

# RESUMEN EJECUTIVO

---

El voluntariado en  
la ciudad de  
Salamanca 2015

Marzo de 2015



## Introducción

A continuación se presentan algunos de los datos más importantes obtenidos en la investigación que ha dado lugar al informe “El voluntariado en la ciudad de Salamanca”. Dentro de este resumen se podrán encontrar algunos de los resultados principales en relación a las dos figuras estudiadas en la investigación: las entidades ciudadanas que cuentan con personas voluntarias y el propio voluntariado.

De esta forma, con este texto más reducido, se pretende abordar la cuestión de una forma directa, obteniendo una visión panorámica de la situación del voluntariado en la ciudad, que sin duda debe ser completada con la lectura del informe completo, para asegurarse una visión completa de un fenómeno cada vez más importante en nuestra sociedad y que alcanza grades cotas de complejidad.

**Datos metodológicos:** Aproximadamente el tamaño del universo de entidades ciudadanas que cuentan con personal voluntario se sitúa en el intervalo de 100-125 entidades. El total de cuestionarios recibidos de entidades con personal voluntario fue de 67 entidades ciudadanas.

**MUESTRA PERSONAS VOLUNTARIAS:** El total de cuestionarios estimados para la muestra a personas voluntarias se fijó en un total de 361 personas voluntarias, para un margen de error del  $\pm 5\%$ , a nivel de confianza del 95% donde  $p=q=50\%$ . Finalmente el tamaño muestral obtenido fue de 352 cuestionarios.

## Datos principales

En este momento se mostrarán alguno de los resultados obtenidos, en primer lugar aquellos centrados en las entidades ciudadanas de Salamanca, y en segundo lugar se aportarán los datos relacionados con las personas voluntarias de la ciudad. Además, a modo de introducción, se ofrecerán las estimaciones en relación al número de personas voluntarias existentes en la ciudad de Salamanca.

Las estimaciones realizadas a raíz de los datos recogidos indican que en la ciudad de Salamanca hay entre 6.500 y 7.500 personas que realizan acciones de voluntariado en el entorno de alguna de las entidades que prestan sus servicios en la ciudad. Esta cantidad de personas supone que aproximadamente un 6% de la población mayor de 16 años de Salamanca participó en actividades de voluntariado durante 2014.

Tabla 1. Cuantificación de personas voluntarias en la ciudad de Salamanca

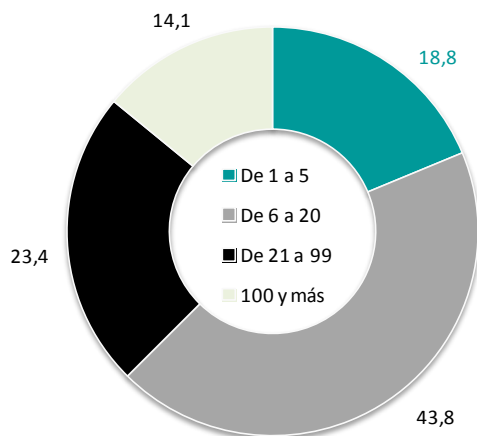
<b>Total</b>	<b>6.500-7.500</b>
Entidades singulares	1.923
Resto entidades	4.577-5.577
Entidades singulares	25%-29%
<b>Proporción del voluntariado sobre la población de Salamanca</b>	<b>6%</b>

Durante los dos últimos años, en general, el número de entidades que ha aumentado su volumen de personas que participan como voluntarias supera el 46% del total; en cambio para poco más del 13% de entidades el número de voluntarios/as ha descendido en los últimos años.

## 1. Principales resultados extraídos del cuestionario de entidades que cuentan con voluntarios/as

Las entidades salmantinas tienen una dilatada experiencia temporal en la participación de voluntariado en sus estructuras, en la mayor parte de los casos cuentan con entre 6 y 20 personas voluntarias, concretamente en esta situación se encuentra un 43% de entidades, mientras que existe un 14,1% de entidades que indican disponer de más de 100 personas voluntarias en sus estructuras.

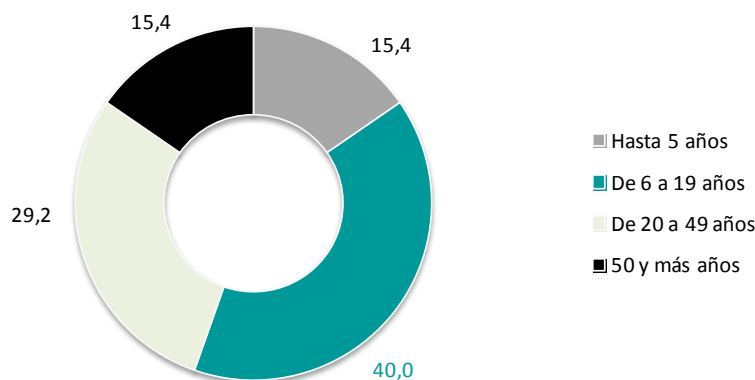
Gráfico 1. Distribución de las entidades según tamaño por número de personas voluntarias (%)



Además, un 52,3% de las mismas cuenta con personas asalariadas, frente al 47,7% de entidades ciudadanas que se sustentan exclusivamente en el trabajo de las personas voluntarias al no disponer de personas remuneradas.

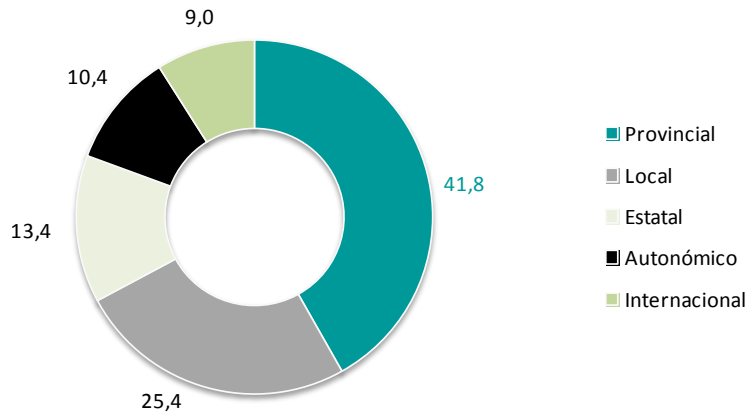
En su mayor parte son entidades cuya naturaleza jurídica responde a la de una asociación, concretamente un 83% del total. Se observa una importante diversidad de entidades en relación al número de socios/as con el que cuentan, así como según el año de constitución de la entidad. Un dato importante tiene que ver con el número de años que lleva la entidad trabajando con personas voluntarias, el cual refleja una notable experiencia para la mayor parte de las entidades de la ciudad.

Gráfico 2. Entidades por años de experiencia con voluntariado (%)



Por otro lado, el ámbito territorial de actuación se distribuye de tal manera que la mayor parte de las entidades actúa en el ámbito local y provincial, ya que estas dos categorías agrupan el 65% de las entidades estudiadas.

