y Consejera de Economía y Hacienda de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha. Acompañaron en la mesa: Esther Padilla Ruiz, Directora General de Acción Social y Cooperación Internacional y Tomás Mañas González, Director Ejecutivo de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación

### I JORNADA SOBRE PARTICIPACIÓN EN EL SECTOR NO LUCRATIVO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

- 10:00 -11:30 h. CONFERENCIA: “Competitividad y desarrollo sostenible”. Presenta: María Luisa Araujo, Vicepresidenta y Consejera de Economía y Hacienda de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha.  
Impartida por: Gil Ramos Masjuán: Subdirector General Adjunto de Economía Social, Trabajo Autónomo y R. S. E.
- 12:00 - 14:00 h. MESA REDONDA: “Empresa y ONG en el marco de la RSE”. Modera: Jesús Bárcenas: Presidente de la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM). Participantes: César Santamaría Galán: Responsable de Relaciones con Empresas de INTERMÓN-OXFAM. Carlos Cordero: Director de la Consultora SUSTENTIA. Javier López Galiacho: Responsable del departamento de RSE del Grupo FCC.

### I JORNADA SOBRE LA COOPERACIÓN DESCENTRALIZADA PARA LAS CORPORACIONES LOCALES.

- 10:00 -11:30 h. CONFERENCIA: “Cooperando desde lo local: Iniciativas locales en el ámbito de la Cooperación para el Desarrollo”. Presenta: Tomás Mañas, Director de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. Impartida por: Teresa Godoy. Responsable de Cooperación Descentralizada, DGPOLDE (Dirección Gral. De Planificación y Evaluación de Políticas de Desarrollo), Secretaría de Estado de Cooperación.
- 12:00 - 14:00 h. MESA REDONDA: “Hacia una mayor eficacia en la cooperación descentralizada”.  
Modera: Francisco Ortiz, Coordinador de la Federación de Municipios y Provincias de Castilla-La Mancha (FEMP-CLM) Participantes: Román Rivero: Alcalde de Miguelturra, miembro del Patronato de la Fundación Castellano- Manchega de Cooperación. Antoni Mira: Representante del Fons Valencià per la Solidaritat. Nerea Tello: Vocal de la Coordinadora de ONGD de Castilla-La Mancha

## I JORNADA REGIONAL DE REFLEXIÓN Y DEBATE SOBRE VOLUNTARIADO DIRIGIDA A PROFESIONALES Y RESPONSABLES DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE CASTILLA-LA MANCHA

- 10:00-11:30h. CONFERENCIA: Ética y compromiso social de los medios de comunicación. Presenta: Javier Pedromingo Plaza, Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. Impartida por: Pepe Mejía: Periodista y miembro de la plataforma ATTAC.
- 12:15 – 14:00 h. MESA REDONDA: “El papel de los medios de comunicación en la credibilidad y aceptación de las ONG por la sociedad” Modera: Isabel Rodríguez García, Portavoz del Gobierno de Castilla-La Mancha. Participantes: Félix Madero: Jefe de informativos de Punto Radio. Joaquín Araujo: Naturalista, periodista y colaborador de RNE.. Julia Yébenes Alberca: Presidenta de la Federación de Asociaciones de la Prensa de Castilla-La Mancha.

### Sábado 8 de noviembre: foro abierto

- 10:00-10:15 h.: Bienvenida a los asistentes. Composición de la mesa: Fernando Lamata Cotanda, Consejero de Sanidad y Bienestar Social de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha Esther Padilla Ruiz, Directora General de Acción Social y Cooperación Internacional. Tomás Mañas González, Director Ejecutivo de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación.
- 10:15 -11:30 h. CONFERENCIA INAUGURAL. Aula Magna UCLM. Impartida por: Fernando Savater - Filósofo y escritor.
- 12:00 h – 14:00 h. FOROS DE DISCUSIÓN/ PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS  
**Foro I** - “Migraciones y relaciones interétnicas, un fenómeno social irreversible”. Facilitadora: Débora Ávila: Profesora de Antropología de la Universidad de Castilla-La Mancha  
**Foro II**: “El papel del voluntariado en la participación ciudadana”. Facilitadora: Leticia Tierra: Secretaria Técnica de la Plataforma del Voluntariado de España  
**Foro III** “¿Es posible coordinarse en Castilla-La Mancha en materia de voluntariado?”. Facilitadores: Teresa Galdón y Javier Ortega, representantes de la Plataforma de Voluntariado de Albacete.  
**Foro IV** “Desafíos y estrategias de acción de las organizaciones ambientales frente al nuevo orden internacional”. Facilitadora: Sagrario Herreros. Ecologistas en Acción  
**Foro V**: Formación en la ONG - Nuevos retos de la formación en las organizaciones sociales. Facilitador: Xavier Serna y Luis Perea - Fundación Luis Vives.
- 16:00 – 19:30 h. ESPACIO ABIERTO. Aula Magna UCLM. Facilitador: Pedro Salvador, Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. El Espacio Abierto es una forma de trabajo organizada por los propios participantes. Mediante un panel vacío al inicio de la actividad, se definen unos horarios y unas aulas para que, con total libertad y con los recursos disponibles en el momento, puedan programarse diferentes actividades. Por ejemplo: talleres, espacios de debate, paneles de

experiencias, charlas informales, propuestas innovadoras por los asistentes al foro, etc. Esta metodología permite un proceso de participación en el que la voz de los participantes pasa a ser la de los organizadores, complementando así las actividades que la organización ha definido para el I Foro de la Solidaridad.

### Domingo 9 de noviembre

- 10:00 h. 12:00 h. TALLERES DE FORMACIÓN/ PANEL DE BUENAS PRÁCTICAS  
**Taller I:** Cómo mejorar la comunicación en las ONG. Impartido por: Virginia Moraleda: Fundación Luis Vives.  
**Taller II:** Educación para el desarrollo con los pies en la tierra. Impartido por: Pedro Sáez: Profesor de Educación Secundaria en el I.E.S Clara Campoamor (Móstoles). Especialista en educación para la paz y el desarrollo.  
**Taller III:** Apropiación de las nuevas tecnologías como herramientas del cambio social. Impartido por: José Manrique: Fundación CTIC - Centro Tecnológico de la Información y de la Comunicación - Principado de Asturias  
**Taller IV:** Cine forum - "Aquí cabemos todos". Impartido por: María José Aguilar: Catedrática de Trabajo Social y Servicios Sociales, UCLM.
- 12:30 – 14:00 h. CONFERENCIA CLAUSURA. Aula Magna UCLM. Presenta: Tomás Mañas González, Director Ejecutivo de la Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. Impartida por: Cristina Almeida. Abogada y activista a favor de la defensa y promoción de los derechos y la igualdad de la mujer.
- 14:00 h. Clausura del Foro. Javier Gallego, Director General Instituto de la Juventud de CLM.

