



**Ayuntamiento  
de Salamanca**

# **El Voluntariado en Salamanca y su situación frente al Covid-19**

CONCEJALÍA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO



**Ayuntamiento  
de Salamanca**

***Nos hemos separado para protegernos.  
Y a pesar de la necesidad de mantener la distancia física,  
hemos encontrado formas de ayudar a los más vulnerables (R. Solnit).***



# ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. LAS DIMENSIONES DEL VOLUNTARIADO EN LA CIUDAD DE SALAMANCA</b>	<b>12</b>
<b>2.1 CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO</b>	13
<b>2.2 PERFIL DE LAS ENTIDADES</b>	22
<b>2.3 PERFIL DEL VOLUNTARIADO</b>	26
<b>2.4 PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN</b>	29
<b>2.5 PERFIL DE LAS ENTIDADES SIN VOLUNTARIADO</b>	38
<b>3. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS ENTIDADES DEL VOLUNTARIADO: TENDENCIAS Y NUEVAS SITUACIONES</b>	<b>41</b>
<b>3.1 PERCEPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL VOLUNTARIADO PRE-COVID 19</b>	42
<b>3.2. LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO DURANTE EL CONFINAMIENTO</b>	44
<b>3.3. TENDENCIAS DEL VOLUNTARIADO TRAS EL PERIODO DE CONFINAMIENTO</b>	46
<b>3.4. ¿HACIA EL VOLUNTARIADO VIRTUAL? VENTAJAS Y DESVENTAJAS</b>	49
<b>4. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DEL VOLUNTARIADO EN SALAMANCA</b>	<b>54</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>70</b>
<b>ANEXO I. ENTIDADES PARTICIPANTES</b>	70
<b>ANEXO II. ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	74
<b>ANEXO III. ÍNDICE DE TABLAS</b>	76
<b>ANEXO IV. MODELO CUESTIONARIO A ENTIDADES</b>	77
<b>ANEXO V. GUIÓN ENTREVISTA</b>	84
<b>ANEXO VI. CLASIFICACIÓN CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LAS ENTIDADES</b>	85



**Ayuntamiento  
de Salamanca**



# 1. INTRODUCCIÓN

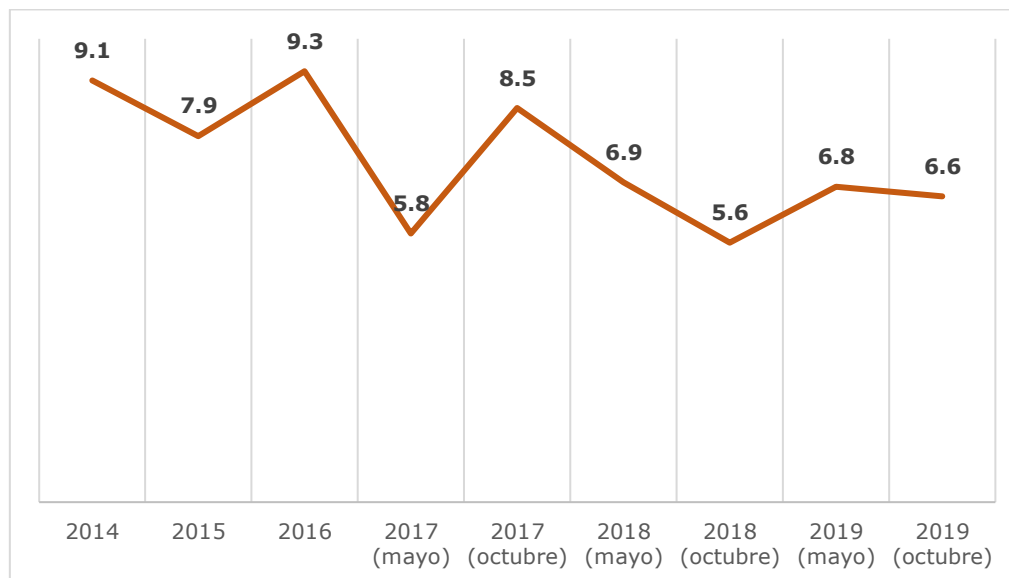
El voluntariado en España está regulado a nivel estatal por la **Ley 45/2015, 14 de octubre, de Voluntariado** que entiende la actividad como el conjunto de acciones de interés general desarrolladas por personas físicas que reúnen ciertos requisitos de carácter solidario o realización libre, así como a nivel regional por la **Ley 8/2006, de 10 de octubre, del Voluntariado en Castilla y León**.

Nuestro país contaba con **2.700.000 de personas voluntarias** en el año 2019 según la Plataforma de Voluntariado de España (PVE)<sup>1</sup>. Al efectuar una retrospectiva de la evolución del número de personas voluntarias a nivel nacional en el último lustro, se observa una tendencia en dientes de sierra (Gráfico 1). El mayor porcentaje se produce en el año 2016 (9,3% de la población española mayor de 14 años) y desde entonces han sido constantes las bajadas y subidas en la serie hasta representar el 6,6%, último dato disponible en la Plataforma de Voluntariado de España (PVE).

---

<sup>1</sup> Plataforma de Voluntariado de España (2019). La acción voluntaria en 2018. Interés en el voluntariado. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/02/ultima2018-accionvoluntaria.pdf>  
Plataforma de Voluntariado de España (2018). La acción voluntaria en 2019 ¿Conoces los ODS? <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/04/waccion-voluntaria-2019.pdf>

*Gráfico 1. Evolución del porcentaje de población voluntaria mayor de 14 años en España. 2014-2019*



*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos extraídos de la PVE.*

Una de las características del Tercer Sector es su heterogeneidad, tanto en su ámbito de actividad como en los potenciales beneficiarios de sus actuaciones. Sin embargo, el conjunto de las entidades comparte la **inseguridad por su viabilidad financiera**.

Siguiendo a la PVE, el **perfil del voluntariado** responde a una mujer activa de edad media con un nivel socioeconómico medio-alto.

Atendiendo la distribución por Comunidad Autónoma, Andalucía reúne el mayor número de personas voluntarias (20,5% del total nacional), seguida de Madrid (17,7%), Cataluña (13,3%), Comunidad Valenciana (10,8%) y **Castilla y León (5,5%)**. En el extremo opuesto se encuentran Navarra, Extremadura (1,3% en ambos casos) y La Rioja (0,6%).

Como se indicaba anteriormente, por lo que respecta a **Castilla y León**, el sector se regula por la actual **Ley 8/2006, de 10 de octubre del Voluntariado en Castilla y León**, en donde entiende por voluntariado la participación social organizada de personas físicas en el desarrollo de actividades de interés general. En estos momentos la ley está en proceso de actualización y cuando se proceda a la

aprobación de la Ley del Tercer Sector Social en Castilla y León, dicha normativa del voluntariado se adaptará a la normativa vigente en el ámbito estatal.

En nuestra Comunidad Autónoma, las personas voluntarias suponen el 5,5% del conjunto del país. Según los datos aportados por la Junta de Castilla y León, la Comunidad contaba con 414 plataformas o entidades de voluntariado en el año 2017. En el caso concreto de Salamanca, son 114 las entidades del Tercer Sector que se han tomado como muestra, partiendo del parámetro de estar registradas con programas de voluntariado en los diferentes servicios y recursos que integran la Mesa del Voluntariado de Salamanca.

El **estallido de la crisis sanitaria** provocada por la COVID-19 ha incrementado los problemas sociales y económicos, intensificando episodios de inestabilidad y vulnerabilidad y desencadenando una emergencia sanitaria sin precedentes.

Como señala Antonio Izquierdo<sup>2</sup>, la declaración del Estado de Alarma supuso un proceso acelerado de estratificación social vinculada al riesgo que dividió a la sociedad en cuatro clases: los confinados seguros, los expuestos necesarios, los confinados vulnerables y los desarraigados.

Esta situación ha propiciado **cambios en el escenario del voluntariado**. Así, las entidades del Tercer Sector se han visto inmersas en un complicado proceso adaptativo, donde la incertidumbre ha estado presente en todo momento. A lo que hay que sumar el incremento del gasto en ayudas básicas y la inversión en material sanitario de protección.

De manera paralela, la pandemia ha desatado manifestaciones de **solidaridad ciudadana** sin precedentes con el propósito de ofrecer ayuda a los sectores de la población más vulnerables. Tal y como señala Rebeca Solnit<sup>3</sup>, tras una catástrofe natural la mayoría de la población se comporta de forma altruista y se responsabiliza de proveer cuidados a su red social o a desconocidos.

Así lo corroboran los datos del Observatorio del Voluntariado al constatar que el número de personas voluntarias se ha triplicado desde marzo de 2020. En concreto,

---

<sup>2</sup>Izquierdo, A. (2020). Sociología del confinamiento. *Documentación Social*, 5. <https://www.documentacionsocial.es/5/accion-social/el-derecho-de-pertenecer-a-una-comunidad>

<sup>3</sup>Solnit, R. (2020). *Un paraíso en el infierno. Las extraordinarias comunidades que surgen en el desastre*. Capitán Swing.



han sido 4.500.000 millones las personas voluntarias que han ofrecido su colaboración para mitigar los efectos de la COVID-19<sup>4</sup>. A esta cifra se deberían sumar las “personas voluntarias no registradas” que han favorecido el éxito de campañas solidarias de diferentes entidades y grupos ciudadanos que han realizado acciones específicas de apoyo durante el periodo de confinamiento. En este sentido cabe destacar que en nuestra ciudad, a nivel municipal, la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Salamanca, desarrolló una importante labor en lo relativo al apoyo de ciudadanas y ciudadanos que por sus propias circunstancias personales sufrieron de limitaciones ante acciones cotidianas como la realización de compras de alimentación, farmacia, etc., además de la atención en el Albergue Municipal “Lazarillo de Tormes” el cual se habilitó para la dar respuesta a personas en situación de vulnerabilidad, como eran personas sin hogar.

La **adaptación al teletrabajo** es otro de los obstáculos que se han debido superar en un corto espacio de tiempo en un sector donde la mayoría de las acciones realizadas implican un trabajo directo con las personas beneficiarias. No en vano, más de la mitad de las entidades han mostrado la imposibilidad para la puesta en marcha de sus actividades de manera virtual. De hecho, según un estudio realizado por la Asociación Española de Fundaciones<sup>5</sup>, el 51% de las mismas se vieron obligadas a cancelar sus actividades durante el confinamiento. Las entidades dedicadas a la inclusión y la asistencia social han sido las que han pasado por mayores dificultades ya que el voluntariado virtual no posibilita la realización de buena parte de las atenciones a sus usuarios.

En consecuencia, las entidades deberán reinventarse o incorporar cambios en su estructura y cartera de actividades. Tal y como apunta el estudio dirigido por Ignasi Carrera<sup>6</sup>, será necesario reforzar la **innovación y desarrollar una estrategia digital inclusiva** capaz de impedir el crecimiento de la brecha digital (problemática con la que se ha tenido que lidiar desde el inicio de la pandemia).

---

<sup>4</sup> Campaña por #PorLaReconstrucción <https://plataformavoluntariado.org/el-voluntariado-pieza-clave-en-la-reconstruccion-social/>

<sup>5</sup> Fernández Olit, B. (2020). *Análisis del shock inicial de la emergencia sanitaria por Covid-19 en las fundaciones*. Asociación Española de Fundaciones. <http://www.fundaciones.org/es/sector-fundacional/inaef/analisis-delshock-inicialde-la-emergencia-sanitariapor-covid-19en-las-fundaciones>

<sup>6</sup> Carreras, I. (2020). *El Tercer Sector ante la crisis del Covid-19: Reflexiones y expectativas*. ESADE y Fundación PwC. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/09/2020-tercer-sector-crisis-covid-19.pdf>





A su vez, se abre una nueva **oportunidad** para reorientar la actividad. Antes de la COVID-19, la gran mayoría de las entidades (87,6%) realizaba sus planes de voluntariado de manera presencial. En apenas 9 meses, más de la mitad de las entidades ha incorporado procesos virtuales, pero un 31,3% continúa sin efectuar la adaptación a las nuevas tecnologías. En este sentido, el estudio de Voluntare<sup>7</sup> constata que el voluntariado no presencial ha llegado para quedarse. Así, el 65,7% de las entidades considera que la modalidad digital traerá consigo efectos positivos.

En definitiva, se prevé, en los diferentes escenarios a corto y medio plazo, un incremento de las personas que necesitarán ayuda de los servicios prestados por las entidades del Tercer Sector debido a los impactos socioeconómicos y sanitarios ya padecidos desde la irrupción del coronavirus. Cifra que se vería aumentada por la posibilidad de nuevos rebrotes.

Por este motivo, desde la **Concejalía de Participación Social y Voluntariado**, a través de la **Agencia Municipal del Voluntariado de Salamanca** como servicio público encargado de las diferentes cuestiones relacionadas con este ámbito a nivel de entidades y ciudadanía, se ha decidido realizar un estudio con **dos objetivos** de partida:

- ✓ **O.1.** Cuantificar las dimensiones del ámbito del voluntariado en la ciudad de Salamanca a fecha 1 de marzo de 2020.
- ✓ **O.2.** Identificar las principales “tendencias” y nuevas situaciones relacionadas con el impacto de la COVID-19 en las entidades del voluntariado para ayudar a diseñar desde el Ayuntamiento de Salamanca las líneas estratégicas y de actuación.

Además, en la preparación, diseño y revisión de este estudio se ha colaborado de forma constante y activa con la **Mesa de Voluntariado de Salamanca**, de la cual el Ayuntamiento es miembro desde su constitución, para establecer las principales líneas de actuación, ya que se trata de un grupo de reflexión y análisis del ámbito del voluntariado en nuestra ciudad compuesto por los diferentes recursos y plataformas existentes que trabajan en el citado ámbito.

---

<sup>7</sup> Voluntare (2020). *Impacto de la Covid-19 en el voluntariado corporativo*. <https://www.voluntarioslacaixa.org/documents/20681/0/Voluntare+-+impacto+COVID-19+en+el+voluntariado+corporativo/a343ac73-97dd-e913-5d0f-04c46a8ad3d3>



Para la consecución de los objetivos señalados, se ha procedido a la aplicación de las siguientes **técnicas de recogida de información**:

- **Cuestionario telefónico** a las **entidades sociales** que desarrollan acciones de voluntariado en nuestra ciudad, extraídas de los datos ofrecidos desde la Mesa de Voluntariado de Salamanca.
- **Entrevistas en profundidad** a actores sociales con un alto grado de conocimiento del tejido asociativo salmantino.

Así, mediante la primera técnica, se **describen las principales variables del voluntariado en la ciudad** (número de personas voluntarias, distribución por edad y sexo, nivel formativo, etc.).

Mientras que, la técnica cualitativa llevada a cabo a través de **12 entrevistas**, ha facilitado **un acercamiento a los discursos de la situación actual del voluntariado** en Salamanca. Se ha trabajado con una muestra teórica-intencional, por lo que las personas entrevistadas han sido seleccionadas según el ámbito de actuación de las entidades, tal y como lo establece la normativa nacional<sup>8</sup>.

Las entrevistas fueron grabadas en sistema audio (previo consentimiento) y transcritas para su posterior análisis<sup>9</sup>. Se ha utilizado el método comparativo constante de la teoría fundamentada. Los discursos transcritos fueron analizados a partir de una codificación abierta. La constante comparación entre códigos permitió una interpretación más amplia de los datos a través de la construcción de categorías.

---

<sup>8</sup> Para establecer los ámbitos de actuación se ha tomado como referencia la tipología recogida en el artículo 6, de la *Ley 15/2015, del voluntariado en España*.

<sup>9</sup> La entrevista con código E12 no fue grabada en sistema de audio debido a la disconformidad mostrada por la persona entrevistada. Por este motivo en el análisis cualitativo no se reproduce ningún verbatim.



Tabla 1. Muestreo trabajo de campo cualitativo

Ámbito de actuación	N.º entrevistas
<i>Voluntariado social</i>	4
<i>Voluntariado ambiental</i>	2
<i>Voluntariado cultural</i>	2
<i>Voluntariado socio-sanitario</i>	4





## **2. LAS DIMENSIONES DEL VOLUNTARIADO EN LA CIUDAD DE SALAMANCA**

En las siguientes páginas se muestran los datos del análisis cuantitativo de la información recogida a través de un cuestionario (Anexo III) en el que participaron las entidades que prestan sus servicios en la ciudad.

A través de este estudio ha sido posible generar una imagen de la realidad a la que hacen frente las asociaciones salmantinas desde una perspectiva que incluye los cambios inducidos por la pandemia de la COVID-19. Para la exposición de los resultados, primero se lleva a cabo una cuantificación y caracterización del voluntariado en la ciudad de Salamanca atendiendo a tres cuestiones principales:

- ✓ Perfil de las entidades.
- ✓ Perfil de las personas voluntarias.
- ✓ Participación, organización y formación.

A su vez, se han tenido en cuenta asociaciones que no disponen actualmente de voluntariado para conocer cómo perciben esta situación y cuáles son los motivos por los que carecen de esta figura.



## **2.1 CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL VOLUNTARIADO**

Este apartado permite presentar las principales dimensiones que caracterizan las personas voluntarias en Salamanca. Para ello, en primer lugar, se contabiliza el número total de personas voluntarias, socios y personal contratado con los que cuentan las entidades, además de clasificarlos en función del ámbito de actuación en el que se desenvuelven. También se realiza una caracterización de las entidades basada en el número de personas voluntarias, ámbito de actuación, ámbito territorial y población beneficiaria. De la misma forma, se recogen las principales características de los personas voluntarias, teniendo en cuenta variables demográficas (sexo y edad), permanencia en las organizaciones y el peso participativo de ciertos sectores de la población.