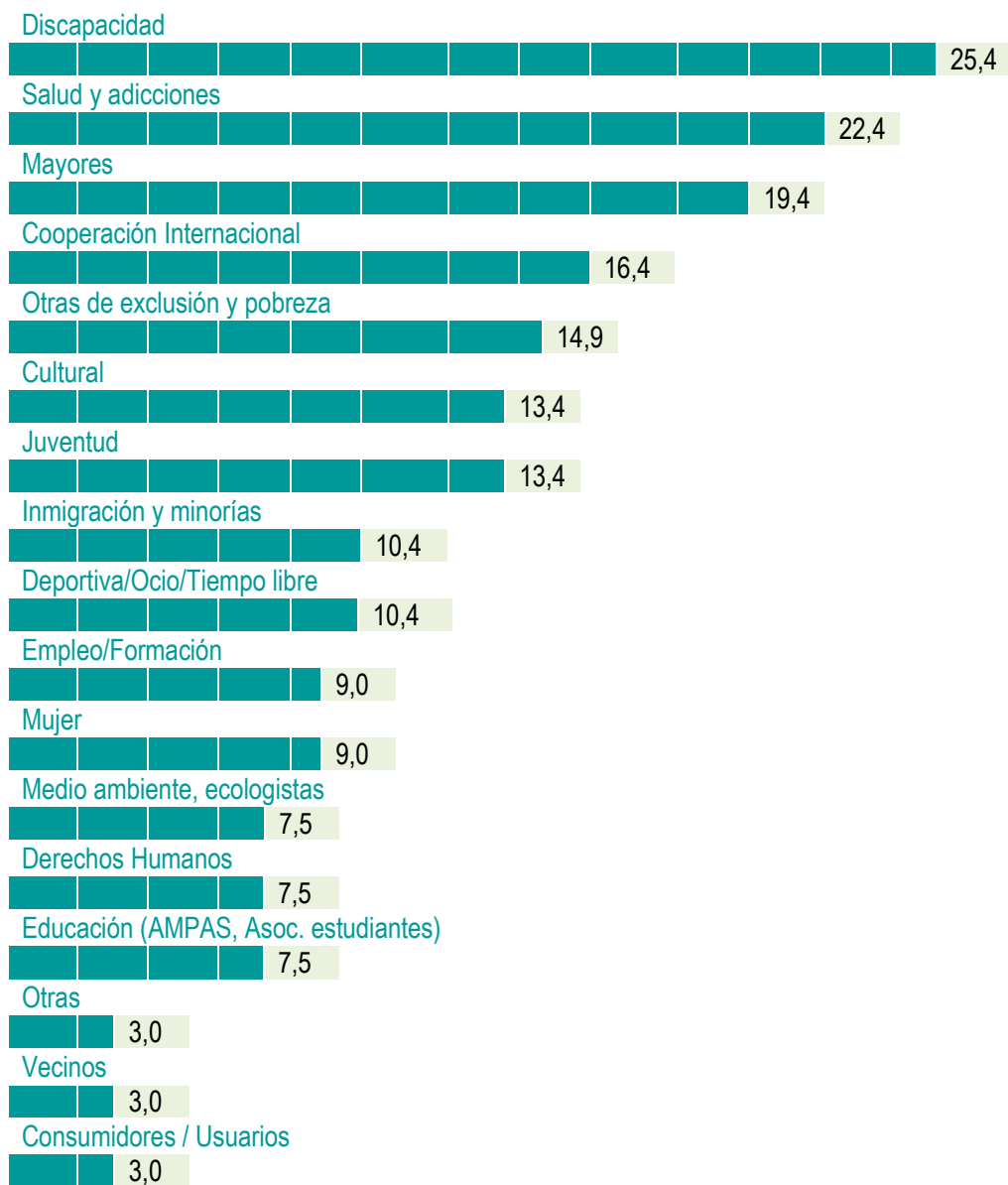
Gráfico 3. Ámbito territorial de actuación de las entidades (%)



Es interesante observar la diversidad existente en relación con el campo de actuación específico en el que desarrollan su actividad las entidades, destacando el 25,4% de casos en los que el ámbito de trabajo se relaciona con temas de discapacidad, o el 22,4% de casos que se centran en acciones relacionadas con la salud y las adicciones<sup>1</sup>.

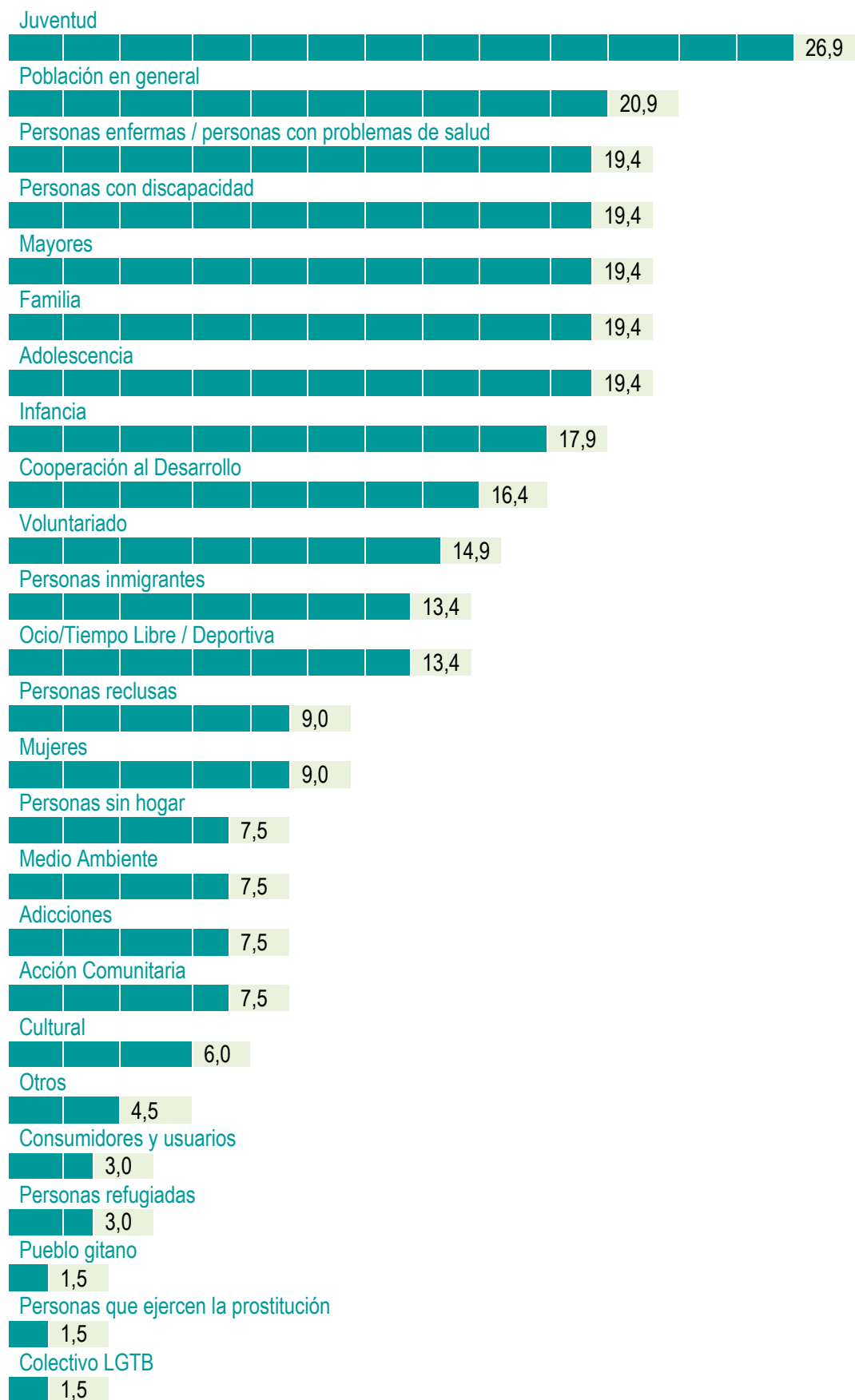
<sup>1</sup> Conviene observar los datos relativos a la agrupación del campo de actuación desarrollados en el informe completo. A modo de resumen, las entidades se han agrupado en cuatro grandes categorías: entidades Recreativas/de ocio; entidades dirigidas al Servicio a colectivos; entidades de Orientación social y por último entidades Político/ institucionales

Gráfico 4. Entidades por campo de actuación específico (%)



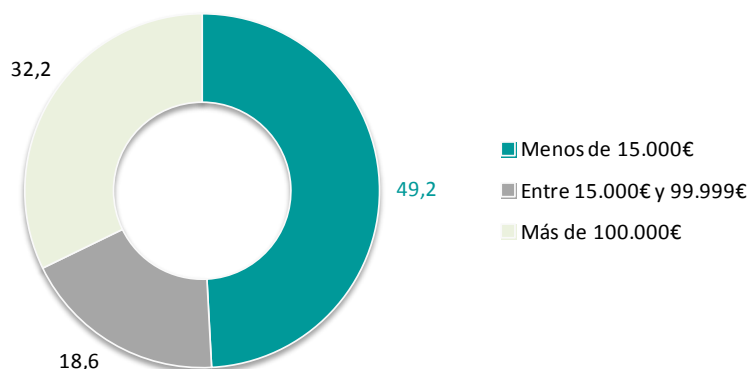
Es destacable, igualmente, la diversidad de población beneficiaria de las acciones llevadas a cabo por el conjunto de entidades. Normalmente, las entidades dirigen sus esfuerzos a colaborar con un único grupo poblacional, esto es así para un 58% de las mismas, sin embargo el resto de entidades diversifica su labor, dirigiendo sus actividades a varios grupos de población, incluso un 16% de las entidades trabaja con 5 o más grupos. En términos desagregados, la población beneficiaria se distribuye de la siguiente forma:

Gráfico 5. Población beneficiaria de la acción de las entidades (%)



Otro aspecto importante para desarrollar un perfil de entidades tiene que ver con el volumen de ingresos, es decir la capacidad de financiación para el desarrollo de los fines de la entidad. En este sentido, se han observado dos grandes grupos de entidades, por un lado las entidades con menos de 15.000 euros de ingresos anuales (49,2%) y, por otro lado, las entidades con un mayor nivel de ingresos, establecido en más de 100.000 euros anuales, correspondiente al 32,2% de las entidades de Salamanca.