### Perfiles de los participantes en el I Foro de la Solidaridad de Castilla-La Mancha:

Nº de Participantes.	101 voluntarios/as, técnicos/as de entidades, y miembros de Juntas Directivas de Organizaciones
Distribución por Género.	60 mujeres participantes, y 41 hombres.
Organizaciones Participantes.	ACSUR LAS SEGOVIAS, ADACE CLM, ADIMAN, AFAEM, AFIBROVI, ASE CLM, ANFV, AFPEN LUZ DE MARIA, GUADA ACOGE, A. JUVENIL RUBEUM, AYTO. CIUDAD REAL, AYTO. ALMADEN, AYTO PUERTOLLANO, AYTO SONSECA, AYTO VALDEPEÑAS, AYTO HERENCIA, CASA DE LA SOLIDARIDAD DE ALBACETE, CERAI CLM, CERMI CLM, COCEMFE CLM, COLEGIO OFICIAL DE TRABAJADORES SOCIALES, COMISIÓN 0,7 PIB, COOPERACIÓN ALTERNATIVA MANCHGA, COOPERACIÓN R. DOMINICANA, DESARROLLO SOCIAL, EDUCACIÓN SIN FRONTERAS, EMIS, ENFERMERAS PARA EL MUNDO, FEAPS, FSIE, F. IPADE, F. UCLM, FUTUCAM, INGENIEROS SIN FRONTERAS, MANOS UNIDAS, MEDICOS DEL MUNDO, MPDL, ONDA POLÍGONO, PROYECTO SOLIDARIO, RED ALDABA, SODEPAZ, SOLMAN, TIERRA SOLIDARIA CLM, UDP, UN MUNDO AMIGO.



## CUESTIONARIO PARA ORGANIZACIONES

### PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO

La Fundación Castellano-Manchega de Cooperación está realizando un estudio sobre el voluntariado en Castilla-La Mancha. Por este motivo solicitamos su colaboración que agradecemos anticipadamente. Le garantizamos el tratamiento agregado de los datos y el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

### INSTRUCCIÓN PARA RELLENAR EL CUESTIONARIO:

Para contestar el cuestionario, señale con un círculo en su número, la opción que considere. Marque solo una opción, salvo en los casos donde quede reflejado que la respuesta es múltiple

#### P1) En primer lugar nos gustaría saber, en qué periodo se constituyó la organización.

- 1- Antes de 1992. →  
(Si la organización se constituyó antes de 1992 pase a contestar la pregunta P1.1).
- 2- Entre 1992 y 1995.  
 3- Entre 1996 y 1998.  
 4- Entre 1999 y 2004.  
 5- En 2005 o en adelante.  
 99 NS/NC.

#### P1.1) En caso de que su organización se constituyera antes de 1992, ¿nos podría indicar en qué década?

- 1- Década de los 80(hasta 1992).  
 2- Década de los 70.  
 3- Década de los 60.  
 4- Década de los 50.  
 5- Anteriormente a los 50.  
 99- NS/NC.

#### P2) ¿Podría decirnos qué área de voluntariado es la principal en el trabajo de la organización? (Señale solo el área principal)

- 1 - Voluntariado de Acción Social.  
(Pase a la pregunta P2.1.)
- 2 - Voluntariado Medio Ambiental.  
 3 - Voluntariado Cultural.  
 4 - Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo.  
 99 - NS/NC.
- 5 - Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos.  
 6 - Voluntariado en Protección Civil.  
 7 - Voluntariado deportivo.  
 8 - Otros.

#### P2.1) ¿Y dentro del Voluntariado de Acción Social, con que colectivo mayoritariamente trabaja su organización? (Señale solo el campo principal)

- 1- Personas Mayores.  
 2- Personas con discapacidad física.  
 3- Personas con discapacidad intelectual.  
 4- Personas con discapacidad sensorial.  
 5- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos.  
 6- Personas con otras enfermedades.  
 7- Infancia y menores.  
 8- Adolescentes.  
 9- Jóvenes.  
 10- Personas Drogodependientes.  
 11- Personas Inmigrantes.
- 12- Personas Refugiadas-Asiladas.  
 13- Mujeres.  
 14- Personas en situación de riesgo social.  
 15- Personas Reclusas o ex-reclusas.  
 16- Personas en exclusión social.  
 17- Personas transeúntes o sin techo.  
 18- Personas que ejercen la prostitución.  
 19- Personas afectadas de SIDA.  
 20- Personas en situación de dependencia.  
 21- Personas pertenecientes a minorías.  
 22- Otros.  
 99- NS/NC.

#### P3) Además del área de voluntariado que ha señalado como principal, ¿trabaja la organización en otras áreas de voluntariado?

- 1- Sí. → Si la respuesta es Sí, pase a contestar la pregunta P4.  
 2- No.  
 3- NS/NC.

**P4) Si la organización trabaja en otras áreas de voluntariado, ¿Podría decirnos cuales son? (Respuesta múltiple).**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - Voluntariado de Acción Social.<br>(Pase a la pregunta P4.1.) | <input type="checkbox"/> 5 - Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos. |
| <input type="checkbox"/> 2 - Voluntariado Medio Ambiental.                                | <input type="checkbox"/> 6 - Voluntariado en Protección Civil.                |
| <input type="checkbox"/> 3 - Voluntariado Cultural.                                       | <input type="checkbox"/> 7 - Voluntariado deportivo.                          |
| <input type="checkbox"/> 4 - Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo.              | <input type="checkbox"/> 8 - Otros.   |
|   | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.  |

