



**Universidad de Valencia**  
**FACULTAD DE ECONOMÍA**

## **TESIS DOCTORAL**

### **LOS PILARES DE LA SOCIEDAD EMERGENTE DEL S. XXI: VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL Y SUS MOTIVACIONES**

Programa de Doctorado en Economía Social (Cooperativas y Entidades no Lucrativas)

**Marta Gil Ibáñez**

Directora: **Dra. Antonia Sajardo Moreno**

Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Valencia

Valencia, marzo de 2017



TESIS DOCTORAL

**LOS PILARES DE LA SOCIEDAD EMERGENTE DEL S.  
XXI: VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL Y SUS  
MOTIVACIONES**

Programa de Doctorado en Economía Social (Cooperativas y Entidades no Lucrativas)

Presentada por:

**Marta Gil Ibáñez**

Dirigida por:

**Dra. Antonia Sajardo Moreno**, Departamento de Economía Aplicada de la  
Universidad de Valencia

Facultad de Economía

Valencia, marzo de 2017



## **AGRADECIMIENTOS**

En primer lugar, agradecer a mi directora la Dra. Antonia Sajardo, por su acompañamiento, su conocimiento y su forma de sacar lo mejor de mí. Su paciencia y saber hacer se plasman en cada línea de este trabajo.

En segundo lugar, a todos los profesores y compañeros que he tenido la oportunidad de conocer y de los que seguir aprendiendo cada día. En especial, a los profesores de la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas, del Máster de Economía Social y del Programa de Doctorado en Economía Social de la Universidad de Valencia.

En tercer lugar, a todas las entidades sociales y voluntarios que han dedicado su tiempo e interés en colaborar con esta investigación. Gracias por creer que la investigación es clave para poder seguir construyendo el universo del voluntariado.

Y por último y por supuesto no por ello menos importante, a Laura, por días y días de interminables horas de debate. Por tu apoyo incondicional en cada una de las etapas. Gracias por creer en mí.



## **RESUMEN**

El voluntariado como expresión organizada y coordinada de solidaridad no es un fenómeno reciente, se ha sucedido prácticamente en todas las culturas y civilizaciones. La tendencia creciente experimentada en las últimas décadas tanto por el Tercer Sector de Acción Social como por el movimiento de voluntariado es compartida y consistente, pese a la falta de datos y estadísticas homogéneas. Además, resulta evidente la carencia existente de modelos generales de motivación que capten el entendimiento intrínseco sobre lo que realmente motiva al ser humano.

En el año 2013, en España existían más de 1,3 millones de personas voluntarias y cuatro de cada cinco entidades del Tercer Sector de Acción Social contaba con su colaboración. Un gran número de estudios recientes demuestran que el ser humano es más que un cúmulo de necesidades biológicas que trata de manera general maximizar el beneficio. Este nuevo modelo de motivación, conocido como 3.0, busca compromiso sin rechazar beneficio, pero sí elevando al mismo nivel la maximización del cumplimiento de los propósitos, es decir, la adopción de conductas donde el esfuerzo se concibe como algo natural y el ser humano tiende a afrontar responsabilidades.

La presente investigación combina las teorías existentes más relevantes y analiza la relación entre las corrientes de motivación emergentes y el nivel de implicación y compromiso de los voluntarios que colaboran con entidades sociales. A través del análisis de la literatura y un amplio estudio de casos realizado con una herramienta creada a medida, muestra la adaptación del movimiento de voluntariado a los nuevos modelos de motivación emergentes en los últimos años.

En conclusión, este estudio demuestra la relación proporcional existente entre el aumento de la motivación de los voluntarios y la consolidación de su autonomía y sentido de pertenencia, mostrando las posibilidades de las que disponen las entidades sociales para influir en el comportamiento y motivación de sus voluntarios, con el objetivo de fidelizarles y conseguir así que sean, de la forma más eficiente, una parte importante del impulso y crecimiento del sector.

## **ABSTRACT**

Volunteering as an organized and coordinated expression of solidarity is not a new phenomenon, but it has taken place practically in all cultures and civilizations. In a context of lack of data and homogeneous statistics, the growing trend experienced in the last decades by the Third Sector of Social Action and the voluntary movement is shared and consistent. In this sense, the lack in models of motivation about capturing the new understanding of what really motivates the human being is evident.

In 2013, in Spain there were more than 1,3 million of volunteers and four out of five entities of the Third Sector of Social Action counted on their cooperation. A large number of recent studies demonstrate that the human being is more than a cluster of biological needs that seeks in general to maximize the benefit. This new model of motivation, named 3.0, seeks commitment without rejecting benefit, but raising the same level of maximization of the fulfillment of the purpose; that is to say, the adoption of behaviors where effort is conceived as something natural and the human being tends to look for responsibilities.

The present research combines the most relevant existing theories and analyzes the relationship between the emerging motivational models and the level of involvement and commitment of volunteers collaborating in social entities. This study, through the analysis of the literature and a large case study carried out with a specifically customized tool, shows the adaptation of the voluntary movement to the emerging motivational models. It means that this research shows the possibilities available to social entities to influence the behavior and motivation of their volunteers in order to keep them dedicated and to remain, in the most efficient way, as an important part of the sector's growth.

In conclusion, this study demonstrates the proportional relation between the growth of the volunteers' motivation and the reinforcement of their autonomy and their sense of belonging.

## **RESUME**

Le bénévolat comme expression organisée et coordonnée de solidarité n'est pas un phénomène récent et est apparu dans presque toutes les cultures et civilisations. La tendance croissante expérimentée ces dernières décennies tant dans le Secteur Tertiaire d'Action Sociale que dans le mouvement de bénévolat est partagée et



constante, malgré le manque de données et statistiques homogènes. De plus, le manque existant de modèles généraux de motivation qui captent la compréhension intrinsèque des motivations réelles de l'être humain s'avère évident.

En 2013 en Espagne, il existait plus de 1,3 millions de personnes bénévoles et quatre cinquièmes des entités du Secteur Tertiaire d'Action Sociale comptaient sur leur collaboration. Un grand nombre d'études récentes démontre que l'être humain est plus qu'un ensemble de besoins biologiques qui tente de manière générale à maximiser les bénéfices. Ce nouveau modèle de motivation, connu comme le 3.0, cherche l'engagement sans rejeter le bénéfice, mais élève au même niveau la maximisation de l'accomplissement des intentions, c'est-à-dire l'adoption de conduites où l'effort se conçoit comme quelque chose de naturel et l'être humain tend à affronter des responsabilités.

L'étude présente combine les théories existantes pertinentes et analyse la relation entre les courants de motivation émergents et le niveau d'implication et d'engagement des bénévoles qui collaborent avec des entités sociales. Cette investigation, à travers l'analyse de la littérature et une ample étude de cas réalisée avec un outil créé sur mesure, montre l'adaptation du mouvement de bénévolat aux nouveaux modèles de motivation émergents de ces dernières années. C'est-à-dire que cette étude montre les possibilités des entités sociales à influencer sur le comportement et la motivation de ses bénévoles avec comme objectif de les fidéliser et obtenir ainsi qu'ils soient, de la manière la plus efficace possible, une part importante de l'élan croissant du secteur.

En conclusion, cette investigation démontre la relation proportionnelle existante entre l'augmentation de la motivation des bénévoles et le renforcement de son autonomie et de son sentiment d'appartenance.



## **ÍNDICE GENERAL**

ÍNDICE DE TABLAS .....	17
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES .....	23
ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS .....	29
PARTE I: INTRODUCCIÓN GENERAL .....	31
Capítulo I. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN.....	33
1.1. Presentación del tema.....	35
1.2. Objetivos .....	36
1.3. Justificación metodológica y recogida de datos.....	37
1.4. Hipótesis .....	37
1.5. Estructura de la tesis.....	39
PARTE II: MARCO TEÓRICO .....	41
Capítulo II. TERCER SECTOR Y VOLUNTARIADO .....	43
2.1. Las organizaciones: el punto de partida de las Entidades No Lucrativas ..	45
2.2. Tercer Sector .....	46
2.2.1. Concepto y características .....	47
2.2.2. Clasificación.....	51
2.3. Voluntariado.....	54
2.3.1. Historia y evolución .....	55
2.3.2. Concepto y clasificaciones .....	58
2.3.3. Características del voluntario .....	63
2.3.4. Voluntariado corporativo .....	66
2.3.4.1. Responsabilidad Social Corporativa .....	67
2.3.4.2. Concepto y tipología.....	70
Capítulo III. LA MOTIVACIÓN DEL VOLUNTARIADO: HACIA LA EDIFICACIÓN DE UNA ESTRUCTURA TEÓRICA PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA DEL SIGLO XXI .....	75

3.1.	La motivación .....	77
3.2.	Modelos generales de motivación .....	78
3.3.	Teorías relevantes sobre la motivación .....	80
3.4.	Hacia la motivación 3.0 .....	86
3.4.1.	Motivación 2.0: recompensas y penalizaciones.....	86
3.4.2.	Motivación 3.0: autonomía, conocimiento y propósito .....	88
Capítulo IV. SECTOR NO LUCRATIVO Y VOLUNTARIADO EN ESPAÑA .....		93
4.1.	El Sector No Lucrativo en España.....	95
4.1.1	Estadísticas y situación actual.....	97
4.1.1.1.	Movimiento asociativo .....	99
4.1.1.2.	Movimiento fundacional.....	106
4.1.1.3.	Fundaciones y Obras Sociales de las cajas de ahorros.....	112
4.1.2	Perspectivas y retos de futuro .....	113
4.2	El voluntariado en España .....	114
4.2.1	Historia y evolución .....	114
4.2.2	Legislación .....	115
4.2.3	Los planes estatales de voluntariado .....	117
4.2.4	Estadísticas actuales .....	119
4.2.5	Datos generales .....	120
4.2.6	Entidades del Tercer Sector de Acción Social.....	124
4.2.7	Perfil sociodemográfico de los voluntarios.....	128
4.2.8	El voluntariado en Europa .....	137
PARTE III: MARCO EMPÍRICO .....		141
Capítulo V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA .....		143
5.1.	Introducción .....	145
5.2.	Metodología .....	146
5.2.1	<i>Volunteer Function Inventory</i> .....	146
5.2.2	<i>Volunteer Satisfaction Index</i> .....	148
5.2.3	<i>Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire</i> .....	149

5.2.4	<i>Volunteer Motivation Inventory</i> .....	150
5.2.5	Modelo de Omoto y Snyder.....	151
5.2.6	Modelo de cuestionario propuesto: <i>Volunteer 3.0 Motivation Inventory</i> 152	
5.3.	Ejecución del estudio: muestra y contexto.....	153
Capítulo VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....		161
6.1	Introducción del análisis de resultados.....	163
6.2	Análisis de la fiabilidad del cuestionario .....	163
6.2.1	Análisis de la importancia de los valores.....	163
6.2.2	Análisis de frecuencias del modelo de motivación 3.0.....	166
6.2.3	Análisis factorial .....	173
6.2.4	Consistencia interna de los ítems del cuestionario.....	180
6.2.5	Puntuación de los voluntarios en las cuatro dimensiones.....	187
6.2.6	Manipulación de la imagen e incongruencia.....	190
6.3	Análisis de la motivación 3.0 .....	192
6.3.1	Relación de la valoración de la autonomía con otras variables .....	193
6.3.1.1.	Número de acciones de voluntariado y autonomía .....	193
6.3.1.2.	Satisfacción y autonomía .....	196
6.3.1.3.	Calidad y autonomía.....	202
6.3.1.4.	Edad y autonomía .....	206
6.3.1.5.	Género y autonomía.....	209
6.3.2	Relación de la valoración del conocimiento con otras variables .....	210
6.3.2.1.	Número de acciones de voluntariado y conocimiento .....	210
6.3.2.2.	Satisfacción y conocimiento .....	212
6.3.2.3.	Calidad y conocimiento .....	218
6.3.2.4.	Edad y conocimiento .....	223
6.3.2.5.	Género y conocimiento.....	226
6.3.3	Relación de la valoración del propósito con otras variables .....	227
6.3.3.1.	Número de acciones de participación y propósito.....	227

6.3.3.2.	Satisfacción y propósito.....	229
6.3.3.3.	Calidad y propósito.....	234
6.3.3.4.	Edad y propósito .....	239
6.3.3.5.	Género y propósito.....	242
6.3.4	Relación entre la edad y la motivación 3.0 .....	243
6.3.5	Relación entre los valores y la motivación 3.0.....	244
6.3.6	Relación entre los tipos de voluntariado y la motivación 3.0 junto con los valores.....	245
6.3.7	Conclusiones sobre el modelo de motivación 3.0 en el ámbito de voluntariado .....	252
6.4	Identificación de conjuntos de voluntarios con características comunes .	253
6.4.1	Motivación 3.0 y valores en cada conjunto de voluntarios.....	254
6.4.2	Satisfacción en cada conjunto de voluntarios.....	258
6.4.3	Calidad en cada conjunto de voluntarios.....	259
6.4.4	Participación en cada conjunto de voluntarios.....	260
6.4.5	Género en cada conjunto de voluntarios .....	262
6.4.6	Edad en cada conjunto de voluntarios.....	263
6.4.7	Interés de voluntariado en cada conjunto de voluntarios .....	264
6.4.8	Síntesis de las características de cada conjunto de voluntarios .....	266
6.5	Identificación de cada conjunto de voluntarios .....	267
6.6	Modelo predictivo .....	272
6.6.1	Componentes de la eficiencia.....	272
6.6.2	Clasificación y cuantificación de los voluntarios según su nivel de eficiencia.....	277
PARTE IV:	CONCLUSIONES .....	285
Capítulo VII.	CONCLUSIONES .....	287
REFERENCIAS	.....	297
ANEXOS.....	.....	307
ANEXO I: Marco jurídico del voluntariado en España, Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado. ....	.....	309

ANEXO II: Marco jurídico de la Economía Social en España, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. ....	343
ANEXO III: Anexo del Real Decreto 949/2015, de 23 de Octubre del Ministerio del Interior .....	361
ANEXO IV: Cuestionario propio implementado en la recogida de datos del estudio de caso.....	369





## **ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1 Características de las organizaciones .....	46
Tabla 2 Diversidad terminológica de Tercer Sector No Lucrativo .....	49
Tabla 3 Composición interna del Tercer Sector .....	51
Tabla 4 Categorías de entidades del Tercer Sector .....	52
Tabla 5 Clasificación Internacional de las Organizaciones No Lucrativas, principales grupos y subgrupos .....	53
Tabla 6 Principales resoluciones adoptadas por las Naciones Unidas sobre voluntariado .....	55
Tabla 7 Percepciones erróneas existentes sobre el voluntariado.....	61
Tabla 8 Objetivos del voluntariado corporativo para las empresas.....	67
Tabla 9 Modelos de voluntariado corporativo.....	71
Tabla 10 Principales mediciones del voluntariado corporativo .....	74
Tabla 11 Principales teorías sobre la motivación .....	81
Tabla 12 Tipos de factores en la teoría dual de Herzberg .....	83
Tabla 13 Hipótesis de la Teoría X y Teoría Y de McGregor .....	85
Tabla 14 Correspondencias entre las actividades de acción social del código de actividades asociativas del Ministerio del Interior y la clasificación internacional de organizaciones no lucrativas del NPIS handbook (ICNPO).....	97
Tabla 15 Magnitudes de la Economía Social en España (Datos 2008) .....	98
Tabla 16 Marco jurídico de las asociaciones en España.....	100
Tabla 17 Asociaciones: empleados, voluntarios y gastos por actividad (Datos 2008)100	
Tabla 18 Asociaciones: voluntariado y gastos dependiendo de la existencia de empleo asalariado (Datos 2008).....	101
Tabla 19 Asociaciones en activo, de todas las secciones por año de inscripción.....	102
Tabla 20 Asociaciones en activo por grupo de actividad (Datos 2015) .....	103
Tabla 21 Marco jurídico de las Fundaciones en España .....	106
Tabla 22 Fundaciones activas en España (Datos 2008) .....	107
Tabla 23 Evolución de la existencia de Fundaciones en España .....	107
Tabla 24 Número de fundaciones y densidad fundacional por comunidad autónoma (Datos 2014).....	108

Tabla 25 Los Recursos Humanos de las fundaciones: tipología y datos básicos (2014)	110
Tabla 26 Fundaciones privadas al servicio de los hogares activas por actividad principal (Datos 2008)	110
Tabla 27 Voluntarios por intervalos (% de fundaciones) (Datos 2014)	112
Tabla 28 Retos de futuro del Tercer Sector de Acción Social	113
Tabla 29 Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014: número de actuaciones	118
Tabla 30 Nº estimado de personas voluntarias del TSAS. Años 2013, 2010, 2008	120
Tabla 31 Estimación cuantitativa de las personas voluntarias en España	121
Tabla 32 Realización de tareas voluntarias por áreas en los últimos doce meses	122
Tabla 33 Distribución porcentual de las entidades del TSAS, según el campo de actuación en el que intervienen. Años 2015, 2011 y 2009.	122
Tabla 34 Pertenencia y participación por tipo de asociaciones y grupos en los últimos doce meses	123
Tabla 35 Distribución porcentual de las entidades del TSAS, según nº de personas voluntarias colaboradoras. Años 2013, 2010 y 2008	124
Tabla 36 Media estimada de personas voluntarias por entidad del TSAS según volumen presupuestario (sin considerar a singulares). Años 2013, 2010 y 2008	125
Tabla 37 Distribución porcentual de las entidades del TSAS que cuentan con personas voluntarias, según su peso respecto al total de personas colaboradoras, remuneradas y no (sin considerar a singulares), según diferentes variables. Años 2013, 2010 y 2008.	125
Tabla 38 Proporción de entidades del TSAS, según las actividades en las que participan sus voluntarios y voluntarias	126
Tabla 39 Proporción de entidades del TSAS que disponen de determinadas coberturas para personas voluntarias, según distintas variables	127
Tabla 40 Distribución porcentual por género de las personas voluntarias de las entidades del TSAS. Años 2013, 2010 y 2008.	128
Tabla 41 Distribución porcentual por grupos de edad de las personas voluntarias de las entidades del TSAS. Años 2013, 2010 y 2008.	129
Tabla 42 Distribución de las personas que han realizado trabajos de voluntariado en el último año, según la frecuencia con que han realizado estos trabajos durante su etapa de mayor implicación	133
Tabla 43 Motivos por los que las personas no pertenecen a ninguna asociación o grupo	134
Tabla 44 Principales motivos por los que un voluntario pertenece o perteneció a una organización	134

Tabla 45 Principales motivos por los que un voluntario dejó de pertenecer a una organización .....	136
Tabla 46 Aspectos de mayor importancia en la vida de los europeos. Media UE25 (2006) .....	139
Tabla 47 Items <i>Volunteer Function Inventory</i> .....	147
Tabla 48 Items <i>Volunteer Satisfaction Index</i> .....	148
Tabla 49 Items Volunteer Motivation Inventory .....	150
Tabla 50 Items Cuestionario de Omoto y Snyder .....	152
Tabla 51 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? * Género .....	156
Tabla 52 Pruebas de chi-cuadrado Participación * Género .....	156
Tabla 53 Medidas simétricas .....	157
Tabla 54 KMO y Prueba de Bartlett .....	175
Tabla 55 Cálculo de Comunalidades .....	177
Tabla 56 Varianza total explicada .....	178
Tabla 57 Matriz de componentes rotados <sup>a</sup> .....	179
Tabla 58 Estadísticos de fiabilidad .....	181
Tabla 59 Estadísticos total – elemento dimensiones valores, autonomía, conocimiento y propósito .....	182
Tabla 60 Estadísticos de fiabilidad dimensión valores .....	183
Tabla 61 Estadísticos total – elemento dimensión valores .....	183
Tabla 62 Estadísticos de fiabilidad dimensión conocimiento .....	183
Tabla 63 Estadísticos total – elemento dimensión conocimiento .....	184
Tabla 64 Estadísticos de fiabilidad dimensión autonomía .....	184
Tabla 65 Estadísticos total – elemento dimensión autonomía .....	185
Tabla 66 Estadísticos de fiabilidad dimensión propósito .....	185
Tabla 67 Estadísticos total – elemento dimensión propósito .....	186
Tabla 68 Prueba de Kolmogorov-Smirnov .....	189
Tabla 69 Tabla de contingencia Me preocupan las personas menos afortunadas que yo * Siento compasión hacia las personas necesitadas .....	191
Tabla 70 Tabla de contingencia Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro * Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano.....	192
Tabla 71 Porcentajes de participación en acciones de voluntariado durante el año 2014 .....	193
Tabla 72 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? * Factor autonomía.....	194
Tabla 73 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación * Autonomía .....	195