Gráfico 6. Entidades por volumen de ingresos (%)



#### Entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado

Los datos recogidos y los análisis desarrollados en el informe han permitido establecer como categoría explicativa el hecho de que una entidad esté inscrita en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado. Este dato obliga a mostrar de forma gráfica las características principales de este grupo de entidades, en contraposición con las no inscritas.

Tabla 2. Entidades inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado, características (%)

	Entidad inscrita	Entidad no inscrita
<b>Campo de actuación</b>		
Recreativa/Ocio	0,0	30,3
Orientación Social	61,8	18,2
Servicios a Colectivos	26,5	33,3
Político/Institucional	11,8	18,2
<b>Volumen de personas voluntarias</b>		
De 1 a 5	8,8	28,1
De 6 a 20	35,3	53,1
De 21 a 99	38,2	9,4
100 y más	17,6	9,4
<b>Personal contratado</b>		
Entidades sin asalariados	20,6	72,7
Entidades con asalariados	79,4	27,3
<b>Año de experiencia con voluntariado</b>		
Hasta 5 años	0,0	32,3
De 6 a 19 años	35,3	45,2
De 20 a 49 años	50,0	6,5
50 y más años	14,7	16,1
<b>Volumen de ingresos</b>		
Menos de 15.000€	25,8	73,3
Entre 15.000€ y 99.999€	22,6	16,7
Más de 100.000€	51,6	10,0



### Mecanismos de captación de voluntarios/as

La captación de personas voluntarias fundamentalmente se realiza a través de charlas, conferencias y la expansión de la actividad a través de las redes familiares y de amistades de las personas integradas en la entidad, así como a través de los socios. En todo caso, existe una cuarta parte de entidades en la ciudad de Salamanca que no pone en marcha ningún mecanismo para captar personas voluntarias.

**Gráfico 7. Principales canales de acceso por los que las entidades reciben voluntariado (%)**



El número de mecanismos para la captación de voluntariado incide de forma directa en la evolución del personal voluntario de la entidad. Es decir, más canales para la captación suponen mayor estabilidad del voluntariado. Así, quienes no disponen de estos mecanismos en un 25% han sufrido un descenso de su personal voluntario, frente al 9,4% de entidades que canalizan más mecanismos para la captación.

**Tabla 3. Entidades según número de vías para la captación que han disminuido su voluntariado en los dos últimos años (%)**

Ninguna vía para la captación	25,0
1 mecanismo	14,3
2 mecanismos	11,1
3 mecanismos	9,4
<b>Total</b>	<b>13,8</b>

Para más de un 54% de las entidades incorporar a nuevas personas voluntarias es un proceso dificultoso; un problema que, sobre todo, se da en organizaciones de menor tamaño, y con unos volúmenes bajos de financiación. Además, este hecho ocurre proporcionalmente de forma más frecuente en entidades que no se encuentran inscritas en el Registro Regional de Entidades de Voluntariado.

### Áreas que disponen las entidades para la acción voluntaria

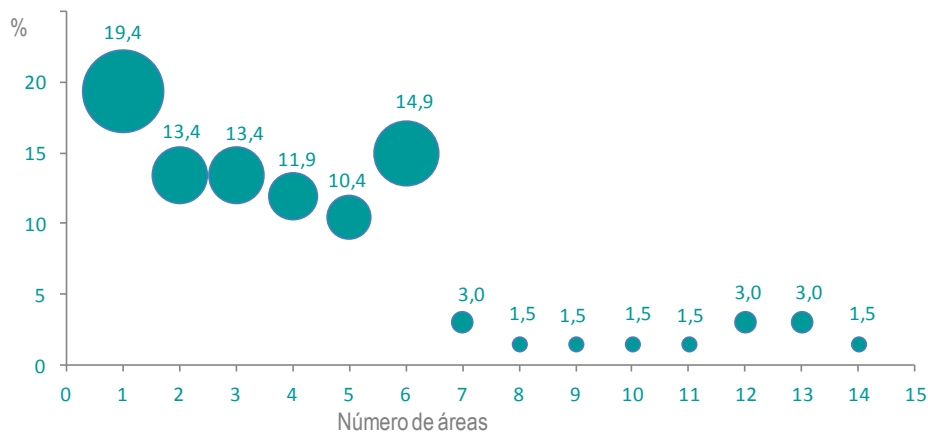
En relación con las áreas donde se desarrolla la acción voluntaria, los datos indican que aproximadamente un 50% de las entidades cuentan con personal voluntario en el área de Organización Interna y en Gestión Administrativa. Además, en un nivel similar se sitúa el área de Atención Directa o Intervención. En un segundo lugar, en torno al 40% están Sensibilización Social, Campañas, Acompañamiento y Proximidad, Comunicación, Formación y Educación. Por otro lado, las áreas con menor incidencia del voluntariado son Incidencia Política e Intermediación.

Gráfico 8. Áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)



En relación a estos datos, algo más de un 20% de las entidades incorpora a su personal voluntario en un área exclusivamente, mientras que hasta un 50% de entidades concentra a su voluntariado entre 2 y 5 áreas o tareas.

Gráfico 9. Dispersión de entidades según porcentaje y número de áreas donde se realiza la acción voluntaria (%)



#### Estrategias y procesos en la gestión del voluntariado

Aproximadamente un 45% de las entidades disponen de un Plan de Gestión del Voluntariado. Es un número importante que, sin embargo, no evita que algunas de las entidades que no tengan como tal un plan de estas características hagan y fomenten procesos relacionados con la gestión del voluntariado. En este sentido, se plantearon ciertos mecanismos de gestión que pueden darse desde el inicio de la acción voluntaria, hasta el momento del abandono de la misma. En este caso, las diferencias entre las entidades

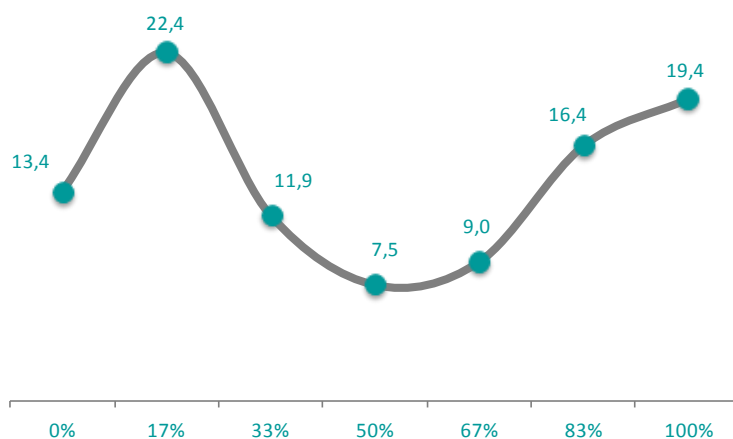
inscritas en el Registro de Voluntariado (o entidades de voluntariado) y las que no lo están han sido especialmente relevantes en cada uno de los ámbitos estudiados, como se puede apreciar en la tabla siguiente.

**Tabla 4. Disposición de Plan de gestión y otros elementos según esté registrada como entidad de voluntariado (%)**

	Entidades de voluntariado	Entidades no registradas	Diferencia puntos porcentuales
<b>Plan de gestión de Voluntariado</b>	<b>75,8</b>	<b>15,2</b>	<b>60,6</b>
Acciones de acogida al voluntario	76,5	30,3	46,2
Líneas de acompañamiento al voluntario	73,3	21,2	52,1
Información	94,1	54,5	39,6
Control y seguimiento de la persona	64,7	42,4	22,3
Estrategias de promoción del voluntario	52,9	24,2	28,7
Gestión del abandono de la persona voluntaria	58,8	9,1	49,7

A modo de resumen, un 13,4% de las entidades no tiene implantado ninguno de estos mecanismos en la gestión del voluntariado, y solo un 22,4% presenta un grado de gestión del 17%. Esta realidad difiere notablemente con aquellas entidades que mayor capacidad de gestión presentan. Un 9,4% de las entidades presenta la totalidad de estos elementos de gestión implantados, y un 16,4% presenta un grado de gestión del 83%.