**P4.1) ¿Y dentro del Voluntariado de Acción Social, con que colectivos trabaja su organización? (Respuesta múltiple).**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Personas Mayores.   | <input type="checkbox"/> 12- Personas Refugiadas-Asiladas.           |
| <input type="checkbox"/> 2- Personas con discapacidad física.                               | <input type="checkbox"/> 13- Mujeres.                                |
| <input type="checkbox"/> 3- Personas con discapacidad intelectual.                          | <input type="checkbox"/> 14- Personas en situación de riesgo social. |
| <input type="checkbox"/> 4- Personas con discapacidad sensorial.                            | <input type="checkbox"/> 15- Personas Reclusas o ex -reclusas.       |
| <input type="checkbox"/> 5- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos. | <input type="checkbox"/> 16- Personas en exclusión social.           |
| <input type="checkbox"/> 6- Personas con otras enfermedades.                                | <input type="checkbox"/> 17- Personas transeúntes o sin techo.       |
| <input type="checkbox"/> 7- Infancia y menores.   | <input type="checkbox"/> 18- Personas que ejercen la prostitución.   |
| <input type="checkbox"/> 8- Adolescentes.   | <input type="checkbox"/> 19- Personas afectadas de SIDA.             |
| <input type="checkbox"/> 9- Jóvenes.  | <input type="checkbox"/> 20- Personas en situación de dependencia.   |
| <input type="checkbox"/> 10- Personas Drogodependientes.                                    | <input type="checkbox"/> 21- Personas pertenecientes a minorías.     |
| <input type="checkbox"/> 11- Personas Inmigrantes.  | <input type="checkbox"/> 22- Otros.                                  |
|   | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                                  |

**P5) ¿En qué provincia ubica su sede principal la organización?**

- 1 - Albacete. /  2- Ciudad Real. /  3 - Cuenca. /  4-Guadalajara. /  5 -Toledo.

**P6) ¿Qué tamaño de población tiene el municipio donde se ubica la sede principal de la organización?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - Hasta 5.000 habitantes.           | <input type="checkbox"/> 4 - Más de 30.000 habitantes. |
| <input type="checkbox"/> 2 - Entre 5.001 y 10.000 habitantes.  | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.                   |
| <input type="checkbox"/> 3 - Entre 10.001 y 30.000 habitantes. |  |

**P7) En cuanto a la actividad de la organización, ¿cual definiría que es su ámbito territorial de actuación?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - Internacional.       | <input type="checkbox"/> 6 - Comarcal.  |
| <input type="checkbox"/> 2 - Unión Europea.       | <input type="checkbox"/> 7 - Municipio. |
| <input type="checkbox"/> 3 - Territorio Nacional. | <input type="checkbox"/> 8 - Barrio.    |
| <input type="checkbox"/> 4 - Regional.            | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.    |
| <input type="checkbox"/> 5 - Provincial.          |   |

**P8) También nos gustaría conocer en relación con sus actividades, ¿hacia qué personas las orienta?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Sólo a asociados.                  | <input type="checkbox"/> 4- Principalmente a beneficiarios no asociados. |
| <input type="checkbox"/> 2- Principalmente asociados.          | <input type="checkbox"/> 5- Sólo a intereses sociales colectivos.        |
| <input type="checkbox"/> 3- Solo a beneficiarios no asociados. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                                      |

**P9) ¿Podría decirnos el número de socios que tiene la entidad?**

\_\_\_\_\_ (especificar en número)

**P9.1) ¿Y el número de voluntarios y voluntarias?**

\_\_\_\_\_ (especificar en número)

**P10) ¿Y en qué grupo de edad se sitúan la mayoría de sus voluntarios y voluntarias?**

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - De 15 a 24. | <input type="checkbox"/> 4 - De 45 a 54. | <input type="checkbox"/> 6 - De 65 en adelante. |
| <input type="checkbox"/> 2 - De 25 a 34. | <input type="checkbox"/> 5 - De 55 a 64. | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.            |
| <input type="checkbox"/> 3 - De 35 a 44. |  |   |

**P11) En cuanto al género, ¿cuál es el grupo mayoritario de sus voluntarios/as?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - Más hombres.  | <input type="checkbox"/> 2 - Más Mujeres. |
| <input type="checkbox"/> 3 - Mismo número. | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.      |

**P12) Podría señalar, ¿cuál es el tiempo medio de dedicación, de los voluntarios y voluntarias a la organización?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - De 1 a 3 horas a la semana.   | <input type="checkbox"/> 5 - De 13 a 15 horas a la semana. |
| <input type="checkbox"/> 2 - De 4 a 6 horas a la semana.   | <input type="checkbox"/> 6 - Más de 16 horas a la semana.  |
| <input type="checkbox"/> 3 - De 7 a 9 a la semana.         | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.                       |
| <input type="checkbox"/> 4 - De 10 a 12 horas a la semana. |  |

**P13) ¿La organización exige alguna dedicación mínima obligatoria, a los voluntarios y voluntarias que colaboran con ella?**

- 1 - No.  
 2 - Sí. →  
 Pase a contestar la siguiente pregunta P13.1  
 99 - NS/NC.

**P 13.1) ¿Cuántas horas a la semana exige de dedicación mínima?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1-De 1 a 3 horas a la semana.   | <input type="checkbox"/> 5-De 13 a 15 horas a la semana. |
| <input type="checkbox"/> 2-De 4 a 6 horas a la semana.   | <input type="checkbox"/> 6-Más de 16 horas a la semana.  |
| <input type="checkbox"/> 3-De 7 a 9 a la semana.         | <input type="checkbox"/> 99-NS/NC.                       |
| <input type="checkbox"/> 4-De 10 a 12 horas a la semana. |  |

**P14) ¿Y formación?, ¿se exige de preparación y/o formación para el ingreso a la organización como voluntario?**

- 1-No.  
 2- Sí. →  
 Pase a contestar la siguiente pregunta P14.1  
 99- NS/NC.