**El número total de personas voluntarias activas en la ciudad de Salamanca asciende a 4.743**, lo cual supone el 2% del conjunto de la población de 18 años o más de la ciudad. En esta cifra se incluyen las 42 personas voluntarias de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Salamanca que, sin ser entidad de voluntariado como tal, y en consecuencia, no se incluyó en la muestra como entidad de voluntariado propiamente dicha, pero es necesario tener presente que en la legislación vigente sobre voluntariado el ámbito de la Protección Civil se considera una actividad de interés general. Por otra parte, indicar que la **cifra de socios se sitúa en 19.913** y la de **trabajadores en 1.660**. Este dato es el ofrecido por las 89 entidades que han participado en el estudio del total de 114 con las que se ha contactado.



Con el propósito de profundizar en el análisis de los datos, se han utilizado 6 **categorías para clasificar las entidades por número de personas voluntarias, socios y personal contratado:**

- ✓ Hasta 5 voluntarios/as.
- ✓ De 6 a 9 voluntarios/as.
- ✓ De 10 a 25 voluntarios/as.
- ✓ De 26 a 50 voluntarios/as.
- ✓ De 51 a 100 voluntarios/as.
- ✓ Más de 100 voluntarios/as.

En lo que concierne al **número de socios**, se han elaborado 4 grupos:

- ✓ Micro entidades, menos de 30 socios.
- ✓ Entidades pequeñas, de 31 a 100 socios.
- ✓ Entidades medianas, de 101 y 400 socios.
- ✓ Entidades grandes, más de 400 socios.

Mientras que por **número de trabajadores**, la clasificación es la siguiente:

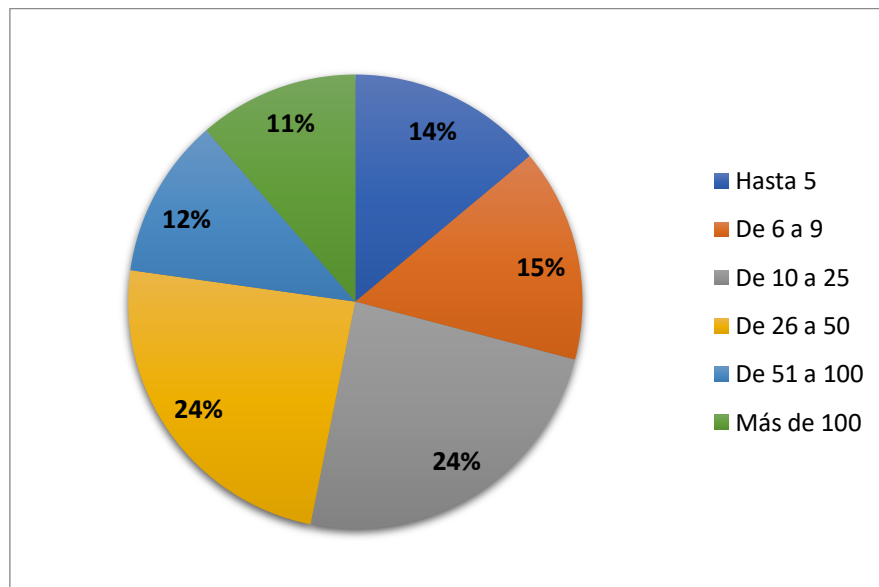
- ✓ Ningún trabajador.
- ✓ 1 trabajador.
- ✓ De 2 a 5 trabajadores.
- ✓ De 6 a 19 trabajadores.
- ✓ De 20 a 49 trabajadores.
- ✓ Más de 50 trabajadores.

Por último, se ha atendido a la condición de organización inscrita o no en el **registro de entidades de voluntariado**. En total, **68 de las entidades manifiestan estar inscritas en dicho registro (84%)**. Es importante señalar en este punto, que algunas de las entidades de voluntariado que aparecen inscritas en dicho Registro, tienen sede en otra provincia debido a que en nuestra ciudad intervienen delegaciones como tal, pero la sede o domicilio social "central" no está en Salamanca.



Según el **número de personas voluntarias, casi el 50% de las entidades manifiesta contar entre 10 y 50**, porcentaje que se reparte equitativamente entre las que tienen entre 10 y 25 (24%) y las que contabilizan de 26 a 50 (otro 24%). El 15% de las asociaciones tiene un volumen de entre 6 y 9, el 14% menos de 5, el 12% de 51 a 100 y, por último, sólo un 11% aglutina más de 100 voluntarios y voluntarias. En consecuencia, se trata de un tejido asociativo disperso y heterogéneo.

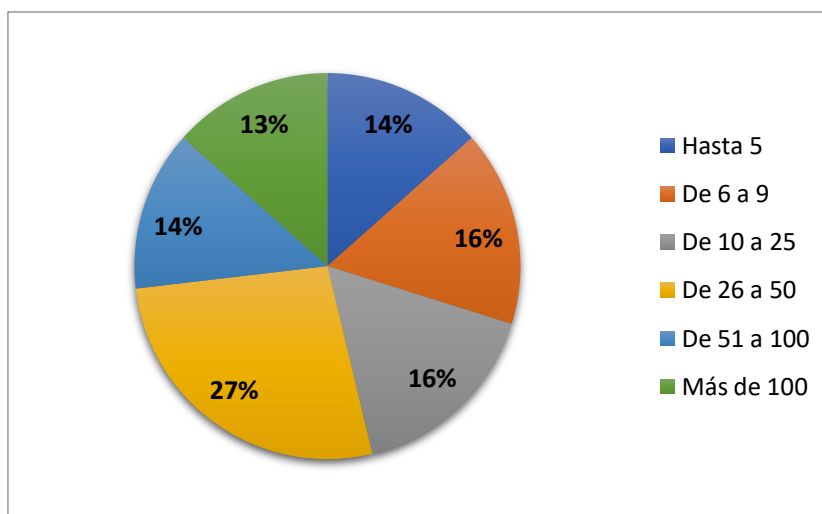
*Gráfico 2. Distribución total entidades según número de personas voluntarias*



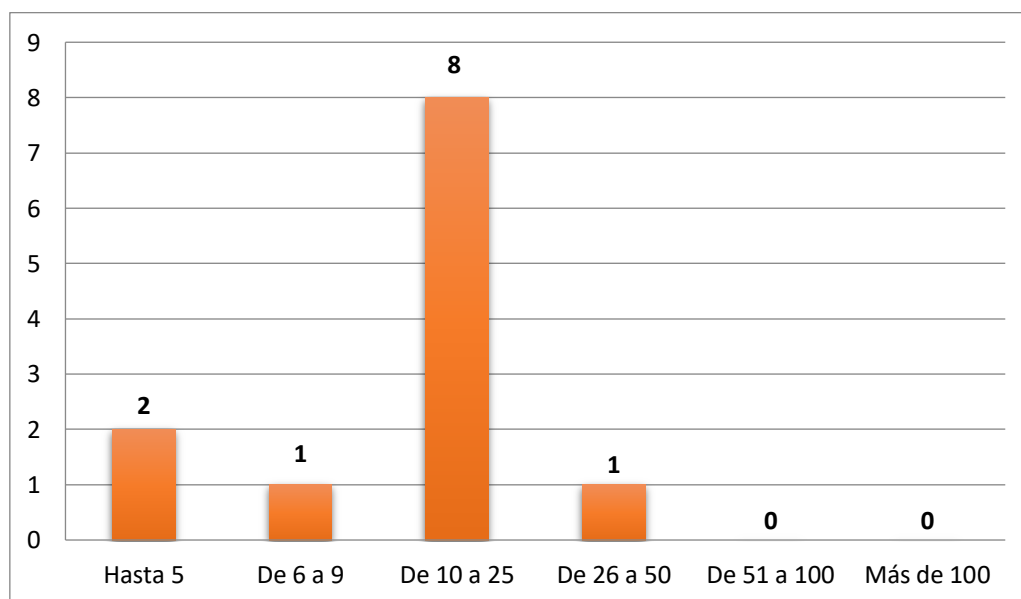


Si atendemos a la diferencia en el número de personas voluntarias entre las entidades inscritas en el registro y las que no, se puede observar que, mientras las primeras mantienen una distribución bastante similar a la general, las no inscritas destacan por cifras inferiores a 50 voluntarios/as, y por contar entre 10 y 25 voluntarios/as de forma mayoritaria (70%).

*Gráfico 3. Distribución de las entidades inscritas en el registro según número de personas voluntarias*



*Gráfico 4. Distribución de entidades no inscritas en el registro según número de personas voluntarias*

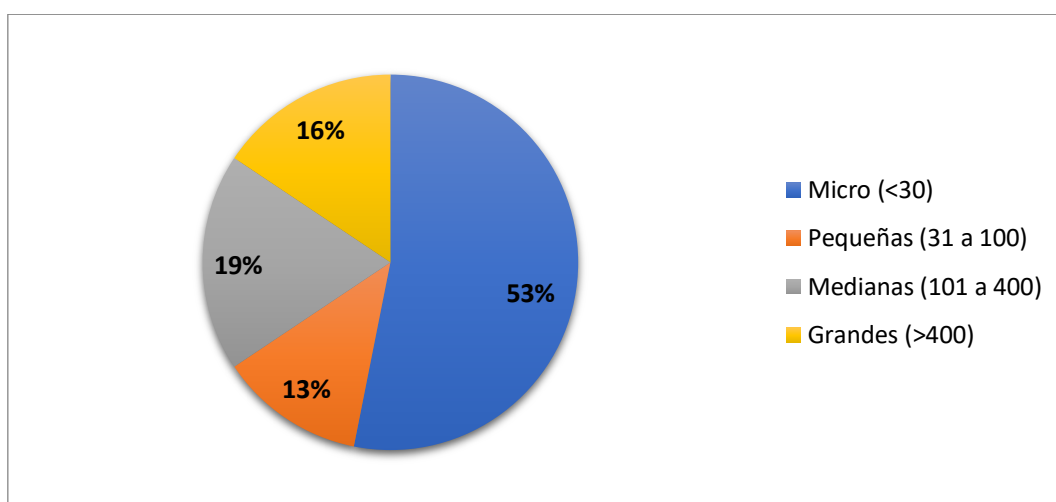




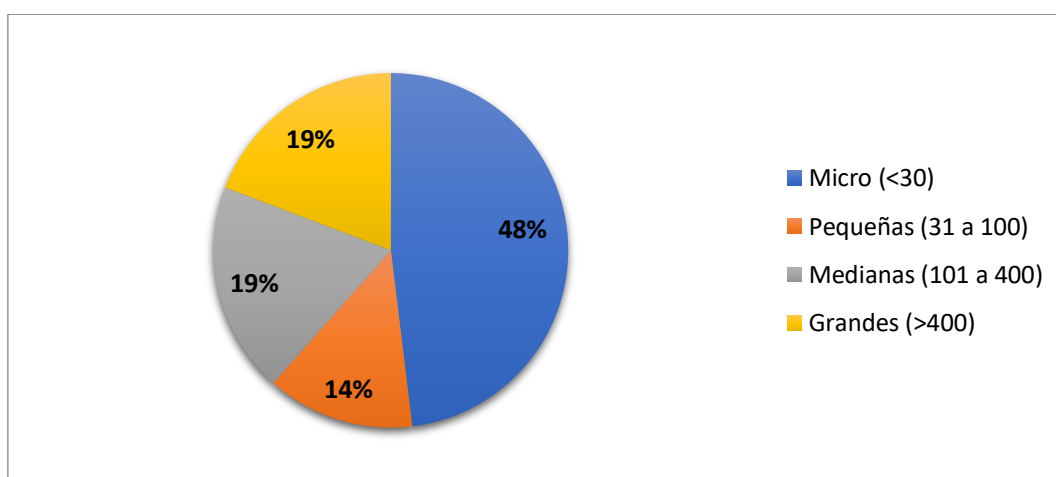


En cuanto al **número de socios**, las **entidades micro son las más frecuentes** entre las organizaciones salmantinas (53% del total). Las que cuentan con menos de 30 socios representan el 48% de las inscritas y el 75% del total de las no registradas. En menor medida se encuentran las entidades pequeñas (entre 30 y 100 socios) que tan solo suponen algo más del 10%. Mientras que todas las entidades de más de 400 socios están dadas de alta en el registro.

*Gráfico 5. Distribución total entidades según número de socios*

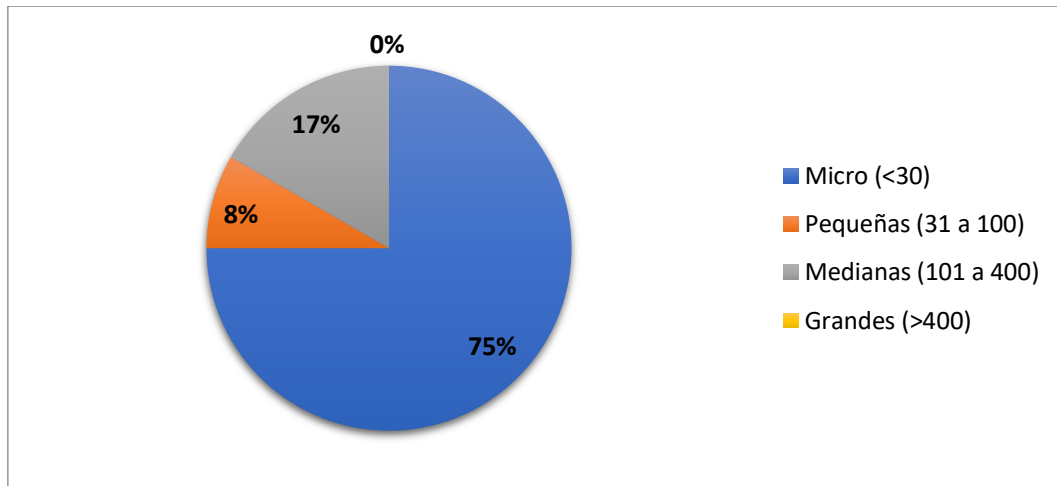


*Gráfico 6. Distribución de entidades inscritas en el registro según número de socios*





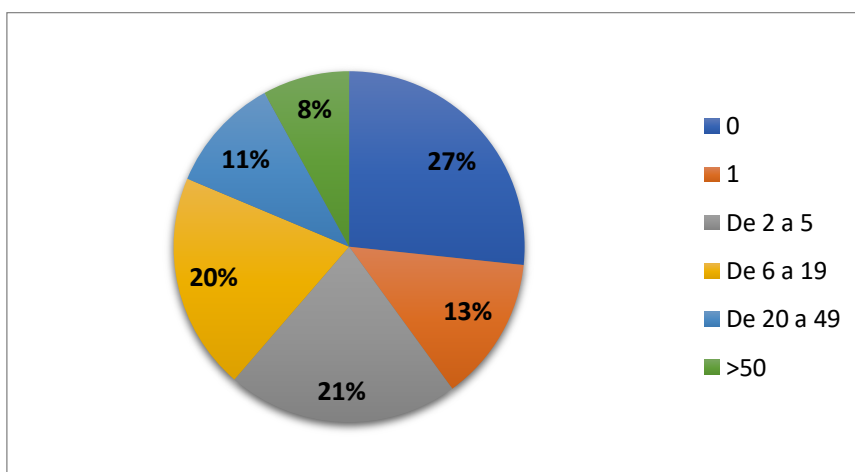
*Gráfico 7. Distribución de entidades no inscritas en el registro según número de socios*



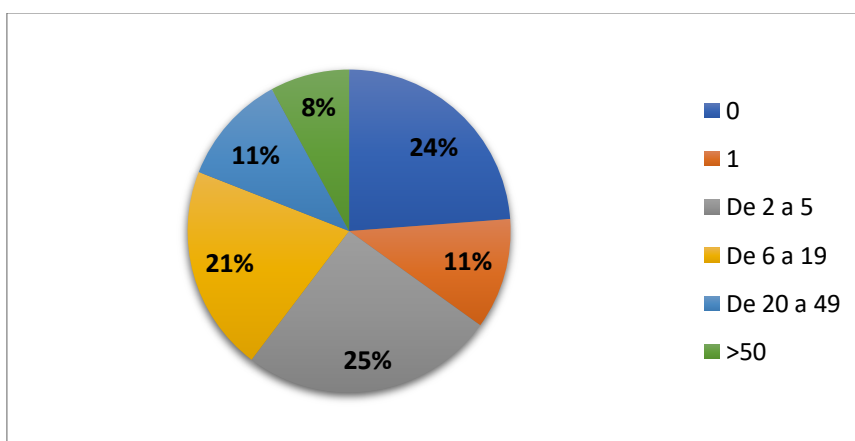


Por último, en función del **número de personal contratado**, el 27% de las asociaciones carece de trabajadores, el 21% tiene de 2 a 5, el 20% de 6 a 19, el 13% cuenta tan solo con un asalariado, el 11% tiene de 20 a 49 y, por último, en el 8% de las entidades trabajan más de 50 personas. Sin embargo, los datos varían en función de la inscripción o no en el registro. En el caso de las primeras, lo más frecuente es tener de 2 a 5 trabajadores (25%), mientras que en las segundas lo más habitual es no tener ninguno (42%). Por lo tanto, se entiende que entre las entidades no inscritas el número de trabajadores tiende a ser inferior.