Tabla 74 Medidas simétricas .....	195
Tabla 75 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? * Factor autonomía.....	200
Tabla 76 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción * Autonomía .....	201
Tabla 77 Medidas simétricas .....	201
Tabla 78 Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? * Factor autonomía .....	205
Tabla 79 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad * Autonomía .....	205
Tabla 80 Medidas simétricas .....	206
Tabla 81 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial autonomía ...	207
Tabla 82 ANOVA del factor autonomía .....	207
Tabla 83 Comparaciones múltiples (Honestly-significant-difference de Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial autonomía.....	208
Tabla 84 Estadísticos de grupo.....	209
Tabla 85 Prueba de muestras independientes.....	210
Tabla 86 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? * Factor conocimiento .....	211
Tabla 87 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación * Conocimiento.....	212
Tabla 88 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? * Factor conocimiento .....	217
Tabla 89 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción * Conocimiento.....	217
Tabla 90 Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? * Factor conocimiento .....	222
Tabla 91 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad * Conocimiento.....	223
Tabla 92 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial conocimiento .....	223
Tabla 93 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuación factorial conocimiento .....	224
Tabla 94 Comparaciones múltiples (Games-Howell) Variable dependiente: puntuación factorial conocimiento .....	225
Tabla 95 Estadísticos de grupo.....	226
Tabla 96 Prueba de muestras independientes.....	227
Tabla 97 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? * Factor propósito.....	228
Tabla 98 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación * Propósito .....	229
Tabla 99 Medidas simétricas .....	229

Tabla 100 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? * Factor propósito.....	233
Tabla 101 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción * Propósito .....	233
Tabla 102 Medidas simétricas .....	234
Tabla 103 Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? * Factor propósito .....	238
Tabla 104 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad * Propósito .....	238
Tabla 105 Medidas simétricas .....	239
Tabla 106 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial propósito ...	239
Tabla 107 ANOVA del factor propósito .....	240
Tabla 108 Comparaciones múltiples (HSD de Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial propósito .....	241
Tabla 109 Estadísticos de grupo.....	242
Tabla 110 Pruebas de muestras independientes .....	243
Tabla 111 Correlaciones (test de Spearman).....	245
Tabla 112 Prueba de homogeneidad de varianzas puntuación factorial conocimiento, autonomía, propósito y valores .....	246
Tabla 113 ANOVA de los factores conocimiento, autonomía y valores .....	247
Tabla 114 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuación factorial propósito .....	247
Tabla 115 Comparaciones múltiples (Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial conocimiento .....	249
Tabla 116 Comparaciones múltiples (Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial valores.....	250
Tabla 117 Comparaciones múltiples (Games-Howell) Variable dependiente: puntuación factorial propósito .....	251
Tabla 118 Resumen de la existencia de relación de los componentes del modelo de motivación 3.0 con otras variables .....	252
Tabla 119 Prueba de homogeneidad de varianzas .....	255
Tabla 120 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuaciones factoriales conocimiento, autonomía, valores y propósito .....	256
Tabla 121 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? * Conglomerado .....	258
Tabla 122 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción * Conglomerado .....	258
Tabla 123 Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? * Conglomerado.....	259
Tabla 124 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad * Conglomerado .....	260

Tabla 125 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? * Conglomerado.....	261
Tabla 126 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación * Conglomerado.....	261
Tabla 127 Tabla de contingencia Género * Conglomerado.....	262
Tabla 128 Pruebas de Chi-Cuadrado Género * Conglomerado.....	262
Tabla 129 Tabla de contingencia Rango de edad * Conglomerado.....	263
Tabla 130 Pruebas de Chi-Cuadrado Rango de edad * Conglomerado.....	264
Tabla 131 Tabla de contingencia ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado? * Conglomerado.....	264
Tabla 132 Tipo de interés en el voluntariado según conglomerado.....	265
Tabla 133 Prueba de Chi-Cuadrado Tipo de interés * Conglomerado.....	266
Tabla 134 Características principales de los conglomerados identificados.....	267
Tabla 135 Saturación en componentes.....	268
Tabla 136 Medias satisfacción * autonomía, conocimiento y propósito.....	273
Tabla 137 Diferencia de medias satisfacción * autonomía, conocimiento y propósito.....	273
Tabla 138 Medias continuidad como voluntario * autonomía, conocimiento y propósito.....	274
Tabla 139 Diferencia de medias continuidad como voluntario * autonomía, conocimiento y propósito.....	274
Tabla 140 Medias participación * autonomía, conocimiento y propósito.....	275
Tabla 141 Media nº de acciones * autonomía, conocimiento y propósito.....	276
Tabla 142 Tabla de clasificación.....	280
Tabla 143 Resumen del modelo.....	280
Tabla 144 Prueba de Hosmer y Lemeshow.....	281
Tabla 145 Tabla de contingencias para la prueba de Hosmer y Lemeshow.....	281
Tabla 146 Tabla de clasificación.....	282
Tabla 147 Variables en la ecuación.....	282

## **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1 Características de las organizaciones del Tercer Sector según el enfoque Non for Profit Organization.....	48
Ilustración 2 Modelos de participación o espacios de voluntariado .....	61
Ilustración 3 Ciclo o proceso del voluntariado .....	65
Ilustración 4 Modelos generales de la motivación .....	79
Ilustración 5 Jerarquía de las necesidades de Maslow .....	82
Ilustración 6 Evolución de altas de asociaciones en el Registro Nacional de Asociaciones .....	103
Ilustración 7 Evolución del número de entidades declaradas de utilidad pública.....	105
Ilustración 8 Tamaño de las fundaciones españolas (%) .....	109
Ilustración 9 Reparto del total de asociaciones y fundaciones por grupo de actividad (%) .....	111
Ilustración 10 Reparto del total de voluntarios de asociaciones y fundaciones por grupo de actividad (%) .....	111
Ilustración 11 Porcentaje de entidades del TSAS según los canales que utilizan para captar a personas voluntarias. Año 2015.....	127
Ilustración 12 Porcentaje de entidades que menciona cada una de las razones por las que no tienen personas voluntarias. Años 2010 y 2008.....	128
Ilustración 13 Distribución porcentual por grupos de edad de las personas voluntarias de las entidades del TSAS (2013).....	130
Ilustración 14 Distribución de las personas voluntarias según nivel de estudios alcanzados .....	131
Ilustración 15 Personas voluntarias según nivel de estudios por género.....	131
Ilustración 16 Distribución porcentual de personas voluntarias de las entidades, según dedicación horaria semanal (2013).....	132
Ilustración 17 Valoración de la importancia de las motivaciones para decidir hacer voluntariado .....	133
Ilustración 18 Porcentajes de la población que realiza actividades de voluntariado en los Estados Miembros de la Unión Europea .....	138
Ilustración 19 Reparto de la muestra según género.....	154
Ilustración 20 Reparto de la muestra según franja de edad .....	157
Ilustración 21 Reparto de la muestra según organización con la que colabora .....	158

Ilustración 22 Reparto de la muestra según interés por tipo de voluntariado .....	158
Ilustración 23 Reparto de la muestra según número de participaciones en acciones de voluntariado .....	159
Ilustración 24 Frecuencias 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo' .....	164
Ilustración 25 Frecuencias 'Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando' .....	164
Ilustración 26 Frecuencias 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' .....	165
Ilustración 27 Frecuencias 'Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí' .....	165
Ilustración 28 Frecuencias 'Siento que es importante ayudar a otros' .....	165
Ilustración 29 Frecuencias de los ítems de la dimensión valores .....	166
Ilustración 30 Frecuencias 'Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro' .....	167
Ilustración 31 Frecuencias 'Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan' .....	167
Ilustración 32 Frecuencias 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia' .....	168
Ilustración 33 Frecuencias 'Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos' .....	168
Ilustración 34 Frecuencias 'Me permite explorar mis propias fortalezas' .....	168
Ilustración 35 Frecuencias 'Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios' .....	169
Ilustración 36 Frecuencias 'Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar' .....	169
Ilustración 37 Frecuencias 'Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc.)' .....	170
Ilustración 38 Frecuencias 'Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones de voluntariado' .....	170
Ilustración 39 Frecuencias 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande' .....	171
Ilustración 40 Frecuencias 'Comparto una identidad colectiva con mis compañeros' .....	171
Ilustración 41 Frecuencias 'Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios' .....	171
Ilustración 42 Frecuencias 'Mis objetivos como voluntarios están en misma línea que los objetivos del programa' .....	172
Ilustración 43 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión conocimiento .....	172
Ilustración 44 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión autonomía ...	173
Ilustración 45 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión propósito.....	173
Ilustración 46 Ejemplo de extracción de un factor .....	174



Ilustración 47 Puntuación factorial de la dimensión valores .....	187
Ilustración 48 Puntuación factorial de la dimensión conocimiento.....	187
Ilustración 49 Puntuación factorial de la dimensión autonomía .....	188
Ilustración 50 Puntuación factorial de la dimensión propósito .....	188
Ilustración 51 Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar * Satisfacción .....	196
Ilustración 52 Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo mis trabajos voluntarios* Satisfacción .....	197
Ilustración 53 Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo * Satisfacción .....	198
Ilustración 54 Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias * Satisfacción .....	199
Ilustración 55 Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar * Calidad .....	202
Ilustración 56 Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo * Calidad .....	203
Ilustración 57 Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realiza los trabajos voluntarios * Calidad .....	203
Ilustración 58 Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias * Calidad .....	204
Ilustración 59 Media de la puntuación factorial en autonomía según rango de edad.	207
Ilustración 60 Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro * Satisfacción .....	213
Ilustración 61 Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan* Satisfacción.....	214
Ilustración 62 Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano * Satisfacción .....	214
Ilustración 63 Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos * Satisfacción .....	215
Ilustración 64 Me permite explorar mis propias fortalezas * Satisfacción .....	216
Ilustración 65 Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro * Calidad .....	218
Ilustración 66 Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan * Calidad.....	219
Ilustración 67 Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano * Calidad .....	220
Ilustración 68 Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos * Calidad .	220
Ilustración 69 Me permite explorar mis propias fortalezas * Calidad .....	221

Ilustración 70 Media de la puntuación factorial en conocimiento según rango de edad .....	224
Ilustración 71 Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal * Satisfacción.....	230
Ilustración 72 Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios * Satisfacción .....	231
Ilustración 73 Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización * Satisfacción .....	231
Ilustración 74 Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa * Satisfacción .....	232
Ilustración 75 Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal * Calidad.....	235
Ilustración 76 Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios * Calidad .....	235
Ilustración 77 Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización * Calidad .....	236
Ilustración 78 Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa * Calidad .....	237
Ilustración 79 Media de la puntuación factorial en propósito según rango de edad...	240
Ilustración 80 Medias de las puntuaciones factoriales según rango de edad .....	243
Ilustración 81 Medias de las puntuaciones factoriales de las cuatro dimensiones según tipo de interés en el voluntariado .....	248
Ilustración 82 Dendograma: análisis de conglomerados .....	254
Ilustración 83 Media de la puntuación factorial valores por conglomerado.....	256
Ilustración 84 Media de la puntuación factorial conocimiento por conglomerado .....	257
Ilustración 85 Media de la puntuación factorial propósito por conglomerado.....	257
Ilustración 86 Saturación en componentes para las variables género y grupo de edad .....	268
Ilustración 87 Puntuación de la variable género en el mapa bidimensional.....	269
Ilustración 88 Puntuación de la variable '¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?' en el mapa bidimensional .....	269
Ilustración 89 Puntuación de los conglomerados en el mapa bidimensional .....	270
Ilustración 90 Puntuación de la variable grupos de edad en el mapa bidimensional .	270
Ilustración 91 Diagrama conjunto de puntos de categorías .....	271
Ilustración 92 Satisfacción * autonomía, conocimiento y propósito .....	273
Ilustración 93 Continuidad como voluntario * autonomía, conocimiento y propósito..	274
Ilustración 94 Media nº de acciones * autonomía, conocimiento y propósito.....	275

Ilustración 95 Distribución de frecuencias de la puntuación en eficiencia.....	276
Ilustración 96 Grado de eficiencia * Interés por tipo de voluntariado .....	277
Ilustración 97 Árbol de decisión (eficiencia) .....	278



## **ÍNDICE DE SIGLAS Y ABREVIATURAS**

AECC	Asociación Española Contra el Cáncer
AIV	Año Internacional de los Voluntarios
ANOVA	Análisis de la Varianza con un Factor
CESE	Comité Económico y Social Europeo
CIS	Centro de Investigaciones Sociológicas Español
ENL	Entidad No Lucrativa
ES	Economía Social
ICNPO	International Classification of Nonprofit Organizations
Ho	Hipótesis nula
H1	Hipótesis alternativa
ISIC	International Standard Industrial Classification
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
K-S	Kolmogorov-Smirnov
LBG	London Benchmarking Group
NPO	Non for Profit Organization
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OCDE	Organización para Cooperación y Desarrollo Económicos
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
RSE	Responsabilidad Social Empresarial
SOME	Sources of Meaning and Meaning in Life
TS	Tercer Sector
TSAS	Tercer Sector de Acción Social
VC	Voluntariado Corporativo
VFI	Volunteer Function Inventory

VMI	Volunteer Motivation Inventory
VNU	Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas
VSI	Volunteer Satisfaction Index

## **PARTE I: INTRODUCCIÓN GENERAL**





## **Capítulo I. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

- 1.1. Presentación del tema
- 1.2. Objetivos
- 1.3. Justificación metodológica y recogida de datos
- 1.4. Hipótesis
- 1.5. Estructura de la tesis



## **Capítulo I. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Presentación del tema**

Actualmente, el estudio del voluntariado se aborda de manera amplia dada su actualidad e importancia como fenómeno que contribuye al desarrollo psicológico y al bienestar de los individuos (Yanina y Henriques, 2013). Ambos autores apuntan la idea de que una persona es capaz de realizar importantes sacrificios personales en beneficio de otros, premisa de numerosas investigaciones que se han preguntado por qué las personas son voluntarias y qué sustenta sus acciones. El voluntariado implica algo más que conductas de solidaridad puntuales y una preocupación desinteresada por los demás, también supone una organización en temas de interés para la sociedad que la mayoría de veces responden a motivaciones personales o intereses (Cabrera y Marrero, 2015). A lo largo del tiempo, se ha tratado de caracterizar a las personas que desarrollan actividades de voluntariado a través del estudio de los rasgos e intereses de los individuos que participan en este tipo de actividades distinguiendo variables organizacionales, demográficas y psicológicas (González y Sepúlveda, 2004). No obstante y pese a que la comprensión de los procesos motivacionales subyacentes es un tema recurrente en la literatura sobre el voluntariado (Yanina y Henriques, 2013), no se ha alcanzado el mismo nivel de profundidad en el estudio motivacional y de la satisfacción, existiendo todavía un gran universo de estudio todavía sin abordar.

La satisfacción es un concepto considerado teóricamente relevante por un gran número de estudios que han investigado los programas de voluntariado (García Pérez, 2010). Sin embargo, los resultados empíricos sobre el tipo de influencia que ejerce no son concluyentes (Vecina, Chacón y Sueiro, 2009). En este sentido, la presente tesis doctoral busca el establecimiento de un estándar de análisis basado en los nuevos modelos de motivación emergentes, enunciar unas conclusiones relevantes sobre los estímulos que mueven a los voluntarios, definir la relación de la satisfacción con la permanencia y la calidad percibida del programa ofertado, así como dirimir sobre las posibilidades de incidir en la motivación de los voluntarios por parte de las entidades sociales. En este sentido, en el estudio de caso llevado a cabo han participado más de 1.000 personas voluntarias que actualmente colaboran de manera activa con una entidad social. Al conseguir conocer en profundidad de qué depende la satisfacción de

los voluntarios, cómo se puede potenciar y cuál es su relación con el tiempo de permanencia, el estudio de caso ha avanzado en la necesaria formulación de un modelo de satisfacción amplio y comprensivo que goce del máximo consenso y que permita la replicabilidad de los estudios (Vecina, Chacón y Sueiro, 2009).

En conclusión, la finalidad de esta investigación, de carácter exploratoria, es analizar cuáles son las principales motivaciones de los voluntarios en entidades sociales y dirimir si éstas son claves para el éxito en la implementación de sus programas sociales. A nivel global, se ha demostrado que se trata de un ámbito de estudio con apenas contribuciones de carácter científico, en el que por tanto se hace necesario profundizar.

## 1.2. Objetivos

El objetivo principal de este trabajo es desarrollar una investigación con el fin de examinar y comprender la situación actual del voluntariado en España y sus motivaciones. Considerando lo anterior, un análisis de la realidad y un diagnóstico de la situación se llevan a cabo a través del análisis de la literatura existente y la realización de un estudio de caso. Para lograr este objetivo general, es necesario cubrir también una serie de objetivos específicos. Estos objetivos son:

- Concluir la tendencia motivacional seguida por las personas voluntarias en función de los resultados de estudios previos que confirman que los individuos realizan voluntariado motivados principalmente por sus valores (interés en ayudar a otros).
- Concluir acerca de la existencia de una identidad voluntaria colectiva, el individuo está motivado por una causa más grande que la propia personal.
- Arrojar luz sobre la adquisición de conocimiento como una motivación principal y la percepción por los voluntarios.
- Dirimir sobre el estado actual y las posibilidades del *management* de la autonomía como una herramienta útil enfocada a lograr eficiencia.
- Relación de la satisfacción con la permanencia y calidad del programa ofertado.

### **1.3. Justificación metodológica y recogida de datos**

Respecto al tratamiento concreto que recibe el tema de investigación, es decir, el método, se aborda la investigación desde la descripción-interpretación. Como su nombre indica, con ello se pretende en primer lugar describir cómo es la situación para posteriormente poder pasar a interpretar los datos.

En este sentido, la investigación tiene un enfoque cualitativo basado en datos tanto primarios como secundarios. La técnica de recogida de datos utilizada incluye el estudio de textos y verbalizaciones de todo tipo, ya sean debates, discursos, informes económicos, entrevistas, documentos oficiales, estudio bibliográfico o discursos informales, entre otros; así como también el estudio de caso de carácter cualitativo basado en un cuestionario contestado directamente por los voluntarios.

### **1.4. Hipótesis**

Tras un modelo hipotético-deductivo al analizar la bibliografía existente se llega al planteamiento de las hipótesis de trabajo. Según Quivy y Van Campenhoudt (2005), las hipótesis se presentan como una presunción razonada relativa al comportamiento de la realidad que se estudia basada en una reflexión teórica y en un conocimiento previo al fenómeno estudiado. Así pues, en este caso se plantean las siguientes hipótesis principales de trabajo:

- Hipótesis 1: los voluntarios realizan acciones motivados principalmente por sus valores, es decir, su interés en ayudar a otros. La mayoría de los estudios existentes confirman que la primera motivación de los voluntarios es la de ayudar a los demás.
- Hipótesis 2: la autonomía en el desarrollo de sus acciones incide positivamente sobre su eficiencia e incrementa su implicación y satisfacción con el programa. El enfoque motivacional emergente se basa en la eficiencia de los voluntarios, personas que saben lo que quieren y trabajan por conseguirlo. El modelo de voluntario del s. XXI está unido de forma indisoluble con su profesionalización, componente esencial en la edificación de una sociedad del bienestar eficiente.
- Hipótesis 3: la intervención en actividades de voluntariado les permite a sus participantes ampliar sus conocimientos y experiencia. Ser parte de una

realidad les permite absorber y aprender de ella. Los resultados de la participación en programas de voluntariado en términos de conocimiento y experiencia son positivos. Formar parte de este colectivo afecta al crecimiento personal de los voluntarios y reporta una experiencia difícil de obtener en otro ámbito.

- Hipótesis 4: los voluntarios realizan acciones en respuesta a una causa más grande que la propia personal, buscando una identidad voluntaria colectiva o individualismo colectivo de voluntariado. Las personas se mueven por algo más grande que ellas mismas, el individuo busca un colectivo del que sentirse parte y con el que interactuar.

Estas cuatro hipótesis surgen como respuesta provisional al fenómeno estudiado y pretenden aclarar la lógica de las relaciones que unen los conceptos evocados en la problemática (Quivy y Van Campenhoudt, 2005). En síntesis, la hipótesis de partida de la investigación es:

Los voluntarios realizan acciones motivados principalmente por sus valores y en respuesta a una causa más grande que la propia personal. Su participación permite ampliar sus conocimientos y experiencia. La autonomía en el desarrollo de sus acciones incide positivamente sobre su eficiencia e incrementa su implicación y satisfacción con el programa. En definitiva, un voluntario adecuadamente motivado (motivación 3.0) es un voluntario eficiente.

Como se presenta, tras las acciones voluntarias existe algo más que bondad o filantropía, hay todo un cúmulo de elementos que combinados de forma adecuada establecen el nuevo comportamiento social en el ámbito del voluntariado actual, punto de partida de la motivación 3.0, teoría de base en la presente investigación. Es por ello que se habla de una motivación que lleva al voluntario a dar de sí todo de manera gratuita y profesional, esencia del voluntariado del siglo XXI. De esta forma, el voluntariado y su profesionalización se hallan indisolublemente unidos y son cruciales para edificar una sociedad del bienestar eficiente.