**P 14.1) ¿Qué formación se exige?(Respuesta múltiple)**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Básica de Voluntariado.   | <input type="checkbox"/> 4- Otra formación especializada. |
| <input type="checkbox"/> 2- Avanzada en Voluntariado. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                       |
| <input type="checkbox"/> 3- Formación académica.      |   |

**P15) ¿Nos podría indicar el número de altas de voluntarios y voluntarias que suele tener la organización en un año?, atendiendo a los siguientes intervalos.**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Entre 1 y 10.  | <input type="checkbox"/> 4- Más de 50. |
| <input type="checkbox"/> 2- Entre 11 y 25. | <input type="checkbox"/> 5- Ninguna.   |
| <input type="checkbox"/> 3- Entre 26 y 50. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.    |

**P15b) ¿y de bajas?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Entre 1 y 10.  | <input type="checkbox"/> 4- Más de 50. |
| <input type="checkbox"/> 2- Entre 11 y 25. | <input type="checkbox"/> 5- Ninguno.   |
| <input type="checkbox"/> 3- Entre 26 y 50. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.    |

**P16) ¿Sus voluntarios y voluntarias están asegurados por la organización?**

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1- Sí algunos.    | <input type="checkbox"/> 4- No.     |
| <input type="checkbox"/> 2- Sí la mayoría. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC. |
| <input type="checkbox"/> 3- Sí todos.      |                                     |

**P17) ¿Existen en la organización trabajadores contratados?**

- 1- Sí. Pase a la preguntas del siguiente recuadro, P17.1;P17.2...  
 2- No.  
 99- NS/NC.

**P17.1) ¿Qué número de personas estén contratadas por la organización?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1- De 1 a 5.   | <input type="checkbox"/> 4- De 21 a 50. |
| <input type="checkbox"/> 2- De 6 a 10.  | <input type="checkbox"/> 5- Más de 50.  |
| <input type="checkbox"/> 3- De 11 a 20. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.     |

**P17.2) ¿Qué tipo de contrato es el más frecuente en la organización?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Indefinido.                | <input type="checkbox"/> 5- De formación. |
| <input type="checkbox"/> 2- Temporal.                  | <input type="checkbox"/> 6- Otros.        |
| <input type="checkbox"/> 3- Indefinido tiempo parcial. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.       |
| <input type="checkbox"/> 4- Temporal tiempo/parcial.   |   |

**P17.3.) ¿En qué grupo de edad se sitúan la mayoría de sus contratados?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- De 16 a 24 | <input type="checkbox"/> 4- De 45 a 54 |
| <input type="checkbox"/> 2- De 25 a 34 | <input type="checkbox"/> 5- De 55 a 65 |
| <input type="checkbox"/> 3- De 35 a 44 | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC     |

**P17.4.) Y en cuanto al género, ¿cuál es el grupo mayoritario de sus contratados/as?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Más hombres. | <input type="checkbox"/> 3- Mismo número. |
| <input type="checkbox"/> 2- Más Mujeres. | <input type="checkbox"/> 4- NS/NC.        |

**P18) ¿Tiene la organización un reglamento, normativa, sistema o marco de regulación propio del voluntariado?**

- 1- Sí.  
 2- No.  
 99- NS/NC.

**P19) ¿La organización realiza cursos de formación para los voluntarios/as que colaboran en ella?**

- 1- Sí. Pase a la pregunta P19.1 →
- 2- No.  
 99- NS/NC.

**P 19.1) ¿Cuanto suelen durar estos cursos?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Menos de 11 horas  | <input type="checkbox"/> 4- De 51 a 100 horas |
| <input type="checkbox"/> 2- De 11 h a 20 horas | <input type="checkbox"/> 5- Más de 100 horas  |
| <input type="checkbox"/> 3- De 21 h a 50 horas | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC            |

**P20) ¿Ha detectado la organización necesidades formativas, en alguna de las siguientes áreas? (Respuesta múltiple)**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Formación Básica en voluntariado.  | <input type="checkbox"/> 3- Formación en Gestión Interna.              |
| <input type="checkbox"/> 2- Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la organización. | <input type="checkbox"/> 4- Formación en desarrollo personal y grupal. |
|  | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                                    |

**P21) Y en cuanto a la financiación de la organización ¿Qué ingresos aproximados provienen de fuentes privadas?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Menos del 10%.         | <input type="checkbox"/> 5- Entre el 75 y el 100%. |
| <input type="checkbox"/> 2- Entre el 10 y el 25%.  | <input type="checkbox"/> 6- Ninguno                |
| <input type="checkbox"/> 3- Entre el 26% y el 50%. | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC                |
| <input type="checkbox"/> 4- Entre el 51% y el 75%. |  |

**P22) ¿Cuáles son los medios de comunicación más utilizados para dar a conocer las actividades de la organización? (Respuesta múltiple)**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Radio.                 | <input type="checkbox"/> 5- Pagina web.         |
| <input type="checkbox"/> 2- Televisión.            | <input type="checkbox"/> 6- Correo electrónico. |
| <input type="checkbox"/> 3- Prensa.                | <input type="checkbox"/> 7- Otros medios.       |
| <input type="checkbox"/> 4- Publicaciones propias. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.             |

**P23) Por último, ¿nos podría señalar quien ha rellenado el cuestionario?**

- 1- Un voluntario/a.  
 2- Un técnico contratado.  
 3- Un directivo.  
 4- Otro.

Muchas gracias por haber contestado el cuestionario, y no olvide enviarlo a la dirección indicada, antes de la fecha señalada. Señale también el nombre de la Organización y un teléfono de contacto para validar la realización del cuestionario.  
 Organización \_\_\_\_\_ Tlfn \_\_\_\_\_



## CUESTIONARIO PARA VOLUNTARIOS Y VOLUNTARIAS

### PRESENTACIÓN DEL CUESTIONARIO

La Fundación Castellano-Manchega de Cooperación está realizando un estudio sobre el voluntariado en la región. Por este motivo solicitamos su colaboración que agradecemos anticipadamente.

Ha sido seleccionado/a mediante un método de muestreo estratégico para contestar al siguiente cuestionario. Le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas, en el más estricto cumplimiento de las Leyes sobre secreto estadístico y protección de datos personales.

### INSTRUCCIÓN PARA RELLENAR EL CUESTIONARIO:

Para contestar el cuestionario señale (con una X o un círculo en su número) la opción que considere. Marque solo una opción, salvo en los casos donde quede reflejado que la respuesta es múltiple.

#### P1) ¿En qué año comenzó a desarrollar su actividad como voluntario/a, por primera vez?

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Antes de 1992.     | <input type="checkbox"/> 4- Entre 1999 y 2004.     |
| <input type="checkbox"/> 2- Entre 1992 y 1995. | <input type="checkbox"/> 5- En 2005 o en adelante. |
| <input type="checkbox"/> 3- Entre 1996 y 1998. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                |

#### P2) ¿Cómo se enteró de la existencia del voluntariado?

- 1- Por los medios de comunicación [TV, radio, periódicos].
- 2- Por material publicitario sobre voluntariado elaborado por entidades.
- 3- Por asistencia a charlas y/o conferencias.
- 4- Por familiares y amigos.
- 5- Por otras vías.
- 99- NS/NC.