*Gráfico 8. Distribución total entidades según número de trabajadores*

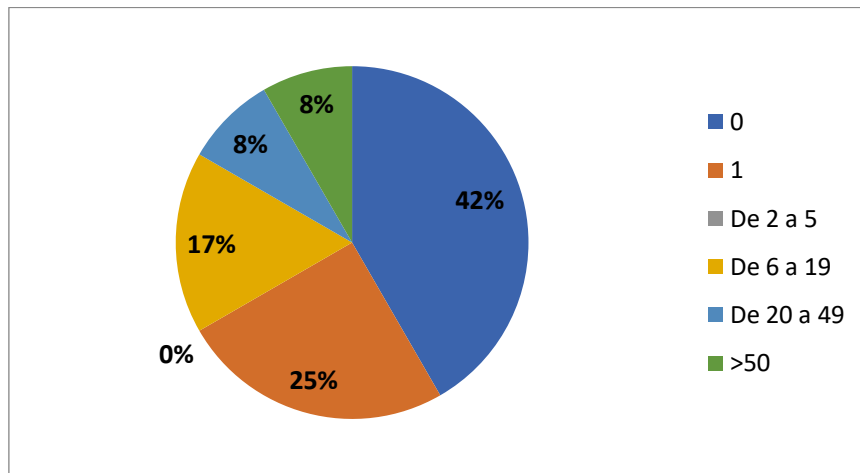


*Gráfico 9. Distribución de entidades inscritas en el registro según número de trabajadores*





*Gráfico 10. Distribución de las entidades no inscritas en el registro según número de trabajadores*

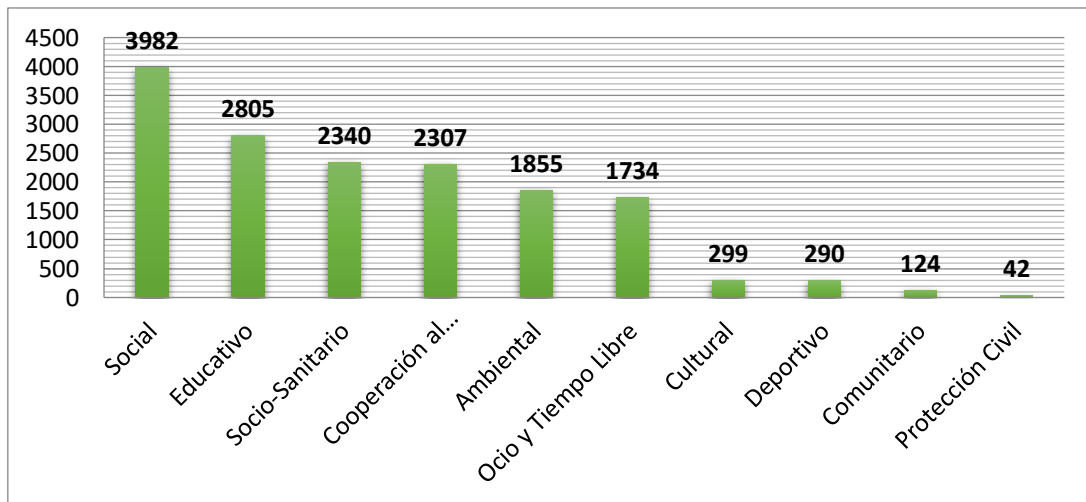




También se ha contabilizado el **número de personas voluntarias dependiendo del ámbito de actuación al que pertenezca la entidad con la que colaboran**. Es importante mencionar que existen organizaciones que desarrollan su actividad en varios ámbitos por lo que el número de personas voluntarias se solapa en las diferentes áreas.

En cualquier caso, **el sector con más voluntariado es el social** (3.982 personas voluntarias) seguido del educativo (2.805), socio-sanitario (2.340), de cooperación al desarrollo (2.307), ambiental (1.855) y de ocio y tiempo libre (1.734). Entre los ámbitos con una menor participación entre los salmantinos se encuentran el cultural, el deportivo, el comunitario y el de Protección Civil (299, 290, 124 y 42, respectivamente). Indicar que este último tiene unas limitaciones concretas en cuanto a nuevas incorporaciones, relativas a lo expuesto en este sentido, en el propio Reglamento de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Salamanca, así como en la Ley Autonómica reguladora del Voluntariado en Protección Civil.

*Gráfico 11. Número de personas voluntarias por ámbito de actuación*



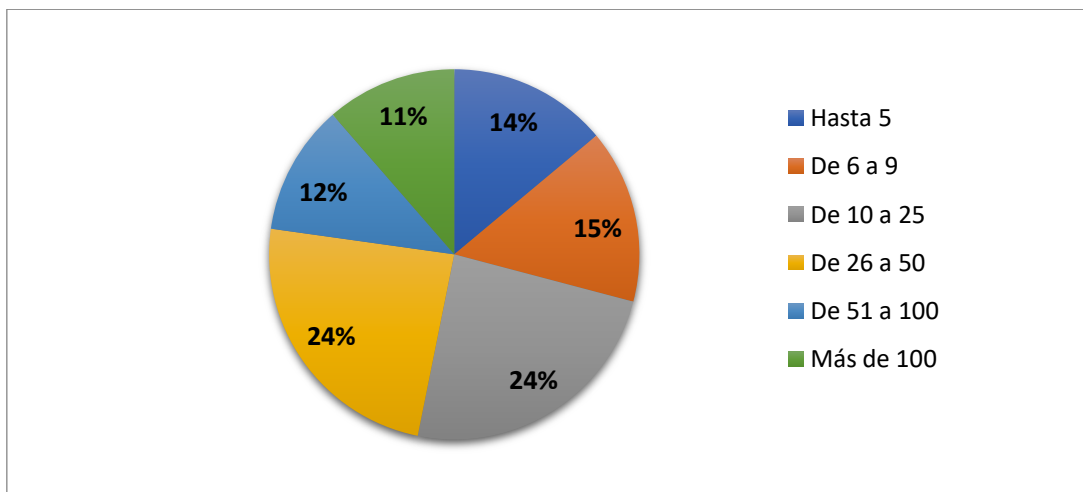


## 2.2 PERFIL DE LAS ENTIDADES

Para comprender la estructura de las entidades objeto de estudio, se ha efectuado una selección de distintas variables que puede ayudar a su caracterización: volumen de personas voluntarias por organización, campo de actuación (agregado y desagregado), ámbito territorial y población a la que prestan servicios.

En primer lugar, y teniendo presente la distribución por número de personas voluntarias, casi el 50% de las entidades tienen entre 10 y 50 voluntarios/as. Al desagregar el porcentaje, se comprueba que el 24% cuenta entre 26 y 50 personas, frente a otro 24% compuesta por un equipo de 10 a 25. Mientras que en el 14% participan hasta 5 personas y el 15% tiene entre 6 y 9 voluntarios/as. Por último, más del 20% dispone de más de 50 voluntarios/as, en concreto, un 12% entre 51 y 100 y el otro 11% restante más de 100.

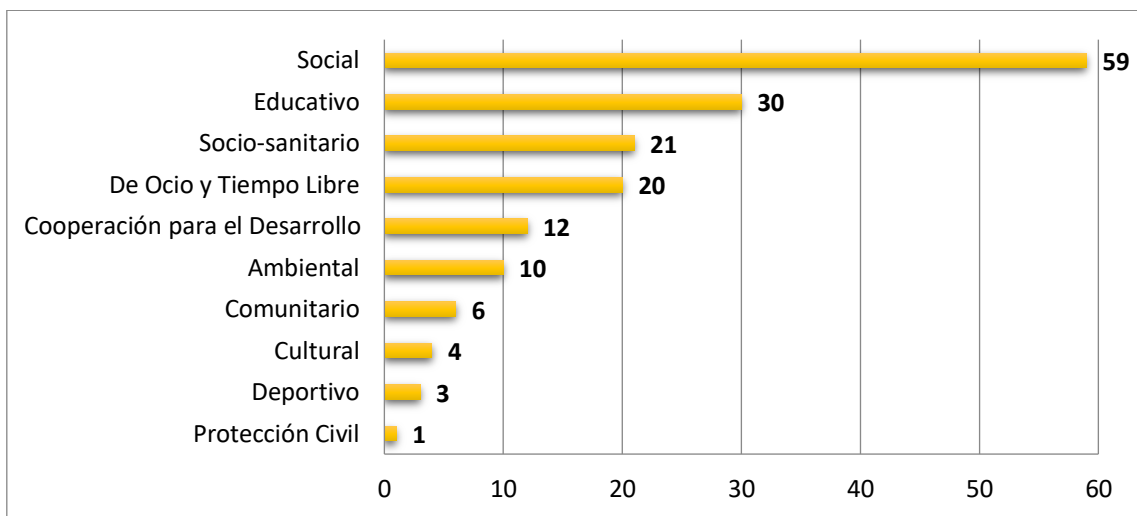
*Gráfico 12. Distribución entidades según volumen de voluntariado*





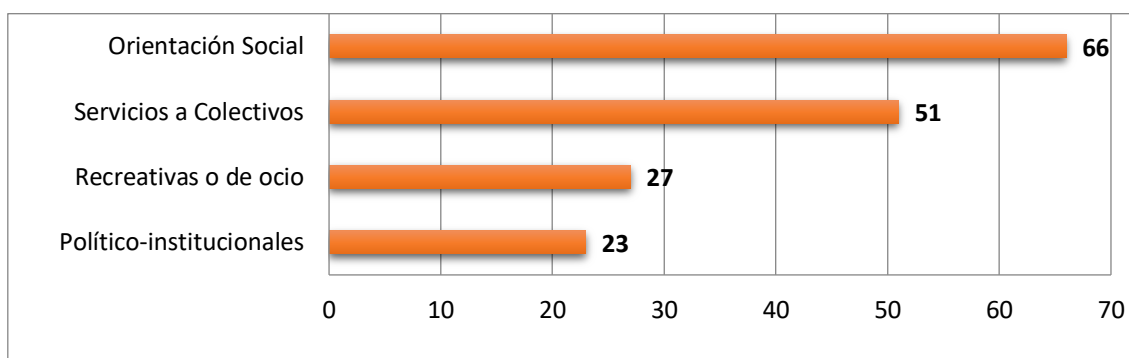
El campo de actuación más frecuente entre las entidades del Tercer Sector salmantinas es el **social** (59), seguido del **educativo** (30), **socio-sanitario** (21) y **ocio y tiempo libre** (20). Por otro lado, es reseñable la escasa presencia de organizaciones de tipo **comunitario, cultural deportivo y de protección civil** (6, 4, 3 y 1, respectivamente).

*Gráfico 13. Entidades según campo de actuación*



Al analizar las entidades por **campo de actuación agrupado**, y teniendo presente lo que acontece con las de tipo social, no es de extrañar una orientación de las acciones realizadas hacia las actividades sociales (66), seguidas de las de servicios a colectivos (51), recreativas y de ocio (27) y político-institucionales<sup>10</sup> (23).

*Gráfico 14. Entidades según campo de actuación agrupado*



Según el **ámbito de actuación**, las entidades salmantinas realizan sus actividades a nivel provincial (35,4%), local (24,4%), estatal (19,5%), internacional (14,6%) y autonómico (6,1%).

*Tabla 2. Entidades (n.º absoluto y %) según ámbito de actuación*

	N.º de entidades	Porcentaje
<b>Internacional</b>	12	14,63%
<b>Estatal</b>	16	19,51%
<b>Autonómico</b>	5	6,10%
<b>Provincial</b>	29	35,37%
<b>Local</b>	20 <sup>11</sup>	24,39%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

<sup>10</sup> En el Anexo VI se detallan la tipología de las entidades que componen dichos campos de actuación agrupados.

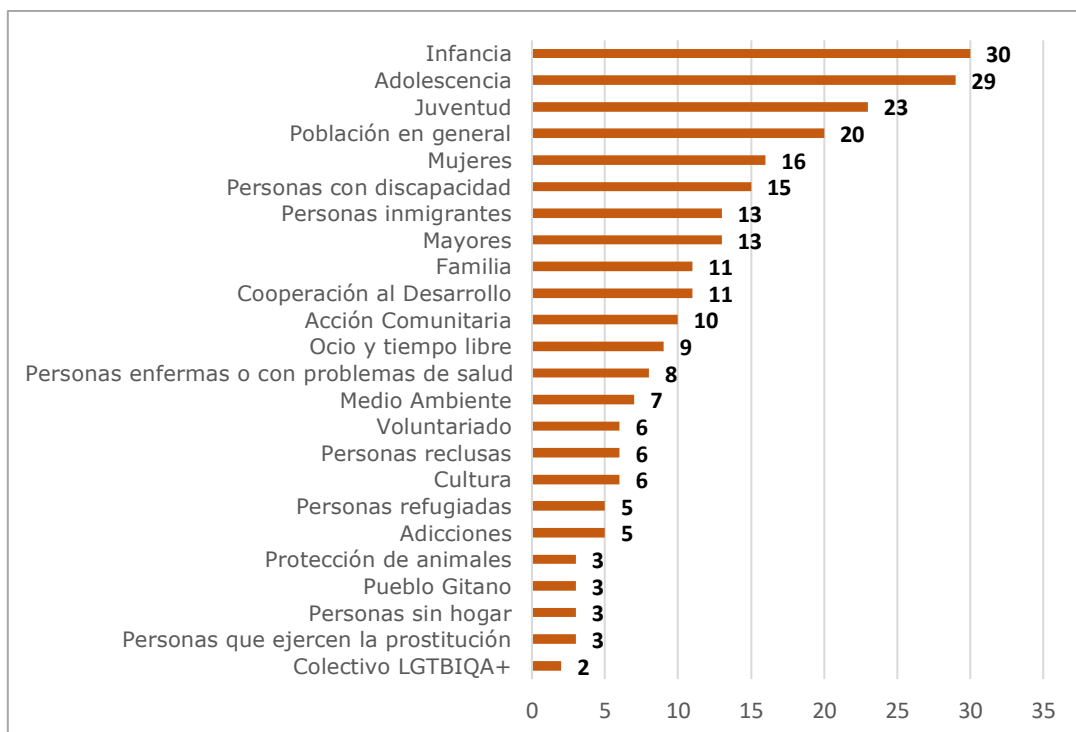
<sup>11</sup> Se incluye Protección Civil de Salamanca.





Por último, teniendo en cuenta los campos de actuación, los principales **colectivos beneficiarios** del voluntariado en la ciudad son la infancia (30 entidades), adolescencia (29) y jóvenes (23). La situación contraria es la representada por la protección de animales (4), pueblo gitano (3), personas sin hogar (3) y personas que ejercen la prostitución (3). En último lugar se sitúan las entidades que orientan su acción de voluntariado al Colectivo LGTBIQA+ (2).

*Gráfico 15. Ámbitos de actuación y colectivos de intervención*





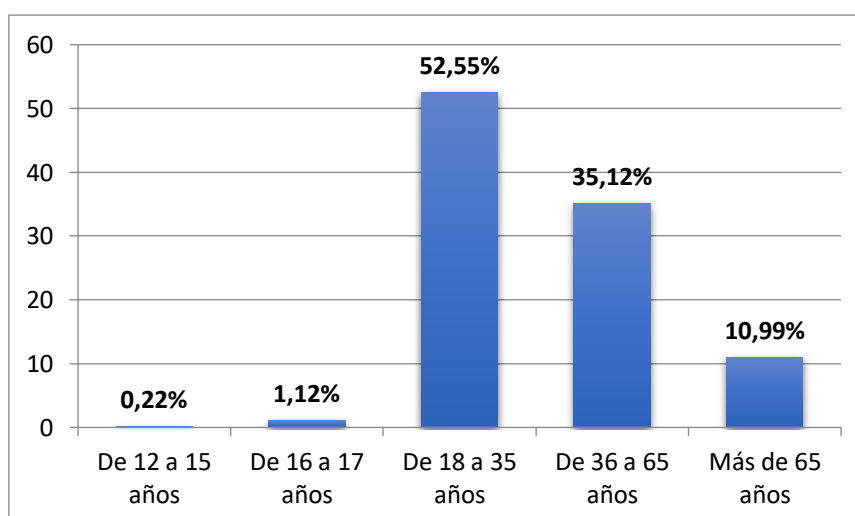
## 2.3 PERFIL DEL VOLUNTARIADO

Con el fin de conocer las características sociodemográficas del voluntariado se han seleccionado las siguientes variables:

- Edad media.
- Sexo.
- Participación en distintos grupos (familias, personas con discapacidad, personas extranjeras, personas en situación de vulnerabilidad y voluntariado virtual).
- Tiempo de permanencia en la entidad.

De media, **las organizaciones tienen un 52,5% de voluntariado entre 18 y 35 años** y un 35% entre 36 y 65. El grupo de edad más avanzada, mayores de 65, supone el 11%. Bien es cierto que el 41% de las entidades declara que no participan personas mayores en el desarrollo de sus actividades, y casi el 80% tiene menos del 10% de personas voluntarias en la mencionada franja de edad. Por último, la mayoría de asociaciones expresaron carecer de voluntariado en los grupos etarios de 12 a 15 años (97,3%) o 16 a 17 (86,3%).