## **1.5. Estructura de la tesis**

Para cumplir con el propósito general, esta investigación se estructura de la siguiente forma: primero, se analiza el concepto de Tercer Sector y de voluntariado. A continuación, se analiza el concepto de la motivación y su evolución a lo largo de la historia. En tercer lugar, se aproxima el enfoque del Tercer Sector y el voluntariado a la realidad española, país objeto del estudio de caso. Después, se realiza un estudio de caso sobre las motivaciones del voluntariado. Y, por último, se presentan las conclusiones y las referencias bibliográficas del texto.





## **PARTE II: MARCO TEÓRICO**



## **Capítulo II. TERCER SECTOR Y VOLUNTARIADO**

- 2.1. Las organizaciones: el punto de partida de las Entidades No Lucrativas
- 2.2. Tercer Sector
  - 2.2.1. Concepto y características
  - 2.2.2. Clasificación
- 2.3. Voluntariado
  - 2.3.1. Historia y evolución
  - 2.3.2. Concepto y clasificaciones
  - 2.3.3. Características del voluntario
  - 2.3.4. Voluntariado corporativo
    - 2.3.4.1. Responsabilidad Social Corporativa
    - 2.3.4.2 Concepto y tipología



## Capítulo II. TERCER SECTOR Y VOLUNTARIADO

### 2.1. Las organizaciones: el punto de partida de las Entidades No Lucrativas

Las organizaciones nacen en las limitaciones de una sola persona de llevar a cabo, fácil y eficientemente, todas las tareas necesarias para producir un bien o un servicio (Lowenthal, 1995). Emergen como áreas de participación ciudadana que sirven como medio para definir un compromiso con la sociedad, ya que se constituyen a partir de la voluntad de un colectivo que hacia una misión concreta siente la necesidad de llevar a cabo una labor orientada a dicho fin (García, Morales, Hernández y Chica, 2011). En ellas, depende de los esfuerzos del grupo conseguir o no los objetivos. Según la Real Academia de la Lengua Española (2016), el concepto de organización se define como:

1. *f. Acción y efecto de organizar u organizarse.*
2. *f. Disposición de los órganos de la vida, o manera de estar organizado el cuerpo animal o vegetal.*
3. *f. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.*
4. *f. Disposición, arreglo, orden.*

La humanidad reúne miles de registros relacionados con organizaciones que han canalizado el interés general, social, la solidaridad y el altruismo a favor de los grupos sociales más vulnerables y desfavorecidos económicamente, identificando las necesidades e implementando respuestas de diferente signo para lograr su satisfacción (Sajardo y Chaves, 2006).

En orden de promover iniciativas de solidaridad dirigidas a producir y distribuir bienes sociales, el movimiento de la sociedad está experimentando un crecimiento considerable. Una mayor colaboración entre los movimientos asociativos y cooperativos se discierne en el desarrollo de un gran número de proyectos y actividades (Monzón y Chaves, 2008). Como Gracia (1995) señala, existen ciertas características que definen las organizaciones en general:

**Tabla 1 Características de las organizaciones**

<b>Grupo de personas</b>	Están compuestas por un grupo definido de personas que comparten un objetivo a conseguir.
<b>Sistemas psicosociales</b>	Son sistemas psicosociales: la gente trabajando en ellas interactúa con los demás y su entorno.
<b>Estructura</b>	Mantienen una integración de actividades estructuradas.
<b>Conocimiento</b>	Usan un conocimiento y habilidades para llevar a cabo sus actividades.

Fuente: elaboración propia

En este punto, se puede concluir que las organizaciones son, básicamente, un conjunto de personas con recursos que llevan a cabo una serie de actividades con el fin de conseguir un objetivo particular de una forma estructurada y coordinada. De esta forma, las organizaciones son el punto inicial de las entidades no lucrativas.

## **2.2. Tercer Sector**

El concepto de Tercer Sector presupone la existencia de un primero y un segundo compuestos por el Estado y las empresas, correspondientemente. En este sentido, en el Sistema Nacional de Cuentas de Naciones Unidas, el gobierno recibe la etiqueta de “primer sector” y las empresas privadas la etiqueta de “segundo sector” (Lorendahl, 1999). El potencial desarrollo del Tercer Sector supone una posibilidad para fortalecer la sociedad civil y de cambiar los parámetros en los que la participación social, política y ciudadana están insertados (Jerez y Revilla, 1998).

De todas formas, la sociedad se está moviendo de un “estado de bienestar” a un nuevo “bienestar mixto” donde la responsabilidad se debe compartir en base a estrictos criterios de eficiencia y legitimidad entre las autoridades públicas, las empresas lucrativas y las organizaciones del Tercer Sector (Borzaga y Defourny, 2001). Actualmente, en la mayoría de lugares en Europa occidental, Europa oriental y Estados Unidos el Tercer Sector coexiste con el sector público y privado (Moulaert y Ailenei, 2005). El Tercer Sector es una respuesta a las necesidades no cubiertas ni por el Estado ni por el mercado tradicional. De esta forma, este sector ha quedado formado por aquellas organizaciones que trabajan en temas sociales sin ser públicas.

### **2.2.1. Concepto y características**

Se debe apuntar desde el principio que no existe un consenso sobre la definición y conceptualización de Tercer Sector, ni siquiera incluso en las formas de relación y organizaciones incluidas (Jerez y Revilla, 1998). Además, la alineación del Tercer Sector con la sociedad civil también resulta ser compleja y controvertida (Evers, 2010). Las definiciones de un sector son siempre un producto de los contextos políticos y culturales relacionados. Por otra parte, también son resultado de la dinámica histórica y los legados de cambio político y cultural (Alcock, 2010).

Tal y como se ha mencionado, el concepto de Tercer Sector define el espacio de acción existente entre la autoridad pública y la empresa privada. Por lo general, la definición de este concepto contiene dos elementos principales (Jerez y Revilla, 1998):

- Sus promotores son actores sociales, organizaciones voluntarias y privadas. Esto hace referencia al carácter "no gubernamental" de sus acciones.
- Su objetivo es que no se mueva en la lógica de los beneficios económicos: altruista, solidaria. Esto se refiere a su característica "sin fines de lucro".

Por lo tanto, los atributos específicos de las organizaciones que conforman el llamado Tercer Sector no estarían en su sustancia, sino en las similitudes y diferencias con respecto a los otros dos sectores. Por lo tanto, comparten con las empresas su condición de organizaciones privadas y con el Estado el interés en las cuestiones que tienen una referencia directa o indirecta, y a veces casi imperceptible, con lo público. Además, la condición de "no gubernamental" los aleja de los gobiernos estatales y la "falta de rentabilidad" de las empresas. Así, las luces y las sombras proyectadas por los otros dos sectores justifican estas organizaciones como un grupo trabajando bajo el mismo nombre (Roitter, 2004).

Como Monzón (2006) señala, se puede concluir que el Tercer Sector es un "punto de encuentro" del Sector No Lucrativo y la Economía Social donde resulta necesario investigar las similitudes y diferencias presentadas por ambos. Al respecto, existen tres enfoques teóricos: el enfoque de la Economía Social (ES), la aproximación de Non for Profit Organization (NPO) y el enfoque de la Economía Solidaria, considerando este último una derivación de la Economía Social. En el enfoque de ES, de tradición europea continental, lo importante es la dimensión democrática de las organizaciones

y la producción para el mercado de bienes sociales. Por otro lado, desde el Sector No Lucrativo, de tradición anglosajona, se destaca la importancia de la no distribución de beneficios por parte de las entidades así como la importancia del voluntariado (Fundación Luis Vives, 2012).

Es importante resaltar que las similitudes existentes entre el enfoque ES y el enfoque NPO son menores de lo que pueda parecer. De hecho, si bien es cierto que ambos enfoques comparten cuatro criterios (organización formal, privada, de autogobierno y de participación voluntaria), hay un criterio del enfoque NPO no requerido por el enfoque ES (no lucratividad) y dos criterios de ES no cubiertos por el enfoque NPO (democracia y servicio a las personas) (Monzón, 2006).

Tal y como señala la Fundación Luis Vives (2012), el enfoque NPO pone máxima atención en la perspectiva de la no lucratividad, es decir, exige a las organizaciones del Tercer Sector que no se dispongan como objetivo principal el de generar beneficios y que no puedan repartir beneficios entre sus miembros. En cierta forma, el enfoque NPO contempla a las personas como receptoras de ayuda mientras que la Economía Social lo hace como agentes activos. En este sentido, el enfoque NPO es el más difundido y a su vez describe cinco requisitos básicos a tener en cuenta para considerar una entidad parte del Tercer Sector:

**Ilustración 1 Características de las organizaciones del Tercer Sector según el enfoque Non for Profit Organization**



Fuente: Salamon, L. M. y Anheier, H. K. (1992)



Términos como Tercer Sector, Economía Social, Economía Solidaria o Economía Alternativa, Sector No Lucrativo, Sector Voluntario, Sector Idealista, etc. se utilizan cada vez más como sinónimos. Especialmente y sin prestar especial atención a las diferencias entre países, los términos Economía Social, Tercer Sector y Economía Solidaria se usan indistintamente (Moulaert y Ailenei, 2005). No obstante, señalar que el enfoque adoptado por el presente proyecto es el que identifica Tercer Sector con Sector No Lucrativo, entendiendo el concepto de Tercer Sector de Acción Social (TSAS) como aquel *“ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria tratando por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”* (Fundación Luis Vives, 2012).

Sajardo y Chaves (2006) justifican la variedad de locuciones existentes a través de los diferentes modos de generación, acción y comportamiento con el que se manifiesta el Tercer Sector en diferentes países, determinantes para las diferentes realidades abordadas por los científicos. En este sentido, Sajardo (2012) especifica con más detalle la diversidad terminológica del concepto Tercer Sector No Lucrativo:

**Tabla 2 Diversidad terminológica de Tercer Sector No Lucrativo**

Término	Contenido
Tercer Sector (Third Sector)	Término comparativo que sitúa al Tercer Sector en relación a los otros dos sectores institucionales de la economía, Sector Público y Sector Privado Capitalista.
Sector Voluntario (Voluntary Sector)	Término que toma como característica básica el carácter voluntario de una parte muy relevante del grupo humano que conforma, trabaja y dirige sus actividades.
Sector No Lucrativo (Nonprofit Sector)	Término empleado por el Sistema Nacional de Cuentas Integradas de Naciones Unidas, que enfatiza el carácter no lucrativo de las organizaciones que conforman el Tercer Sector, entendido como el hecho de que sus acciones no tienen el objeto de obtener beneficios para distribuirlos entre los individuos que las controlan.  No obstante, muchas entidades del Tercer Sector sí obtienen

	beneficios, no son su razón de ser o funcionamiento.
Sector filantrópico (Philanthropic Sector)	Se refiere a aquellas organizaciones que canalizan recursos personales y materiales en pro de causas públicas o sociales, siendo muy empleado en el contexto de las fundaciones.
Sector Caritativo (Charitable Sector)	Término que enfatiza el apoyo que el Tercer Sector recibe de la sociedad en general, en forma de donaciones privadas, bajo el sustrato de motivaciones altruistas-caritativas o utilidad social que los donantes depositan en el propio sector.
Sector de Organizaciones No Gubernamentales (ONG)	Término que se refiere a aquellas entidades privadas que se encargan de la promoción socio-económica de los países subdesarrollados o en vías de desarrollo.
Sector Independiente/Sector Intermediario (Independent Sector/Intermediary Sector)	Término que pone de relieve el importante papel que el Tercer Sector juega como fuerza independiente tanto frente a la actividad del Sector Público, como respecto al espíritu lucrativo o maximizador del beneficio que gobierna las acciones del Sector Capitalista. El término Sector intermedio, análogo al anterior, enfatiza el papel del Tercer Sector No Lucrativo como tercera fuerza social.
Sector Exento de Impuestos (Tax-exempt Sector)	Locución que considera el hecho de que en la mayoría de los países el Tercer Sector disfruta de una fiscalidad favorable, consistente en beneficios y exenciones tributarias.
Economía Social (Social Economy)	Denominación que abarca tanto a entidades genuinas del Tercer Sector, que integran el denominado subsector de entidades sin ánimo de lucro, jurídicamente conformadas por asociaciones y fundaciones, como a ciertas entidades de tipo comercial, más orientadas al mercado, tales como las cooperativas, mutuas, mutualidades de previsión social y determinadas entidades financieras, llamado subsector empresarial.

Fuente: Sajardo (2012)

Una vez expuesta la terminología plural existente, se debe tener en cuenta como una redefinición positiva que el "nervio" del Tercer Sector constituye una vía abierta

para encontrar una nueva implicación recíproca entre el individuo y la sociedad (García, 1996).

### 2.2.2. Clasificación

En primer lugar, resulta imprescindible analizar los tres grandes grupos resultantes del estudio de la composición interna del Tercer Sector:

**Tabla 3 Composición interna del Tercer Sector**

Categoría	Subsector	Tipología
Entidades con funciones de socialización y política	Sociedad Civil	- Asociaciones de hecho - Asociaciones formalizadas sin actividad económica: de encuentro (deportivas, de ocio, etc.) y políticas (sindicatos, etc)
Entidades con función de producción de bienes y servicios	Subsector no lucrativo de la Economía Social	- Fundaciones - Asociaciones formalizadas con actividad económica - Ciertas cooperativas y mutualidades - Cáritas, ONCE, Cruz Roja - Obras sociales
Economía Social	Subsector empresarial de la Economía Social	- Cooperativas - Mutuas y mutualidades - Sociedades laborales - Sociedades agrarias de transformación

Fuente: Sajardo y Chaves (1997)

Las distintas clasificaciones de las organizaciones del Tercer Sector a menudo se superponen, están unidas e incluso llegan a coincidir. De acuerdo a diversas razones, existen multitud de taxonomías (García, 1996). Como Sajardo y Chaves (1997) demuestran, es posible identificar distintos grupos de organizaciones homogéneas. Los autores identifican cuatro tipos de clasificación:

**Tabla 4 Categorías de entidades del Tercer Sector**

Tipo	Basada en	Categoría	Subcategoría
<b>1</b>	Elementos teóricos (criterio organizativo)	Entidades mutualistas	De demanda
			De oferta
		Entidades altruistas o de interés general	
		Entidades mixtas	
<b>2</b>	Criterio organizativo	Patronos	Entidades donativas
			Entidades comerciales
		Agentes	Entidades de interés mutua
			Entidades de interés altruista
			Entidades mutuales
			Entidades empresariales
<b>3</b>	Naturaleza de los elementos que conforman la organización (criterio organizativo)	Agrupaciones de personas	Asociaciones, cooperativas y mutualidades
		Conjunto de bienes	Fundaciones
		Otros	Obras sociales de cajas de ahorro, mecenazgos, obras sociales de sindicatos, partidos políticos y estructuras religiosas
<b>4*</b>	Actividad económica	Clasificación Internacional de las Organizaciones no Lucrativas	*Analizada a continuación

Fuente: Sajardo y Chaves (1997)

Con respecto a la tabla anterior, la cuarta clasificación es la más completa y aceptada a nivel internacional. El sistema Clasificación Internacional de Organizaciones No Lucrativas (ICNPO, por sus siglas en inglés) tomó forma con el sistema de clasificación International Standard Industrial Classification (ISIC) (Naciones Unidas, 1990). El sistema ha sido utilizado con éxito por los investigadores en una amplia muestra representativa de países que varían según el nivel de desarrollo económico, el sistema político, cultural, legal y por el tamaño, el alcance y el papel de su Sector No Lucrativo (Salamon y Anheier, 1996). Por lo tanto, resulta imprescindible desarrollarlo con más detalle.

**Tabla 5 Clasificación Internacional de las Organizaciones No Lucrativas, principales grupos y subgrupos**

<b>GRUPO</b>	<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>
<b>GRUPO 1</b>	<b>CULTURA Y RECREACIÓN</b>
<b>1 100</b>	Cultura y artes
<b>1 200</b>	Deportes
<b>1 300</b>	Otros clubs sociales y recreativos
<b>GRUPO 2</b>	<b>ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN</b>
<b>2 100</b>	Enseñanza primaria y secundaria
<b>2 200</b>	Enseñanza superior
<b>2 300</b>	Otros tipos de educación
<b>2 400</b>	Investigaciones
<b>GRUPO 3</b>	<b>SALUD</b>
<b>3 100</b>	Hospitales y rehabilitación
<b>3 200</b>	Casas de salud
<b>3 300</b>	Salud mental e intervención en crisis
<b>3 400</b>	Otros servicios de salud
<b>GRUPO 4</b>	<b>SERVICIOS SOCIALES</b>
<b>4 100</b>	Servicios sociales
<b>4 200</b>	Casos de emergencia y socorro
<b>4 300</b>	Apoyo en materia de ingresos y mantenimiento
<b>GRUPO 5</b>	<b>MEDIO AMBIENTE</b>
<b>5 100</b>	Medio ambiente
<b>5 200</b>	Protección de animales
<b>GRUPO 6</b>	<b>DESARROLLO Y VIVIENDA</b>
<b>6 100</b>	Desarrollo económico, social y comunitario
<b>6 200</b>	Vivienda
<b>6 300</b>	Empleo y capacitación
<b>GRUPO 7</b>	<b>DERECHO, PROMOCIÓN Y POLÍTICA</b>
<b>7 100</b>	Organizaciones cívicas y de promoción
<b>7 200</b>	Derecho y servicios jurídicos
<b>7 300</b>	Organizaciones políticas
<b>GRUPO 8</b>	<b>INTERMEDIACIÓN FILANTROPICA Y PROMOCION DEL VOLUNTARISMO INTERNACIONAL</b>
<b>GRUPO 9</b>	<b>INTERNACIONAL</b>

<b>GRUPO 10</b>	<b>RELIGION</b>
<b>GRUPO 11</b>	<b>ASOCIACIONES EMPRESARIALES Y PROFESIONALES, SINDICATOS</b>
<b>GRUPO 12</b>	<b>NO CLASIFICADOS EN OTRA PARTIDA</b>

Fuente: Salamon y Anheier (1996)

Al final, la existencia de un vibrante Sector No Lucrativo es cada vez más visto como una necesidad para la gente de todo el mundo. Este tipo de entidades pueden dar expresión a las preocupaciones de los ciudadanos, colaborar con los gobiernos en el rendimiento de cuentas, promover la comunidad, trabajar por las necesidades no satisfechas y en general, mejorar la calidad de vida (Salamon, Anheier, Lista, Toepler, Sokolowski y Associates, 1999). Por lo tanto, el concepto de organización explicado es el componente clave de cualquier entidad no lucrativa.

### **2.3. Voluntariado**

Tal y como señalan las Naciones Unidas (2011), el voluntariado es una de las expresiones más básicas del comportamiento humano con origen en antiguas costumbres intensamente enraizadas, basadas en el compartir y los intercambios mutuos. Considerado un recurso poderoso y universal, dispone de un gran potencial para marcar la diferencia como respuesta ante las preocupaciones globales más apremiantes.

Actualmente, el voluntariado se enmarca dentro de organizaciones constituidas formalmente sin ánimo de lucro, tanto por criterios de eficiencia, como por posicionamientos éticos ante los problemas sociales (Vecina y Chacón, 2005). En este sentido, cabe aclarar que no todas las organizaciones pertenecientes al Tercer Sector han de ser necesariamente organizaciones de voluntariado (Zurdo, 2007). No obstante y pese a que el voluntariado abarca una gran cantidad de ámbitos políticos distintos, es una disciplina que afecta a una parte muy importante de la sociedad (Comité Económico y Social Europeo [CESE], 2006).

Se plantea un gran reto a la hora de abordar la comprensión y análisis del fenómeno del voluntariado, ya que es una tarea afrontable desde muy diversos y distintos prismas disciplinares: la psicología, la sociología, la antropología cultural y la gestión empresarial o management (Gallarza, Servera, Arteaga y Gil, 2010). Actualmente, no existe una metodología específica y acordada capaz de medir las

variables relacionadas con el voluntariado. De todas formas y como la mayoría de estudios demuestran, todas las sociedades cuentan con una ética del voluntariado que certifica su universalidad, su presencia mundial, su escala masiva y su impacto (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas [VNU], 2011).

### 2.3.1. Historia y evolución

La ayuda, la colaboración y el espíritu solidario entre los seres humanos es consustancial a la historia de la comunidad humana (López, 2009). A día de hoy y como resultado de la globalización, la proliferación de las nuevas tecnologías y las acuciantes iniciativas asociadas a la responsabilidad social empresarial del sector privado, han ampliado considerablemente las oportunidades de participación en acciones voluntarias (VNU, 2011). De esta forma, el voluntariado se erige como una potencia fortalecedora de la sociedad civil robusteciendo al mismo tiempo la solidaridad (Parlamento Europeo, 2008).

Para ser capaces de analizar y vislumbrar la fehaciente evolución ascendente que el fenómeno ha experimentado, cabe destacar las actividades seguidas en los últimos años por una de las organizaciones internacionales a la cabeza en la materia, la Organización de las Naciones Unidas (ONU)<sup>1</sup>:

**Tabla 6 Principales resoluciones adoptadas por las Naciones Unidas sobre voluntariado**

Año	Acontecimiento
1970	Se crea el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas por la Asamblea General (Resolución 26/59).
1976	Ampliación del mandato del Fondo Voluntario Especial para los Voluntarios de las Naciones Unidas (Resolución 31/131)
1997	Proclamación del año 2001 como el Año Internacional de los Voluntarios (Resolución 52/17)
2002	Elaboración y difusión de las recomendaciones sobre las maneras en que los gobiernos y el sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar al voluntariado (Resolución 56/38).