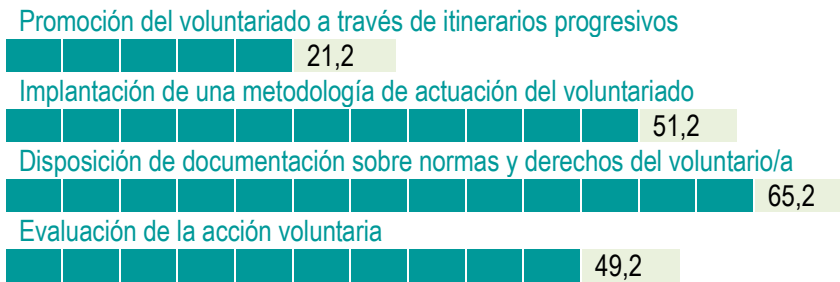
**Gráfico 10. Grado de capacidad de gestión del voluntariado en la entidad (%)**



#### Otros elementos en la gestión del voluntariado

Otros elementos que describen a las entidades en relación con la dinamización del voluntariado en su entidad son los siguientes:

### Gráfico 11. Entidades que tienen: Itinerarios progresivos, metodologías de actuación, documentación sobre normas y derechos, y evaluación de la acción voluntaria (%)



### Gestión del abandono

Como parte final del proceso de gestión del voluntariado, la sistematización y seguimiento de las causas de baja de las personas voluntarias es llevada a cabo por el 48,5% de las entidades de la ciudad de Salamanca. En la tabla siguiente se muestran las características principales de las entidades que desarrollan este tipo de acciones de seguimiento de bajas, donde destaca la incidencia de este elemento en las entidades inscritas en el Registro Regional, así como en aquellas entidades que más recursos económicos disponen.

Tabla 5. Seguimiento de las razones de baja según, campo de actuación, volumen de ingresos e inscripción en el Registro Regional de Entidades de voluntariado (%)

Registro Regional Voluntariado	
Entidad inscrita	73,5
Entidad no inscrita	21,9
Volumen de ingresos	
Menos de 15.000 €	28,6
Entre 15.000€ y 99.999 €	45,5
Más de 100.000 €	73,7
<b>Total</b>	<b>48,5</b>

En este sentido, las principales razones que han recogido las entidades y que motivan el abandono de la acción voluntaria se centran fundamentalmente en:

- ✓ Cambio en el contexto de la persona: 63,9%.
- ✓ Falta de compromiso: 27,9%
- ✓ Desmotivación: 24,6%

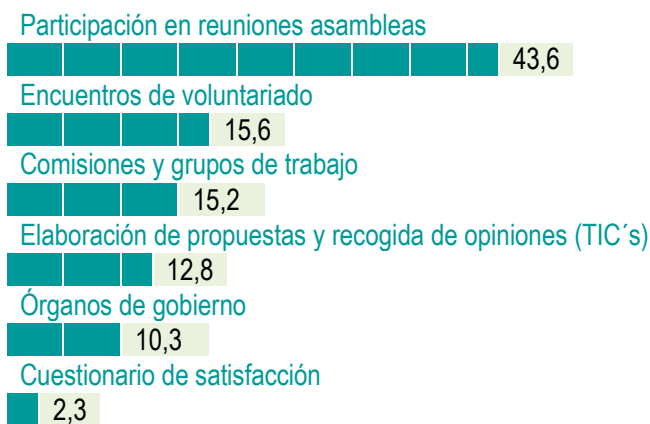
### Formación, participación y reconocimiento del voluntariado

En el último año, el 53% de las entidades de Salamanca había realizado y promovido cursos de formación dirigidos al colectivo de personas voluntarias. Este indicador está relacionado con las entidades inscritas en el Registro Regional de Voluntariado, las cuales en más de un 82% han realizado formación, frente al poco más del 25% del resto de entidades no inscritas. En este aspecto se ha observado la lógica influencia de la capacidad presupuestaria global de las entidades sobre la capacidad de realizar formación, tanto específica como transversal, dándose una correlación directa donde a mayor cantidad de ingresos mayor es la capacidad para proveer de acciones formativas; lo que puede incidir en las posibilidades de colaboración entre entidades y administración para proporcionar servicios formativos al conjunto de organizaciones.

### Participación de las personas voluntarias

La mayor parte de las organizaciones, algo más de un 68%, cuenta con mecanismos dirigidos a favorecer la participación del voluntariado. Los mecanismos principales utilizados son los siguientes:

Gráfico 12. Tipología de mecanismos de participación del voluntariado en las entidades ciudadanas (%)



### Requisitos de las entidades para incorporar personas voluntarias

La participación en una entidad de voluntariado, más allá de las motivaciones personales de las personas candidatas, se completa con la aceptación de una serie de requisitos de varios tipos. Los datos reflejan que mientras en un 23% de las entidades la participación se realiza de forma directa, es decir, sin la necesidad de cumplir con ningún requisito; para las otras tres cuartas partes de las entidades, esta participación debe estar vinculada a una serie de elementos relacionados con la edad, el compromiso o la formación.

Dentro de los requisitos exigidos por las entidades se pueden distinguir diferentes tipologías: requisitos demográficos, requisitos acordados, procesos de selección, requisitos excluyentes:

Gráfico 13. Requisitos requeridos por las entidades para la incorporación del voluntariado (%)



### Competencias del voluntariado

Las cualidades de las personas voluntarias que las personas responsables de las entidades ciudadanas consideran más importantes son el trabajo en equipo, valorado como algo muy importante o importante por el 90,4% de las entidades y el compromiso con un 84% de valoración en esos mismos niveles. El resto de competencias consideradas en general como muy importantes se observan en la siguiente tabla.

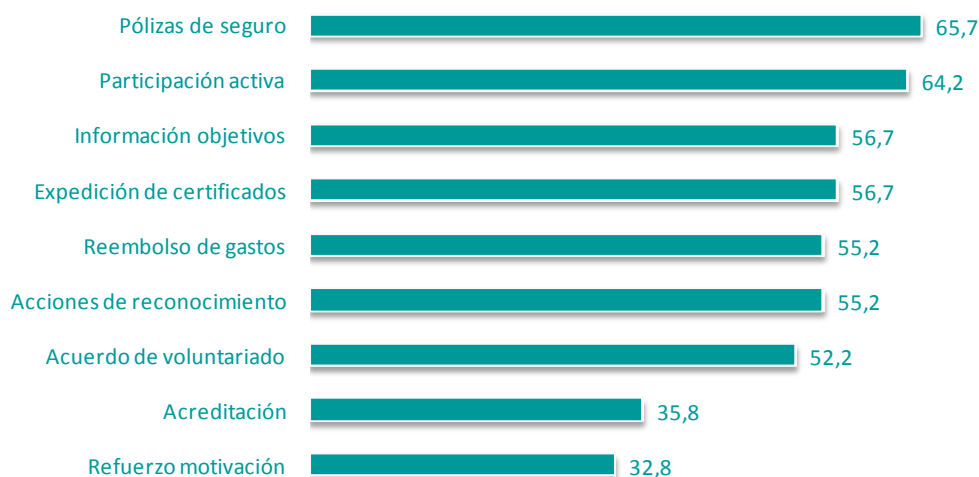
Tabla 6. Competencias valoradas con mayor grado de importancia (%)

	Poco / Nada importante	Importancia media	Algo y muy importante	Total
Trabajo en equipo	5,8	3,8	90,4	100
Compromiso	10,0	6,0	84,0	100
Integridad	6,5	10,9	82,6	100
Asertividad	8,5	14,9	76,6	100
Sensibilidad interpersonal	6,4	19,6	74,0	100
Sociabilidad	8,7	17,4	73,9	100
Empatía	4,2	22,9	72,9	100
Capacidad de adaptabilidad	8,4	20,8	70,8	100
Automotivación	8,7	23,9	67,4	100
Entusiasmo	8,1	28,6	63,2	100

### Entidades y su relación con la normativa

Las entidades de voluntariado cuentan con una legislación de referencia en la que, entre otros muchos aspectos, se regula un estatuto de las personas voluntarias en relación con sus derechos y deberes. En este caso, se trata de observar la adecuación de estos derechos por parte de las entidades de la ciudad de Salamanca. En general, se observa una alta proporción de entidades que cumplen con lo marcado normativamente, sin embargo, existen lógicas variaciones entre entidades inscritas como entidades de voluntariado y el resto. A nivel general, los datos recogidos reflejan que hay una serie de derechos de las personas voluntarias que están presentes en mayor medida que otros, como se puede observar en el siguiente gráfico.