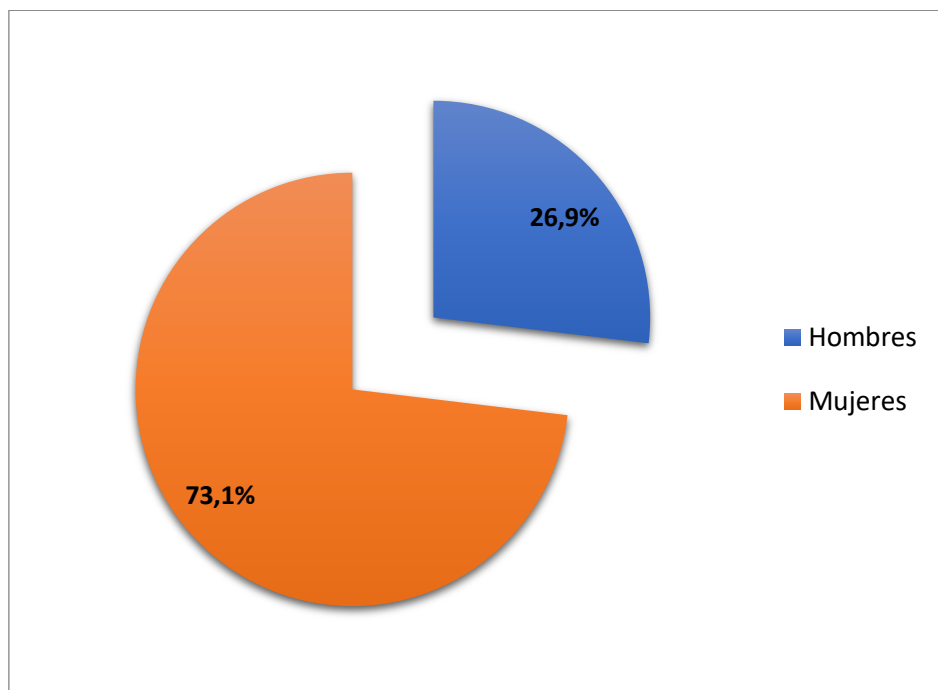
*Gráfico 16. Distribución de las entidades según edad media del voluntariado*





Por lo que respecta al sexo, resulta reseñable la diferencia porcentual de mujeres voluntarias con respecto a los hombres. De media, en las organizaciones participan un **73% de mujeres**. De hecho, el 30% declara tener más de un 90% de participación femenina, mientras que no existe ninguna que tenga más de 80% de voluntarios varones.

*Gráfico 17. Distribución según el sexo de las personas voluntarias en las entidades*





Por otro lado, es destacable que **la mayor parte del voluntariado realiza su actividad de forma temporal**. Casi la mitad de las entidades con personal voluntario (43,8%) declara que la estancia media fluctúa entre 1 y 3 años. Bien es cierto que un 30% apunta que sus colaboradores permanecen en la organización más de 3 años. Por último, es minoritario el grupo de quienes prestan ayuda de forma puntual (9,6%).

*Tabla 3. Permanencia del voluntariado en las entidades*

Permanencia	Porcentaje
<i>Participación puntual</i>	9,6
<i>Permanecen menos de 1 año</i>	16,4
<i>Permanecen entre 1 y 3 años</i>	43,8
<i>Permanecen más de 3 años</i>	30,1
<b>Total</b>	<b>100</b>

Es importante tener en cuenta que las entidades presentes en este estudio, abren su participación a diferentes colectivos o grupos de personas, aspecto éste que nos permite conocer de forma general el amplio abanico de participación en este sentido. En la tabla siguiente se pueden observar dichos colectivos, como por ejemplo señalar que el 38% de las entidades cuentan con la posibilidad de voluntariado virtual que suele estar vinculado a actividades relacionadas con la gestión de blogs, páginas webs, redes sociales, recursos electrónicos, etc.

*Tabla 4. Entidades que contemplan las siguientes modalidades de voluntariado*

	Familias	Personas con discapacidad	Personas extranjeras	Personas en situación de vulnerabilidad	Voluntariado virtual
<b>Total</b>	31%	41%	41%	33%	38%

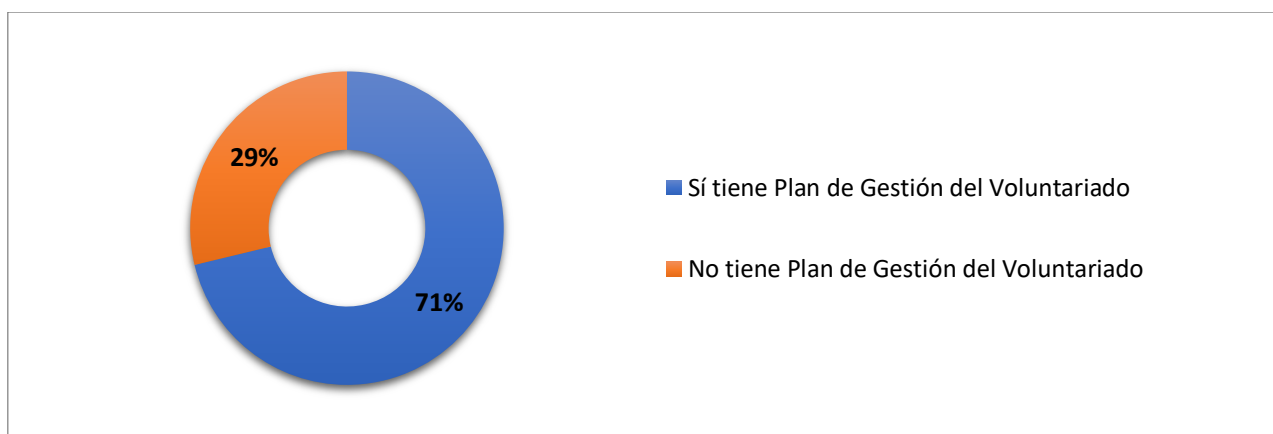


## 2.4 PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN

Para realizar una correcta caracterización de la acción voluntaria en la ciudad de Salamanca, es determinante comprender ciertos aspectos relacionados, en primer lugar, con la participación en el seno de la entidad. Es decir, cuáles son los espacios que ocupan las personas voluntarias, cómo es la gestión y organización, o si existen o no requisitos para entrar a formar parte de la entidad. En segundo lugar, y al hilo de esta última consideración, resulta crucial conocer también qué formación tiene o necesita tener el voluntario, y qué formación de acogida es ofrecida por parte de las entidades.

Un buen indicador para comprender cómo es la coordinación del voluntariado dentro de cada organización, es la elaboración de un **Plan de Gestión del Voluntariado** que resuma el conjunto de procesos, dinámicas y formas de proceder. Se trata de un documento no obligatorio, pero que aporta una breve descripción que ayuda a conocer qué roles desempeña el voluntario, qué lugares ocupa y cuál es su relevancia dentro de cada organización. Así, **la mayoría de las entidades (71%) declaran disponer de este Plan**, lo que indica un alto nivel organizativo.

*Gráfico 18. Porcentaje de entidades que disponen de Plan de Gestión del Voluntariado*



Las entidades salmantinas involucran al voluntariado en labores de evaluación de procesos, reuniones de coordinación, programación y realización de actividades, con especial hincapié en estas dos últimas. Por tanto, el nivel de participación en la organización interna es, en general, bastante elevado si exceptuamos las funciones directivas.

*Tabla 5. Porcentaje de entidades según uso de espacios de participación*

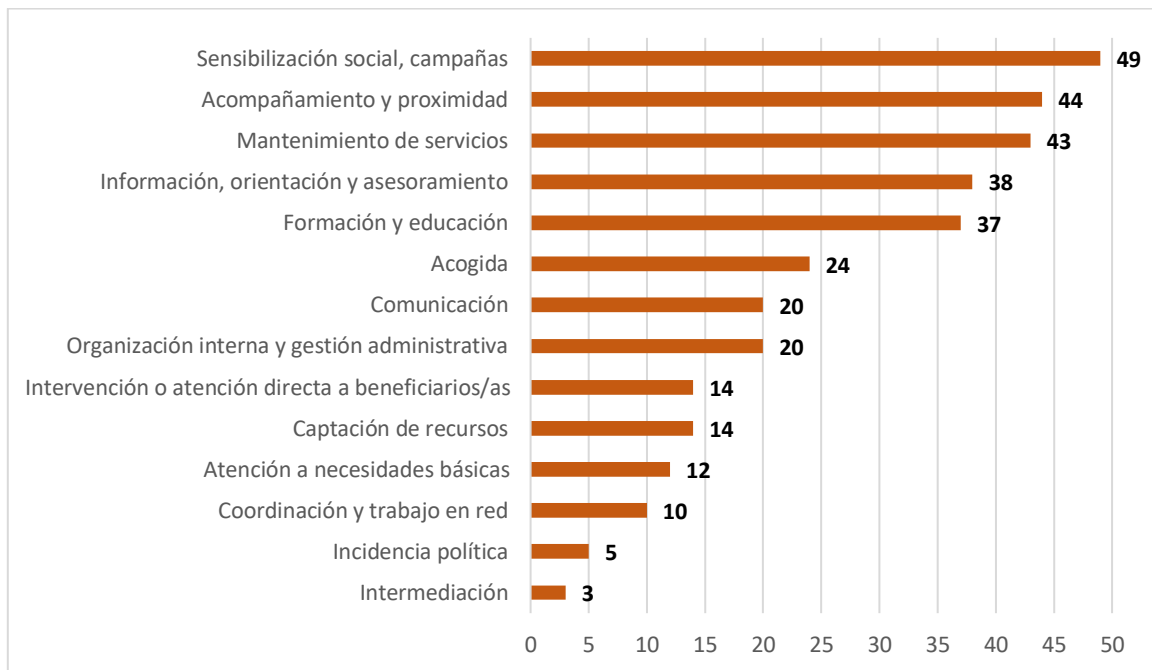
Espacios de participación	Programación actividades	Reuniones coordinación	Evaluación procesos	Funciones directivas	Realización actividades
% entidades	94%	92%	80%	52%	95%





A partir de esta línea de análisis, el siguiente paso es conocer las tareas que desempeñan las personas voluntarias. De esta forma, se puede destacar que la sensibilización social y la elaboración y desarrollo de campañas son las actividades más realizadas. También son frecuentes el acompañamiento y el mantenimiento de servicios, mientras que carecen de peso las tareas de intermediación y de incidencia política.

*Gráfico 19. Áreas en las que se realiza la acción voluntaria según número de entidades*

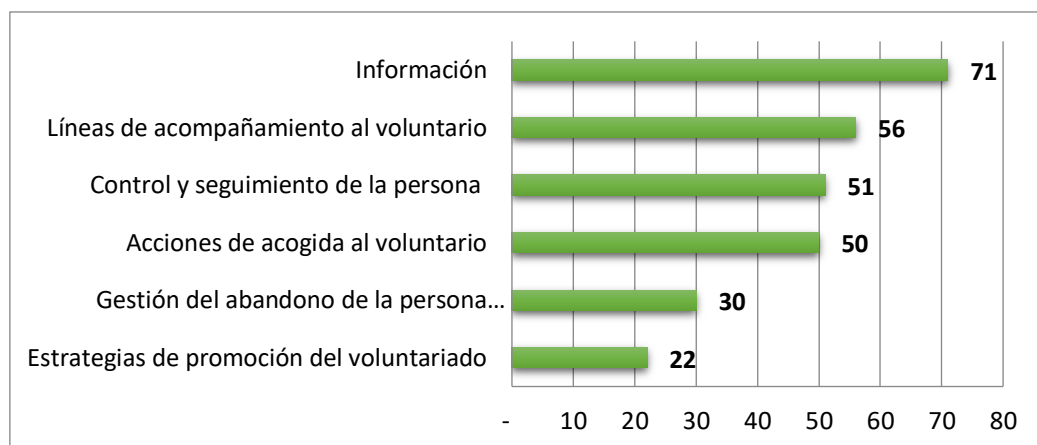




De la misma manera que se ha estudiado qué espacios ocupan y a qué se dedica el voluntariado dentro de las entidades, resulta también interesante conocer la labor que realizan activamente las entidades con respecto a la comunidad voluntaria. Por ejemplo, cuáles son sus métodos de gestión y organización, qué tipo de formación ofrecen y cómo la llevan a cabo, o cuáles son los requisitos que demandan para participar como voluntario.

En primer lugar, se han analizado los **métodos que las entidades utilizan para gestionar y organizar el voluntariado**. El resultado de esta pregunta se ha expresado en la frecuencia con la que cada proceso ha sido seleccionado, debido a la posibilidad de que una entidad utilice varias estrategias. Así, se puede observar (gráfico 11) que el proceso utilizado en mayor medida es la información (97%). Por último, es necesario destacar la escasa frecuencia con la que aparecen las estrategias de promoción del voluntariado, tan solo utilizada por el 22% de las entidades.

*Gráfico 20. Procesos para la gestión y organización del voluntariado utilizados por las entidades*

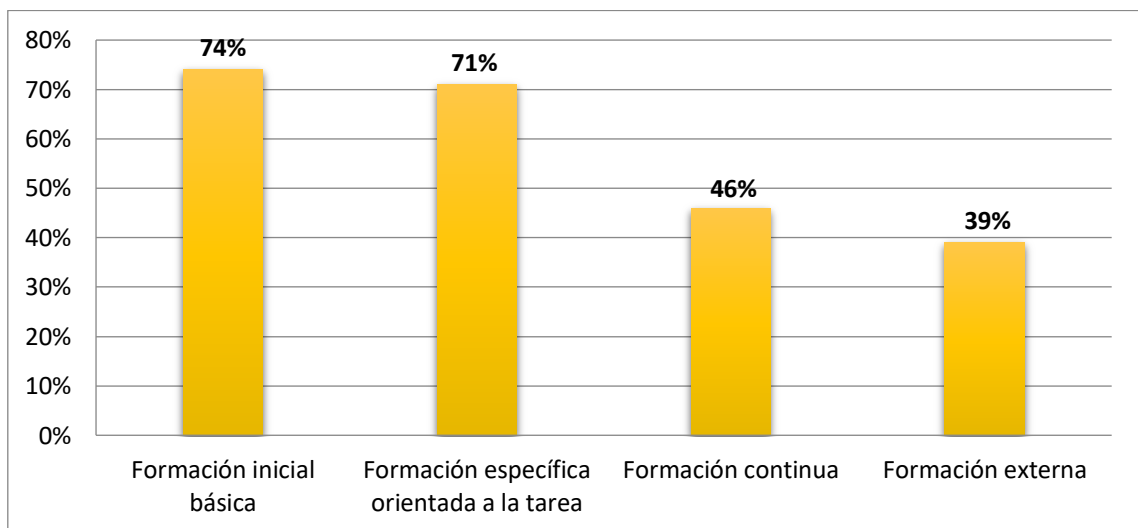






La **formación del voluntario** se puede abordar desde dos perspectivas diferentes: oferta disponible y modalidad. En primer lugar, se han generado cuatro categorías para dar respuesta a la pregunta "¿Qué tipo de formación ofrece su entidad a las personas voluntarias?": formación inicial básica, formación específica orientada a la tarea, formación continua y formación externa. Las tres primeras corresponden a una formación ofrecida de manera interna en la entidad interesada, mientras que, en la última, esta formación se externaliza. La formación inicial básica y la formación orientada a las tareas son impartidas por más del 70% de las entidades salmantinas (74% y 71% respectivamente). Los porcentajes, sin embargo, bajan del 50% en el caso de la formación continua (46%) y la formación externa (39%).

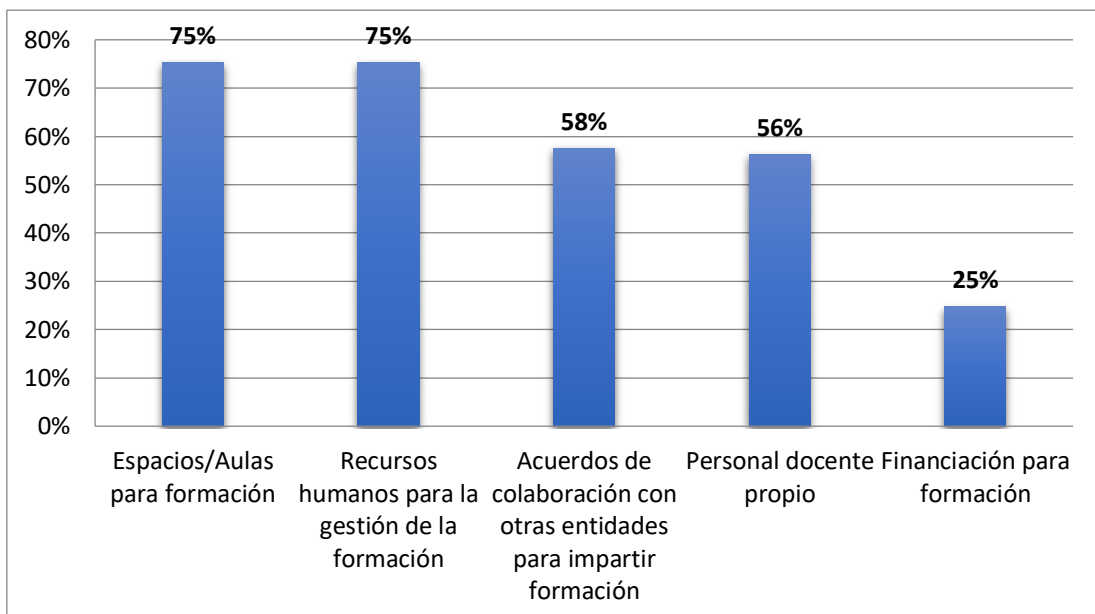
*Gráfico 21. Tipo de formación impartida al voluntario*





**La segunda cuestión relacionada con la formación es la modalidad.** Un 75% de las entidades cuenta con espacios/aulas para formación y recursos humanos para la gestión de la formación. Por su parte, casi un 60% manifiesta la necesidad de llegar a acuerdos de colaboración con otras entidades para impartir formación. Mientras que el 56% declara disponer de personal docente propio. La modalidad menos utilizada es la financiación para formación, solo un cuarto de las organizaciones lo ponen en práctica.