<sup>1</sup> [www.un.org](http://www.un.org) (agosto 2016): “Las Naciones Unidas son una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos. A fecha de hoy cuenta con 193 estados miembros.”

<b>2011</b>	Publicación del manual de medición del trabajo voluntario por la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra y del primer informe del estado del voluntariado en el mundo.
<b>2012</b>	Análisis de la situación en el décimo aniversario del Año Internacional de los Voluntarios (Resolución 66/67).
<b>2013</b>	Evaluación y propuesta de integración del voluntariado para la próxima década (Resolución 67/138)
<b>2015</b>	Publicación del segundo informe sobre el estado del voluntariado en el mundo, haciendo hincapié en transformar la gobernanza.

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla, fue en el año 1970 cuando la ONU tras valorar positivamente la participación activa de la generación más joven y la posibilidad de contar con mano de obra capacitada en las actividades de asistencia, crea el Programa de Voluntarios con el fin de reclutar y administrar el servicio de voluntarios cualificados apoyando a las Agencias de las Naciones Unidas en diferentes países del programa. El Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas ofrece cooperación técnica en los países en vías de desarrollo en el campo del voluntariado con el fin de lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio<sup>2</sup> (ODM). Posteriormente, en la resolución de 1976, se amplió el mandato del programa con el fin de promover la importancia de la juventud en favor del desarrollo. No fue hasta más de 20 años después, en 1997, cuando se dictó una nueva resolución contundente declarando el año 2001 como el Año Internacional de los Voluntarios (AIV). El AIV reveló la importancia implícita del voluntariado para una gran cantidad de sectores sociales y económicos y fue el inicio que motivó el establecimiento en firme de una dinámica de funcionamiento en relación con el voluntariado. En el año 2002 y tras la celebración del AIV, la resolución 56/38 amplió de nuevo el programa y lo designó como punto focal para despertar el interés respecto a todo lo relacionado con el voluntariado. Una vez finalizado el primer AIV y tras la exposición e impacto de las resoluciones adoptadas por el organismo hasta dicho momento, el número de resoluciones sobre voluntariado adoptadas por las Naciones Unidas aumentó de forma considerable. En este sentido, la tabla resalta dos de las más relevantes. En el año 2012 se adoptó la resolución referente a la evaluación del impacto positivo experimentado 10 años después de la celebración del

<sup>2</sup> [www.un.org](http://www.un.org) (agosto 2016): "ODM: propósitos de desarrollo humano fijados en el año 2016 acordados conseguir por los países miembro de las Naciones Unidas para el año 2030. Los 17 objetivos son: fin de la pobreza, hambre cero, salud y bienestar, educación de calidad, igualdad de género, agua limpia y saneamiento, energía asequible y no contaminante, trabajo decente y crecimiento económico, industria, innovación e infraestructura, reducción de las desigualdades, ciudades y comunidades sostenibles, producción y consumo responsables, acción por el clima, vida submarina, vida de ecosistemas terrestres, paz, justicia e instituciones sólidas, alianzas para lograr los objetivos."



primer AIV. Y ya por último en el año 2013, la resolución 67/138 con una visión temporal de 10 años hace una propuesta con medidas concretas para integrar el voluntariado en todos los territorios.

Como resultado del esfuerzo y el trabajo llevado a cabo durante este tiempo tanto por Naciones Unidas como por otros organismos de menor tamaño, resulta importante destacar los efectos producidos. Tal y como señala el Comité Económico Social y Europeo (CESE, 2006), la bondad de los indicadores económicos y sociales de un ámbito es directamente proporcional a la proliferación de las organizaciones de la sociedad civil o los voluntarios, ya que éste acrecienta de forma significativa el capital social de una comunidad creando redes y vínculos sociales. Por otro lado, la Comisión Europea (2011) afirma que en 2010 la Unión Europea contaba con más de 100 millones de personas dedicadas al voluntariado. Por último, destacar el retorno que el propio voluntariado conlleva a las organizaciones en las que se integra, ya que se ha demostrado que por cada euro que las organizaciones gastan en apoyar a voluntarios, reciben de media entre tres y ocho euros de vuelta (Institute for volunteering research and volunteering, 2007).

Asimismo, el aumento del respaldo de los gobiernos al voluntariado entendido como forma de compromiso cívico es real y compartido, con el fin de mejorar la prestación de servicios y fomentar los valores de armonía y cohesión social (VNU, 2011). Es unánime la insistencia desde los diferentes sectores de la sociedad en emplear los mejores medios con el fin de obtener los mejores fines, traducida en la implementación de una visión ya no solo voluntarista, si no profesionalizada, en consonancia con la idea de que la buena voluntad no garantiza de por sí buenos resultados (Vecina y Chacón, 2005).

No obstante, muchas organizaciones, entendiendo como tal a empresas, gobiernos y entidades no lucrativas, siguen operando desde la asunción del potencial de los seres humanos valiéndose de datos obsoletos (Pink, 2009). En este sentido, todavía los responsables de la formulación de políticas en relación con el desarrollo y la paz obvian muy a menudo el voluntariado (VNU, 2011). Esto pone de manifiesto la situación intermedia que vive el fenómeno en el mundo entero, ya que pese a haber experimentado un avance ascendente y positivo en los últimos 40 años, es sólo la mitad del camino donde aún quedan muchos procesos en los que avanzar.

### 2.3.2. Concepto y clasificaciones

Las Naciones Unidas, tanto en su informe sobre el estado del voluntariado en el mundo del año 2011 como en el del año 2015, reseñan la existencia de multitud de definiciones del concepto de voluntariado a raíz de lo que revela la literatura académica y los marcos jurídicos nacionales (VNU, 2011; VNU, 2015). En este sentido, la Plataforma del Voluntariado de España (2013) secunda la afirmación de Naciones Unidas, alegando la existencia de distintas controversias a la hora de definir el concepto. Según la Real Academia de la Lengua Española (2016), se entiende por voluntariado:

1. *m. Alistamiento para el servicio militar.*
2. *m. Conjunto de los soldados voluntarios.*
3. *m. Conjunto de las personas que se ofrecen voluntarias para realizar algo.*

Al centrarse en el marco jurídico de España y según señala la Ley 45/2015, de 14 de octubre, del voluntariado adjunta como Anexo I, se entiende como tal el conjunto de actividades de interés general<sup>3</sup>, desarrolladas por personas físicas, siempre que las mismas no se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o cualquier otra retribuida y reúna los siguientes requisitos:

- Carácter altruista y solidario.
- De realización libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico.
- Llevadas a cabo sin contraprestación económica y sin perjuicio del derecho al reembolso de los gastos que el desempeño de la actividad voluntaria ocasione.
- Desarrollada a través de organizaciones privadas o públicas y con arreglo a programas o proyectos concretos.

Por el contrario, al ampliar la óptica y analizar la definición a nivel europeo, las premisas no son las mismas. Al respecto y siguiendo las aportaciones de las Naciones Unidas, se señalan tres características que comparten todas las acciones de voluntariado, que son (VNU, 2011):

---

<sup>3</sup>Ley 45/2015, de 14 de octubre, del Voluntariado, artículo 3.2: se entiende por actividades de interés general aquellas que contribuyan en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado a que hace referencia el artículo 6 a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y a proteger y conservar el entorno.

- Se debe llevar a cabo de forma voluntaria.
- No debe llevarse a cabo primordialmente para la obtención de una recompensa económica.
- Debe perseguir el bien común y favorecer de forma directa o indirecta a personas ajenas a la familia o el hogar del voluntario, o bien realizarse en favor de una determinada causa.

De esta forma, aplicando los criterios indicados de voluntad libre, motivación no pecuniaria y beneficio para otros se hace posible la evaluación de si se trata de voluntariado cualquier acción. Estos tres criterios comunes definidos por el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas son secundados también por el Comité Económico y Social Europeo (CESE, 2006). Sin embargo, este último puntea también algunos puntos controvertidos, de entre los que cabe destacar la inexactitud existente para clasificar el tipo de actividades que se entienden como voluntariado, quedando sin definir aquellas que no se realizan con regularidad, como la ayuda entre los vecinos o los bancos de tiempo. Como enmienda, el Comité Económico y Social Europeo propone optar por una definición amplia.

Sin embargo y volviendo a la primera definición ya enunciada siguiendo el marco jurídico español, la propuesta del Comité Económico y Social Europeo difiere en su totalidad con el tercer apartado del artículo 3 de la Ley 45/2015 del voluntariado que señala que *“quedan excluidas las actuaciones voluntarias aisladas, esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado; las ejecutadas por razones familiares, de amistad o buena vecindad; las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material, los trabajos de colaboración social a los que se refiere el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo; las becas con o sin prestación de servicios o cualquier otra actividad análoga cuyo objetivo principal sea la formación; las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y las prácticas académicas externas”*. En el mismo hilo, la Plataforma del Voluntariado de España (2013) diferencia entre el enfoque organizacional, entendido como aquellas acciones voluntarias realizadas bajo el paraguas de actividad de organizaciones sin ánimo de lucro; y el enfoque informal, incluyendo las actividades enmarcadas dentro de la participación ciudadana tales como donar sangre, participar en eventos o pagar una cuota, entre otros. De esta forma, se confirma la primera afirmación del presente apartado sobre la existencia de multitud de definiciones. Además, quedan plasmadas las disyuntivas existentes en

cuanto a su conceptualización y como en función de unos organismos u otros se recogen diferentes variables. Señalar que la presente investigación se rige por las indicaciones marcadas por la Ley española estatal del voluntariado y por la Plataforma del Voluntariado de España. Al respecto, se centra en el voluntariado de acción social, entendido como el tipo de participación llevada a cabo en el marco de un proyecto concreto promovido por una entidad. Así, el voluntario participa en un espacio delimitado y con unas características específicas: en una entidad de voluntariado, de forma altruista hacia intereses sociales colectivos, solidariamente, responsablemente, de forma continua, respetuosamente con los derechos humanos, y de forma gratuita, cumpliendo con los requisitos de la Ley (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010).

Las organizaciones del Tercer Sector son espacios en los que los voluntarios efectúan actividades con el objetivo de colaborar en situaciones fijadas, optimizando la calidad de vida de la gente y la convivencia (García *et al.*, 2011). En su estudio resulta prácticamente imposible eludir la realización del análisis de la dimensión macro del fenómeno, siendo imprescindible el estudio de las organizaciones voluntarias, entidades que emplazan, canalizan y agrupan las iniciativas voluntarias individuales. En este aspecto, Zurdo (2007) destaca la pronunciada corporativización existente sobre el voluntariado, subordinado a la dimensión organizativa que lo articula y conduce llegando incluso a desteñir su perfil participativo. Con respecto a dichas organizaciones, López (2009) realiza la siguiente diferenciación con referencia a los modelos de participación o espacios del voluntariado:

1. Organizaciones DE voluntariado, aquellas constituidas fundamentalmente por personas voluntarias, aunque cuenten con personal remunerado para el desarrollo de algunas tareas.
2. Organizaciones CON voluntariado, aquellas que cuentan en su composición tanto con personas voluntarias como con usuarios; familiares, usuarios, socios, personal remunerado, etc.
3. Organizaciones PARA voluntariado, aquellas que propiamente no cuentan con voluntariado pero que crean acuerdos de colaboración con otras organizaciones DE o CON voluntariado para llevar a cabo algún programa o proyecto en ellas.

Gráficamente, el autor representa esta distinción de la siguiente forma:

**Ilustración 2 Modelos de participación o espacios de voluntariado**



Fuente: López, E. (2009)

El voluntariado es un movimiento universal que incorpora una reserva enorme de capacidades, energía y conocimiento local al servicio de la paz y el desarrollo (VNU, 2011). Su valor intrínseco es la aportación que realiza a la conformación de la comunidad. Su valor añadido específico radica en (CESE, 2006):

- Crear lazos sociales y comunitarios.
- Motivar en los voluntarios un sentimiento de pertenencia a la sociedad, un espacio de identidad y desarrollo de la solidaridad.
- Apostar por la voluntad de los ciudadanos de librar su rol en la comunidad.

Actualmente y guiados por las corrientes culturales existentes, concurren una variedad de percepciones sobre el voluntariado y sus variables que resultan ser erróneas. El Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011) ha diferenciado y puntualizado las más relevantes según su criterio:

**Tabla 7 Percepciones erróneas existentes sobre el voluntariado**

1	Solo tiene lugar en ONGs legalmente reconocidas, oficiales y estructuradas. Se da principalmente en países desarrollados y con algún tipo de acuerdo entre el voluntario y la organización.
2	Solo tiene lugar en el sector de la sociedad civil. No es así ya que la acción de los voluntarios es universal y no se limita a un sector.
3	Es un terreno exclusivo para personas acomodadas y con un nivel educativo

---

elevado, que disponen de tiempo e ingresos para realizar esta tarea.

- 4 Es una actividad en la que los aficionados y personas sin conocimientos técnicos ni experiencia prevalecen. Surge de la percepción que la profesionalidad está asociada a un empleo remunerado.
- 5 La mayoría de los voluntarios son mujeres.
- 6 Los jóvenes no se ofrecen como voluntarios.
- 7 Es siempre una actividad de carácter presencial.
- 8 No debe estar sujeto a la intervención de los Estados.
- 9 El voluntariado es gratuito.

---

Fuente: Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011)

De manera general se puede afirmar que el voluntariado es un recurso de portentosa relevancia para la sociedad (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011). Y, por supuesto, la realización de sus actividades no deben sustituir el trabajo remunerado (Parlamento Europeo, 2008).

Las cuantiosas y diferentes tipificaciones realizadas sobre el voluntariado esbozan la dificultad existente derivada para la evaluación de su tamaño y alcance, favoreciendo así las percepciones erróneas expuestas anteriormente (VNU, 2011). La primera expresión del voluntariado y considerada como tal con mayor continuidad, es la prestación de un servicio oficial, es decir, la provisión de un servicio a un tercero. Habitualmente, existe acuerdo de la responsabilidad adquirida entre el voluntario y la organización en cuestión. Además, también pueden hacer uso de sistemas de reconocimiento así como de reembolso de gastos. Una segunda forma de voluntariado es la ayuda mutua o la autoayuda, consistente en la unión de fuerzas de personas que comparten mismas necesidades, dificultades o intereses para proporcionarles respuesta. Por último, existen una gran cantidad de acciones voluntarias perfectamente adaptables a la definición de “participación ciudadana”, como por ejemplo las campañas e iniciativas de promoción que buscan provocar o impedir un cambio (VNU, 2011).

Por otro lado, tanto la Plataforma del Voluntariado de España (2013) como el Comité Económico y Social Europeo (2006) señalan a su vez la posibilidad de clasificar el voluntariado según los ámbitos de actuación: deporte, cultura, asuntos sociales, salud, educación, jóvenes, política, cooperación al desarrollo, protección civil,

medio ambiente, etc. Además, especifican de manera concreta algunas de las diferentes formas existentes:

- Participación en la vida pública y compromiso ciudadano.
- Compromiso con los asuntos de interés público.
- Actividades caritativas.
- Compromiso para alcanzar el bienestar general de un modo inmediato.
- Asistencia mutua y grupos de autoayuda.
- Participación en organizaciones religiosas.
- Ocupación de posiciones honoríficas en la sociedad y compromiso en la vida política y científica.

Para terminar, es importante señalar la existencia y confluencia de dos corrientes opuestas sobre el voluntariado. Una que lo define como una forma débil de participación social, y otra que lo delimita como una forma de participación social con conciencia transformadora y reivindicativa, así de igual de fuerte que otras. Al respecto, aparecen dos modelos de participación social como voluntariado que en función de la óptica adquirida, se consideran opuestos o complementarios: uno sobre una visión puramente asistencialista, y otro sobre una visión cercana al activismo social (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010). Como se observa y a modo de conclusión, los diferentes organismos no trabajan sobre la misma definición, aunque sí lo hacen sobre aproximaciones muy similares. Además, se desprende la necesidad de obtener datos fiables y comparables sobre el alcance, la importancia y el valor socioeconómico del voluntariado, llevando a cabo un análisis basado en una definición única del concepto (CESE, 2006). En este sentido, han habido avances en los últimos años en cuanto a la medición del trabajo voluntario. Uno de los principales estudios existentes fue el lanzado por la Organización Internacional del Trabajo (2011) tratando de ayudar a los países a obtener datos sistemáticos y comparables sobre el trabajo voluntario mediante complementos regulares a las encuestas sobre la fuerza de trabajo o sobre los hogares.

### **2.3.3. Características del voluntario**

Según señala la Ley 45/2015 del voluntariado, tendrán la consideración de voluntarios las personas físicas que se comprometan libremente a realizar las siguientes actividades de interés general expuestas en el apartado anterior. Según la Real Academia de la Lengua Española (2016), se entiende por voluntario:

1. *adj. Dicho de un acto: Que nace de la voluntad, y no por fuerza o necesidad extrañas a aquella.*
2. *adj. Que se hace por espontánea voluntad y no por obligación o deber.*
3. *adj. Que obra por capricho.*
4. *m. y f. Persona que, entre varias obligadas por turno o designación a ejecutar a algún trabajo o servicio, se presta a hacerlo por propia voluntad, sin esperar a que le toque su vez.*
5. *m. Soldado voluntario.*

Según señala la Plataforma de Voluntariado de España (2011), *“una persona voluntaria es aquella que, sensibilizada por la situación social de los colectivos desfavorecidos, excluidos o marginados, decide, de manera altruista y solidaria participar, junto con otras, en diferentes proyectos dentro de una organización de voluntariado, dedicando parte de su tiempo en beneficio de una acción enmarcada en proyectos concretos”*. En este sentido, se ha de señalar la no adecuación de vincular el voluntariado a membresía, pues tal y como señala la Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA (2010), las entidades disocian deliberadamente las figuras de las personas: “socia”, “voluntaria”, “colaboradora”, “simpatizante” o “donante”.

La realización de acciones voluntarias ofrecen a la persona la posibilidad de aprender de un modo informal<sup>4</sup> y de un modo no formal<sup>5</sup>, representando de manera paralela al aprendizaje formal<sup>6</sup>, un esencial papel en la realización del aprendizaje a lo largo de toda la vida (CESE, 2006). No obstante y como sucede con otros trabajos o actividades sociales productivas, el trabajo voluntario demanda unos recursos determinados para su ejecución (Ariño y Castelló, 2007). Al final, la dedicación de esfuerzo y tiempo de la persona a una actividad de voluntariado es una elección personal de uso de los recursos en el mercado del tiempo libre (Gallarza *et al.*, 2010). La elección de la entidad con la que colabora oscila en función de los intereses y valores del voluntario, que al mismo tiempo han de corresponderse con los valores y

---

<sup>4</sup> Según CESE (2006): “aprendizaje informal: aprendizaje que se obtiene en las actividades de la vida cotidiana relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. Es un aprendizaje no estructurado y normalmente no conduce a una certificación.”

<sup>5</sup> Según CESE (2006): “aprendizaje no formal: aprendizaje que no es ofrecido por un centro de educación o formación y normalmente no conduce a una certificación. Sí tiene carácter estructurado.”

<sup>6</sup> Según CESE (2006): “aprendizaje formal: aprendizaje ofrecido normalmente por un centro de educación o formación, con carácter estructurado.”



misión de la organización llegando a compartir unos objetivos comunes (García *et al.*, 2011).

Cuando una persona se dispone a colaborar con una organización a través de la realización de acciones voluntarias, se da lo que se conoce como ciclo o proceso de voluntariado, consistente en cuatro etapas desde el inicio hasta el final (López, 2009):

**Ilustración 3 Ciclo o proceso del voluntariado**



Fuente: López, E. (2009)

Tal y como señalan desde el Parlamento Europeo (2008), el voluntariado favorece el desarrollo personal y social de los voluntarios incidiendo al mismo tiempo de manera positiva en la comunidad. Se fomenta el desarrollo personal en dos vertientes, por una parte, promueve una conciencia social y, por otra, incide sobre las competencias clave y aptitudes de los voluntarios (CESE, 2006). De la misma forma, este concepto de desarrollo circunscribe elementos como la solidaridad, la inclusión social, el empoderamiento, la satisfacción vital y el bienestar individual y social (VNU, 2011). En la medida en la que las acciones voluntarias son de carácter ético, existe una mayor predisposición a participar en ellas de las personas que mantienen la importancia de ayudar a los demás y por tanto, el conjunto de personas que comparten comportamientos pro-sociales participando en organizaciones de voluntariado, difieren del resto de la población en ciertas actitudes y comportamientos (Ariño y Castelló, 2007). Respecto a características más concretas del perfil de los voluntarios, el nivel de ingresos no influye en la participación de acciones de voluntariado ya que el colectivo con menos ingresos colabora en porcentajes similares que las personas con nivel alto (VNU, 2011). Como complemento, cabe resaltar que se da en menor medida entre las personas desfavorecidas o víctimas de exclusión social (CESE, 2006).