#### P3) ¿Una vez ya conocida la existencia del voluntariado, cuál de estos comportamientos adoptó usted?

- 1 - Reflexioné y busqué información en una entidad relacionada con el voluntariado.
- 2 - Me interesó, y enseguida y sin más, comencé a hacer voluntariado.
- 3 - Ninguno de los dos casos.
- 99 - NS/NC.

#### P4) ¿Cuáles fueron los motivos que le llevaron a colaborar como voluntario/a por primera vez? (Respuesta múltiple, señale como máximo tres)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - Sensibilidad hacia los demás.                           | <input type="checkbox"/> 8 - Motivos religiosos.                               |
| <input type="checkbox"/> 2 - Búsqueda de satisfacción personal.                      | <input type="checkbox"/> 9 - Búsqueda de una transformación del sistema.       |
| <input type="checkbox"/> 3 - Necesidad de sentirse útil.                             | <input type="checkbox"/> 10 - Prestar ayuda.                                   |
| <input type="checkbox"/> 4 - Distracción en el tiempo libre.                         | <input type="checkbox"/> 11 - Búsqueda de experiencia laboral y/o profesional. |
| <input type="checkbox"/> 5 - Oportunidad de conocer gente nueva.                     | <input type="checkbox"/> 12 - Identificación con el colectivo objeto de ayuda. |
| <input type="checkbox"/> 6 - Influencia de personas cercanas (familiares, amigos...) | <input type="checkbox"/> 13 - Otras.   |
| <input type="checkbox"/> 7 - Búsqueda de justicia social.                            | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.   |

**P5) ¿Existen otros voluntarios/as en su entorno?**

- 1 - Sí. Pasa a la pregunta P5.1  
 2 - No.  
 99 - NS/NC.

**P5.1.) ¿Quiénes son?**

- 1- Familiares.  
 2- Amigos/as.  
 3- Compañeros/as de trabajo y/o estudio.  
 4- Otros.  
 99- NS/NC.

**P6) ¿Es usted voluntario/a en una sola organización?**

- 1 - Sí.  
 2 - No. Pase a contestar la pregunta P.6.1.  
 3 - NS/NC.

**P6.1.) ¿En cuántas otras organizaciones es usted voluntario/a?**

- 1- Una.  
 2- Dos.  
 3- Más de dos.  
 99- NS/NC.

**P7) ¿En qué área desarrolla fundamentalmente su actividad voluntaria? (Señale solo el área principal)**

- 1 - Voluntariado de Acción Social. (Pase a la pregunta P7.1.)  
 2 - Voluntariado Medio Ambiental.  
 3 - Voluntariado Cultural.  
 4 - Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo.  
 5 - Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos.  
 6 - Voluntariado en Protección Civil.  
 7 - Voluntariado deportivo.  
 8 - Otros.  
 99 - NS/NC.

**P7.1) ¿Y dentro del Voluntariado de Acción Social, con que colectivo mayoritariamente colabora?(Señale solo el campo principal)**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Personas Mayores.  | <input type="checkbox"/> 12- Personas Refugiadas-Asiladas.           |
| <input type="checkbox"/> 2- Personas con discapacidad física.                                | <input type="checkbox"/> 13- Mujeres.                                |
| <input type="checkbox"/> 3- Personas con discapacidad intelectual.                           | <input type="checkbox"/> 14- Personas en situación de riesgo social. |
| <input type="checkbox"/> 4- Personas con discapacidad sensorial.                             | <input type="checkbox"/> 15- Personas Reclusas o ex -reclusas.       |
| <input type="checkbox"/> 5- Personas con enfermedad mental y otros. Trastornos psicológicos. | <input type="checkbox"/> 16- Personas en exclusión social.           |
| <input type="checkbox"/> 6- Personas con otras enfermedades.                                 | <input type="checkbox"/> 17- Personas transeúntes o sin techo.       |
| <input type="checkbox"/> 7- Infancia y menores.  | <input type="checkbox"/> 18- Personas que ejercen la prostitución.   |
| <input type="checkbox"/> 8- Adolescentes.  | <input type="checkbox"/> 19- Personas afectadas de SIDA.             |
| <input type="checkbox"/> 9- Jóvenes.   | <input type="checkbox"/> 20- Personas en situación de dependencia.   |
| <input type="checkbox"/> 10- Personas Drogodependientes.                                     | <input type="checkbox"/> 21- Personas pertenecientes a minorías.     |
| <input type="checkbox"/> 11- Personas Inmigrantes.   | <input type="checkbox"/> 22- Otros.                                  |
|  | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                                  |

**P8) Además del área principal ¿desarrolla su actividad en otras áreas de voluntariado?**

- 1 - Sí.  
Si la respuesta es Sí, pase a contestar la pregunta P.8.1
- 2 - No.  
 99 - NS/NC.

**P8.1) ¿Cuáles son? (Respuesta múltiple)**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1 - Voluntariado de Acción Social.<br><b>(Pase a la pregunta P8.1.1)</b> | <input type="checkbox"/> 5 - Voluntariado en Defensa de los Derechos Humanos. |
| <input type="checkbox"/> 2 - Voluntariado Medio Ambiental.  | <input type="checkbox"/> 6 - Voluntariado en Protección Civil.                |
| <input type="checkbox"/> 3 - Voluntariado Cultural.   | <input type="checkbox"/> 7 - Voluntariado deportivo.                          |
| <input type="checkbox"/> 4 - Voluntariado de Cooperación para el Desarrollo.                      | <input type="checkbox"/> 8 - Otros.   |
|   | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.  |