Gráfico 14. Cobertura de derechos de las personas voluntarias (%)



El establecimiento de pólizas de seguro para las personas voluntarias, y la posibilidad de dotar al voluntariado de mecanismos que fomenten una participación activa dentro de la entidad son los rasgos que en mayor proporción están presentes en las entidades, rondando el 65%. Mientras, los procesos de acreditación y acciones encaminadas a reforzar la motivación de las personas voluntarias se configuran como los elementos que en menor medida se desarrollan en las entidades de la ciudad de Salamanca.

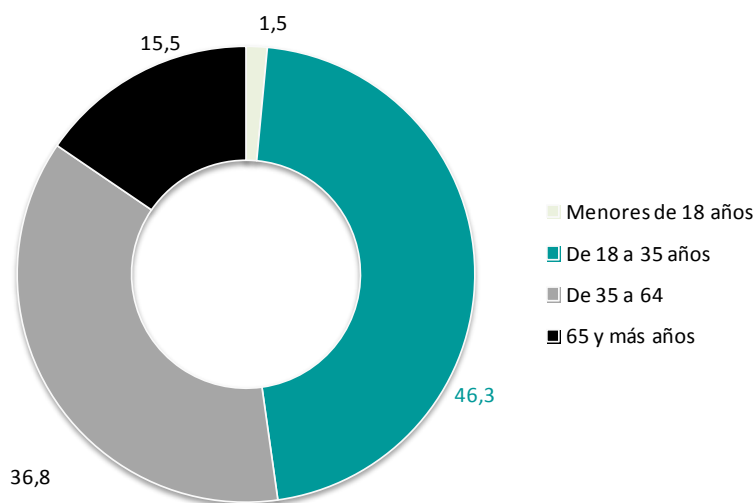
## 2. Principales resultados extraídos del cuestionario a personas voluntarias

En este momento se presentan los principales datos recogidos en relación con las personas que ejercen tareas de voluntariado en Salamanca.

Teniendo en cuenta las principales características demográficas, las personas voluntarias de la ciudad se distribuyen de la siguiente forma: en relación con el sexo, se observa una mayor participación por parte de las mujeres, concretamente los datos muestran que el 65,2% de las personas que realizan voluntariado son mujeres, siendo el 34,8% restante hombres.

Por otro lado, en relación con la edad es destacable el número de personas menores de 35 años realizando labores de voluntariado en la ciudad, exactamente las personas con edades comprendidas entre los 18 y los 35 años suponen un 46,3% del total del voluntariado salmantino. Igualmente, es importante el alto nivel de personas mayores de 65 años que colaboran de forma altruista en entidades, llegando a suponer el 15,5% del total del voluntariado.

Gráfico 15. Distribución del voluntariado de la ciudad según edad (%)

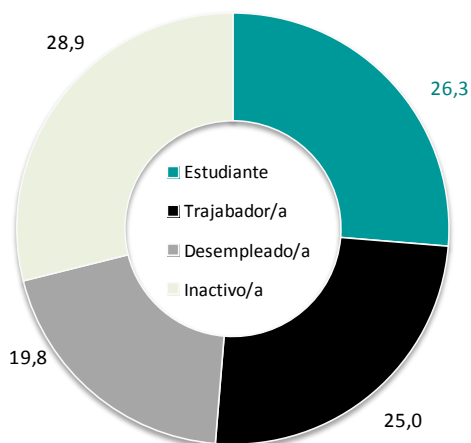


Por otro lado, en relación a otras variables descriptivas, más allá de las demográficas, se ha observado que las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca tienen un elevado nivel de estudios, dato que se refleja en que un 50% de la población tiene una titulación universitaria o está en proceso de conseguirla. En el otro extremo de la escala del nivel educativo, se encuentra alrededor de un 13% de las personas voluntarias que no cuentan con estudios o tienen finalizados los estudios primarios.

La situación con respecto al mercado de trabajo muestra cuatro grandes grupos de voluntarios/as. En primer lugar casi un 29% del total son personas inactivas en relación con el mercado de trabajo, mientras que una cuarta parte de las personas voluntarias en el momento de realizar la encuesta se encuentran trabajando. Es destacable el alto porcentaje de estudiantes, superando levemente el 26%. Finalmente, prácticamente un 20% de voluntarios/as se encuentra en situación de desempleo.



Gráfico 16. Distribución del voluntariado en función de su situación laboral (%)



Por lo que respecta al nivel de ingresos mensuales, la distribución observada en relación al mercado de trabajo influye de manera determinante en la configuración de la escala de ingresos obtenida. De este modo, hasta un 41% de las personas voluntarias de Salamanca declaran no percibir ningún ingreso mensual, mientras que casi un 12% indica que percibe más de 2.000 euros al mes.

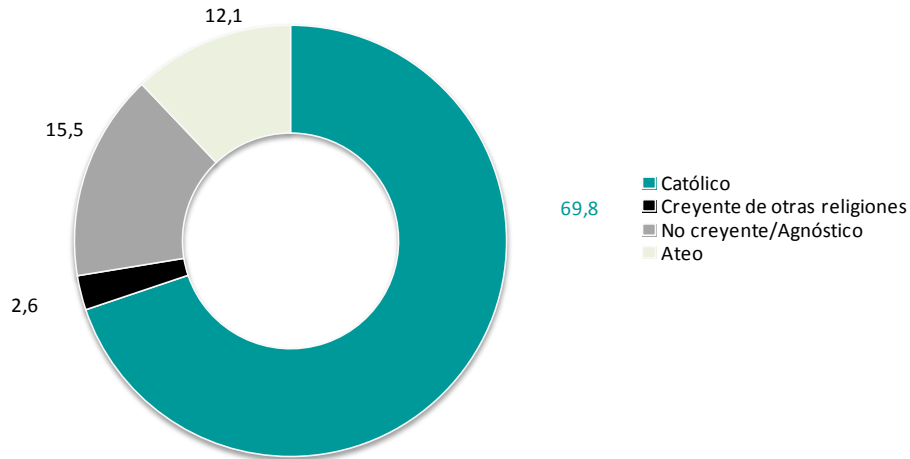
Tabla 7. Nivel de ingresos de las personas voluntarias (%)

Sin ingresos	41,0
Hasta 500€	7,0
Entre 501€ y 999€	15,9
Entre 1.000€ y 1.499€	15,4
Entre 1.500€ y 1.999€	8,8
Entre 2.000€ y 2.999€	9,3
Más de 3.000€	2,6
<b>Total</b>	<b>100</b>

## Ideología y religiosidad

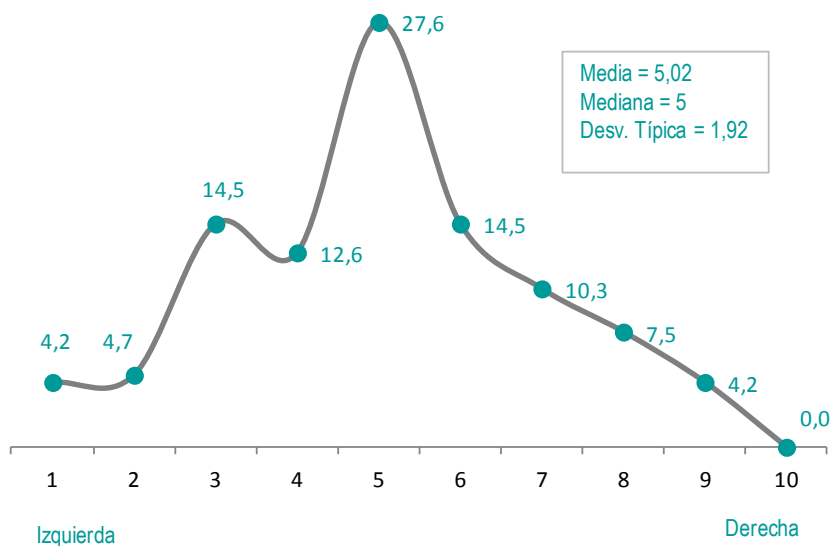
Otros aspectos que definen el perfil de las personas son el posicionamiento ideológico y la religiosidad. En relación a este último elemento, los datos han mostrado una clara presencia de personas católicas frente al resto de categorías.