Uno de los aspectos clave a destacar y en el cual inciden un buen número de estudios es la importancia de la permanencia del voluntario en la organización, donde resulta imprescindible distinguir entre las motivaciones que conllevan la incorporación de un voluntario a una organización y aquellas que surgen una vez el voluntario ya está integrado y sirven para mantener y consolidar su permanencia (Ariño y Castelló, 2007). El primer año en una organización resulta esencial para la evolución y desarrollo de la relación entre la persona y la organización. Es en este primer año en el que todas las variables organizacionales impactan masivamente sobre los voluntarios y se ocasiona el proceso de acomodación y ajuste respecto al resto de sus circunstancias vitales (Vecina y Chacón, 2005). Además, existe un impacto directamente proporcional entre las características de la actividad desarrollada por los voluntarios y su permanencia en la organización (Dávila de León y Chacón, 2003). De esta forma, resulta legítimo e incluso adecuado tratar de influir en la permanencia del voluntariado a través de la satisfacción respetando la voluntariedad y la gratuidad de la acción (Vecina y Chacón, 2005).

Los efectos positivos que los apoyos sociales y la práctica de roles significativos en la sociedad proporcionan a la calidad de vida de las personas han sido subrayados por investigaciones realizadas en diversas partes del mundo (Ferrada y Zavala, 2014). Como indican los autores, las actividades sociales voluntarias contribuyen en las personas adultas aportando beneficios individuales como alta autoestima, sentimientos de utilidad, mejora el estado de ánimo y de salud. Según la Corporation for National and Community Service (2007), el voluntariado puede tener un impacto positivo en la salud de las personas ayudando así a prevenir enfermedades físicas y mentales en personas de cualquier edad.

#### **2.3.4. Voluntariado corporativo**

El Observatorio de Voluntariado Corporativo<sup>7</sup> define el voluntariado corporativo como el conjunto de actividades promovidas y apoyadas por una empresa que tiene como finalidad la involucración y participación libre de sus empleados a través de la dedicación de su tiempo, capacidades y talento a causas, proyectos y organizaciones sin ánimo de lucro. La siguiente tabla resume los principales objetivos, tanto de carácter externo como interno, de las empresas para impulsar, diseñar e implantar una estrategia de voluntariado corporativo.

---

<sup>7</sup> [www.observatoriovc.org](http://www.observatoriovc.org) (Agosto 2016)

**Tabla 8 Objetivos del voluntariado corporativo para las empresas**

Filantrópicos	Atender a necesidades sociales
Externos (genéricamente, reputación externa)	Imagen de marca
	Fidelización de clientes
	Incremento de ventas
	Eficiencia y competitividad
Internos (genéricamente, reputación interna)	Captación y retención del talento
	Mejora del clima de la organización
	Desarrollo de capacidades de los empleados
	Orgullo de pertenencia
	Satisfacción de una demanda de los empleados

Fuente: Observatorio de Voluntariado Corporativo (2013)

Según el Observatorio de Voluntariado Corporativo (2015), tomando en cuenta el promedio de horas anuales dedicadas por un empleado voluntario al voluntariado corporativo, el grupo que dedican más de diez horas anuales casi se ha triplicado, pasando del 11,5% en 2013 al 33% en 2015. Estos datos muestran el crecimiento experimentado en las empresas en relación con voluntariado en los últimos años.

#### **2.3.4.1. Responsabilidad Social Corporativa**

Las tendencias registradas recientemente en la gestión corporativa acentúan el compromiso organizacional a iniciativas de mejoras medioambientales y sociales con diferentes medidas de calidad, conocidas indistintamente como Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Mozes, Josman y Yaniv, 2011). Al respecto, Sajardo y Ribas (2014) parten de la reflexión que la Responsabilidad Social Empresarial nace como respuesta al rol a jugar por las empresas en los sistemas económicos y sociales, sobre qué se espera de ellas en la sociedad y sobre qué oportunidades de valor son capaces de generar como principales actores económicos. Las relaciones entre empresa y sociedad mantienen una conexión directa e inmediata con el concepto “Responsabilidad Social” al concebir que ésta representa la necesidad de nuevos valores en la sociedad centrados, esencialmente, en la importancia otorgada a los aspectos sociales en la organización (Gallardo, Sánchez, Corchuelo y Guerra, 2010).

El impulso decisivo en el establecimiento de este tipo de comportamientos para las empresas, fue consecuencia de la declaración de los Objetivos del Milenio en el

año 2000, los cuales les otorgaban protagonismo ante los desafíos de la humanidad llegando a espacios donde los gobiernos no lo hacían. A día de hoy, desde la Organización de Naciones Unidas a la Unión Europea o la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el debate sobre la RSC se multiplica (Sajardo y Ribas, 2014). No obstante, la literatura pone de manifiesto cómo las empresas que han implantado en sus acciones las ideas de responsabilidad social obtienen ventajas competitivas sostenibles frente a sus competidores (Burke y Logsdon, 1996; Mark-Herbert y von Schantz, 2007; Ruizalba, Vallespín y González, 2015; Sajardo, 2016).

Como señala García Nieto (2012), en los últimos años en los países desarrollados ha crecido de forma exponencial la cantidad de organizaciones que han contemplado políticas de Responsabilidad Social Corporativa en sus planes estratégicos. Según el Informe Forética (2011), el 97% de las grandes compañías tiene conocimientos acerca de la Responsabilidad Social Empresarial y alrededor del 40% desarrollan planes específicos al respecto, si bien es cierto sólo el 5% los ha formalizado por escrito. Sin embargo, en el caso de las organizaciones con menos de cien empleados, casi un 50% no ha oído hablar de la RSE. Además, Forética en su informe de 2015, va un paso más allá y plantea el debate sobre las posibilidades de influencia que tienen los consumidores por encima de las organizaciones. Es decir, la consolidación de un consumidor consciente tiene efectos positivos e incrementa el consumo responsable. No obstante, se ha demostrado que dicha prevalencia favorable a la Responsabilidad Social Empresarial de las organizaciones es superior en perfiles con mayor capacidad de ingreso y gasto (Forética, 2015).

García Nieto (2012) resalta la doble finalidad latente en el planteamiento de una organización para el ejercicio de su responsabilidad solidaria:

- Objetivo social: satisfacer las necesidades y los intereses de determinados grupos sociales.
- Objetivo persuasivo: crear una imagen pública de la organización como empresa socialmente responsable, para mejorar su aceptación y lograr el apoyo por parte de los diferentes públicos. Si bien es cierto que la responsabilidad solidaria implica a la propia filosofía gerencial de las organizaciones y su planificación estratégica con el fin de lograr los objetivos de desarrollo social sostenible.

En la actualidad, el concepto de donaciones y filantropía en las empresas ha evolucionado al de Inversión Social (Lemonche, 2012). Este concepto, acuñado en el mundo anglosajón con el nombre de *Community Investment* refleja la idea de aportación de valor por parte de la empresa a proyectos sociales, valor que trasciende la mera aportación de fondos y se amplía a otro tipo de activos empresariales. En este sentido, la empresa evoluciona de la figura del mero donante de fondos a la de financiador, valedor y participante activo en los proyectos de cambio social. Para ello, se adopta una nueva perspectiva más amplia y versátil donde la empresa adquiere voz y voto en la toma de decisiones en la aplicación de la inversión social que aporta y en la co-creación de valor con otros agentes sociales. En definitiva, se puede definir la Inversión Social como la puesta de cualquier tipo de activo empresarial al servicio de proyectos sociales. Tal y como indica Valor (2010), este conjunto de recursos puede contener:

- Activos financieros: donaciones en efectivo, programas de patrocinio asociados a fines sociales, préstamos de capital.
- Activos tangibles no financieros: productos de catálogo, espacio en almacenes, espacio en oficinas, maquinaria, medios de distribución, espacio en internet, excedentes de producción.
- Activos intangibles: elementos de imagen y marca, copyrights y patentes, tecnología, I+D, beneficios asociados a contratos de suministro, organización de eventos.
- Capital humano: tiempo y capacidades de los empleados para programas de voluntariado corporativo (VC).

Al respecto, la presente investigación incluye en su análisis el último de los recursos, el capital humano gestionado a través de programas de voluntariado corporativo. Según Gallardo *et al.* (2010), el voluntariado corporativo es una faceta cada vez más sobresaliente de los programas de las empresas sobre participación comunitaria y actualmente se erige como una expresión importante de la puesta en práctica de sus acciones de Responsabilidad Social. Como resultado, el proceso de estar envuelto en actividades de RSC tiene efecto sobre el nivel general de motivación de los empleados. En este sentido, no existen muchas investigaciones enfocadas en el impacto de la Responsabilidad Social Corporativa en el empleado, en su motivación y en su identificación con la organización de la que forma parte (Mozes *et al.*, 2011).

En la actualidad, el voluntariado corporativo se está asentando progresivamente en la visión de los gestores y directivos, en la misión de las entidades sociales y en el espíritu de los actores implicados siguiendo un enfoque de alianzas y colaboración con la comunidad. Así, la participación e implicación del empleado es vista más allá de una simple donación, para concebirse como una inversión por su potencial herramienta de negocio (Sajardo y Ribas, 2014). En este sentido, Ruizalba *et al.* (2015) demuestran el elevado grado de relación existente entre la participación de la empresa respondiendo a las necesidades de sus empleados y la satisfacción laboral de los mismos. Además, los autores demuestran que la existencia de un programa o actividades de voluntariado corporativo es el factor que más afecta al nivel de satisfacción de los empleados, incluso por delante de las políticas de conciliación familiar.

#### **2.3.4.2 Concepto y tipología**

La expresión más significativa del compromiso solidario de una empresa en relación con las necesidades de la sociedad tiene que ver con la contribución de su activo más valioso: su capital humano (Lemonche, 2012). En el referido intercambio entre la empresa y los empleados, se desprende la necesidad de la primera de contar con personas competentes y no solo a nivel racional, dotados de inteligencia racional y conocimientos, sino también de forma emocional. En este sentido, las experiencias de voluntariado contribuyen a desarrollar principalmente esas competencias emocionales tan difíciles de adquirir con formación tradicional (Gallardo *et al.*, 2010). Como indica Sajardo (2016), el voluntariado corporativo debe plantearse como parte importante de la estrategia de gestión empresarial responsable, donde el empleado es el protagonista de los proyectos en que se materializa este compromiso social.

El origen del voluntariado corporativo se sitúa en la década de los setenta y principios de los ochenta en Estados Unidos, donde como medio de gestión estratégica de la empresa, se fomentó que los empleados participaran como voluntarios como respuesta a una conciencia social interna y externa. No obstante, no fue hasta la década de los noventa cuando la práctica de voluntariado corporativo se popularizó (Sajardo, 2016).

El número de nombres utilizados para referirse a esta actividad es extenso y está lleno de matices. Así, se habla de *corporate volunteerism* o *employee volunteerism*, voluntariado empresarial o de los empleados (Sajardo y Ribas, 2014; Sajardo, 2016).

Estudios diversos y la experiencia de las propias empresas y organizaciones sociales han demostrado el valor derivado de la implementación de estrategias de voluntariado corporativo. Al respecto, diversos autores (Allen, 2012; Lemonche, 2012; Observatorio de Voluntariado Corporativo, 2013; Observatorio de Voluntariado Corporativo, 2015; Sajardo, 2016) diferencian los agentes implicados y beneficiados en esta cadena de valor:

- Los empleados, que satisfacen sus intereses solidarios y, al mismo tiempo, mejoran sus habilidades y su autoestima. Es una oportunidad de desarrollar sus competencias y habilidades y aumentar sus relaciones sociales.
- La empresa, que gana en imagen y reputación frente a sus interlocutores, a la vez que mejora la motivación y capacitación de sus empleados y la retención del talento. Es una herramienta que aumenta la cohesión interdepartamental.
- La sociedad, que dispone de recursos y planes de acción concretos para paliar carencias identificadas como de interés social preferente.
- Las organizaciones no lucrativas, que se benefician de recursos, tecnología y medios adicionales para sus actividades. De esta forma manejan nuevas habilidades y enfoques que les posibilitan futuras colaboraciones.

A lo largo de la historia ha quedado plasmada la diversidad a la hora de implementar un modelo de voluntario corporativo debido a la extensa variedad existente. Al respecto, Lemonche (2012) clasifica estos modelos que abarcan desde acciones puramente asistenciales o tácticas hasta proyectos estratégicos, de gran compromiso y largo recorrido en el tiempo. Al respecto, se diferencian:

**Tabla 9 Modelos de voluntariado corporativo**

<b>Modelo</b>	<b>Características</b>
Donaciones - <i>Matching giving</i>	Aportaciones voluntarias de dinero, una de las formas más directas de participación solidaria de los empleados de una empresa. El papel de la misma se limita a organizar la recogida de los fondos y canalizar las donaciones hacia las causas elegidas. En ocasiones, se complementa la cantidad recogida de los empleados con una aportación corporativa.
<i>Matching individual</i>	Unidades de trabajos específicos para canalizar iniciativas de voluntariado de sus empleados. En este caso, son los propios empleados los que proponen proyectos de acción social.

	Normalmente, la empresa dota de recursos para conseguir captar la financiación necesaria para estos proyectos, por lo que su principal aportación es la de apoyo a las iniciativas de los empleados voluntarios.
Microvoluntariado virtual	Consiste en la realización de pequeñas tareas que pueden realizarse a distancia, sin necesidad de desplazamiento. Estas microtareas son tareas que se pueden realizar desde un ordenador con conexión a internet en un tiempo limitado (entre 15 minutos y 2 horas). Al respecto, la empresa dispone a los empleados el uso de sus ordenadores y redes propias en determinados horarios para la realización de estas actividades.
Microdonaciones de empleados	Es una forma de canalizar las aspiraciones solidarias de los empleados a través de la captación de microdonaciones. De esta forma, los empleados contribuyen con la causa con donaciones únicas o periódicas de una cantidad de dinero muy pequeña, cuyo importe no suele superar 1 euro. Al tratarse de cantidades pequeñas, la empresa no ha de realizar ningún tratamiento fiscal especial, simplificando así su labor.
Campañas	Forma de voluntariado corporativo clásica en el entorno empresarial español que ha cosechado históricamente mucho éxito entre los empleados. Se trata de actos participativos ocasionales, con un fin concreto y duración limitada. Las posibilidades de participación de los empleados se traducen en donaciones en dinero, en especie, o colaborando directamente en actividades.
Bancos de tiempo	En esta modalidad, los empleados dedican parte de su horario laboral en actividades de voluntariado elegidas por ellos, utilizando una cuota de tiempo que la empresa concede a cada empleado para este fin.
<i>Outdoor</i> solidario	Actividades lúdicas en grupo realizadas fuera de las instalaciones de la empresa, conocidas habitualmente como team building o actividades outdoor. Combinando la actividad outdoor con un propósito solidario, la empresa consigue aumentar sensiblemente la rentabilidad del gasto en este tipo de actividades de grupo y la motivación de los empleados se potencia al verse involucrados como voluntarios, aunque sea



	ocasionalmente, en un proyecto social.
Voluntariado profesional	La persona voluntaria aplica sus conocimientos y habilidades profesionales en servicio de una entidad no lucrativa. En este caso, la actividad de voluntariado guarda relación directa con la actividad habitual de la empresa. En este sentido, la empresa puede prestar servicios a organizaciones sociales sin coste o a precios prácticamente simbólicos.
Cesión de capital humano	La empresa cede personal cualificado a una entidad no lucrativa durante un periodo de tiempo determinado, de una forma más profesionalizada y permanente que el “banco de tiempo” y que el “voluntariado profesional”. En este caso, el empleado trabaja de forma temporal pero continua en la entidad como parte de su plantilla, sin perder la relación laboral con la empresa de la que procede.

Fuente: adaptación de Lemonche (2012).

En la actualidad, no existe aún demasiada literatura al respecto, especialmente sobre todo aquello que tiene que ver con la medición de la aportación de los programas de voluntariado corporativo a la mejora de la vida de las personas y del entorno natural. No obstante, cabe destacar una de las herramientas más avanzadas existentes a nivel mundial y utilizada por numerosas empresas, el modelo del London Benchmarking Group<sup>8</sup> (LBG). Con el objetivo de evaluar y medir el impacto alcanzado con los programas de inversión social, el modelo LBG proporciona un conjunto de métricas para que los responsables de acción social empresarial puedan evaluar las contribuciones de su empresa a la comunidad. Como Lakin y Scheubel (2010) señalan, LBG establece diferencias entre los siguientes conceptos:

- Aportaciones (*input*): mide la aportación de la empresa en términos cuantitativos (fondos, horas de voluntariado, etc.).
- Resultados (*output*): mide los logros de los programas en forma cuantitativa (nº de beneficiarios, dinero recaudado, horas de formación impartidas, etc.)
- Efectos (*outcomes*): mide los resultados de los programas en cuanto al efecto cualitativo producido en la sociedad; también se habla de impacto potencial de los programas a medio-largo plazo en los beneficiarios (directos o indirectos) de los mismos y la sociedad en general.

<sup>8</sup> <http://www.lbg.es>

De esta forma, resulta fundamental elaborar un cuadro de mando para realizar un seguimiento apropiado de la eficacia y utilidad de los proyectos de inversión social y voluntariado corporativo.

Otro de los puntos clave para certificar un impacto efectivo y significativo del programa de voluntariado es su evaluación continuada. No obstante, el proceso se dificulta si se pretende medir el impacto del voluntariado corporativo sobre la sociedad. Al respecto, la siguiente tabla muestra las mediciones del voluntariado corporativo más relevantes:

**Tabla 10 Principales mediciones del voluntariado corporativo**

Medidas de participación	¿Se mide el número y el porcentaje de empleados que realizan voluntariado de forma anual?
Medidas de volumen	¿Se mide el número de horas de voluntariado de forma anual?
<i>Feedback</i> del empleado	¿Se pide la opinión de los empleados de forma sistemática y formal?
<i>Feedback</i> de la Entidad No Lucrativa	¿Se pide la opinión de las entidades con las que se colabora de forma sistemática y formal?
Resultados del negocio	¿Se mide el grado con el que el voluntariado impacta los objetivos referentes al negocio?
Resultados del sector social	¿Se mide el grado en el que el voluntariado genera mejoras en las ENL/comunidad a la que sirve?

Fuente: Boccalandro (2009)

Como se desprende de la tabla y siguiendo también las directrices del modelo LBG, se trata de medir tanto los indicadores *input* (recursos destinados, horas de voluntariado, etc.), como los *output* (impacto en la sociedad y en los empleados), para los que se han de especificar y establecer indicadores para realizar dicha medición.

## **Capítulo III. LA MOTIVACIÓN DEL VOLUNTARIADO: HACIA LA EDIFICACIÓN DE UNA ESTRUCTURA TEÓRICA PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA DEL SIGLO XXI**

- 3.1. La motivación
- 3.2. Modelos generales de motivación
- 3.3. Teorías relevantes sobre la motivación
- 3.4. Hacia la motivación 3.0
  - 3.4.1. Motivación 2.0: recompensas y penalizaciones
  - 3.4.2. Motivación 3.0: autonomía, conocimiento y propósito



## Capítulo III. LA MOTIVACIÓN DEL VOLUNTARIADO: HACIA LA EDIFICACIÓN DE UNA ESTRUCTURA TEÓRICA PARA LA ACCIÓN VOLUNTARIA DEL SIGLO XXI

### 3.1. La motivación

El estudio de las motivaciones del voluntariado es un tema tratado de forma periódica en la literatura dedicada a este ámbito y tiene efectos significativos en la gestión de los programas de voluntariado, ya que se pueden poner en marcha diferentes acciones de captación, reparto de tareas, formación, etc., en base al análisis de las motivaciones significativas para los voluntarios (Chacón, Pérez, Flores y Vecina, 2010). A través de la realización de entrevistas en profundidad o mediante cuestionarios estandarizados, se ha aportado luz sobre la especificidad y heterogeneidad de las clases de voluntariado existentes analizando la evolución de la disposición para la acción colectiva (Ariño y Castelló, 2009). Según la Real Academia de la Lengua Española (2016), se entiende por motivación:

1. *f. Acción y efecto de motivar.*
2. *f. Motivo (causa).*
3. *f. Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona.*

Según la Plataforma de Voluntariado de España (2011), el trabajo voluntario está mediado por los intereses personales, las creencias, los deseos, las motivaciones y la satisfacción de sus expectativas e intereses. Las emociones son tendencias de réplica con un elevado valor adaptativo propiciando exposiciones a nivel fisiológico, en la expresión facial, la experiencia subjetiva, el procesamiento de la información, etc. (Vecina y Chacón, 2005). Razones que satisfacen distintas funciones psicológicas son por las que las personas se hacen voluntarias (Chacón *et al.*, 2010). La satisfacción es una noción considerada teóricamente notable por casi todos los estudios que han investigado los programas de voluntariado (García, 2013). En esta línea, una persona evoluciona pudiendo modificar estos aspectos a lo largo de su vida y consecuentemente, sus propias razones para tomar o no parte como voluntario en una entidad (Plataforma de Voluntariado de España, 2011). De este modo, desarrollar y fomentar un papel importante para las emociones positivas constituye un medio

legítimo para mantener el deseo de continuar en la organización y garantizar así una estabilidad mínima (Vecina y Chacón, 2005). Es esencial para garantizar la permanencia satisfacer las motivaciones (Chacón *et al.*, 2010).