**P8.1.1) ¿Y dentro del Voluntariado de Acción Social, con que colectivos colabora? (Respuesta múltiple).**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Personas Mayores.   | <input type="checkbox"/> 12- Personas Refugiadas-Asiladas.           |
| <input type="checkbox"/> 2- Personas con discapacidad física.                               | <input type="checkbox"/> 13- Mujeres.                                |
| <input type="checkbox"/> 3- Personas con discapacidad intelectual.                          | <input type="checkbox"/> 14- Personas en situación de riesgo social. |
| <input type="checkbox"/> 4- Personas con discapacidad sensorial.                            | <input type="checkbox"/> 15- Personas Reclusas o ex-reclusas.        |
| <input type="checkbox"/> 5- Personas con enfermedad mental y otros trastornos psicológicos. | <input type="checkbox"/> 16- Personas en exclusión social.           |
| <input type="checkbox"/> 6- Personas con otras enfermedades.                                | <input type="checkbox"/> 17- Personas transeúntes o sin techo.       |
| <input type="checkbox"/> 7- Infancia y menores.   | <input type="checkbox"/> 18- Personas que ejercen la prostitución.   |
| <input type="checkbox"/> 8- Adolescentes.   | <input type="checkbox"/> 19- Personas afectadas de SIDA.             |
| <input type="checkbox"/> 9- Jóvenes.  | <input type="checkbox"/> 20- Personas en situación de dependencia.   |
| <input type="checkbox"/> 10- Personas Drogodependientes.                                    | <input type="checkbox"/> 21- Personas pertenecientes a minorías.     |
| <input type="checkbox"/> 11- Personas Inmigrantes.  | <input type="checkbox"/> 22- Otros.                                  |
|   | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.                                  |

**P9) ¿Cuánto tiempo lleva en la organización u organizaciones en las que desarrolla su actividad como voluntario/a?**

- 1- Menos de 6 meses.  
 2- Entre 6 meses y un año.  
 3- Entre 1 y 3 años.  
 4- Más de 3 años.  
 99- NS/NC.

**P10) Y anteriormente, ¿ha sido voluntario en otras organizaciones, en las que ya no colabore?**

- 1- Sí . Pase a contestar la pregunta 10.1  
 2- NO.  
 99- NS/NC.

**P.10.1). ¿Por qué motivos, de los que se recogen a continuación, las abandono? (Respuesta múltiple, señale como máximo tres)**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- No respondían a mis intereses personales.  | <input type="checkbox"/> 7- No me sentía cómodo.                                     |
| <input type="checkbox"/> 2- No me gustaba la organización.             | <input type="checkbox"/> 8- No me identificaba con los objetivos de la organización. |
| <input type="checkbox"/> 3- No era lo que esperaba.                    | <input type="checkbox"/> 9- No tenía tiempo.   |
| <input type="checkbox"/> 4- Las tareas que realizaba no me gustaban.   | <input type="checkbox"/> 10- Por problemas personales.                               |
| <input type="checkbox"/> 5- La organización se disolvió-desapareció.   | <input type="checkbox"/> 99- Ns/Nc.  |
| <input type="checkbox"/> 6- Me equivoque al elegir campo de actuación. |  |

**P11). Volviendo a la organización u organizaciones en la que es voluntario/a. ¿Puede decirme cuales son las tareas de voluntariado que realiza? (Respuesta múltiple, señale como máximo 3 opciones)**

- 1 - Tareas directivas.  
 2 - Tareas técnicas (gestión/diseño/programación).  
 3 - Tareas de ejecución y realización de actividades.  
 4 - Tareas administrativas.  
 5 - Otras.  
 99 - Ns/Nc.

**P12) ¿Y qué grado de responsabilidad le suponen dichas tareas?**

- 1- Bajo.  
 2 - Intermedio.  
 3 - Alto.  
 99 - Ns/Nc.

**P13) ¿Como distribuye el tiempo de dedicación a las tareas de voluntariado durante la semana, en días?**

- 1- Entre 1 o 2 días.  
 2- Entre 3 o 4 días.  
 3- Entre 5 o 6 días.  
 4- Todos los días.  
 5- Los fines de semana.  
 99- NS/NC.

**P14) ¿Y el tiempo de dedicación a las tareas de voluntariado en horas?**

- 1- De 1 a 3 horas a la semana.  
 2- De 4 a 6 horas a la semana.  
 3- De 7 a 9 a la semana.  
 4- De 10 a 12 horas a la semana.  
 5- De 13 a 15 horas a la semana.  
 6- Mas de 16 horas a la semana.  
 99- NS/NC.

**P15) ¿Potencia su labor voluntaria en alguna época del año?**

- 1 - Sí. Pase a contestar la siguiente pregunta P15.1.  
 2 - No.  
 3 - NS/NC.



**P.15. 1) ¿En qué momento del año potencia su labor de voluntariado?**

- 1- En verano.  
 2- En otras épocas de vacaciones.  
 3- En situaciones coyunturales  
 4- Fines de Semana.  
 5- Otros momentos.  
 99- Ns/Nc.

(coincidiendo con catástrofes, campañas, etc.)

**P16) ¿Qué nivel de participación tienen en las tareas que realiza?**

- 1- Me imponen todas las tareas que realizo.  
 2- Algunas de las tareas que realizo me son impuestas.  
 3- El consenso y las preferencias personales son elementos clave en la adjudicación de estas tareas.  
 4- Siempre elijo las tareas que quiero hacer.  
 99- NS/NC.

**P17). ¿Se adecua la formación que usted tiene a las tareas que realiza cómo voluntario/a?**

- 1- Mucho.  
 2- Bastante.  
 3- Regular.  
 4- Poco.  
 5- Nada.  
 99- NS/NC.

**P18). ¿Desde qué usted hace voluntariado ha recibido formación específica en este campo?**

- 1 - Sí. Pase a contestar la pregunta P18.1  
 2 - No.  
 99 - NS/NC.



**P18.1. ¿Quién impartía esa formación?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- La Organización donde se hace el voluntariado.   | <input type="checkbox"/> 5- Otras entidades. |
| <input type="checkbox"/> 2- Otras organizaciones de voluntariado.            | <input type="checkbox"/> 6- Un Ayuntamiento. |
| <input type="checkbox"/> 3- La JCCM.   | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.          |
| <input type="checkbox"/> 4- La Fundación Castellano-Manchega de Cooperación. |  |

**P19). ¿Ofrece su organización u organizaciones algún programa formativo con el fin de cualificar a los voluntarios y voluntarias?**

- 1- Sí.  
 2- No.  
 99- NS/NC.

**P20). ¿Y considera que las organizaciones tiene la obligación de ofrecer dicho programa formativo?**

- 1- Sí.  
 2- No.  
 99- NS/NC.

**P21) ¿Cómo voluntario/a que necesidades formativas, de las que se expresan a continuación, tiene? (Respuesta Múltiple, señale como máximo tres)**

- 1 - Formación básica en voluntariado.  
 2 - Formación específica en el sector o sectores en los que trabaja la entidad.  
 3 - Formación en gestión interna de las organizaciones.  
 4 - Formación relativa a desarrollo personal y grupal de las organizaciones.  
 5 - Otro tipo de formación.  
 99 - NS/NC.