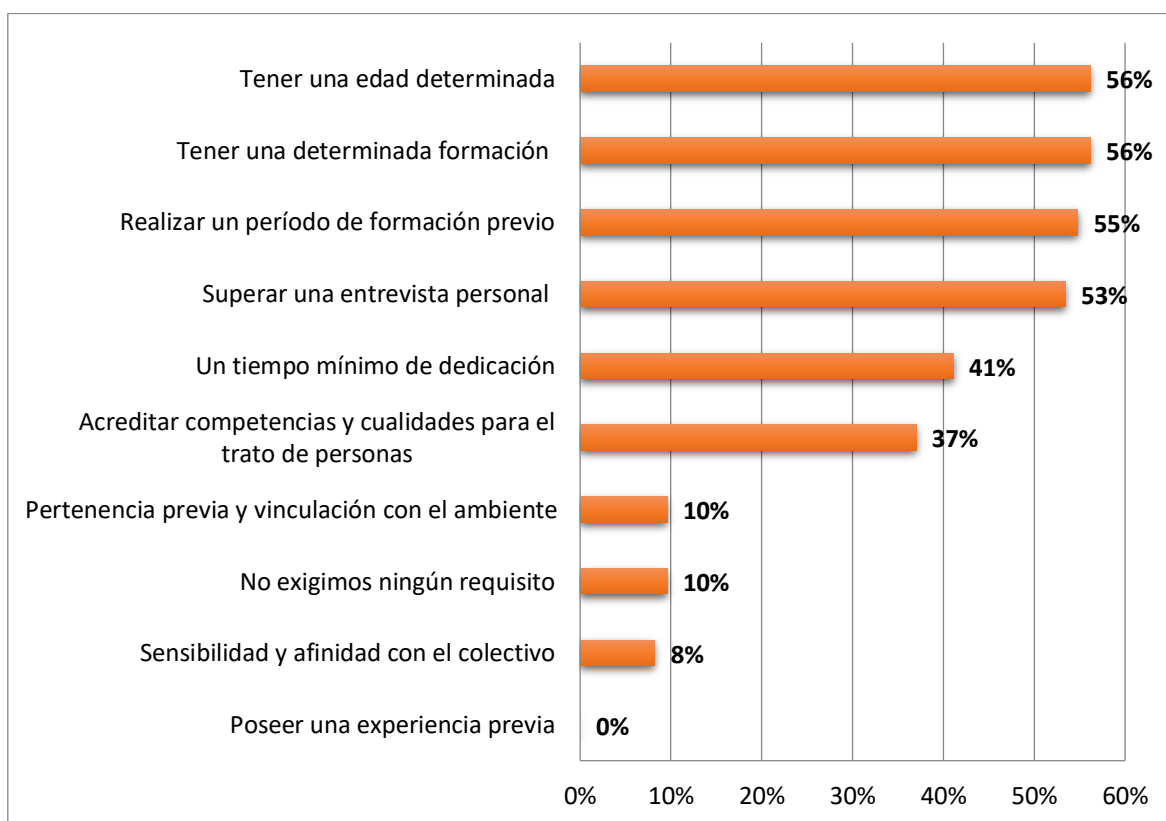
*Gráfico 22. Modalidades para impartir la formación según porcentaje de entidades que las utilizan*





Para la iniciación en el voluntariado es frecuente la necesidad de cumplir una serie de condiciones demográficas, educativas o legales. De hecho, sólo el 9,5% de las entidades no precisa que las personas voluntarias que participan cumplan con ningún requisito. Por otro lado, el 56% de las organizaciones exige una edad determinada y un nivel formativo concreto. De igual forma, es habitual la necesidad de realizar un periodo de formación previa, así como el desarrollo de una entrevista personal (55% y 53% respectivamente). A su vez, se suele exigir un mínimo de compromiso y acreditar competencias para el trato con personas, haciendo especial hincapié en los certificados de penales y delitos sexuales.

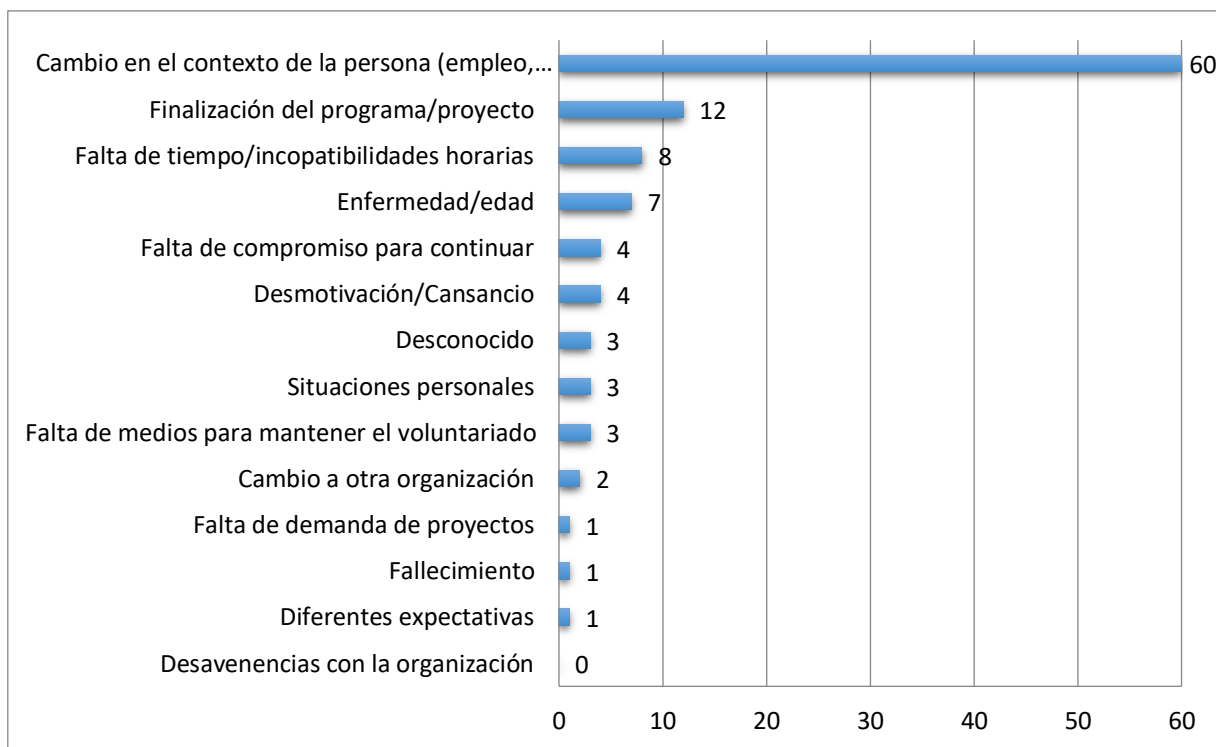
*Gráfico 23. Requisitos para participar en el voluntariado según porcentaje de entidades que los demandan*





Para finalizar con este apartado, se procede a identificar las principales causas de baja del voluntariado y las dificultades para la captación y nuevas incorporaciones en este ámbito. Los datos muestran una realidad en consonancia con los discursos recogidos en el análisis cualitativo de este trabajo. Así, el perfil de la persona que realiza voluntariado en Salamanca es una joven entre 18 y 35 años que cursa estudios universitarios. Por este motivo, no resulta sorprendente que **la causa de baja más frecuente** sea motivada por la culminación de los estudios. En menor medida el cese de la participación puede estar en la finalización del proyecto, falta de tiempo, incompatibilidades horarias, la enfermedad y la edad.

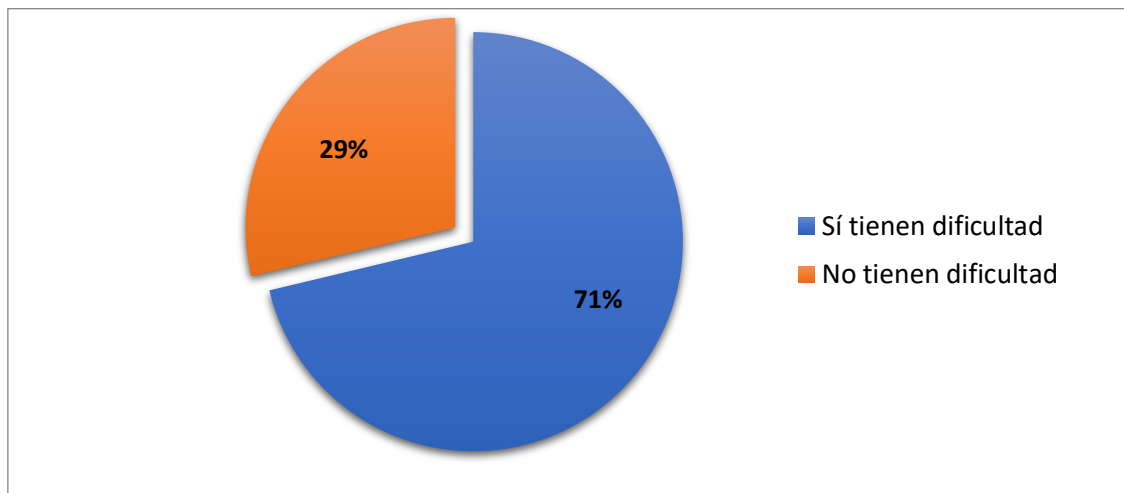
*Gráfico 24. Principales causas de baja del voluntariado*





Por último, mencionar que, **de manera general (71%), las entidades manifiestan tener dificultades para la captación de voluntarios y voluntarias.**

*Gráfico 25. Distribución de entidades según dificultad para la captación de personas voluntarias*





## 2.5 PERFIL DE LAS ENTIDADES SIN VOLUNTARIADO

**Un 9% de las organizaciones manifiesta carecer de voluntariado.** De ellas, el 43% había tenido voluntariado en otras etapas, el 43% desconoce esa información y el 14% restante no había contado con voluntariado nunca.

*Gráfico 26. Distribución de entidades sin voluntariado actual según la existencia de voluntariado previo*





*Gráfico 27. Distribución de entidades según posibilidad de incorporar voluntariado a corto plazo*

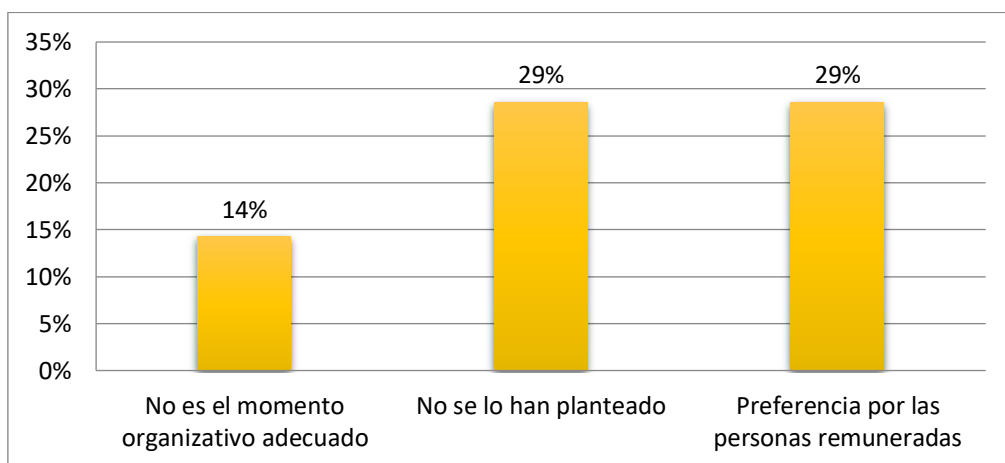




Una buena noticia para el tejido asociativo de Salamanca es que **el 71% de estas entidades estaban pensando en incorporar a personal voluntario próximamente.**

Además, no aparecen prácticamente motivos relacionados con malas prácticas o experiencias negativas en el pasado que dificulten a las organizaciones sumar personas voluntarias, resaltando que no existe en Salamanca ninguna organización que niegue la utilidad del voluntariado. De hecho, el 29% declara tener preferencia por la contratación remunerada, mientras que otro 29% no se lo ha planteado. Minoritariamente, algo menos del 15%, manifiesta evitar el personal voluntario debido al momento organizativo que atraviesa su entidad.

*Gráfico 28. Porcentaje de entidades según los motivos para la no incorporación de voluntariado*







### 3. EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS ENTIDADES DEL VOLUNTARIADO: TENDENCIAS Y NUEVAS SITUACIONES

Como se ha reseñado en la introducción, se han llevado a cabo **12 entrevistas** a los principales actores relacionados con el objeto de estudio con el propósito de indagar sobre el impacto de la pandemia en el tejido asociativo de la ciudad. Para facilitar la comprensión del análisis cualitativo efectuado, se estructura la información en los siguientes apartados:

- Percepción de la actividad del voluntariado pre-Covid 19.
- La acción del voluntariado durante el confinamiento.
- Tendencias del voluntariado en el nueva normalidad.





### 3.1 PERCEPCIÓN DE LA ACTIVIDAD DEL VOLUNTARIADO PRE-COVID 19

La encuesta elaborada por la Plataforma del Voluntariado de España<sup>12</sup> en 2019 señala que la mayoría del voluntariado en España tiene una edad comprendida entre los 35 y 44 años. Sin embargo, la idiosincrasia de Salamanca favorece que un gran porcentaje de los participantes en el tejido asociativo sean universitarios tal y como se ha recogido en las entrevistas.

Los estudiantes no proceden de grados concretos y los representantes de las entidades apuntan la presencia de alumnado de titulaciones relacionadas con las ciencias sociales, jurídicas, del comportamiento o medioambiente en función del campo de actividad de cada una de ellas. De hecho, una parte del estudiantado identifica a las asociaciones como futuras oportunidades laborales.

Sin embargo, el voluntariado universitario se caracteriza por **la discontinuidad en su nivel de compromiso** en función de las diferentes épocas del año, especialmente en las temporadas vacacionales y de exámenes.

Por este motivo, las entidades entrevistadas manifiestan su preferencia por contar con un voluntariado con **edades más avanzadas** que se caracterice por trayectorias vitales estables que favorecen compromisos a medio y largo plazo.

En cuanto al **género**, los entrevistados manifiestan la preminencia de mujeres en consonancia con lo que ocurre a nivel nacional<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Plataforma de Voluntariado de España (2019). *La acción voluntaria en 2019 ¿Conoces los ODS?* Plataforma de Voluntariado en España.

<sup>13</sup> La Plataforma de Voluntariado en su *Informe de La Acción Voluntaria 2019* señala que el grado de colaboración es mayor entre las mujeres.



Si se atiende a la **tipología de las acciones**, los representantes de las entidades entrevistadas indican que el Tercer Sector salmantino se caracterizaba antes del coronavirus por la presencialidad de las actuaciones.

Para este tipo de entidades, que trabajan «cara a cara» con los usuarios la pandemia ha supuesto transformación radical como se analizará más adelante.

Por otro lado, en el año 2019, los entrevistados relatan la efectividad de las campañas de **captación de voluntariado** presenciales, acudiendo a las facultades -donde a principio de curso se organizan actividades de bienvenida- o a través de jornadas en los espacios públicos, donde se publicita y explica la misión del voluntariado.

Bien es cierto que desde principios de la década de 2010 también se habían iniciado los procesos de captación on-line a través de las **páginas web** o las **redes sociales** de las entidades.

Encontramos patrones comunes en cuanto a la **financiación** de las entidades: campañas efectuadas a lo largo del año, subvenciones y ayudas recibidas por parte de la administración local y provincial.



## 3.2. LA ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO DURANTE EL CONFINAMIENTO

La declaración del Estado de Alarma el 14 de marzo del 2020 trajo consigo un enorme impacto a todos los niveles, incidiendo de forma más severa en las personas vulnerables, por lo que resultaron imprescindibles actuaciones específicas coordinadas desde el tejido asociativo.

A este respecto, Salamanca mostró una doble debilidad: buena parte de las entidades **paralizaron sus actividades** por motivos sanitarios y el **voluntariado universitario retornó a sus lugares de origen**.

Pese a este hecho, las entidades destinadas a cubrir necesidades esenciales permanecieron abiertas y mantuvieron **actividades presenciales**.

Para otras entidades, era imposible desarrollar sus actividades de forma presencial por lo que comenzaron a realizarlas **on-line**.

Con independencia de la forma en la que llevar a cabo las actuaciones, el tejido asociativo ha recibido continuos y masivos mensajes de colaboración por parte de la ciudadanía pese a haber reducido a la mínima expresión las acciones de captación e incorporación de personas voluntarias.

Desde el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, se elaboró un documento técnico de recomendaciones para la actuación del voluntariado en el Estado de Alarma en el que se incidió en la **formación del voluntariado**. En este sentido, las entendidas salmantinas han realizado un esfuerzo por adaptar a la modalidad on-line sus procesos formativos, garantizando la salud, y facilitando los procesos de incorporación de buen número de ciudadanos que mostraron su intención de ayudar durante la pandemia.



Por último, el confinamiento supuso un esfuerzo extra en la atención a los usuarios y la necesidad de reinventar los procedimientos de atención. Por lo que ha sido necesario dar una vuelta de 180 grados a actividades y proyectos para garantizar su continuidad, desde la organización de recados pasando por el refuerzo de la asistencia telefónica.