Gráfico 17. Religiosidad de las personas voluntarias (%)



Por lo que se refiere a la cuestión ideológica, el colectivo de personas voluntarias se sitúa dentro de la escala izquierda - derecha en las posiciones centrales, observándose una serie de matices relacionados con la edad de la persona voluntaria.

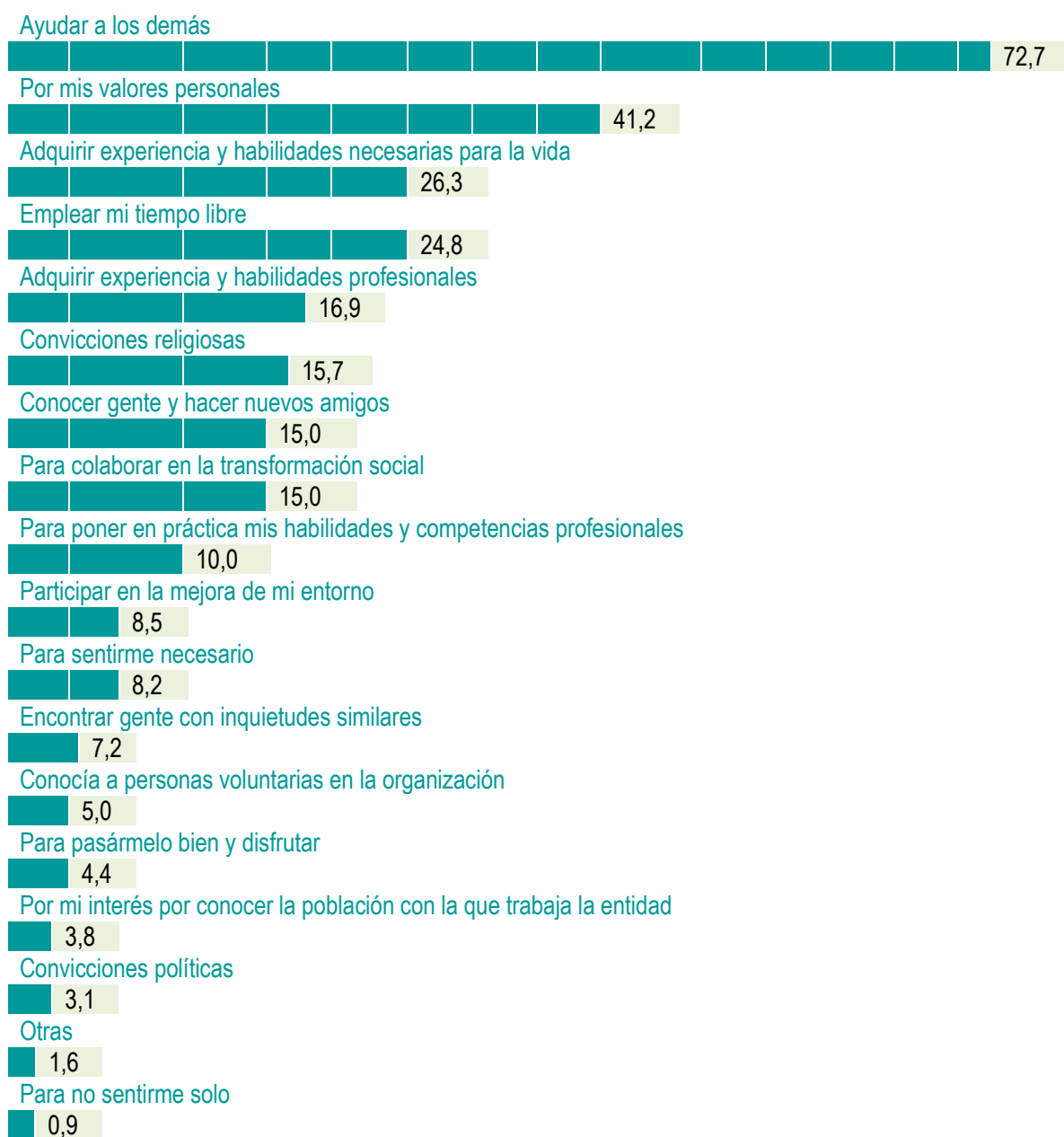
Gráfico 18. Ubicación del voluntariado en la escala ideológica (% y medidas de tendencia central)



Motivaciones hacia el voluntariado

El principal motivo para realizar acciones de voluntariado es “ayudar a los demás”, mencionado en más de un 72% de los casos, con lo que es un aspecto fundamental dentro de la carga motivacional de las personas voluntarias de la ciudad. Así mismo, los “valores personales” (41,2%), “adquirir experiencia” y “emplear el tiempo libre”, con un 25% aproximadamente, son las categorías de motivos reconocidas como fundamentales para comenzar una colaboración como voluntario/a.

Gráfico 19. Motivaciones para realizar voluntariado (%)



## Características de la acción voluntaria

Aunque la mayor parte de las personas voluntarias, un 73%, desarrollan su actividad en una entidad de forma exclusiva, un 19% colabora y realiza voluntariado a través de dos entidades, y hasta un 7% desarrolla esta labor en más de dos entidades. Existe, por tanto, un grupo de personas que realizan plurivoluntariado, hasta un 26% del total de voluntarios/as de la ciudad de Salamanca.

En términos generales, se puede apreciar que el voluntariado en la ciudad tiene una importante experiencia y cierta fidelidad con la entidad de colaboración. Así, mientras que casi un 27% de personas voluntarias llevan realizando voluntariado más de 10 años, hasta un 17,5% lo lleva haciendo entre seis y diez años.

**Tabla 8. Años de experiencia como voluntarios/as a lo largo de su vida (% y medidas de tendencia central)**

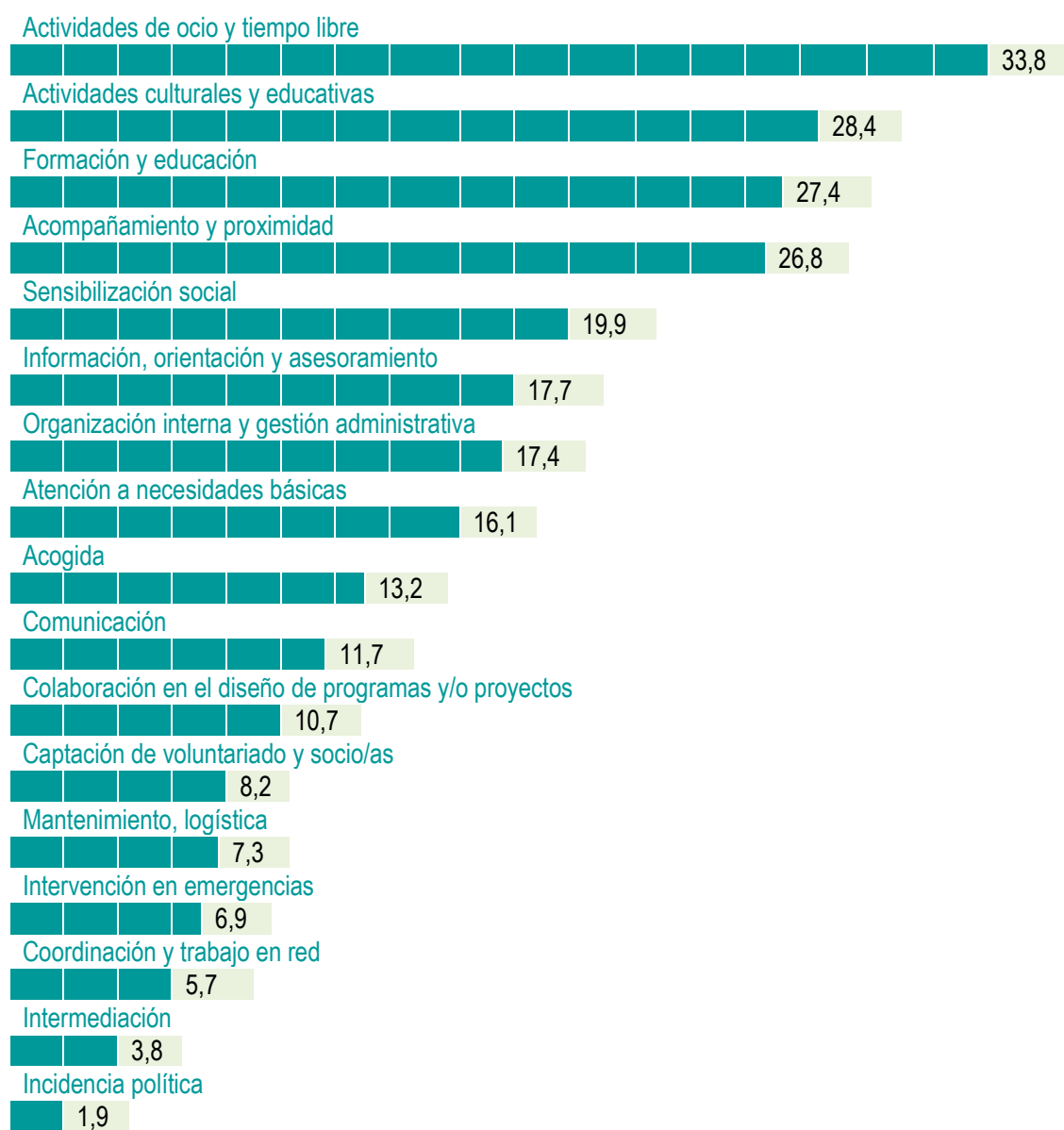
Menos 1 año	11,6
Entre 1 y menos de 2 años	10,0
De 2 a 5 años	34,0
De 6 a 10	17,5
Más de 10 años	26,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>
<b>Media</b>	<b>8,7</b>
<b>Mediana</b>	<b>5,0</b>