**P22) ¿En el desarrollo de su actividad voluntaria, está usted asegurado por parte de la organización/ es con la que colabora?**

- |                                  |                                     |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1- Sí.  | <input type="checkbox"/> 3 - No Sé. |
| <input type="checkbox"/> 2 - No. | <input type="checkbox"/> 99 - NC.   |

**P23) ¿Y recibe compensación por los gastos que le genera el desarrollo de dicha actividad voluntaria?**

- 1 - Sí.  
 2 - No.  
 99 - NS/NC.

**También nos gustaría conocer algunos aspectos valorativos sobre su experiencia como voluntario/a**

**P24) ¿Como valoraría su experiencia personal como voluntario/a?**

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1- Muy buena. | <input type="checkbox"/> 4- Muy mala. |
| <input type="checkbox"/> 2- Buena.     | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.   |
| <input type="checkbox"/> 3- Mala.      |                                       |

**P 25) ¿Está contento con las tareas que realiza en su organización?**

- |                                       |                                     |
|---------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1- Mucho.    | <input type="checkbox"/> 4- Nada.   |
| <input type="checkbox"/> 2- Bastante. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC. |
| <input type="checkbox"/> 3- Poco.     |                                     |

**P26) ¿De las siguientes, qué expectativas tenía cuando decidió ejercer el voluntariado?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - Obtener satisfacción personal.                       | <input type="checkbox"/> 5 - Despertar la conciencia de la sociedad. |
| <input type="checkbox"/> 2 - Sentirse útil.                                       | <input type="checkbox"/> 6 - Transformar el sistema.                 |
| <input type="checkbox"/> 3 - Obtener reconocimiento por su labor.                 | <input type="checkbox"/> 99 - NS/NC.                                 |
| <input type="checkbox"/> 4 - Lograr una mejora en las situaciones de desigualdad. |  |

**P27) En relación con la satisfacción general de su participación en la organización u organizaciones donde colabora como voluntario/a, ¿como la valora, en una escala del 1 al 4? donde 4 es la máxima satisfacción y 1 la mínima satisfacción**

- 1       2       3       4       99- NS/NC

**En el siguiente bloque de preguntas nos gustaría conocer, desde una perspectiva más general cual es su visión del voluntariado.**

**P28). ¿Como identificaría usted el voluntariado, dentro de las siguientes definiciones?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Una opción de vida. | <input type="checkbox"/> 4- Algo interesado. |
| <input type="checkbox"/> 2- Una moda.           | <input type="checkbox"/> 5- Otros.           |
| <input type="checkbox"/> 3- Una necesidad.      | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.          |

**P29). ¿Considera que el voluntariado está suficientemente extendido en la población en general?**

- 1 -Sí.  
 2 -No. Pase a contestar la Pregunta.29.1.  
 99 -NS/NC.

**P.29. 1). ¿Cuáles crees que son las razones de la poca extensión del voluntariado entre la población?(Respuesta múltiple, señale como máximo tres)**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1- Falta de solidaridad en la gente.           | <input type="checkbox"/> 8- Comodidad .                         |
| <input type="checkbox"/> 2- Desconocimiento de las entidades.           | <input type="checkbox"/> 9- Egoísmo.                            |
| <input type="checkbox"/> 3- Pasividad de las Administraciones Públicas. | <input type="checkbox"/> 10- Falta de difusión.                 |
| <input type="checkbox"/> 4- Falta de interés/ indiferencia.             | <input type="checkbox"/> 11- Falta de información.              |
| <input type="checkbox"/> 5- Mala fama de las Organizaciones.            | <input type="checkbox"/> 12- Por miedos.                        |
| <input type="checkbox"/> 6- Falta de tiempo libre .                     | <input type="checkbox"/> 13- Valores/ estilos de vida actuales. |
| <input type="checkbox"/> 7- Falta de concienciación.                    | <input type="checkbox"/> 99- Ns/Nc.                             |

**P30). De las siguientes ¿cuales serian a su parecer las mejores vías para incentivar el voluntariado? (respuesta múltiple, señale como máximo tres opciones)**

- 1- Impulsar medidas de sensibilización en la formación educativa.  
 2- Desarrollar medidas para implicar a las empresas en el voluntariado.  
 3- Beneficios fiscales para las empresas que apoyen el voluntariado.  
 4- Incorporar a los medios de comunicación en el fomento del voluntariado.  
 5- Diseñar campañas publicitarias sobre el voluntariado.  
 6- Impulsar medidas de política de calidad en las organizaciones.  
 7- Hacer auditorias en las organizaciones.  
 8- Poner en marcha políticas de Formación en materia de voluntariado.  
 9- Incremento presupuestario destinado al voluntariado por la Administración Pública  
 10- Fomentar el reconocimiento social de voluntariado.  
 99- Ns/Nc.

**P.31) ¿Quién cree que debe ser el agente protagonista en la promoción del voluntariado?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Organizaciones de voluntariado. | <input type="checkbox"/> 4- La administración. |
| <input type="checkbox"/> 2- Voluntarios/as.                 | <input type="checkbox"/> 5- Otros.             |
| <input type="checkbox"/> 3- Beneficiarios/as.               | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.            |

**P.32). Y en su opinión, ¿qué papel deberían desempeñar las Administraciones Públicas en relación al mundo del voluntariado?**

- |   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1- Financiación económica.                     | <input type="checkbox"/> 5- Otros.   |
| <input type="checkbox"/> 2- Promoción del voluntariado.                 | <input type="checkbox"/> 6- Ninguno. |
| <input type="checkbox"/> 3- Regulación y control de las organizaciones. | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.  |
| <input type="checkbox"/> 4- Todas las anteriores (1,2,3).               |                                      |

**Por último vamos a recoger algunos datos de clasificación, recordándole que le garantizamos el absoluto anonimato y secreto de sus respuestas.**

**P.33). ¿En qué intervalo de edad se encuentra?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- De 15 a 24 | <input type="checkbox"/> 4- De 45 a 54           |
| <input type="checkbox"/> 2- De 25 a 34 | <input type="checkbox"/> 5- De 55 a 64 99- NS/NC |
| <input type="checkbox"/> 3- De 35 a 44 | <input type="checkbox"/> 6- De 65 en adelante    |

**P.34). ¿Es usted Hombre o Mujer?**

- 1- Hombre.  
 2 - Mujer.