Esto supuso el desarrollo de prácticas novedosas, como la creación de aplicaciones para usuarios, otras más sencillas realizadas por vía telemática y actividades que se pusieron de moda como la visita a balcones y decoración de ventanas con murales y mensajes de apoyo, entendidos estas últimas como acciones de solidaridad y apoyo social dentro de la situación que se estaba viviendo en ese momento.





### 3.3. TENDENCIAS DEL VOLUNTARIADO TRAS EL PERIODO DE CONFINAMIENTO

Tras el Estado de Alarma y su correspondiente periodo de confinamiento domiciliario, en julio de 2020 España entró en una nueva situación social caracterizada por las condiciones cambiantes en todos los ámbitos y niveles.

En el caso del presente estudio, las dinámicas de las acciones de las entidades se han visto afectadas de forma directa. Desde las plataformas de voluntariado, con el objetivo de seguir manteniendo la provisión de servicios a los usuarios con la mayor seguridad y eficiencia, se han elaborado numerosas guías sobre pautas, recomendaciones y actividades no presenciales. A pesar de la utilidad de las mismas, son numerosos los obstáculos que deben superar las asociaciones para el mantenimiento de su actividad y atender las nuevas demandas surgidas de la crisis sanitaria.

La barrera principal está relacionada con las **restricciones de movilidad** y **limitación del número de personas** que han provocado la **reestructuración de planes de acción y modificación de la estructura interna** en una doble dirección. Por una parte, ha sido necesario llevar a cabo procesos de contratación de personal para seguir prestando los mismos servicios en espacios con aforo limitado.

Por otro lado, las **dificultades económicas para la ampliación de plantillas** han conducido a la **sobrecarga de trabajo** e **incremento del estrés laboral**.

La normativa impuesta por la nueva normalidad también ha afectado al número de **voluntariado necesario en las actividades** y **aplazado los procesos de incorporación de nuevos colaboradores y socios**.



Los factores señalados y el temor en la ciudadanía a participar en actividades por el “miedo al contagio” han conducido a la **reducción de nuevas altas** a pesar de que una parte de la población muestra interés por prestar su ayuda a través de las posibilidades que ofrecen las organizaciones del Tercer Sector.

Además, las **repercusiones económicas y laborales** de la pandemia han traído consigo un **decreciente número de socios**.

Por otro lado, hay que subrayar que, a pesar del peso de los grupos etarios jóvenes, todas las entidades cuentan con **voluntariado de edades avanzadas**. Aquí es donde aparece el mayor rechazo a seguir realizando la acción voluntaria. A su vez, las propias organizaciones evitan la exposición al riesgo dejando de contar con su ayuda hasta que la situación sanitaria lo permita.

En cuanto a la **captación de voluntariado**, la organización de las tradicionales jornadas y campañas que tenían lugar a principio de curso han sido canceladas por el coronavirus.

De hecho, algunas organizaciones han preferido no desarrollar ninguna actividad de captación y las que han optado por la opción contraria han recurrido a las **redes sociales** para los procesos de captación.

Los **procesos de formación** en la nueva normalidad han sido **telemáticos** tal y como ocurrió durante el periodo de confinamiento. A tal efecto se han elaborado **nuevos materiales didácticos y reprogramado la actividad docente**.

Debido a lo apuntado, las entidades se han visto en la obligación de **modificar las acciones de los proyectos y la prestación de servicios**. Una parte se ha podido seguir realizando de **manera presencial** con las medidas de seguridad vigentes en cada momento.



Sin embargo, las **iniciativas con un marcado carácter presencial no se han podido seguir realizando** pese a que en años anteriores se caracterizaron por su alto nivel de demanda.

En consecuencia, para **mantener proyectos, actividades y servicios**, los responsables de las organizaciones han tenido que realizar un esfuerzo de "reinención" y diseñar las acciones para su **desarrollo no presencial, virtual o telefónico**.

El análisis del voluntariado efectuado se ha visto atravesado por una variable fundamental, la financiación. La Covid-19 también ha supuesto dificultades para el acceso a fondos públicos y/o subvenciones y la necesidad de invertir en medidas sanitarias imprevistas en los planes de acción elaborados a principios de 2020.



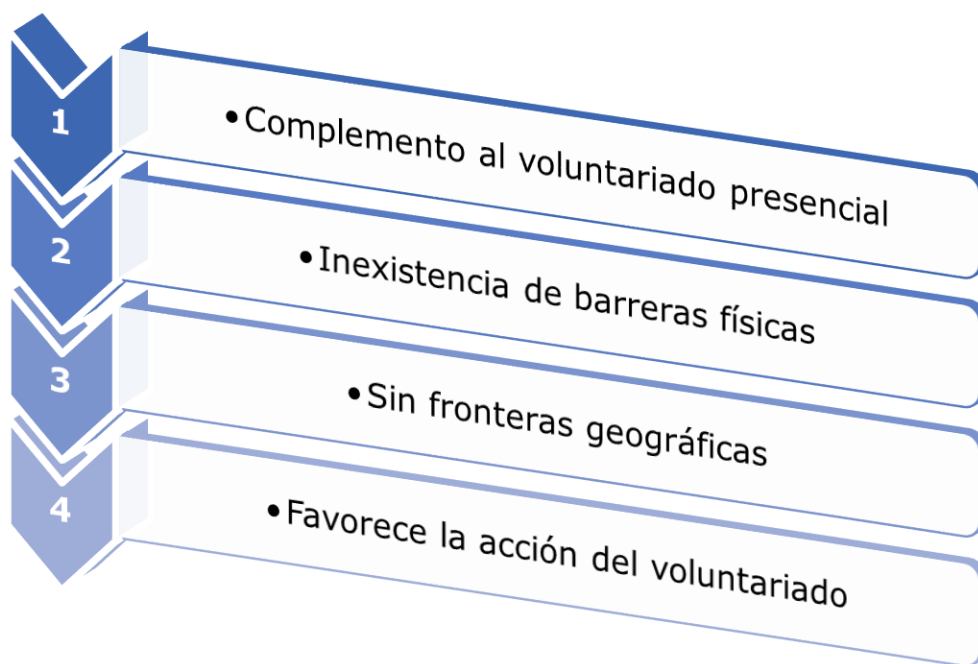


### 3.4. ¿HACIA EL VOLUNTARIADO VIRTUAL? VENTAJAS Y DESVENTAJAS

Como se ha mostrado, las acciones virtuales (digital, en línea o cibervoluntariado) han ganado presencia en las entidades del Tercer Sector. Pero presentan una serie de ventajas e inconvenientes<sup>14</sup> que es necesario analizar en el contexto de Salamanca. Las primeras suelen ser más visibles, mientras que se suelen soslayar las segundas.

#### VENTAJAS

Se pueden resumir en 4 las **principales ventajas**:



<sup>14</sup> Fundación Hazloposible. (2019, 29 de septiembre). Voluntariado Corporativo Virtual. <https://voluntariadocorporativo.org/voluntariado-sin-barreras-ventajas-del-voluntariado-virtual/>



Esta nueva tipología puede convertirse en un **complemento de las acciones presenciales** al posibilitar la ampliación de voluntariado y actividades con un coste reducido. Sin embargo, los discursos recogidos muestran la **imposibilidad de sustituir el voluntariado tradicional** por la necesidad de mantener el contacto físico con los usuarios.

A su vez, buena parte de las entidades, sobre todo las del ámbito socio-sanitario, dan servicio a personas con diversidad funcional física que tienen **dificultades para los desplazamientos**. En este caso, el voluntariado virtual supone una forma de mantener el contacto y poder realizar las actividades de la asociación sin ningún tipo de obstáculo relacionados con los trayectos desde el hogar al centro donde se es asistido.

La **inexistencia de frontera geográfica propia de los entornos virtuales** posibilita que las actividades programadas puedan realizarse desde múltiples ubicaciones y, por tanto, ampliar la cobertura de los servicios.

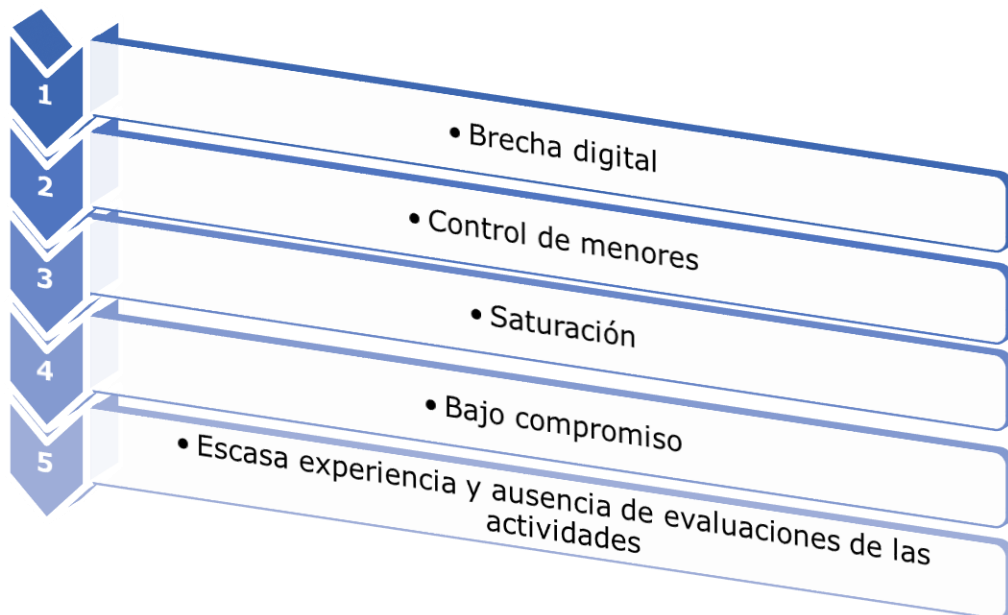
Esto supone una **oportunidad para los residentes del medio rural** que tienen acceso a banda ancha ya que se verían reducidos los desplazamientos.

Desde **la perspectiva del voluntariado**, las dinámicas virtuales favorecen que los compromisos se puedan realizar en el hogar **evitando desplazamientos para la prestación del servicio y reduciendo las tasas de bajas por incompatibilidades horarias**. Además, posibilita la continuidad del voluntariado en todas las épocas del año, especialmente en el caso de los estudiantes que regresan a sus lugares de origen en las épocas vacacionales.



## DESVENTAJAS

Como se ha comentado al inicio del apartado, la opción digital también tiene una serie de **desventajas** que dificultan la acción del voluntariado:



La **brecha digital** afecta de forma especial a 3 colectivos: **personas mayores, residentes en el medio rural y población en riesgo de exclusión social**. En el caso de los dos primeros grupos, las principales barreras para el acceso a las actividades mediante las nuevas tecnológicas son la alfabetización digital y el desarrollo de la banda ancha en los diferentes territorios.

En el caso de la población en riesgo de exclusión social, hay que sumar a las dos limitaciones señaladas la dificultad para adquirir aparatos tecnológicos y abonar las tarifas de acceso a Internet.



El tiempo de duración del Estado de Alarma y la nueva situación social han favorecido que jóvenes y menores incrementen el tiempo que pasan sumergidos en el mundo digital. Las actividades que realizan de forma on-line son de diverso ámbito: educativo, ocio o socialización con el grupo de pares. Pese a que están orientadas de una forma positiva, son numerosos los riesgos que se presentan. Por ello, desde Unicef se han elaborado una serie de pautas para el correcto uso de las nuevas tecnologías:

- Fomentar un ambiente de confianza y empatía en el hogar.
- Evitar una actitud inflexible frente al uso de pantallas.
- Dar prioridad a las actividades diarias básicas.
- No distraerse y fijar objetivos.
- Dar ejemplo.
- Gestionar adecuadamente el tiempo del uso de dispositivos electrónicos, por ejemplo, usando herramientas de control parental.

Esta última pauta ha emergido en los discursos de las entrevistas efectuadas al entender que las actividades on-line con menores son completamente novedosas y se desconocen los efectos negativos. Así, se considera necesario promover la supervisión de menores cuando usen las nuevas tecnologías.

Menores, jóvenes o personas mayores, en lo que no hay duda es que la pandemia ha acelerado el uso de las nuevas tecnologías en múltiples ámbitos: educativo, laboral, entretenimiento, socialización, ejercicio físico... En consecuencia, se está experimentando un sentimiento de **saturación del universo digital**. Este hecho, que ya está dando lugar a cansancio y rechazo, puede ser perjudicial en la acción del voluntariado y mostrar sus efectos nocivos desconocidos en el futuro.

Por otra parte, **el compromiso que se adquiere con el voluntariado virtual se percibe como más relajado**, hecho que afecta al buen funcionamiento de las actividades.



Como se ha comentado anteriormente, el voluntariado virtual parece que ha venido para quedarse y puede ser un buen complemento de las actividades presenciales. Sin embargo, el análisis del trabajo de campo muestra dos incertidumbres respecto a su eficacia: **inexperiencia en la planificación y ausencia de evaluaciones de las acciones.**





## 4. DEBILIDADES, AMENAZAS, FORTALEZAS Y OPORTUNIDADES DEL VOLUNTARIADO EN SALAMANCA

La metodología **DAFO** (*Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades*) surgió en los años 70 como herramienta de gestión empresarial, pero ha cobrado relevancia como técnica de análisis estratégico.

El análisis DAFO permite la estructuración de la información de una forma muy visual y extremadamente práctica, siendo la habitual su inclusión en muchos estudios como el que nos ocupa al facilitar la elaboración de propuestas y recomendaciones.

Se trata, en este caso, de analizar la situación de las entidades de voluntariado de Salamanca en base a los factores endógenos y los factores exógenos que determinan tanto su situación presente como su previsible evolución. Se resume de forma gráfica la relación de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades detectadas.



A modo gráfico, se puede observar en la siguiente tabla, los diferentes factores extraídos del análisis cualitativo realizado.

<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<p><b>D1.</b> Inseguridad financiera.</p> <p><b>D2.</b> Baja presencia de organizaciones de tipo cultural, deportivo o comunitario.</p> <p><b>D3.</b> Predominio de voluntariado de perfil universitario.</p> <p><b>D4.</b> Menor presencia de varones en el voluntariado.</p> <p><b>D5.</b> Tiempo medio permanencia voluntariado 1-3 años.</p> <p><b>D6.</b> Débil oferta de la formación continua.</p>	<p><b>A1.</b> Adaptación a teletrabajo y voluntariado virtual.</p> <p><b>A2.</b> Incremento entidades micro.</p> <p><b>A3.</b> Disminución voluntariado, socios y personal contratado por COVID 19.</p> <p><b>A4.</b> Inexperiencia en planificación y ausencia de evaluación de acciones digitales.</p> <p><b>A5.</b> Sobrecarga de trabajo e incremento de estrés laboral por COVID 19.</p> <p><b>A6.</b> Disminución colaboración voluntariado de mayor edad por COVID 19.</p>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<p><b>F1.</b> Minoritario voluntariado que presta servicio de forma puntual.</p> <p><b>F2.</b> Desarrollo de voluntariado virtual previo COVID 19.</p> <p><b>F3.</b> Plan de Gestión de Voluntariado.</p> <p><b>F4.</b> Elevada implicación del voluntariado en las organizaciones.</p> <p><b>F5.</b> Consolidación formación inicial.</p> <p><b>F6.</b> Incremento de personal contratado en entidades intermedias.</p>	<p><b>O1.</b> Respuesta solidaria a la COVID 19 de la ciudadanía.</p> <p><b>O2.</b> Nuevas opciones del voluntariado digital.</p> <p><b>O3.</b> Elevado interés de las entidades por incremento de nº. de personas voluntarias.</p> <p><b>O4.</b> Capacidad de adaptación a nuevos retos.</p> <p><b>O5.</b> Buenos resultados de campañas de captación en población universitaria.</p>



## **DEBILIDADES**

### **D1. Inseguridad financiera**

Dos de las principales fuentes de ingresos de las entidades (socios y organización actividades) se han visto reducidas debido a la irrupción de la pandemia. A su vez, y por el mismo motivo, los gastos en personal y material sanitario han aumentado para hacer frente a las nuevas necesidades de los usuarios. Ambas circunstancias provocan una previsible inestabilidad financiera a corto y medio plazo en el tejido asociativo salmantino.

### **D2. Baja presencia de organizaciones de tipo cultural, deportivo o comunitario**

Es destacable que una de las principales ciudades universitarias del país adolezca de una mayor presencia de organizaciones que tengan entre sus fines principales la divulgación cultural. De igual forma, también es llamativa la escasa presencia de entidades dedicadas al deporte o de tipo comunitario.

### **D3. Predominio de voluntariado de perfil universitario**

Las adecuadas estrategias de captación de voluntariado al principio de cada curso favorecen que buena parte de las entidades cubran sus necesidades de ayuda por esta vía. Sin embargo, el perfil universitario se caracteriza por una mayor rotación y menor implicación. De hecho, las entidades muestran interés por un perfil de voluntariado con mayor madurez (en torno a 40 años) y estabilidad laboral. En consecuencia, sería conveniente el desarrollo de estrategias para la incorporación de personas con estas características.

### **D4. Menor presencia de varones en el voluntariado**

Continuando con la debilidad anterior, se ha evidenciado la existencia de un sesgo de género. De forma mayoritaria, suelen ser ellas las que dan el primer paso en proveer ayuda. Por tanto, el diseño de estrategias de captación debería incluir reclamos específicos para los varones.