El voluntariado es una forma también de poner en práctica valores como la solidaridad, la generosidad, el compromiso, la implicación, la participación, etc., contribuyendo de esta forma a la construcción de cohesión y capital social (García *et al.*, 2011). La solidaridad y el sentimiento de responsabilidad hacia los demás son motivaciones esenciales del voluntariado, que crea vínculos sociales, fomenta la cohesión social, la calidad de vida y el progreso social en Europa (CESE, 2006).

Las Naciones Unidas, a través de su Plataforma de Voluntariado (2011), insisten sobre la relación existente entre las relaciones sociales inherentes al trabajo voluntario y el bienestar de la persona y la comunidad. En otro estudio se concluye que la pertenencia en asociaciones voluntarias provoca un sentido de bienestar y brinda oportunidades de compensación, afiliación, reconocimiento y gratificación (Ferrada y Zavala, 2014). Por otro lado y tal y como muestran numerosos estudios (Isen y Levin, 1972; Cunningham, 1979; Wilson, 1981; Vecina y Chacón, 2005), es más probable que las personas ayuden cuando se sienten de buen humor. La actividad de voluntariado emana de una actitud personal positiva que concibe que concurre una mayor satisfacción vital en la ayuda a otras personas o a la sociedad (Gallarza *et al.*, 2010). Además, parece que cuando una persona se siente feliz disminuye la propensión a centrarse en uno mismo y aumenta el deseo de compartir la buena fortuna incluso con desconocidos (Vecina y Chacón, 2005). En definitiva, el bienestar de las personas está atado intrínsecamente a la contribución que estas personas hacen a la vida de los demás (VNU, 2011).

### **3.2. Modelos generales de motivación**

A lo largo de la historia, diversos autores y estudios han intentado explicar desde diversas ópticas por qué se producen los motivos. A tal efecto y tal y como Pinillos (1980) señala, existe una clasificación extendida de los modelos generales de la motivación. La siguiente ilustración muestra las principales corrientes y tras ella se expone con más detalle el concepto expuesto, así como las subcategorías existentes.

#### Ilustración 4 Modelos generales de la motivación

Modelo Homeostático	•La raíz de la conducta motivada es algún tipo de desequilibrio físico.
Modelo del Incentivo	•Consiste en reforzar y premiar el motivo mediante una recompensa.
Modelo Cognoscitivo	•Basada en la forma en que el individuo percibe o se representa una situación que tiene ante sí.
Modelo Humanista	•Descripciones e interpretaciones de los motivos humanos vinculados a supuestos filosóficos, existencialistas, etc.

Fuente: adaptación de Pinillos (1980).

#### Modelo Homeostático

La homeostasis es un mecanismo destinado a mantener el equilibrio del organismo. Dentro de este tipo de teorías destacan:

- Teoría de la reducción del impulso: la raíz de la conducta motivada surge de algún tipo de desequilibrio que perturba la estabilidad del medio interior del sujeto. Este desequilibrio provoca una exigencia de reequilibrio que no cesa hasta que la carencia o el exceso, ha sido eliminado y sustituido por otro.
- Teoría de la motivación por emociones: las emociones cumplen una función biológica, preparando al individuo para su defensa a través de importantes cambios en la fisiología del organismo.
- Teoría psicoanalítica de la motivación: es un modelo hedonístico de tensión-reducción que implica que la meta principal de todo individuo es la obtención del placer por medio de la reducción o extinción de la tensión que producen las necesidades corporales innatas.

#### Modelo del Incentivo

Los estímulos externos poseen valor motivacional, optimizan el placer y reducen el dolor. Los incentivos más comunes son el dinero, el reconocimiento social, la alabanza, el aplauso, etc. Estas teorías explican el valor motivador de los incentivos independientemente de su valor homeostático para reducir una necesidad fisiológica o un impulso. Tal y como señalan Ariño y Castelló (2007), altruismo y rentabilidad no

han de ser necesariamente opuestos e incompatibles. La sociedad establece conductas prosociales y los individuos inquieran rendimientos personales (incentivos) al altruismo, ya sean públicos o generales<sup>9</sup> como privados o selectivos<sup>10</sup>.

### Modelo Cognoscitivo

Destacan como determinantes de la conducta motivada, la percepción de la fuerza de las necesidades psicológicas, las expectativas sobre la consecución de una meta y el grado en el que se valora un resultado concreto. Dentro de este tipo destacan:

- Teoría de la disonancia cognoscitiva: un concepto disonante es aquel que en términos psicológicos, resulta incompatible con otro, de tal manera que la aceptación de uno implica el rechazo del otro. Así, existe una falta de conciliación entre lo que uno hace y cree, llevando incluso a cambiar las conductas o creencias.
- Teoría de esperanza de valor: el individuo asigna un valor o utilidad a posibles incentivos, estando dispuesto a asumir mayor riesgo por algo que valora.
- Teoría de las expectativas: existencia de ciertos determinantes mentales que operan como estructuras orientadoras de la acción. El sujeto anticipa los acontecimientos por procesos de pensamiento y la expectativa de alcanzar la meta.

### Modelo Humanista

Descripciones e interpretaciones de los motivos humanos vinculados a supuestos filosóficos, existencialistas, etc.

### **3.3. Teorías relevantes sobre la motivación**

Este apartado expone con más detalle algunas de las teorías destacadas y relevantes del último siglo en la explicación de la motivación humana. La siguiente tabla muestra el resumen de las siete teorías principales:

---

<sup>9</sup> Incentivos públicos o generales: inclinan a la búsqueda activa de un tipo de bienes que por su carácter de indivisibilidad no se pueden adjudicar de manera exclusiva a quienes actúan para conseguirlos. Tipos: incentivo de autenticidad moral y coherencia ética, autonomía moral y conformidad normativa, incentivo de identidad (Ariño y Castelló, 2007).

<sup>10</sup> Incentivos privados o selectivos: pueden ser latentes y tangibles o intangibles. Tipos: incentivo de productividad, incentivo de protagonismo personal, incentivo de sociabilidad, incentivo de identidad que puede permitir la resolución de una crisis personal y beneficios de tipo instrumental (Ariño y Castelló, 2007).



Tabla 11 Principales teorías sobre la motivación

Teoría	Autor	Concepto
<b>Jerarquía de las necesidades</b>	Maslow	Satisfacción de cinco clases de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. Una necesidad inferior debe estar lo suficientemente cubierta antes de que la siguiente pueda empezar a actuar como motivadora.
<b>Dos factores</b>	Herzberg	La relación de un individuo con su trabajo es básica y su actitud hacia ese trabajo puede ser determinante en el éxito o el fracaso del individuo.
<b>Expectativas</b>	Victor Vroom	Un individuo está motivado para realizar un esfuerzo considerable cuando considera que gracias a él llegará a una buena apreciación del desempeño y satisfacción de sus metas personales.
<b>ERG</b>	Clayton Alderfer	Basada en tres necesidades: existencia (proporcionar los requerimientos básicos de existencia material), relación (deseo constante del ser humano de mantener relaciones interpersonales) y crecimiento (deseo intrínseco de desarrollo personal).
<b>Necesidades</b>	McClelland	Basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación.
<b>Teoría X y Teoría Y</b>	McGregor	Combina dos teorías antagónicas sobre la motivación de las personas en el ámbito de la empresa.
<b>Fijación de metas</b>	Edwin Locke	Teoría basada en la fijación de metas como motivación a la consecución de objetivos.

Fuente: elaboración propia.

### Jerarquía de las necesidades de Maslow<sup>11</sup>

Probablemente la teoría más clásica y conocida. Maslow identifica cinco niveles diferentes de necesidades que se disponen en estructura piramidal, situando las necesidades básicas en lo más bajo y las superiores o racionales arriba. Para el autor, la disposición jerárquica de las categorías de relaciones plasma el funcionamiento motivacional de la persona, de modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Así, únicamente cuando una persona

<sup>11</sup> Maslow (1954) *Motivación y personalidad*. Sagitario.

consigue satisfacer sus necesidades inferiores, tendrá en cuenta de forma gradual las necesidades superiores y consecuentemente la motivación para poder satisfacerlas. La pirámide propuesta se muestra en la siguiente figura:

**Ilustración 5 Jerarquía de las necesidades de Maslow**



Fuente: Maslow (1954)

- Autorrealización: autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
- Estima: reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
- Sociales: compañerismo, aceptación, pertenencia, trabajo en equipo.
- Seguridad: seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, evitar los riesgos.
- Fisiológicas: alimento, vestido, confort, instinto de conservación.

Teniendo como base esta teoría, Mozes *et al.* (2011) señalan que la motivación representa el proceso psicológico que determina la predisposición a desarrollar un alto nivel de esfuerzo y persistencia para conseguir los objetivos a través de acciones voluntarias para conseguir satisfacer necesidades.

#### Teoría de los dos factores de Herzberg<sup>12</sup>

Esta teoría centra sus investigaciones en el ámbito laboral del individuo. Haciéndose valer de diferentes encuestas se pudo concluir que cuando una persona se siente bien en su trabajo viene motivado por factores intrínsecos inherentes a la persona (logros, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad, etc.). Por el contrario, en situaciones de insatisfacción se señalan factores externos como causantes (condiciones de trabajo, política de la organización, etc.). Así, los

---

<sup>12</sup> Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*. John Wiley, New York.

autores comprobaron la diferencia existente entre los factores que motivan y desmotivan al individuo, clasificándolos en:

- Factores higiénicos, aquellos externos a la tarea. Su satisfacción termina con la insatisfacción, pero no asegura la existencia de una motivación que se traduzca hacia el logro de resultados. No obstante, si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.
- Factores motivadores, aquellos que hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

**Tabla 12 Tipos de factores en la teoría dual de Herzberg**

<b>Factores higiénicos</b>	<b>Factores motivadores</b>
Factores económicos: salarios, prestaciones	Tareas estimulantes: manifiesto de la propia personalidad, desarrollo pleno.
Condiciones físicas del trabajo: iluminación, temperatura, entorno físico seguro.	Sentimiento de autorrealización: contribución en la realización de algo de valor.
Seguridad: antigüedad, procedimientos sobre quejas, reglas de trabajo, políticas y procedimientos de la organización.	Reconocimiento de una labor.
Factores sociales: relación con los compañeros.	Logro o cumplimiento: oportunidad de realizar cosas interesantes.
Status: Títulos de los puestos, oficinas propias, privilegios.	Mayor responsabilidad: nuevas tareas y labores que amplíen el puesto y brinden un mayor control del mismo.

Fuente: Keith (1979)

En referencia a la teoría de Maslow expuesta anteriormente, se puede afirmar que los factores higiénicos armonizan con los niveles más bajos de la pirámide (fisiológicos, de seguridad y sociales), mientras que los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (estima y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989).

### Teoría de las expectativas de Vroom<sup>13</sup>

Esta teoría fue iniciada por Víctor Vroom y completada posteriormente por Porter-Lawler. Esta teoría sostiene que los individuos como seres pensantes, tienen creencias y expectativas respecto a sus acontecimientos futuros. La conducta es consecuencia de elecciones entre opciones y estas elecciones están basadas en creencias y actitudes. Las personas altamente motivadas son aquellas que perciben ciertas metas e incentivos como valiosos para ellos y, a la vez, perciben subjetivamente que la probabilidad de alcanzarlos es alta. La fuerza de la motivación de una persona en una situación determinada equivale al producto entre el valor que la persona le asigna a la recompensa y la expectativa de su posible logro.

$$\text{Fuerza de la motivación} = \text{Valor de la recompensa} * \text{Probabilidad de logro}$$

### Teoría ERG de Alderfer<sup>14</sup>

A raíz de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, Clayton Alderfer conceptúa la teoría ERG, basada en la afirmación de la existencia de tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento. La primera hace referencia a cubrir los requerimientos básicos de existencia material, incluyendo las necesidades fisiológicas y de seguridad enunciadas por Maslow. El segundo bloque, la relación, hace referencia al deseo constante del ser humano de mantener relaciones interpersonales. Este bloque se relaciona con las necesidades sociales y los componentes externos de la estima enunciadas por Maslow. Por último, el crecimiento es el deseo intrínseco de desarrollo personal, que incluye el componente intrínseco de la estima y las características incluidas en la autorrealización. No obstante y aunque pueda parecer lo contrario, esta teoría se diferencia de la enunciada por Maslow. En este caso, se entiende que puede operar al mismo tiempo más de una necesidad y que al reprimir la gratificación de una necesidad de alto nivel, el deseo de satisfacer una necesidad de bajo nivel se incrementa.

---

<sup>13</sup> Vroom, V. (1964) *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York.

<sup>14</sup> Monroy, A. y Sáez, G. (2012) *Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte*. Educación Física y Deportes Revista Digital, nº 164. Buenos Aires.

### Teoría de las necesidades de McClelland<sup>15</sup>

El autor orienta su teoría fundamentalmente hacia tres tipologías: logro, poder y afiliación.

- Necesidades de logro: el impulso de sobresalir, de tener éxito, de superar unas metas o a otras personas. Lleva a los individuos a imponerse metas elevadas que alcanzar.
- Necesidades de poder: influir y controlar a otras personas y grupos obteniendo reconocimiento por su parte.
- Necesidades de afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc.

### Teoría X y Teoría Y de McGregor<sup>16</sup>

Es una teoría con una difusión muy amplia a nivel de empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos y evitan las responsabilidades de por sí, debiendo ser motivados a través del castigo. Por el contrario, la teoría Y aboga por el esfuerzo como algo natural en el trabajo y por la tendencia del ser humano a buscar responsabilidades. A continuación, se exponen algunas de las principales hipótesis de cada teoría:

**Tabla 13 Hipótesis de la Teoría X y Teoría Y de McGregor**

Teoría X	Teoría Y
La gente no quiere trabajar.	Bajo condiciones correctas el trabajo surge naturalmente.
La gente no quiere responsabilidad, prefiere ser dirigida.	La gente prefiere autonomía.
La gente tiene poca creatividad.	Todos somos creativos en potencia.
La motivación funciona solo a los niveles fisiológicos y de seguridad.	La motivación ocurre en todos los niveles.
La gente debe ser controlada y a veces obligada a trabajar.	Gente Motivada puede auto dirigirse.

Fuente: McGregor (1966)

<sup>15</sup> McClelland, D.C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea, Madrid.

<sup>16</sup> McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise*. MIT Press, Cambridge

## Teoría de la fijación de metas de Locke<sup>17</sup>

Entendiendo como meta aquello en lo que un individuo se esfuerza por lograr, Locke afirma que la intención de alcanzarla es una fuente básica de motivación en sí. Por ello, en cualquier actividad las metas son importantes, ya que motivan y rigen nuestros actos y nos estimulan a procurar el mejor rendimiento. En el ámbito de las metas, se ha de señalar que para que estas resulten útiles, han de ser específicas, difíciles y desafiantes, pero al mismo tiempo realistas y posibles de lograr. Acorde a esta teoría, se establecen dos cuestiones como fundamento de la motivación. Por un lado, ¿por qué estoy haciendo esto? y por otro lado, ¿qué espero conseguir?

### **3.4. Hacia la motivación 3.0**

Según señala Pink (2009), la carencia existente por parte de la mayoría del mundo económico acerca de la captación del nuevo entendimiento existente sobre lo que realmente motiva al ser humano es pronunciada. Al respecto, muchas organizaciones incluyendo entidades no lucrativas, siguen operando desde asunciones desfasadas y sin examinar acerca del potencial humano. El autor, defiende que desde hace mucho tiempo existe una incongruencia entre lo que la ciencia sabe y lo que las organizaciones hacen que ha tenido como resultado la creación de la base del modelo de motivación 3.0, estructura sobre la que se cimienta según el autor el ser humano y la acción voluntaria en el siglo XXI.

#### **3.4.1. Motivación 2.0: recompensas y penalizaciones**

La motivación 2.0 parte de la base de que el ser humano es más que un cúmulo de necesidades biológicas y que las entidades y personas buscan de manera general maximizar el beneficio. En este sentido, la motivación 2.0 propone la recompensa de lo bueno y la penalización de lo malo como camino para mejorar la ejecución, incrementar la productividad e inspirar la excelencia. Este tipo de motivación se basa en dos ideas sencillas: recompensar una actividad te dará más de ella y penalizarla la reducirá. Las personas utilizan recompensas esperando obtener beneficios o incrementar su motivación y comportamiento. No obstante, frecuentemente se incurre en inintencionados y escondidos costes sobre su motivación intrínseca hacia la actividad en cuestión. Cabe señalar la cierta semejanza que guarda la motivación 2.0

---

<sup>17</sup> Locke, E. A. (1969) *Purpose without consciousness: A contradiction*. *Psychological Reports*, 21, 991-1009.

con el modelo expuesto de los dos factores de Herzberg, que diferencia los factores motivadores contruidos por elementos intrínsecos inherentes a la persona (logros, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad, etc.) y los factores higiénicos basados en componentes externos como causantes (condiciones de trabajo, política de la organización, etc.).

Como la lógica desprende, las variables afectan de forma diversa a diferentes factores. Pink (2009), siguiendo diversos estudios de Harvard Business School, divide los tipos de tareas en dos. Por un lado, las tareas algorítmicas, aquellas que dependen del seguimiento de una fórmula existente para su conclusión lógica, es decir, aquellas que siguen unas instrucciones establecidas, que demandan una capacidad flexible de resolver problemas, creatividad y entendimiento conceptual. Y por otro lado, las tareas heurísticas, aquellas que requieren experimentar con diversos casos para hallar una solución. Los trabajos rutinarios se pueden externalizar y automatizar, mientras que trabajos artísticos y empáticos no. Al respecto, se ha demostrado que las recompensas externas y las penalizaciones pueden funcionar para tareas algorítmicas, pero pueden ser devastadoras para las heurísticas. En otras palabras, cuando no hay motivación intrínseca en la que inferir, a mayor recompensa mejor ejecución.

Un claro ejemplo sobre la problemática levantada por las recompensas externas es el de la utilización del dinero como tal para una actividad, condicionante de la pérdida de interés intrínseco de la persona por la misma (Pink, 2009). Si bien es cierto que las recompensas pueden aportar mejora en el corto plazo, a su vez reducen la motivación de la persona a largo plazo por continuar con el proyecto. Se ha demostrado que la adhesión de un incentivo monetario no conduce esencialmente a incrementar la conducta deseada, incluso se puede reducir. La razón que lo justifica es la contaminación que dicho incentivo crea sobre el acto altruista y el consecuente empañamiento del deseo intrínseco de hacer algo bueno. Si bien es cierto que existen diferentes corrientes al respecto de las recompensas monetarias y a lo largo de la historia diferentes autores han defendido lo contrario. Shapiro y Stiglitz (1984) o Yellen (1984) entre otros, señalaban que los empleados motivados se enfocan de manera más intensa en conseguir resultados en sus obligaciones, incluso influidos por factores como la compensación o el miedo al desempleo. Por otro lado, Mozes *et al.* (2011) indican que la compensación debe expresarse en términos de factores monetarios como pagos y bonus o de forma emocional con cumplidos o afecto positivo. Como se observa, estas afirmaciones se definen y enmarcan en el modelo motivacional 2.0, basada en un sistema de recompensas y castigos a corto plazo. No obstante, se

quedan simplemente ahí y no demuestran que puedan afectar y tener un impacto eficiente a largo plazo en el individuo.

De manera natural y en paralelo a la evolución del ser humano, la motivación 2.0 experimenta diversos problemas de compatibilidad, entre los que cabe destacar tres. Por un lado, no se complementa con la forma de organización de muchos de los nuevos modelos de negocio actuales, ya que en cada vez más el ser humano está intrínsecamente motivado en maximizar la consecución de sus propósitos, no sólo está motivado de forma extrínseca en maximizar su beneficio. En segundo lugar, esta teoría de la motivación no encaja con el pensamiento de los economistas del siglo XXI acerca de lo que hacemos, ya que cada vez más se está admitiendo que el ser humano es completo y complejo y no meramente una mente económica robotizada. Y, por último y más importante, la motivación 2.0 difícilmente se reconcilia con lo que cada vez más las personas hacen en el desempeño de sus tareas, ya que cada vez más para un número mayor de personas importa la creatividad, el interés y la auto dirección más que el aburrimiento, la rutina y las diligencias de otros (Deci y Ryan, 1980; Deci, Koestner y Ryan, 1999; Deci y Ryan, 2010; Rigolizzo y Amabile, 2015). En este sentido, Pink (2009) destaca los principales errores detectados en la motivación 2.0:

- Puede acabar con la motivación intrínseca.
- Puede debilitar la ejecución.
- Puede afectar negativamente a la creatividad.
- Puede desplazar la buena conducta.
- Puede comportar conductas no éticas.
- Puede convertirse adictiva.
- Puede promover la adopción de pensamiento a corto plazo.