**P.35). ¿Cuál es su estado civil?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Soltero/a.  | <input type="checkbox"/> 5- Divorciado/a.    |
| <input type="checkbox"/> 2- Casado/a.   | <input type="checkbox"/> 6- Pareja de hecho. |
| <input type="checkbox"/> 3- Viudo/a.    | <input type="checkbox"/> 99- NS/NC.          |
| <input type="checkbox"/> 4- Separado/a. |  |

**P.36). ¿Pertenece usted a una familia numerosa?**

- 1- Sí.  
 2- No.  
 3- NS/NC.

**P.37). ¿Con que opiniones religiosas se identifica?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1- Católico practicante.            | <input type="checkbox"/> 5- Agnóstico. |
| <input type="checkbox"/> 2- Católico no practicante.         | <input type="checkbox"/> 6- Ateo.      |
| <input type="checkbox"/> 3- Otras religiones practicante.    | <input type="checkbox"/> 99-NS/NC      |
| <input type="checkbox"/> 4- Otras religiones no practicante. |  |

**P.38). ¿Cual es su lugar de residencia habitual?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 - Hasta 5.000 habitantes.           | <input type="checkbox"/> 4 - Más de 30.000 habitantes. |
| <input type="checkbox"/> 2 - Entre 5.001 y10.000 habitantes.   | <input type="checkbox"/> 5-NS/NC.                      |
| <input type="checkbox"/> 3 - Entre 10.001 y 30.000 habitantes. |  |

**P.39). ¿En qué provincia?**

- 1- Albacete. /  2- Ciudad Real. /  3 - Cuenca. /  4- Guadalajara. /  5 - Toledo.

**P40) ¿Y donde hace voluntariado habitualmente?** 1- En el municipio de residencia.**Pase a la pregunta P40.1.** 2- En otro municipio. 99- NS/NC.**P40.1) ¿Cuántos habitantes tiene el municipio?** 1- Hasta 5.000 habitantes. 2- Entre 5.001 y 10.000 habitantes. 3- Entre 10.001 y 30.000 habitantes. 4- Más de 30.000 habitantes. 99- NS/NC.**P41). ¿Qué nivel de estudios tiene usted?** 1- Sin Estudios. 2- Primarios. 3- E.G.B. 4- E.S.O. 5- B.U.P. /Bachiller. 6- F.P. 7- UNIVERSITARIOS. 8- OTROS. 99- NS/NC.**P42). Si tuviera que ubicarse en un nivel socio-económico determinado, de los siguientes, en cual se ubicaría?** 1-Alto. 2-Medio-alto. 3-Medio bajo. 4-Bajo. 99-NS/NC.**P43). Donde se ubica ideológicamente si 1 es extrema izquierda y 6 es extrema derecha.** 1 2 3 4 5 6 99- NS/NC**P44). ¿En qué situación laboral se encuentra?** 1- Trabajo estable por cuenta ajena. 2- Trabajo temporal por cuenta ajena. 3- Funcionario/a. 4- Estudiando. 5- Trabajo por cuenta propia. 6- Empresario/a. 7- Jubilación/pensionista. 8- Ama de casa. 9- En paro. 99- NS/NC.

Por último, señale la Organización a la que pertenece: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Muchas gracias por haber contestado el cuestionario, y no olvide enviarlo a la dirección indicada, antes de la fecha señalada.



RESEÑA DEL AUTOR

### **Juan Parra Hernández**

Diplomado en Gestión y Administración Pública por la Universidad de Castilla-La Mancha, Licenciado en Ciencias Políticas y Máster en Investigación, Gestión y Desarrollo Local por la Universidad Complutense de Madrid. Es desde 2008 Técnico del Observatorio de la Solidaridad de Castilla-La Mancha. Anteriormente ha trabajado como técnico en programas de innovación, empleo y desarrollo local y ha participado en diferentes estudios en materia de migraciones, género, participación ciudadana y juventud. También ha sido técnico y miembro de la Junta Directiva de la ONGD Acsur Las Segovias y representante de tal entidad en la región castellano-manchega.

## VOLUNTARIADO EN CASTILLA-LA MANCHA: SITUACIÓN 2009

### EDITA

Consejería de Salud y Bienestar Social  
Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### DIRECCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y REDACCIÓN

Juan Parra Hernández

### COORDINACIÓN TÉCNICA

Roberto Soto González  
Pedro Pablo Salvador Hernández

### APOYO TÉCNICO A LA EDICIÓN

Herminia García Jiménez  
Teresa Jiménez Robledo  
Cristina Ortí Delegido  
Francisco Javier Pedromingo Plaza  
Rocío Rodríguez Martín

### FOTOGRAFÍAS

Fco. Javier Merino  
Fondo documental FCMC

### ©de esta edición:

Consejería de Salud y Bienestar Social  
Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### DISEÑO, MAQUETACIÓN

IMP Comunicación

### IMPRESIÓN

AGSM

DEPÓSITO LEGAL: AB - 517 - 2009

### ENTIDADES PERTENECIENTES AL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN:

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha  
Diputación Provincial de Toledo  
Diputación Provincial de Ciudad Real  
Ayuntamiento de Alcázar de San Juan (Ciudad Real)  
Ayuntamiento de Miguelturra (Ciudad Real)  
Ayuntamiento de Cabanillas del Campo (Guadalajara)  
Caja Castilla La Mancha (CCM)  
Universidad de Castilla-La Mancha  
Coordinadora de ONGD de Castilla-La Mancha

### OTRAS ENTIDADES ADHERIDAS:

Diputación Provincial de Cuenca  
Diputación Provincial de Albacete  
Ayuntamiento de El Provencio (Cuenca)  
Ayuntamiento de Mocejón (Toledo)  
Ayuntamiento de Villamanrique (Ciudad Real)  
Ayuntamiento de Albacete  
Ayuntamiento de Cuenca  
Ayuntamiento de Esquivias (Toledo)  
Ayuntamiento de Orgaz (Toledo)  
Ayuntamiento de Valdepeñas (Ciudad Real)  
Ayuntamiento de Puertollano (Ciudad Real)  
Ayuntamiento de Cervera del Llano (Cuenca)  
Colegio de Economistas de Madrid. Sección Toledo