**D5. Tiempo medio permanencia voluntariado 1-3 años**

El buen desarrollo de las acciones programadas depende, en buena medida, de las habilidades y destrezas en la ejecución de personas voluntarias. Así pues, la estabilidad del voluntariado en las organizaciones se convierte en piedra de toque para la consecución de los objetivos propuestos. Se entiende que la incorporación de perfiles diferentes al universitario ayudará a subsanar esta debilidad.

**D6. Débil oferta de la formación continua**

Las entidades salmantinas se distinguen por la importancia que conceden a la formación del voluntariado y personal contratado. Sin embargo, el desarrollo del trabajo ha mostrado la posibilidad de mejora en la formación continua impartida.

## **AMENAZAS**

### **A1. Adaptación a tele-trabajo y voluntariado virtual**

La COVID 19 ha acelerado los procesos de digitalización de nuestras sociedades y modificado, a mayor velocidad de la prevista, el trabajo y voluntariado presencial. Las administraciones públicas, en función de sus competencias, deberán acompañar a las entidades para subsanar los obstáculos asociados a la modalidad on-line como son una menor implicación del voluntariado, exceso de exposición a la pantalla o las brechas digitales (económicas, de edad y de hábitat de residencia).

### **A2. Incremento entidades micro**

Se ha constatado un aumento de las entidades de menor tamaño desde la realización del estudio de 2015. Sin lugar a dudas, la heterogeneidad puede ser un valor positivo, pero las organizaciones de menor tamaño suelen singularizarse por una mayor fragilidad. En este sentido, y teniendo presentes los efectos del coronavirus, será conveniente prestar una atención específica a este tipo de organizaciones para evitar posibles disoluciones a corto plazo.

### **A3. Disminución voluntariado, socios y personal contratado por COVID 19**

Tal y como se ha explicitado en el análisis del trabajo de campo cuantitativo, desde que se decretó el Estado de Alarma las entidades han sufrido una merma de personas voluntarias, socios y trabajadores. Se convierte en fundamental, por tanto, reforzar las campañas de captación de voluntariado y socios en 2021. De igual forma, el incremento de la financiación será imprescindible para la recuperación del volumen de trabajadores que han finalizado contrato. Esta cuestión favorecerá la prestación de servicios en una coyuntura socioeconómica especialmente delicada.



**A4. Inexperiencia en planificación y ausencia de evaluación de acciones digitales**

La pandemia ha forzado el desarrollo de acciones on-line que estaban programadas para ser presenciales. Todo hace prever que en 2021 la tendencia será similar. Sin embargo, en las actuaciones digitales se carece de la experiencia suficiente. Además, se adolece de programas de evaluación que miden la eficiencia y corroboren el nivel de éxito de los objetivos alcanzados.

**A5. Sobrecarga de trabajo e incremento de estrés laboral por COVID 19**

Los trabajadores de las entidades, y de forma especial los que desarrollan su labor en las consideradas como servicios esenciales, han padecido una carga laboral en constante crecimiento desde marzo de 2020. La ampliación de horarios ha venido acompañada por la presencia constante de situaciones estresantes. Se tornan en necesarios, de este modo, planes de apoyo que eviten síndromes como el del *trabajador quemado* y posibles bajas por enfermedad.

**A6. Disminución colaboración voluntariado de mayor edad por COVID 19**

Los mayores de 65 años han sido uno de los colectivos a los que la pandemia ha castigado de forma especial. Por este motivo, las entidades han prescindido de sus servicios en las acciones presenciales. A su vez, este grupo de edad es el que presenta menores destrezas tecnológicas limitando su participación en el voluntariado on-line.

En consecuencia, hay un trabajo pendiente de realizar para recuperar la participación de los mayores de 65 años una vez que las condiciones sanitarias lo permitan.



## **FORTALEZAS**

### **F1. Minoritario voluntariado que presta servicio de forma puntual**

Contrariamente a lo que se pueda pensar debido al alto componente de acción voluntaria universitaria, apenas una décima parte del voluntariado presta su colaboración de manera excepcional. Esto nos da una idea del alto nivel de compromiso existente entre las personas voluntarias de las asociaciones salmantinas.

### **F2. Desarrollo de voluntariado virtual previo COVID 19**

Si bien es cierto que la COVID ha traído la digitalización forzosa de las actividades, afortunadamente las entidades salmantinas ya habían iniciado esta modalidad desde principios de la presente década. De esta forma, se han podido amortiguar los efectos no deseados de la virtualidad.

### **F3. Plan de Gestión de Voluntariado**

En este documento, las entidades ciudadanas deben hacer referencia al conjunto de procesos, dinámicas y formas de proceder con la acción voluntaria en cada caso. Dos de cada tres de las organizaciones de la ciudad cuentan con esta herramienta fundamental, lo que nos indica el elevado nivel de organización de las entidades y la atención que le dedican a la adecuada gestión de acciones, formación, etc.

### **F4. Elevada implicación del voluntariado en las organizaciones**

El análisis del trabajo de campo cuantitativo y cualitativo ha demostrado que el voluntariado de la ciudad de Salamanca se caracteriza por su constancia y convencimiento en la necesidad de prestar ayuda, demostrando de esta forma un alto nivel de participación e implicación por parte de los voluntarios y voluntarias con sus respectivas entidades.



### **F5. Consolidación formación inicial**

Más del 70% de las entidades imparten formación cuando las personas voluntarias ingresan en las mismas. Esto garantiza la correcta prestación de la ayuda cumpliendo con los requisitos y parámetros establecidos, favoreciendo así la dinamización del funcionamiento tanto interno como externo de las entidades.

### **F6. Incremento del personal contratado en entidades intermedias**

La comparación con el estudio de 2015 muestra el fortalecimiento de las organizaciones cuyos trabajadores oscilan entre 6 y 19 por una parte y, 20 a 49 por otra. En el primer caso el aumento es de un 11% y en el segundo de un 5%, lo que apunta hacia una tendencia a la formalización de las entidades intermedias.

## **OPORTUNIDADES**

### **O1. Respuesta solidaria a la COVID 19 de la ciudadanía**

La declaración del Estado de Alarma supuso una explosión solidaria que fue complicado canalizar por el tejido asociativo. Sin lugar a dudas, se está ante una realidad que deberá ser tenida en cuenta en futuras campañas de captación e incorporación.

### **O2. Nuevas opciones del voluntariado digital**

Hasta hora se han señalado las problemáticas asociadas a las opciones virtuales. Pero sin lugar a dudas, el voluntariado digital presenta una serie de oportunidades que deberán ser aprovechadas por las entidades y que van desde la discontinuidad horaria a desarrollar las actividades desde el hogar.



**03. Elevado interés de las entidades por incremento de número de personas voluntarias**

Es una buena noticia que las organizaciones no están conformes con su actual volumen de voluntariado y entre sus planes de futuro se encuentre ampliarlo para prestar mayor ayuda a la ciudadanía de Salamanca.

**04. Capacidad de adaptación a nuevos retos**

La COVID ha tensionado hasta límites no esperados las instituciones y nuestra capacidad de resistencia. A este respecto, las asociaciones salmantinas han destacado por su flexibilidad lo que ha permitido dar respuesta a nuevas demandas en un escenario incierto.

**05. Buenos resultados de campañas de captación en población universitaria**

La experiencia demuestra el acierto en el planteamiento de las campañas de captación de voluntariado entre el estudiantado universitario. Desafortunadamente, no se han podido llevar a cabo en el curso 2020-2021. Sin embargo, será fundamental su recuperación en los cursos venideros.



## 5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

El estudio ha analizado la realidad del voluntariado salmantino en tres momentos diferentes en los que se han producido transformaciones de calado en un espacio temporal de apenas un año debido a las consecuencias que la COVID-19.

Así, en primer lugar, el trabajo de campo cuantitativo ha permitido realizar una foto fija del voluntariado antes y después de que se decretara el Estado de Alarma en marzo de 2020.

De esta forma, se ha corroborado que el **carácter presencial** del voluntariado era la línea más común antes del estallido de la crisis sanitaria. Sin embargo, las medidas impuestas para frenar el coronavirus forzaron al tejido asociativo a modificar la forma en que prestan sus servicios, dando lugar a un **incremento del voluntariado virtual**, siendo a principios de 2020 cuando empieza a incrementarse esta modalidad<sup>15</sup>. El motivo se encuentra en la imposibilidad de realizar acciones presenciales debido a la necesidad de salvaguardar la salud de usuarios de los servicios y las personas voluntarias.

En cuanto al **perfil sociodemográfico del voluntariado** de forma general, corresponde a una mujer joven que cursa estudios universitarios de rama social. La pandemia también ha operado cambios a este respecto. En primer lugar, ganan terreno otras disciplinas académicas como las sanitarias, tecnológicas o científicas. A su vez, aumenta la edad media ya que las entidades, debido a la pandemia, han limitado la provisión de ayuda de los mayores para salvaguardar su salud.

También se han operado transformaciones en la **captación de voluntariado**. Ha habido un **incremento del uso de canales que posibilitan las nuevas tecnologías**, especialmente desde marzo de 2020, en detrimento de las conferencias, jornadas u otras actividades de carácter fundamentalmente presencial. Esta situación favorece el acceso al voluntariado a los jóvenes frente a

---

<sup>15</sup> Datos extraídos del *Estudio Voluntare*, donde se afirma que más del 60% de las entidades del Tercer Sector españolas han puesto en marcha actividades de voluntariado virtual con las que antes del 2020 no contaban. Además, se subraya la buena acogida de la acción voluntaria on-line.



los mayores que están menos habituados a las aplicaciones informáticas. Lo cual supone un reto a superar en los años venideros.

Los **procesos formativos**, de igual forma, han debido realizarse de **manera telemática** desde la declaración del Estado de Alarma por lo que las entidades han debido adaptar en un breve espacio de tiempo su material docente.

La **financiación** de la mayoría de las entidades responde generalmente a una tipología mixta (pública y privada). Las principales vías de ingresos eran las actividades realizadas a lo largo del año (carreras solidarias, sorteos, lotería, etc.) y las subvenciones locales o autonómicas. De nuevo, todo cambia con la pandemia ya que las actividades no se han podido llevar a cabo y se han producido las inversiones en material sanitario (gel, mascarillas, nuevos uniformes, etc.) y contratación de personal debido a los desdoblés necesarios por las limitaciones de aforo e incremento de los servicios prestados. En definitiva, se ha producido un **descuadre imprevisto en los balance de ingresos y gastos**.

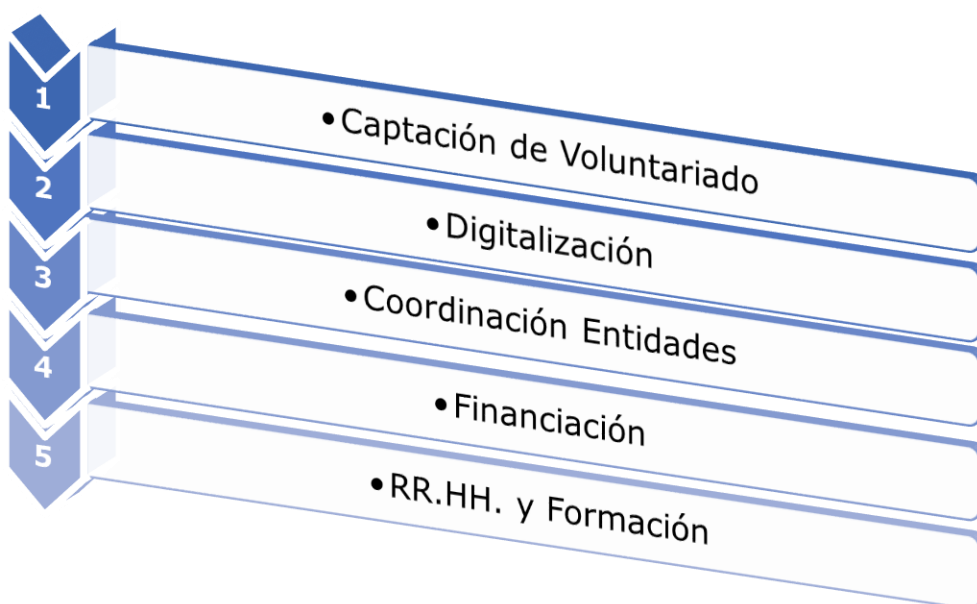
En el caso de la **estructura interna** de las entidades, se ha producido un doble proceso: los que aumentan sus plantillas (ya explicado en párrafo anterior) y las que mantienen el número de trabajadores. En este segundo caso se producen fenómenos relacionados con el estrés laboral por el incremento de la carga emocional, de tareas y de horas efectivas de trabajo.

Por último, son múltiples las **dificultades** a las que debe enfrentarse el Tercer Sector salmantino a corto y medio plazo: la **elevada rotación relacionada con el voluntariado de perfil universitario**; **limitar la brecha digital** que dificulta los procesos de captación y formación (especialmente en los grupos de mayores) y el adecuado desarrollo de actividades (sobre todo en colectivos en riesgo de exclusión social); **corregir los efectos perniciosos asociados al voluntariado virtual** (adaptar los procesos formativos, escaso control parental y bajo compromiso del voluntario virtual); superar las **limitaciones financieras** mediante la búsqueda de nuevas fuentes de ingresos.





Se estima preceptivo abordar de manera propositiva los **retos** que tendrán que afrontar las entidades del Tercer Sector en Salamanca mediante una serie de **recomendaciones y buenas prácticas agrupadas en 5 ámbitos**.



### **Ámbito 1. Captación voluntariado**

**A1.1.** Diseño de estrategias centradas en población de mediana edad con empleo estable.

**A1.2.** Continuar con los procesos de captación de voluntariado en alumnado universitario.

**A1.3.** Corregir sesgo de género.

**A1.4.** Incrementar tiempo medio de permanencia voluntariado.

**A1.5.** Recuperación voluntariado perdido por motivos asociados a la pandemia.



### ***Ámbito 2. Digitalización***

- A2.1.** Alfabetización digital.
- A2.2.** Inversión en dotaciones de equipos tecnológicos a las personas que estén en riesgo de exclusión social o tengan bajos recursos.
- A2.3.** Desarrollo indicadores para evaluación actividades.
- A2.4.** Plan para incremento implicación del voluntariado digital.
- A2.5.** Guía explicativa para control parental efectivo.
- A2.6.** Diseño aplicación informática para conexión a actividades de las entidades.

### ***Ámbito 3. Coordinación entidades***

- A3.1.** Elaboración plan de actuación para paliar efectos de la crisis sanitaria desde una perspectiva multidisciplinar.
- A3.2.** Mejorar procesos comunicativos entre entidades para derivar personas voluntarias según necesidades.
- A3.3.** Creación grupo de trabajo para compartir soluciones o nuevas formas de afrontar retos futuros.
- A3.4.** Apoyo a la creación de entidades de tipo cultural, deportivo o comunitario.
- A3.5.** Refuerzo de las entidades micro.

### ***Ámbito 4. Financiación***

- A4.1.** Realización de eventos solidarios donde participen el conjunto de las entidades salmantinas.
- A4.2.** Desarrollo de plataformas de micro financiación para proyectos concretos.



### ***Ámbito 5. RR.HH. y formación***

- A5.1.** Plan de adaptación a tele-trabajo.
- A5.2.** Estudio de clima laboral.
- A5.3.** Estudio de detección de necesidades formativas.
- A5.4.** Construcción de itinerarios formativos.





## BIBLIOGRAFÍA

Agencia Municipal de Voluntariado y Concejalía de Participación Social y de Voluntariado (2015). *El Voluntariado en la ciudad de Salamanca*. <http://www.voluntariadosalamanca.com/Espacio-documental-Agencia-Municipal-del-Voluntariado.html>.

Carreras, I. (2020). *El Tercer Sector ante la crisis del Covid-19: Reflexiones y expectativas*. ESADE y Fundación PwC. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/09/2020-tercer-sector-crisis-covid-19.pdf>

Fernández Olit, B. (2020). *Análisis del shock inicial de la emergencia sanitaria por Covid-19 en las fundaciones*. Asociación Española de Fundaciones. <http://www.fundaciones.org/es/sector-fundacional/inaef/analisis-delshock-inicialde-la-emergencia-sanitariapor-covid-19en-las-fundaciones>

Fundación Hazlo posible. (2019, 29 de septiembre). Voluntariado Corporativo Virtual. <https://voluntariadocorporativo.org/voluntariado-sin-barreras-ventajas-del-voluntariado-virtual/>

Izquierdo, A. (2020). Sociología del confinamiento. *Documentación Social*, 5. <https://www.documentacionsocial.es/5/accion-social/el-derecho-de-pertenecer-a-una-comunidad>

Plataforma de Voluntariado de España (2019). *La acción voluntaria en 2018. Interés en el voluntariado*. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/04/waccion-voluntaria-2019.pdf>



Plataforma de Voluntariado de España (2019). *La acción voluntaria en España. Análisis 2017-2019* <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2020/06/accion-voluntaria-2017-2019.pdf>

Plataforma de Voluntariado de España (2018). *La acción voluntaria en 2019 ¿Conoces los ODS?* <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/02/ultima2018-accionvoluntaria.pdf>

Solnit, R. (2020). *Un paraíso en el infierno. Las extraordinarias comunidades que surgen en el desastre*. Capitán Swing.