En cuanto a la colaboración dentro de la entidad actual, los datos reflejan una cierta consistencia y estabilidad a la hora de integrarse y permanecer dentro de la estructura de una entidad de voluntariado. Concretamente, se puede destacar que aproximadamente un 45% de las personas voluntarias llevan más de tres años dentro de la entidad en la que colaboran.

Por lo que se refiere a la distribución temporal de la acción voluntaria hay que indicar que la mayor parte de las personas voluntarias establecen un tiempo entre 1 hora y 5 horas semanales de colaboración y realización de la actividad, concretamente hasta un 67% del total declara dedicar este número de horas. Además, cerca de un 17%, indica que su dedicación para tareas de voluntariado la realiza implicándose entre 6 y 10 horas semanales.

Las áreas de trabajo y tareas que realizan las personas voluntarias se distribuyen de tal forma que las actividades relacionadas con el ocio, la cultura y el tiempo libre obtienen las mayores menciones por parte de las personas voluntarias.

Gráfico 20. Áreas/Tareas que realizan las personas voluntarias (%)



#### La elección y el acceso a la organización

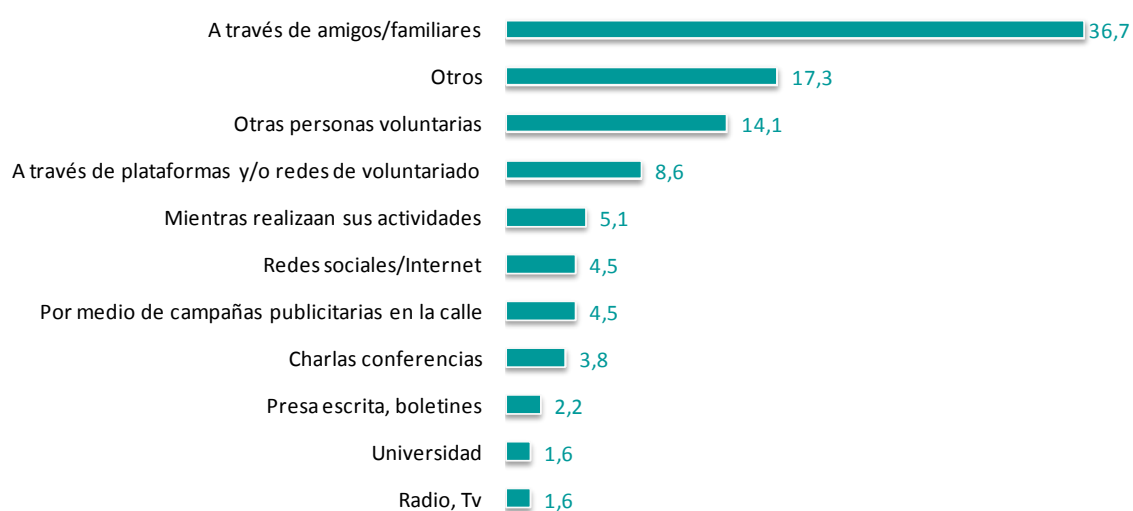
Dentro de los factores que han sido valorados como más influyentes a la hora elegir una organización para desarrollar la acción voluntaria, el que destaca es el “interés por la actividad desarrollada por parte de la entidad”, que es muy influyente para un 57% de la población voluntaria. Otro de los factores con un gran poder de influencia es la “disponibilidad horaria y la flexibilidad dentro de la entidad”, considerado por un 35% de las personas voluntarias como un factor decisivo a la hora de elegir entidad. En la tabla siguiente se observan las valoraciones completas y los datos promedios.

Tabla 9. Grado de valoración en los factores que inciden para elegir la entidad (% y promedio)

	Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total	Media de 1 a 4
Interés por la actividad	1,5	4,0	37,4	57,1	100	3,5
Prestigio de la organización	15,3	20,0	38,5	26,2	100	2,7
Afinidad ideológica	19,0	13,3	37,3	30,4	100	2,8
Disponibilidad horaria y la flexibilidad	8,6	14,5	42,0	34,9	100	3,0
Disponer de familiares, conocidos, amigos	36,8	17,8	26,0	19,4	100	2,3

En cuanto al conocimiento sobre la posibilidad de realizar voluntariado en una organización, los resultados demuestran que las relaciones personales ocupan un papel determinante, ya que un 36,7% de las personas voluntarias conoció a la organización en la que trabajan a través de este canal. Igualmente, el conocimiento a través de otras personas voluntarias es destacado por algo más de un 14% de las personas voluntarias

Gráfico 21. Distribución de los canales de conocimiento de las entidades (%)



#### Formación, compromiso y participación

Hasta un 72% de las personas voluntarias indica que ha recibido formación en los últimos dos años a través de la entidad de voluntariado en la que colabora. Esta formación suele ser de carácter específico para un 63% de los casos, mientras que para un 27% la formación impartida por la entidad es de carácter institucional.

**Tabla 10. Personas voluntarias que han realizado formación en los últimos 2 años según variables clasificatorias (%)**

Sexo	
Hombre	73,4
Mujer	71,1
Edad	
Menor de 25 años	58,9
De 25 a 40 años	66,7
De 41 a 65 años	81,9
Mayores de 65 años	80,7

La participación en la entidad normalmente va evolucionando, de esta forma los nuevos espacios y responsabilidades de las personas voluntarias aumentan con el paso de los años en un 40,5% de los casos, mientras que tan solo un 2,3% de las personas voluntarias declara que con el tiempo su responsabilidad ha disminuido.

**Tabla 11. Evolución de la responsabilidad del voluntariado con sus funciones en la entidad (%)**

Sí, con los años me han atribuido más responsabilidad	40,5
No, con los años han disminuido	2,3
Han permanecido igual	29,8
No procede, lleva poco tiempo en la entidad	27,4
<b>Total</b>	<b>100</b>

De la misma manera, igual que la institución reporta mayores responsabilidades a las personas voluntarias, una vez que hay cierta estabilidad y conocimiento de las funciones y acciones de la entidad, el compromiso con la misma tiende a aumentar de forma clara, concretamente para un 53% de las personas voluntarias, mientras que para un 23% ese compromiso se ha mantenido con el paso del tiempo.