En definitiva, al agregar tanto las incompatibilidades introducidas anteriormente así como los errores expuestos de la motivación 2.0, salta la alerta de que algo no encaja en el sistema operativo emocional, punto de inflexión donde nace el modelo de motivación 3.0.

### **3.4.2. Motivación 3.0: autonomía, conocimiento y propósito**

La motivación 3.0 nace de las sombras proyectadas por el modelo anterior 2.0. Este apartado explica esta teoría siguiendo los resultados obtenidos por una corriente significativa de estudios (Deci y Ryan, 1980; Amabile *et al.*, 1986; Amabile, Hill, Hennessey y Tighe, 1994; Deci *et al.*, 1999; Amabile, Barsade, Mueller y Staw, 2005;



De Waal, 2013; Dunn y Norton, 2014; Arrieta, Navarro, Curioso y Ceja, 2014; Grant, 2014; Pink, 2009; Deci y Ryan, 2010; Rigolizzo y Amabile, 2015; Schwartz, 2016) sobre las que se basa el presente proyecto. En este sentido, el ser humano tiene una determinación innata de autonomía, autodeterminación y conexión con otros. Estas variables conllevan una tendencia inherente a buscar la innovación y retos para mejorar y ejercitar las capacidades con el fin de explorar y aprender. Donde la motivación 2.0 busca obediencia y se centra en la maximización del beneficio, la motivación 3.0 busca compromiso sin rechazar beneficio, pero sí elevando al mismo nivel la maximización de los propósitos. Esta teoría innovadora defiende que solo el compromiso puede derivar en conocimiento.

La motivación 3.0 se basa esencialmente en la teoría X e Y de McGregor expuesta en el apartado anterior, resultado de la combinación de dos teorías antagónicas sobre la motivación de las personas en el ámbito de una organización. Tal y como se indicaba, la teoría X supone que los seres humanos son perezosos y evitan las responsabilidades de por sí y la teoría Y aboga por el esfuerzo como algo natural en el trabajo y por la tendencia del ser humano a buscar responsabilidades. Pink (2009) afirma que el ser humano está designado a ser del tipo Y, pero factores externos como la idea de que el ser humano necesita ser “gestionado”, cambian el sistema por defecto convirtiéndolo en tipo X.

La motivación 2.0 opera basada en conductas de tipo X que se centran más en deseos extrínsecos que intrínsecos. Estas conductas hacen referencia en menor medida a la satisfacción inherente de una actividad y se enfocan en las recompensas externas obtenidas por la misma. Por el contrario, la motivación 3.0 depende de las conductas de tipo Y construidas sobre necesidades intrínsecas y al contrario de las de tipo X, enfocadas en la satisfacción inherente de la actividad en sí misma. Cabe matizar que la reducción de las conductas humanas a dos categorías sacrifica ciertos matices y que por supuesto, no existe ningún ser humano con conductas puramente tipo X o tipo Y, si no que se basa en la disposición de cada persona.

En resumen, se establece la realización de conductas de tipo Y como base de la motivación 3.0. Al respecto, estas conductas se ven nutridas principalmente por tres componentes. Por un lado, la autonomía. Tal y como Pink (2009) muestra con el ejemplo de la empresa australiana Atlassian, las conductas de tipo Y emergen cuando las personas disponen de autonomía sobre cuatro variables conocidas como las cuatro T's: tareas, tiempo, técnica y equipo (team en inglés). El individuo que dispone de autonomía en la elección de sus labores, en la distribución de su tiempo, en la elección

de la técnica de implementación de su trabajo y en la elección de las personas con las que lleva a cabo sus tareas, será una persona motivada de una forma eficiente a través de su autonomía.

Mientras que el control conduce a la pasividad (motivación 2.0), la autonomía conduce al compromiso del individuo (motivación 3.0). De esta forma surge el segundo elemento importante en una conducta de Tipo Y, el conocimiento, entendido como el deseo de desarrollarse en algo que al individuo le importa. Al respecto, Pink (2009) explica en profundidad los tres componentes de lo que el autor distingue como *mastery*. Por un lado, la mentalidad que parte de la base de que todo individuo puede mejorar como resultado de un esfuerzo. En segundo lugar, el sufrimiento que puede surgir derivado de un proceso de aprendizaje ya que no siempre resulta divertido y cómodo para un individuo adentrarse y experimentar en un tema. Y por último, el conocimiento sigue una tendencia asintótica, es decir, se puede mejorar constantemente pero nunca se alcanza el límite. En este sentido, se puede asegurar que mejorar el conocimiento y experiencia de un individuo es una motivación constante en el tiempo ya que no se puede lograr el control absoluto de todos los temas.

Por último, el tercer componente de las conductas Y es el propósito. Las personas autónomas que trabajan en la mejora de sus conocimientos son grandes ejecutores. No obstante, aquellos que lo hacen en busca además de cumplir un objetivo más grande que el propio personal pueden ejecutar y conseguir incluso más. Esta es la base del propósito, las personas motivadas en profundidad enlazan sus deseos a una causa más grande que la propia personal. Mientras que la motivación 2.0 se centra en la maximización de los beneficios, la motivación 3.0 no los rechaza, pero les dispone el mismo énfasis que la maximización en la consecución del propósito.

La idea principal defendida por la motivación 3.0 es la existencia de una incongruencia entre lo que sabe la ciencia y lo que las organizaciones hacen. Los estudios científicos mencionados y numerosos otros sobre motivación humana, hablan de un deseo de los individuos de dirigir sus propias vidas, de extender y expandir sus habilidades y de vivir una vida con propósitos. La motivación 3.0, basada en conductas de tipo Y, defiende que el ser humano no está destinado a ser pasivo y obediente, sino que está destinado a ser activo y comprometido. Pink (2009) señala la importancia para todos los individuos de hacer algo que les importa, haciéndolo bien y en respuesta a una causa más grande que la propia personal. Al respecto, arrojar luz sobre el conocimiento de la motivación del individuo del siglo XXI es más que un

movimiento esencial para los mercados y negocios, es una afirmación sobre nuestra humanidad.

En definitiva y en relación con el movimiento voluntario, la motivación 3.0 proporciona al individuo un hilo sutil que le torna lo suficientemente motivado como para creer y creerse lo que está haciendo, que le permite trabajar autónomamente, que le permite crecer, aumentar su conocimiento, y que él es uno con los demás, parte de un todo. Ese voluntario está motivado internamente y no sólo por motivos emocionales, como explican parte de las teorías generales manejadas. Por tanto, si se busca fortalecer las organizaciones, se habrá de evolucionar y mover de conductas de tipo X a conductas de tipo Y.



## **Capítulo IV. SECTOR NO LUCRATIVO Y VOLUNTARIADO EN ESPAÑA**

- 4.1. El Sector No Lucrativo en España
  - 4.1.1 Estadísticas y situación actual
    - 4.1.1.1. Movimiento asociativo
    - 4.1.1.2. Movimiento fundacional
    - 4.1.1.3. Fundaciones y Obras Sociales de las cajas de ahorros
  - 4.1.2 Perspectivas y retos de futuro
- 4.2 El voluntariado en España
  - 4.2.1 Historia y evolución
  - 4.2.2 Legislación
  - 4.2.3 Los planes estatales de voluntariado
  - 4.2.4 Estadísticas actuales
  - 4.2.5 Datos generales
  - 4.2.6 Entidades del Tercer Sector de Acción Social
  - 4.2.7 Perfil sociodemográfico de los voluntarios
  - 4.2.8 El voluntariado en Europa



## Capítulo IV. SECTOR NO LUCRATIVO Y VOLUNTARIADO EN ESPAÑA

### 4.1. El Sector No Lucrativo en España

El punto cumbre de confirmación en España de la importancia de la Economía Social se alcanza con la aprobación de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social adjunta como Anexo II. Si bien anteriormente a esta sí existían las leyes reguladoras de las entidades del Sector No Lucrativo, la Ley de Economía Social, fruto del impulso del Parlamento Europeo desde el año 2009 y de los trabajos que desde marzo de 2007 se estaban desarrollando en torno a la Economía Social en el seno de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados, es la ratificación definitiva de la necesidad de trabajar e impulsar acciones y actividades en relación al sector (Fajardo, 2011). No obstante y como se profundiza en posteriores apartados, el grado de implicación de las políticas públicas en el país es dispar ya que depende de cada Comunidad Autónoma.

Monzón (2010) define el Sector No Lucrativo como aquel formado por las entidades de la Economía Social que son productores privados no de mercado, es decir, aquellos cuya producción se suministra mayoritariamente de forma gratuita o a precios económicamente no significativos. Así, dentro del amplio colectivo de entidades no lucrativas productoras de no mercado es imprescindible identificar el núcleo duro y más incuestionable de la Economía Social, las entidades no lucrativas de acción social. El autor las define como “el conjunto de entidades de naturaleza privada, adhesión y participación voluntaria y autonomía operativa cuya finalidad no lucrativa consiste en la consecución de objetivos de bienestar social mediante el suministro o provisión de bienes y servicios sociales o preferentes, gratuitamente o a precios económicamente no significativos, a personas o grupos de personas socialmente excluidas o en riesgo de exclusión”<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Las entidades no lucrativas de acción social aquí definidas configuran el denominado Tercer Sector Social o Tercer Sector de Acción Social que, obviamente, es parte integrante de la Economía Social. Sin embargo, el Tercer Sector de Acción Social no debe confundirse con el enfoque anglosajón del *Tercer Sector* que, junto al Tercer Sector de Acción Social, incluye a otras muchas entidades no pertenecientes a la Economía Social y, a su vez, excluye a muchas empresas (por ejemplo las cooperativas, mutualidades etc..) integrantes de la misma (Monzón, 2010).

Respecto a las actividades entendidas como actividades de acción social, Monzón (2010) elabora a partir del Código de Actividades asociativas del Real Decreto 1497/2003 del Ministerio del Interior la siguiente lista de actividades de acción social, a la que es imprescindible la reconducción de las muy dispersas nomenclaturas de las 17 Comunidades Autónomas:

1. Rehabilitación de adicciones patológicas; toxicomanías, sida, alcoholismo
2. Minorías étnicas
3. Movimientos migratorios
4. Asistenciales en general, pobreza y marginación
5. Infancia
6. Juventud
7. Protección civil
8. Ayuda a penados y reinserción de ex-presos
9. Ayuda a barrios degradados
10. Atención e inserción de personas con discapacidad (física, psíquica y sensorial)
11. Ayuda a mujeres
12. Atención a personas mayores
13. Inserción laboral de personas de difícil empleabilidad
14. Cooperación al desarrollo y solidaridad internacional
15. Concesión de subvenciones a entidades no lucrativas de acción social

No obstante, notar la reciente derogación del mencionado Real Decreto 1497/2003 del Ministerio del Interior por el Real Decreto 949/2015 de 23 de Octubre, por el que se ha aprobado un nuevo Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones. Se adjunta como Anexo III el Código de Actividades Asociativas expuesto por dicho Reglamento de 2015.

En este sentido, las entidades de acción social, dentro del Tercer Sector, se deben caracterizar por llevar a cabo actividades con marcado carácter social, desempeñando dos tareas básicas: la prevención y corrección de procesos de exclusión social y la promoción de procesos de inclusión activa y participación (Flores y Gómez, 2011). Actualmente, no existe una nomenclatura unificada a nivel internacional para referirse a estas actividades. De este modo, la siguiente tabla establece la equivalencia entre la nomenclatura nacional española y la nomenclatura internacional utilizada por el NPIs Handbook a través de la Clasificación Internacional de Organizaciones No Lucrativas:



**Tabla 14 Correspondencias entre las actividades de acción social del código de actividades asociativas del Ministerio del Interior y la clasificación internacional de organizaciones no lucrativas del NPIS handbook (ICNPO)**

CLASIFICACIÓN ICNPO	CLASIFICACIÓN NACIONAL
<b>GRUPO 4. SERVICIOS SOCIALES</b>	Infancia
<b>4.100 Servicios Sociales</b>	
- Protección del menor, servicios a niños y servicios de guardería infantil	
- Servicios a adolescentes y protección de la juventud	Juventud
- Servicios para personas con discapacidad	Atención e inserción de personas con discapacidad
- Servicios para ancianos	Atención de personas mayores
- Servicios de autoayuda y otros servicios sociales personales	Rehabilitación de adicciones patológicas: toxicomanía, sida, alcoholismo
- Servicios a familias (incluida violencia doméstica).	Ayuda a mujeres
<b>4.200 Emergencia y auxilio</b>	Protección Civil
- Prevención y control de desastres emergencia	
- Refugio temporal	Asistenciales en general, pobreza y marginación
- Asistencia al refugiado	Movimientos migratorios
<b>4.300 Ayuda y mantenimiento de ingresos</b>	Asistenciales en general, pobreza y marginación
- Ayuda y mantenimiento de ingresos	
- Asistencia material	
<b>GRUPO 6. HOGAR Y DESARROLLO</b>	Ayuda a barrios degradados
<b>6.100 Desarrollo económico, social y de la comunidad</b>	
- Organizaciones comunitarias y de vecinos	
<b>6.300 Empleo y formación</b>	Inserción laboral de personas de difícil empleabilidad
- Rehabilitación profesional y grupos de trabajo protegidos	
<b>GRUPO 7. DERECHO, DEFENSA Y POLÍTICA</b>	Ayuda a penados y reinserción social de ex-presos
- Organizaciones de defensa	
- Asociaciones étnicas	Minorías étnicas
<b>GRUPO 8. INTERMEDIACIÓN FILANTRÓPICA Y PROMOCIÓN DEL VOLUNTARIADO</b>	Concesión de subvenciones a entidades no lucrativas de acción social
<b>8.100 Grant-making foundations</b>	
- Fundaciones concededoras de subvenciones	
<b>8.200 Otra intermediación financiera y promoción del voluntariado</b>	
- Apoyo y promoción del voluntariado	
- Organizaciones recolectoras de fondos	
<b>GRUPO 9. INTERNACIONAL</b>	Cooperación al desarrollo y solidaridad internacional
<b>9.100 Actividades internacionales</b>	
- Asociaciones de asistencia al desarrollo	
- Organizaciones para desastres internacionales y de ayuda	

Fuente: Monzón (2010)

#### 4.1.1 Estadísticas y situación actual

Actualmente, la Economía Social todavía tiene como pendiente disponer de estadísticas homogéneas y fiables del sector que faciliten el análisis y la realización de

comparaciones intertemporales e internacionales a partir de una metodología generalmente aceptada (Monzón, 2010). La ausencia de datos actualizados sobre quiénes son las personas voluntarias en España es consistente (Plataforma del Voluntariado en España - FOLIA, 2010). En este sentido y tal y como referencian Chaves, Alguacil, Fajardo y Savall (2016), los datos de la siguiente tabla son los más fiables disponibles, y muestran una aproximación de las principales magnitudes de la Economía Social en España (excluidas Ceuta y Melilla):

**Tabla 15 Magnitudes de la Economía Social en España (Datos 2008)**

Clase de entidad	Nº de entidades	Nº de socios <sup>19</sup>	Empleos directos	Ventas (€)
Cooperativas	24.738	6.774.716	456.870	66.285.893.350
Sociedades Laborales	17.637	82.894	133.756	12.095.806.704
Mutuas y Mutualidades	428	N.D.	8.700	6.141.836.456
Centros Especiales de Empleo	1.775	52.631	52.631	1.067.303.310
Empresas de Inserción	183	3.140	3.140	54.142.735
Cofradías de Pescadores	90	45.000	442	320.706.792
Entidades Singulares <sup>20</sup>	3	924.276	65.603	2.818.296.000
Asociaciones <sup>21</sup>	151.725	28.357.403	470.348	22.642.225.200
▪ No Lucrativas de Acción Social	27.345	5.295.927	287.285	13.439.053.448
▪ Otras Asociaciones	124.380	23.061.476	183.062	9.203.171.752
Fundaciones Privadas al Servicio de los Hogares <sup>22</sup>	4.279	-	52.106	4.878.036.000
▪ No Lucrativas de Acción Social	1.644	-	28.868	1.052.094.605
▪ Otras Fundaciones Privadas al Servicio de los Hogares	2.548	-	18.082	1.766.970.395
▪ Obra Social Cajas Ahorros	87	-	5.156	2.058.971.000
<b>TOTAL</b>	<b>200.858</b>	<b>38.694.060</b>	<b>1.243.596</b>	<b>116.304.246.547</b>

Fuente: Monzón (2010)

Como muestra esta tabla, el subsector no de mercado incluye a diferentes entidades con una variedad heterogénea de formas jurídicas. No obstante, el núcleo

<sup>19</sup> La cifra total de socios no corresponde a personas diferentes. Muchos ciudadanos son socios simultáneos de diversas entidades de Economía Social.

<sup>20</sup> Las entidades singulares consideradas son ONCE, Cruz Roja y Cáritas Española. Las dos últimas son productores no de mercado por lo que en las ventas se han contabilizado los gastos totales.

<sup>21</sup> Las asociaciones de empresarios y las de naturaleza pública incluidas, no forman parte de la Economía Social. El número de afiliados no coincide con el de personas pues muchas de ellas están afiliadas a varias asociaciones, estimándose en 14 millones las personas afiliadas a alguna asociación. Las cifras de ventas de este epígrafe corresponden a gastos.

<sup>22</sup> Las cifras de ventas de este epígrafe corresponden a gastos.

duro del mismo y el foco de este estudio está constituido por las entidades no lucrativas de acción social. Así y según los datos de un estudio más reciente (Ruiz *et al.*, 2015), en el año 2010 este colectivo agrupaba 29.000 asociaciones y fundaciones con un volumen de gasto que alcanza los 14.500 millones de euros y un nivel de empleo próximo a los 320.000 trabajadores remunerados. Respecto a su antigüedad, prácticamente el 60% fueron constituidas hace más de veinte años y hasta cuatro de cada cinco entidades viene funcionando desde hace más de quince años. De esta forma, se puede afirmar que el sector es maduro y tiene trayectoria, ya que la mayoría de entidades que lo conforman tienen una trayectoria con experiencia suficiente.

Tal y como concluye el equipo de investigación sociológica (Ruiz *et al.*, 2015), caben resaltar las características más relevantes del Tercer Sector de Acción Social:

- Se caracteriza por el protagonismo de la iniciativa ciudadana en su promoción y por una amplia presencia de pequeñas entidades, en su mayoría asociaciones y, en mucha menor medida, fundaciones. Por este motivo, a continuación se analiza en profundidad ambos formatos.
- En relación con su experiencia, el sector se encuentra en una etapa de consolidación avanzada, ya que hasta ocho de cada diez entidades se constituyeron hace quince años o más.
- Prevalen las entidades que actúan en los ámbitos de mayor proximidad territorial (local, provincial y autonómico), siendo minoritarias aquellas que trabajan en un ámbito estatal o internacional.

#### **4.1.1.1. Movimiento asociativo**

Con la finalidad de limitar el marco en el que las asociaciones españolas trabajan, resulta imprescindible definir la legislación, tanto estatal como autonómica, a las que se encuentran sometidas. En este sentido, la siguiente tabla muestra esta información de forma resumida:

**Tabla 16 Marco jurídico de las asociaciones en España**

Clase de entidad	Legislación estatal	Legislación autonómica
<b>Asociación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arts. 35 a 39 del Código Civil y Ley 191/1964, de 24 de diciembre de Asociaciones, modificada por Ley 30/1994, de 24 de noviembre y normas que la desarrollan.</li> <li>- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación</li> <li>- Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones.</li> <li>- Real Decreto 1740/2003, de 19 de diciembre, sobre procedimientos relativos a asociaciones de utilidad pública.</li> </ul>	<p><b>Andalucía:</b> Ley 4/2006 de 23 de junio de Asociaciones de Andalucía.</p> <p><b>Canarias:</b> Ley 4/2003 , de 28 de febrero, de Asociaciones de Canarias</p> <p><b>Cataluña:</b> Ley 4/2008, de 24 de abril, relativo a las Personas Jurídicas.</p> <p><b>Com. Valenciana:</b> Ley 14/2008, de 18 de noviembre de 2008, de la Generalitat, de Asociaciones de la Comunidad Valenciana.</p> <p><b>País Vasco:</b> Ley 7/2007 de 22 de junio, de Asociaciones de Euskadi</p>

Fuente: elaboración propia.