Voluntare (2020). *Impacto de la Covid-19 en el voluntariado corporativo*. <https://www.voluntarioslacaixa.org/documents/20681/0/Voluntare+-+impacto+COVID-19+en+el+voluntariado+corporativo/a343ac73-97dd-e913-5d0f-04c46a8ad3d3>



## **ANEXOS**

### **ANEXO I. ENTIDADES PARTICIPANTES**

- **TOTAL ENTIDADES MUESTRA: 114**
- **TOTAL ENTIDADES PARTICIPANTES: 89 (78.07%)**

#### **Trabajo de campo cuantitativo**

- ACCEM
- ACCIÓN VERAPAZ
- ACPD (CUIDADOS PALIATIVOS)
- ADAVAS
- ADSIS
- AECC Salamanca
- AFA-Salamanca
- AFIBROSAL
- AFIM FUNDACIÓN
- ALCER
- ALLEGRO FUNDACIÓN
- AMIGOS DE MALI
- AMNISTÍA INTERNACIONAL
- APARED
- APRAMP
- ARIADNA
- ARSA
- ASAPAR
- ASBYC
- ASCOL
- ASDACE
- ASDECOBA
- ASDEM
- ASECAL



- ASEMED
- ASO EQUIPO EDUCACION ESPECIAL RURAL
- ASOCIACIÓN DINÁMIKA
- ASPACE
- ASPAR LA BESANA
- ASPAS
- ASPERGER
- ASPRODES
- AVIVA FUNDACIÓN
- BANCO DE ALIMENTOS
- BEATRIZ DE SUABIA
- CACE PIZARRALES
- CARITAS
- CENTRO AVE MARÍA
- CEPAIM FUNDACION
- CLUB DEPORTIVO TRINITARIOS
- COMITÉ ANTISIDA
- CRUZ ROJA
- DIAGRAMA FUNDACIÓN
- ESCUELA CYL EDUCADORES TIEMPO LIBRE
- FAMSA
- FUNDANEED FUNDACION
- GARRIDO CONTIGO
- HERMANDAD DE DONANTES DE SANGRE
- HIJOS DEL MAIZ
- IBSAL
- IGUALES
- INICE
- INSOLAMIS
- LUNA FUNDACIÓN
- MADRESELVA FUNDACIÓN
- MANOS UNIDAS
- MARÍA ROSA MOLAS FUNDACIÓN
- MARILLAC FUNDACIÓN
- MISIÓN AMÉRICA
- MSC SALAMANCA



- NUEVA GENTE
- NURUSA
- ONCE
- OXFAM INTERMÓN
- PARKINSON SALAMANCA
- PATRIMONIO NATURAL DE CYL
- PLAZA MAYOR ASOCIACION
- PROKARDE
- PROYECTO CACE SALESIANOS
- PROYECTO HOMBRE - FUNDACIÓN ALCANDARA
- PYFANO
- SALAMANCA ACOGE
- SALESIANOS M<sup>a</sup> AUXILIADORA ASOC. JUVENIL
- SALUD MENTAL SALAMANCA - FEAFES
- SCOUT INDEPENDIENTE ÁLAMO
- SCOUT INDEPENDIENTE DEWONY
- SCOUT INDEPENDIENTE MAFEKING
- SCOUT INDEPENDIENTES PLEYADES
- SECRETARIADO GITANO FUNDACIÓN
- SED - SOLIDARIDAD, EDUCACIÓN Y DESARROLLO
- SEO BIRDLIFE
- SIEMPRE FIEL
- SOCIEDAD DE SAN VICENTE DE PAUL EN ESPAÑA
- TALLER DE SOLIDARIDAD
- TAS
- TORMES FUNDACIÓN
- UNIVERSIDAD DE SALAMANCA
- YMCA
- ZOES AV OESTE





### **Trabajo de campo cualitativo**

- ADAVAS
- AFIBROSAL
- AVIVA
- CARITAS
- CEPAIM
- CRUZ ROJA
- FUNDACIÓN TORMES
- ONCE
- PARKINSON SALAMANCA
- UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA
- SEO BIRDLIFE
- USAL



## **ANEXO II. ÍNDICE DE GRÁFICOS**

<b>Gráfico 1.</b> Evolución del porcentaje de población voluntaria mayor de 14 años en España. 2014-2019.....	6
<b>Gráfico 2.</b> Distribución total entidades según número de personas voluntarias ....	15
<b>Gráfico 3.</b> Distribución de las entidades inscritas en el registro según número de personas voluntarias.....	16
<b>Gráfico 4.</b> Distribución de entidades no inscritas en el registro según número de personas voluntarias.....	16
<b>Gráfico 5.</b> Distribución total entidades según número de socios.....	17
<b>Gráfico 6.</b> Distribución de entidades inscritas en el registro según número de socios .....	17
<b>Gráfico 7.</b> Distribución de entidades no inscritas en el registro según número de socios .....	18
<b>Gráfico 8.</b> Distribución total entidades según número de trabajadores.....	19
<b>Gráfico 9.</b> Distribución de entidades inscritas en el registro según número de trabajadores .....	19
<b>Gráfico 10.</b> Distribución de las entidades no inscritas en el registro según número de trabajadores.....	20
<b>Gráfico 11.</b> Número de personas voluntarias por ámbito de actuación.....	21
<b>Gráfico 12.</b> Distribución entidades según volumen de voluntariado .....	22
<b>Gráfico 13.</b> Entidades según campo de actuación .....	23
<b>Gráfico 14.</b> Entidades según campo de actuación agrupado .....	24
<b>Gráfico 15.</b> Colectivos beneficiarios del voluntariado .....	25
<b>Gráfico 16.</b> Distribución de las entidades según edad media del voluntariado.....	26
<b>Gráfico 17.</b> Distribución según el sexo de las personas voluntarias en las entidades .....	27
<b>Gráfico 18.</b> Porcentaje de entidades que disponen de Plan de Gestión del Voluntariado .....	29
<b>Gráfico 19.</b> Áreas en las que se realiza la acción voluntaria según número de entidades .....	31
<b>Gráfico 20.</b> Procesos para la gestión y organización del voluntariado utilizados por las entidades.....	32
<b>Gráfico 21.</b> Tipo de formación impartida al voluntario .....	33



<b>Gráfico 22.</b> Modalidades para impartir la formación según porcentaje de entidades que las utilizan .....	34
<b>Gráfico 23.</b> Requisitos para participar en el voluntariado según porcentaje de entidades que los demandan .....	35
<b>Gráfico 24.</b> Principales causas de baja del voluntariado .....	36
<b>Gráfico 25.</b> Distribución de entidades según dificultad para la captación de personas voluntarias .....	37
<b>Gráfico 26.</b> Distribución de entidades sin voluntariado actual según la existencia de voluntariado previo .....	38
<b>Gráfico 27.</b> Distribución de entidades según posibilidad de incorporar voluntariado a corto plazo .....	39
<b>Gráfico 28.</b> Porcentaje de entidades según los motivos para la no incorporación de voluntariado.....	40



## **ANEXO III. ÍNDICE DE TABLAS**

<b>Tabla 1.</b> Muestreo trabajo de campo cualitativo .....	11
<b>Tabla 2.</b> Entidades (n.º absoluto y %) según ámbito de actuación .....	24
<b>Tabla 3.</b> Permanencia del voluntariado en las entidades .....	28
<b>Tabla 4.</b> Participación en las entidades según el tipo de colectivo.....	28
<b>Tabla 5.</b> Porcentaje de entidades según uso de espacios de participación.....	30



## **ANEXO IV. MODELO CUESTIONARIO A ENTIDADES**

**Se solicitan los datos a 1 de marzo de 2020**

**¿Su organización cuenta con personal voluntario?**

1.Sí	
2.No (Pasar a Pregunta P21)	

**P1. Su entidad, ¿se encuentra inscrita en el registro de entidades de voluntariado?**

1.Sí	
2.No	

**P2. Indique por favor, el ámbito de actuación principal de su entidad.**

1.Internacional	
2.Estatal	
3.Autonómico	
4.Provincial	
5.Local	
6.Micro –local (Barrio)	

**P3. Indique, por favor, el/los ámbito/s en los que desarrolla sus proyectos de voluntariado.**

1.Social	
2.Internacional de Cooperación para el Desarrollo	
3.Ambiental	
4.Cultural	
5.Deportivo	
6.Educativo	
7. Socio-sanitario	
8. De Ocio y Tiempo Libre	
9.Comunitario	
10.Protección Civil	
11. Otras	
Especificar	

**P4. Población/Contexto con el que trabajan**

1.Infancia	
2.Adolescencia	
3.Juventud	
4.Acción Comunitaria	
5.Adicciones	
6.Cooperación al Desarrollo	
7.Colectivo LGTBIQA+	
8.Cultura	



9.Familia	
10.Mayores	
11.Medio Ambiente	
12.Mujeres	
13.Ocio y tiempo libre	
14.Personas con discapacidad	
15.Personas enfermas, o con problemas de salud	
16.Personas inmigrantes	
17.Personas que ejercen la prostitución	
18.Personas reclusas	
19.Personas refugiadas	
20.Personas sin hogar	
21.Población en general	
22.Pueblo Gitano	
23.Voluntariado	
24. Otros	
Especificar	

**P5. ¿Podría indicar el número aproximado de las personas relacionadas con su entidad a 1 de marzo de 2020?**

1.Número de personas voluntarias	
2.Número de personas socias	
3.Número de personas asalariadas	

**P6. ¿Desde el inicio de la pandemia se han producido variaciones en el número de personas relacionadas con su entidad?**

	Nº	
1.Ha aumentado el número de voluntarios		
2. Ha aumentado el número socios		
3. Ha aumentado el número de trabajadores		
4. Ha disminuido el número de voluntarios		
5. Ha disminuido el número socios		
6. Ha disminuido el número de trabajadores		
7. No se han producido variaciones		

**P7. ¿Cuál sería el número de personas voluntarias en función de la distinta periodicidad de participación?**

1.En periodos específicos del año (por ejemplo, calendario escolar)	
2.Durante todo el año	
3.En momentos esporádicos, específicos (campañas, jornadas, actividades concretas)	
4.No sabe	



## PERFIL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

**P8. En cuanto a las personas voluntarias, ¿cuál sería la distribución en porcentaje según la edad de las mismas?**

De 12 y 16 años	De 16 y 17 años	De 18 a 35 años	De 36 a 65 años	Más de 65 años	Total

**P9. Y según sexo, ¿cuál es la distribución aproximada en porcentaje de las personas voluntarias en su entidad?**

Mujeres	Hombres	Total

**P10. Dentro de su voluntariado indique si cuenta con los siguientes personas/grupos:**

1.Familias como voluntarias	
2.Personas con discapacidad como voluntarias	
3.Personas extranjeras como voluntarias	
4.Personas en situación de vulnerabilidad	
5.Voluntariado virtual	

**P11. En los últimos cinco años, el número de personas voluntarias:**

1.Ha aumentado	
2.Se mantiene igual	
3.Ha disminuido	

**P12. Las personas que componen su voluntariado, en término generales:**

1.Participación puntual	
2.Permanecen menos de 1 año	
3.Permanecen entre 1 y 3 años	
4. Permanecen más de 3 años	



## PARTICIPACIÓN

**P13. ¿Su entidad tiene Plan de Gestión del Voluntariado?**

1.Sí	
2.No	

**P14. En su organización, ¿qué espacios de participación tienen las personas voluntarias?** (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.Sí	
¿Cuáles?	
1. Programación de actividades	
2. Reuniones de coordinación	
3. Evaluación de los procesos	
4. Funciones directivas	
5. Realización de actividades	
6. Otras. Especificar	
2.No	

**P15. Podría decirme los requisitos que piden ustedes para ser voluntario en su organización.** (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.No exigimos ningún requisito	
2.Tener una edad determinada	
3.Un tiempo mínimo de dedicación	
4.Realizar un período de formación previo	
5.Tener una determinada formación	
6.Poseer una experiencia previa	
7.Superar una entrevista personal	
8.Acreditar competencias y cualidades para el trato de personas	
9.Otros. Especificar.	

**P16. De los siguientes procesos, ¿cuál o cuáles de ellos tiene su entidad para la gestión y organización del voluntariado?** (Marque con una X todas las opciones que corresponda)

1.Acciones de acogida al voluntario	
2.Líneas de acompañamiento al voluntario	
3.Información	
4.Control y seguimiento de la persona	





5.Estrategias de promoción del voluntariado	
6.Gestión del abandono de la persona voluntaria	

**P17. ¿Cuáles son las principales causas de baja de las personas voluntarias?**

1.Finalización del programa/proyecto	
2.Desmotivación/Cansancio	
3.Falta de compromiso para continuar	
4.Cambio en el contexto de la persona (empleo, estudios, residencia, etc.)	
5.Desavenencias con la organización	
6. Cambio a otra organización	
7. Falta de medios para mantener el voluntariado	
8. Otras	
Especificar	

**P18. ¿En qué tipo de áreas se realiza la acción voluntaria en su entidad? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)**

1.Organización interna y gestión administrativa	
2.Acogida	
3.Información, orientación y asesoramiento	
4.Comunicación	
5.Sensibilización social, campañas	
6.Formación y educación	
7.Intermediación	
8.Incidencia política	
9.Acompañamiento y proximidad	
10.Atención a necesidades básicas	
11.Coordinación y trabajo en red	
12.Captación de recursos	



13. Intervención o atención directa a beneficiarios/as	
14. Mantenimiento de servicios	
15. Otras	

## FORMACIÓN

**P19. ¿Qué tipo de formación ofrece su entidad a las personas voluntarias? (Marque con una X todas las opciones que corresponda)**

1. Formación inicial básica	
2. Formación específica orientada a la tarea	
3. Formación continua	
4. Formación externa	

**P20. En relación con la formación, su organización cuenta con... (marque con una X todas las opciones que corresponda)**

1. Espacios/Aulas para formación	
2. Personal docente propio	
3. Financiación para formación	
4. Recursos humanos para la gestión de la formación	
5. Acuerdos de colaboración con otras entidades para impartir formación	

**P21. ¿Tienen dificultades para captar voluntarios en su entidad?**

1. Sí	
2. No	
3. No sabe	

**FIN DE CUESTIONARIO, MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



**SOLO PARA LAS ENTIDADES QUE NO CUENTAN CON PERSONAS VOLUNTARIAS**

**P22. ¿Han contado anteriormente con personal voluntario anteriormente?**

1.Sí, lo hemos tenido el algún momento	
2.No, nunca hemos tenido personal voluntario	

**P23. En el corto plazo, ¿tienen pensado incorporar en su entidad personas voluntarias para el desarrollo de actividades?**

1.Sí, tenemos pensado incorporar personal voluntario en el corto-medio plazo	
2.No, no tenemos previsto incorporar personas voluntarias	

**P24. ¿Por qué, actualmente, no cuentan con personas voluntarias en su entidad?**

1.Por falta de recursos para gestionarlo adecuadamente	
2.No se lo han planteado	
3.No es el momento organizativo adecuado	
4.Preferencia por las personas remuneradas	
5.Malas experiencias anteriores	
6.No le ven la utilidad	
7.Otras	

**Si desea realizar algún comentario o aclaración puede hacerlo en el siguiente espacio**



## **ANEXO V. GUIÓN ENTREVISTA**

### **GUIÓN BASE**

#### **PRE COVID-19**

- a) Tipo de actividades / proyectos
- b) Estructura interna
- c) Tipo de voluntariado
- d) Participación

#### **CONFINAMIENTO**

- a) Cambios en la estructura interna
- b) Desarrollo de proyectos
- c) Realización de actividades durante el confinamiento
- d) Voluntariado en el confinamiento
- e) Participación

#### **NUEVA NORMALIDAD**

- a) Previsión estructura interna
- b) Convocatorias de proyectos
- c) Tipo de voluntariado actual
- d) Visión futura del voluntariado
  - i. Retos
  - ii. Oportunidades
  - iii. Dificultades
  - iv. Ejemplos de buenas prácticas
- e) Desarrollo participación ciudadana

## **ANEXO VI. CLASIFICACIÓN CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LAS ENTIDADES**

<b>A. Asociaciones recreativas o de ocio</b>
Asociaciones deportivas
Asociaciones de hobbies o aficiones
Asociaciones culturales
Asociaciones de jóvenes
<b>B. Asociaciones tradicionales de orientación social</b>
Asociaciones de caridad, ayuda social o de lucha contra la pobreza
Asociaciones de promoción de la salud o de lucha contra enfermedades específicas
Asociaciones de, o para, personas con discapacidad
Asociaciones de consumidores
Asociaciones de promoción de los derechos de los animales
Asociaciones de promoción o atención a la familia
Asociaciones orientadas hacia el empleo y la formación
<b>C. Asociaciones de servicios a colectivos</b>
Asociaciones de derechos humanos o de ayuda humanitaria
Asociaciones de, o ayuda a, mujeres
Asociaciones de, o ayuda a, inmigrantes
Asociaciones relacionadas con la educación
Asociaciones de jubilados o pensionistas
Asociaciones profesionales
Asociaciones de atención a la infancia
Asociaciones de ayudas a padres/madres
Asociaciones científicas para el estudio o de investigación



**D. Asociaciones político-institucionales**

Asociaciones vecinales o de desarrollo local

Asociaciones ecologistas

Asociaciones pacifistas

Asociaciones de cooperación internacional



**Ayuntamiento  
de Salamanca**

**Estudio realizado en Salamanca,  
por Zies-Instituto de Estudios Socioeconómicos Aplicados, S.L.**

**Excmo. Ayuntamiento de Salamanca  
Concejalía de Participación Social y Voluntariado  
Agencia Municipal del Voluntariado de Salamanca**