**Tabla 12. Voluntarios/as que han participado en la toma de decisiones en relación con la actividad del voluntariado según variables clasificatorias (%)**

	Sí	No, aunque sí hay opción	No, no hay opción de participar	Lo desconozco	Total
Antigüedad					
Hasta 1 año	35,9	20,3	6,3	37,5	100
De 2 a 5 años	53,1	18,4	5,1	23,5	100
De 6 a 10 años	56,9	31,4	0,0	11,8	100
Más de 10 años	68,4	17,7	5,1	8,9	100
Relación con la entidad					
Voluntariado de base	47,3	19,7	3,2	29,8	100
Voluntariado socio/Junta/ex-trabajador	64,0	21,6	7,2	7,2	100

Por lo que se refiere a la participación de las personas voluntarias dentro de la entidad, los datos muestran que hasta un 53% señala que participa dentro de su organización en asuntos relativos al voluntariado, mientras que un 20,5% declara que no ha efectuado ninguna participación en este sentido a pesar de que existen medios para canalizarla.

#### Valoración de la acción voluntaria

Dentro del informe se ha elaborado un apartado que refleja la valoración por parte de las personas voluntarias sobre ciertas condiciones relacionadas con su entidad y su forma de trabajo. Además, se indagó en la percepción que este colectivo tiene del reconocimiento que realizan diversos actores sobre su labor. En este caso, se considera en términos generales que hay un adecuado reconocimiento por parte de la entidad de referencia, que va descendiendo con respecto a la sociedad salmantina y con el Ayuntamiento de Salamanca.

**Tabla 13. Promedios de valoración en relación con la satisfacción en relación a los diferentes actores: entidad, sociedad salmantina y Ayuntamiento (de 1 a 10)**

Por parte de su entidad	8,63
Por parte de la sociedad salmantina	6,47
Por parte del Ayuntamiento	5,03

Por lo que se refiere a las valoraciones en relación con la entidad, se puede identificar un elevado nivel de satisfacción del voluntariado dentro de la entidad. Al respecto, hay una satisfacción muy alta tanto en aspectos relacionados con la gestión general del voluntariado por parte de la entidad, como con la relación con el personal contratado, con la persona responsable de voluntariado dentro de la entidad, y en general con el resto de personas voluntarias colaboradoras. Algunos ejemplos se pueden observar en la siguiente tabla.

**Tabla 14. Nivel de satisfacción del voluntariado con elementos de la entidad de referencia (de 1 a 10)**

Nivel de satisfacción con la relación que mantienen con otros voluntarios/as de la entidad	8,75
Nivel de satisfacción con la persona responsable de voluntariado	8,82
Nivel de satisfacción con la forma en que atienden las demandas de las personas voluntarias	8,47
Nivel de satisfacción con los canales de participación del voluntariado	7,83
Nivel de satisfacción con la forma de gestionar el voluntariado	8,48
Nivel de satisfacción con la relación que tienen con el personal asalariado	8,66

En general, estos y otros elementos conducen a que el voluntariado se sitúe en un grado de satisfacción muy elevado tanto con la gratificación obtenida por la realización de acciones voluntarias, así como por las tareas realizadas (ver gráficos siguientes).



Gráfico 22. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la gratificación obtenida por la realización de acciones voluntarias (% y medidas de tendencia central)

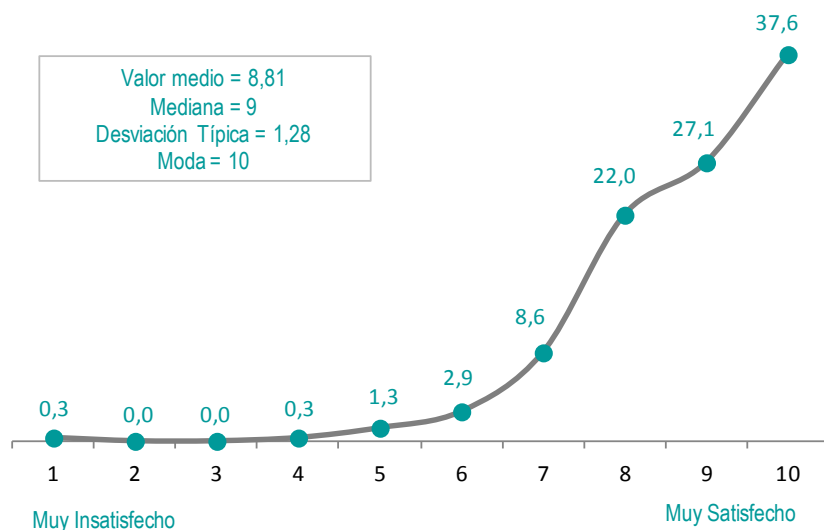
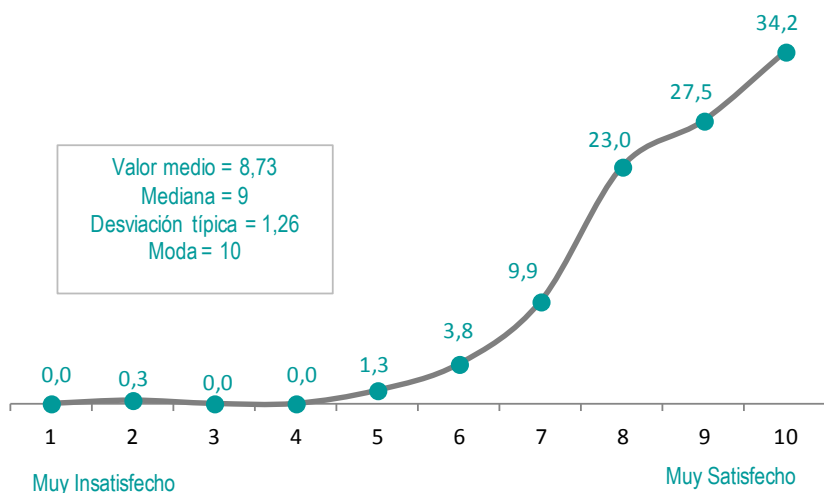
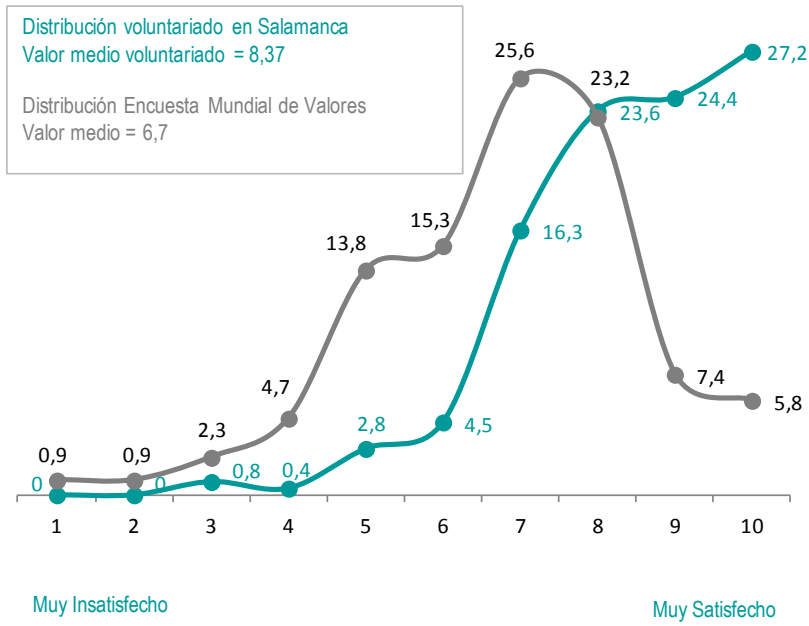


Gráfico 23. Grado de satisfacción de las personas voluntarias con la tareas realizadas (% y medidas de tendencia central)



A modo de conclusión, se aprecia un perfil de voluntariado en la ciudad que cuenta con unos rasgos participativos y unos valores relacionados con la cultura política algo más intensos que los observados para la población en general, mostrándose dichos planteamientos en los niveles de participación en organizaciones y en acciones políticas alternativas. En general, las personas voluntarias de la ciudad de Salamanca estiman y valoran de forma satisfactoria su participación en las entidades sociales, que a su vez son reconocidas de forma positiva por este colectivo. Además, en relación con la valoración sobre la política y la economía del país, puede apreciarse una tendencia menos pesimista que la recogida a nivel general, estando más satisfechos con la situación actual de su vida que el resto de la población.

Gráfico 24. Satisfacción con la vida en general de las personas voluntarias y de la población española (% y valor promedio)



El voluntariado en  
la ciudad de  
Salamanca 2015