Una vez definida la pluralidad existente, resulta imprescindible cuantificar de forma más específica los datos proporcionados anteriormente sobre las asociaciones activas en España. La siguiente tabla agrupa las frecuencias de las 11<sup>23</sup> áreas de actividad de conjunto asociativo español acorde con la International Classification of Nonprofit Organizations:

**Tabla 17 Asociaciones: empleados, voluntarios y gastos por actividad (Datos 2008)**

Actividad <sup>24</sup>	Nº	Empleados		Voluntarios		Gastos (€)	
		Media	Acumul.	Media	Acumul.	Media	Acumul.
Cultura/Deporte/Ocio	90.322	0,7	64.552	31,3	2.828.279	37.512	3.388.172.345
Educación/Investigación	16.526	5,8	96.454	14,5	239.859	280.297	4.632.191.721
Salud	6.521	1,8	11.650	10,0	65.285	108.930	710.334.503
Servicios Sociales	12.657	18,8	238.202	13,4	170.098	734.473	9.296.224.129
Medio Ambiente	4.740	1,2	5.645	15,1	71.341	23.687	112.274.651
Desarrollo Comunitario/Vivienda	6.965	5,5	38.166	21,0	146.500	551.276	3.839.639.528
Derechos soc/Ase legal/Política	2.195	3,3	7.322	7,1	15.637	20.780	45.611.376
Intermediario Filantrópico	4.037	7,1	2.885	12,4	49.913	23.335	94.201.507
Internacional	1.491	0,5	710	12,0	17.938	109.575	163.376.908
Religión	4.302	0,8	3.588	121,8	524.141	70.468	303.151.701
Asociación profesional/Sindica	1.969	0,6	1.173	6,7	13.100	28.972	57.046.831
<b>TOTAL</b>	<b>151.725</b>	<b>3,1</b>	<b>470.347</b>	<b>27,3</b>	<b>4.142.093</b>	<b>149.232</b>	<b>22.642.225.200</b>

Fuente: Monzón (2010)

<sup>23</sup> Se añade una actividad consistente en *Intermediario filantrópico*, considerada internacionalmente en el *NPIs Handbook*.

<sup>24</sup> Las asociaciones que este Informe considera de acción social son las de servicios sociales, desarrollo comunitario y vivienda, derechos sociales, asesoramiento legal y político, intermediarios filantrópicos e internacional. No incluye las de medio ambiente.

Más de la mitad de las entidades, trabajan en el ámbito de la cultura, deporte y ocio. No obstante, este dato refleja el grupo de actividad mayoritario para el conjunto de asociaciones activas en España. En este sentido, no se puede delimitar el grupo de actividad predominante si el foco de estudio se sitúa únicamente sobre las asociaciones de acción social, contabilizadas según la tabla anterior en 27.345 organizaciones. En el mismo hilo, la siguiente tabla refleja los valores de empleados, voluntarios y gastos (€) para la totalidad del sector asociativo en función de si disponen de empleo asalariado o no. Al respecto, se observa que el 88% del total de voluntarios en asociaciones colabora con entidades que no disponen de personal remunerado y que suponen únicamente el 6% del total del gasto acumulado del sector.

**Tabla 18 Asociaciones: voluntariado y gastos dependiendo de la existencia de empleo asalariado (Datos 2008)**

Actividad	Nº	Empleados		Voluntarios		Gastos (€)	
		Media	Acumul.	Media	Acumul.	Media	Acumul.
Sin empleo asalariado	111.366	0,0	0	32,6	3.626.885	12.659	1.409.778.346
Con empleo asalariado	40.359	11,7	470.347	12,8	515.206	526.090	21.232.446.854
<b>TOTAL</b>	<b>151.725</b>	<b>3,1</b>	<b>470.347</b>	<b>27,3</b>	<b>4.142.091</b>	<b>149.232</b>	<b>22.642.225.200</b>

Fuente: Monzón (2010)

Para poder complementar y reforzar los datos presentados, a continuación se exponen los datos pertenecientes al Registro Nacional de Asociaciones, dependiente de la Secretaría General Técnica del Ministerio del Interior. Este Registro tiene por objeto la inscripción de las asociaciones y demás actos inscribibles concernientes a las entidades a que se refiere el artículo 25 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo<sup>25</sup>, reguladora del Derecho de Asociación. No obstante y tal y como señala el artículo 26

<sup>25</sup> Artículo 25. Registro Nacional de Asociaciones: 1. El Registro Nacional de Asociaciones, cuya dependencia orgánica se determinará reglamentariamente, tendrá por objeto la inscripción de las asociaciones, y demás actos inscribibles conforme al artículo 28, relativos a: a) Asociaciones, federaciones, confederaciones y uniones de asociaciones de ámbito estatal y todas aquéllas que no desarrollen principalmente sus funciones en el ámbito territorial de una Comunidad Autónoma. b) Asociaciones extranjeras que desarrollen actividades en España, de forma estable o duradera, que deberán establecer una delegación en territorio español. Cuando el ámbito de actividad de la asociación extranjera sea principalmente el de una o varias Comunidades Autónomas, el Registro Nacional comunicará la inscripción a las referidas Comunidades Autónomas. 2. En el Registro Nacional de Asociaciones, además de las inscripciones a que se refiere el apartado 1, existirá constancia, mediante comunicación de la Administración competente, de los asientos de inscripción y disolución de las asociaciones, cuya inscripción o depósito de Estatutos en registros especiales sea legalmente obligatorio. 3. El Registro Nacional de Asociaciones llevará un fichero de denominaciones, para evitar la duplicidad o semejanza de éstas, que pueda inducir a error o confusión con la identificación de entidades u organismos preexistentes, incluidos los religiosos inscritos en su correspondiente registro. 4. Reglamentariamente se determinará la estructura y funcionamiento del Registro Nacional de Asociaciones.

de dicha Ley: “en cada Comunidad Autónoma existirá un Registro Autonómico de Asociaciones, que tendrá por objeto la inscripción de las asociaciones que desarrollen principalmente sus funciones en el ámbito territorial de aquéllas. En todo caso, los Registros comprendidos en este artículo deberán comunicar al Registro Nacional de Asociaciones los asientos de inscripción y disolución de las asociaciones de ámbito autonómico.”

En este punto, Monzón (2010) señalaba en su informe con datos referentes a 2008 que el número de asociaciones activas era de 151.725 organizaciones. Posterior a este informe, no existe bibliografía relevante que arroje luz sobre la evolución de este sector en el total del país, desprendiéndose así la inexistencia de un dato oficial unificado. Por su parte, el Registro Nacional de Asociaciones cifra a cierre del año 2015, 48.690 asociaciones activas. A este número, se hace imprescindible añadir las organizaciones que únicamente se encuentran registradas en su comunidad autónoma, razón por la cual los datos resultan tan dispares.

**Tabla 19 Asociaciones en activo, de todas las secciones por año de inscripción**

Fecha	Total
<1993	8.268
1993	1.029
1994	1.192
1995	1.197
1996	1.595
1997	1.308
1998	1.342
1999	1.353
2000	1.418
2001	1.447
2002	1.209
2003	1.370
2004	1.333
2005	2.124
2006	1.852
2007	1.629
2008	1.902
2009	2.246
2010	2.474
2011	2.439
2012	2.493
2013	2.911
2014	2.447
2015	2.112
<b>TOTAL</b>	<b>48.690</b>

Fuente: Ministerio del Interior (2015)

Al respecto, el Ministerio del Interior (2015) también clasifica las asociaciones reconocidas en el Registro Nacional de Asociaciones según el grupo de actividad. Tras analizar los datos, se observa que el grupo de actividades culturales e ideológicas sigue siendo el prioritario, siguiendo la línea observada en el estudio expuesto anteriormente de Monzón (2010).

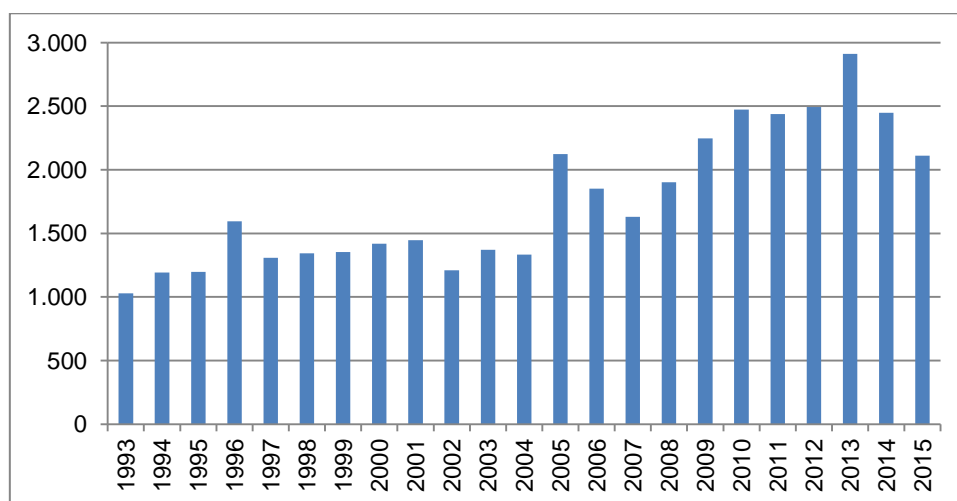
**Tabla 20 Asociaciones en activo por grupo de actividad (Datos 2015)**

Grupo de actividad	Total
Culturales e ideológicas	21.231
Deportivas, recreativas y jóvenes	5.321
Deficiencias y enfermedades	1.173
Económicas y profesionales	8.832
Familiares, consumidores y tercera edad	1.408
Femeninas	740
Acción sanitaria, educativa y social	6.735
Educativas	813
Vecinales	629
Varias	1.808
<b>TOTAL</b>	<b>48.690</b>

Fuente: Ministerio del Interior (2015)

De esta forma y pese a no contar con un número exacto de entidades activas en el territorio español, se puede concluir que la tendencia ascendente seguida por el mismo es clara y consistente. En esta dirección y como muestra el siguiente gráfico, se encuentra la evolución de las altas de entidades asociativas de ámbito estatal en el Registro Nacional de Asociaciones, ya que pese a haber experimentado algunos descensos interanuales, en los últimos 20 años prácticamente se ha duplicado el número de entidades que se registran a nivel estatal.

**Ilustración 6 Evolución de altas de asociaciones en el Registro Nacional de Asociaciones**



Fuente: Ministerio del Interior (2015)

Por último y también como característica relevante, señalar el descenso significativo registrado en la declaración de las asociaciones de utilidad pública. Como señala el Ministerio de Economía y Hacienda (2012), esta declaración confiere a la entidad que la ostenta los derechos y beneficios que las leyes reconocen a favor de las mismas, pero también comporta una serie de obligaciones, como la de rendir cuentas todos los años ante la Administración. Tal y como señala el artículo 32 de la Ley 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación:

“1. A iniciativa de las correspondientes asociaciones, podrán ser declaradas de utilidad pública aquellas asociaciones en las que concurren los siguientes requisitos:

a) Que sus fines estatutarios tiendan a promover el interés general, en los términos definidos por el artículo 31.3<sup>26</sup> de esta Ley, y sean de carácter cívico, educativo, científico, cultural, deportivo, sanitario, de promoción de los valores constitucionales, de promoción de los derechos humanos, de asistencia social, de cooperación para el desarrollo, de promoción de la mujer, de protección de la infancia, de fomento de la igualdad de oportunidades y de la tolerancia, de defensa del medio ambiente, de fomento de la economía social o de la investigación, de promoción del voluntariado social, de defensa de consumidores y usuarios, de promoción y atención a las personas en riesgo de exclusión por razones físicas, sociales, económicas o culturales, y cualesquiera otros de similar naturaleza.

b) Que su actividad no esté restringida exclusivamente a beneficiar a sus asociados, sino abierta a cualquier otro posible beneficiario que reúna las condiciones y caracteres exigidos por la índole de sus propios fines.

c) Que los miembros de los órganos de representación que perciban retribuciones no lo hagan con cargo a fondos y subvenciones públicas.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, y en los términos y condiciones que se determinen en los Estatutos, los mismos podrán recibir una retribución adecuada por la realización de servicios diferentes a las funciones que les corresponden como miembros del órgano de representación.

d) Que cuenten con los medios personales y materiales adecuados y con la organización idónea para garantizar el cumplimiento de los fines estatutarios.

---

<sup>26</sup> Ley 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación, artículo 31.3: las asociaciones que persigan objetivos de interés general podrán disfrutar, en los términos y con el alcance que establezcan el Ministerio o Ministerios competentes, de ayudas y subvenciones atendiendo a actividades asociativas concretas.

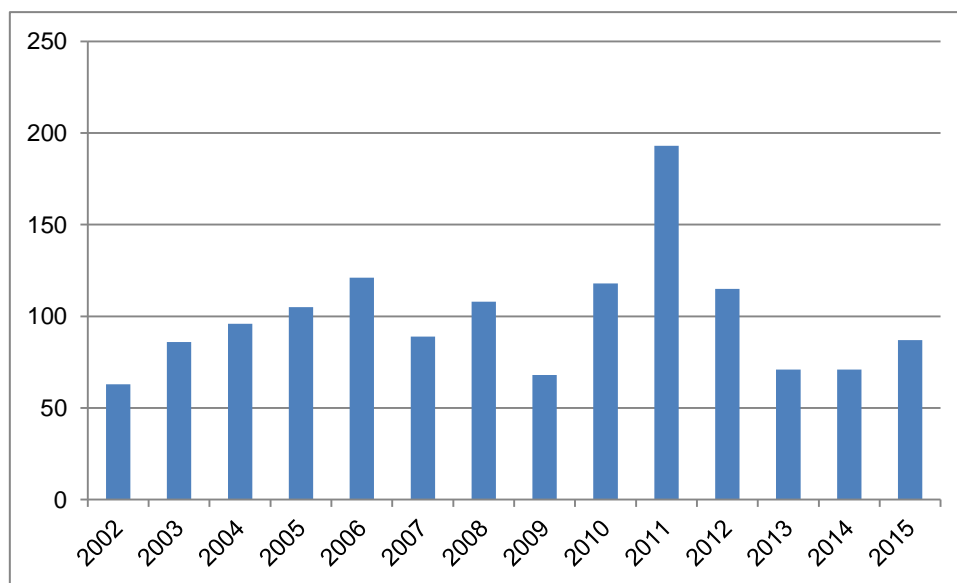


e) Que se encuentren constituidas, inscritas en el Registro correspondiente, en funcionamiento y dando cumplimiento efectivo a sus fines estatutarios, ininterrumpidamente y concurriendo todos los precedentes requisitos, al menos durante los dos años inmediatamente anteriores a la presentación de la solicitud.

2. Las federaciones, confederaciones y uniones de entidades contempladas en esta Ley podrán ser declaradas de utilidad pública, siempre que los requisitos previstos en el apartado anterior se cumplan, tanto por las propias federaciones, confederaciones y uniones, como por cada una de las entidades integradas en ellas.”

Como refleja el gráfico, fue en el año 2011 cuando se alcanzó la cúspide máxima en cuanto a entidades que finalmente consiguieron ser declaradas de utilidad pública, rozando las 200 organizaciones. No obstante, en los últimos dos años de los que se disponen datos, 2014 y 2015, la cantidad de organizaciones ha ido disminuyendo proporcionalmente hasta apenas sobrepasar las 70 entidades.

**Ilustración 7 Evolución del número de entidades declaradas de utilidad pública<sup>27</sup>**



Fuente: Ministerio del Interior (2015)

<sup>27</sup> Con respecto a las asociaciones de utilidad pública, además de los datos referidos a las entidades inscritas en el Registro Nacional de Asociaciones, también se incluyen los correspondientes a las asociaciones inscritas en los Registros Autonómicos de Asociaciones (salvo los de Cataluña, País Vasco y Galicia) y en los Registros especiales de asociaciones (religiosas, deportivas, etc.), dando un tratamiento particular a las asociaciones declaradas de utilidad pública y a aquellas cuya declaración ha sido revocada por Orden del Ministerio del Interior con arreglo a las competencias del Estado.

La declaración de utilidad pública es una medida de fomento que se concede a aquellas asociaciones que reúnen los requisitos que la ley establece y tienden a promover con sus actividades fines de interés general. La declaración de utilidad pública confiere a la entidad que la ostenta los derechos y beneficios que las leyes reconocen a favor de las mismas, pero también comporta una serie de obligaciones, como la de rendir cuentas todos los años ante la Administración.

#### 4.1.1.2. Movimiento fundacional

Al igual que se ha realizado con el movimiento asociativo, resulta imprescindible delimitar el marco legal que concierne al segundo grupo del núcleo duro del Tercer Sector de Acción Social, las fundaciones. La siguiente tabla recopila dicha información:

**Tabla 21 Marco jurídico de las Fundaciones en España**

Clase de entidad	Legislación estatal	Legislación autonómica
<b>Fundación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.</li> <li>- Real Decreto 1337/2005, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de fundaciones de competencia estatal.</li> <li>- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.</li> <li>- Real Decreto 1270/2003 de 10 de octubre por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del régimen fiscal de las entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo.</li> <li>- Real Decreto 776/1998, de 30 de abril, por el que se aprueban las normas de adaptación del plan general de contabilidad a las entidades sin fines lucrativos y las normas de información presupuestaria de estas entidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Andalucía:</b> Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones.</li> <li><b>Canarias:</b> Ley 2/1998, de 6 de abril, de Fundaciones.</li> <li><b>Castilla y León:</b> Ley 13/2002, de 15 de julio, de Fundaciones.</li> <li><b>Cataluña:</b> Ley 4/2008, de 24 de abril, relativo a las Personas Jurídicas.</li> <li><b>Comunidad Madrid:</b> Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones, modificada por Ley 24/1999, de 27 de diciembre.</li> <li><b>Com. Valenciana:</b> Ley 8/1998, de 9 de diciembre, de Fundaciones.</li> <li><b>Galicia:</b> Ley 12/2006, de 1 de diciembre, de Fundaciones de Interés Gallego.</li> <li><b>La Rioja:</b> Ley 1/2007, de 12 de febrero, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de La Rioja.</li> <li><b>Navarra:</b> Ley Foral 10/1996, de 2 de julio, reguladora del régimen tributario de las fundaciones y de las actividades de patrocinio.</li> <li><b>País Vasco:</b> Ley 12/1994, de 17 de junio, de Fundaciones.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como muestra la siguiente tabla, Monzón (2010) contabiliza en algo más de 8.000 el número de fundaciones activas a fecha de 2008. De estas, solo 4.192 eran privadas no de mercado y solo 1.644 se clasificaban como de acción social.

**Tabla 22 Fundaciones activas en España (Datos 2008)**

Tipo <sup>28</sup>	Nº	Empleados	Personas con discapacidad	Voluntarios	Gastos (€)
Públicas	1.024	57.783	788	809	4.730.112.608
Privadas	7.049	171.686	26.418	146.258	11.987.714.019
Privadas de mercado	2.857	124.736	21.975	59.484	9.168.649.019
Privadas no de mercado	4.192	46.950	4.443	86.774	2.819.065.000
▪ De acción social	1.644	28.868	3.702	58.186	1.052.094.605
▪ Resto	2.548	18.082	741	28.588	1.766.970.395
<b>TOTAL</b>	<b>8.073</b>	<b>229.469</b>	<b>27.206</b>	<b>147.067</b>	<b>16.771.826.627</b>

Fuente: Monzón (2010)

Siguiendo la misma línea y mostrando la consistencia de estos datos generales, Rey y Álvarez (2011) afirman que el número de fundaciones españolas registradas y no extinguidas a fecha Diciembre de 2009 era de 12.921, de las que sólo 9.050, aproximadamente el 70%, seguían activas. Teniendo en cuenta el estudio reciente de Rubio y Sosvilla (2016), la siguiente tabla muestra la evolución de la existencia de fundaciones activas desde 2008 hasta 2014.

**Tabla 23 Evolución de la existencia de Fundaciones en España**

Tipo	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Activas registradas	13.334	13.731	13.981	13.531	13.797	13.963	14.120
Activas efectivas	9.594	9.823	9.545	9.126	8.744	8.767	8.866
Activas efectivas con empleo	6.597	6.131	5.698	5.621	5.508	5.523	5.499

Fuente: Rubio y Sosvilla (2016)

En la siguiente tabla se plasma el reparto territorial de dichas entidades, así como la densidad fundacional por comunidad autónoma. Es Madrid, seguida de Navarra y Cantabria, las comunidades autónomas con mayor densidad fundacional.

<sup>28</sup> Excluidas las fundaciones de cajas de ahorro.

**Tabla 24 Número de fundaciones y densidad fundacional por comunidad autónoma (Datos 2014)**

Comunidad Autónoma	Nº total fundaciones	Nº fundaciones por 100.000 habitantes
Andalucía	853	9
Aragón	342	27
Principado de Asturias	179	17
Islas Baleares	177	15
Canarias	192	10
Cantabria	184	32
Castilla y León	396	16
Castilla-La Mancha	252	13
Cataluña	1.958	27
Comunidad Valenciana	777	13
Extremadura	144	14
Galicia	449	17
Comunidad de Madrid	2.113	33
Región de Murcia	154	11
Comunidad Foral de Navarra	199	32
País Vasco	434	21
La Rioja	53	17
Ceuta y Melilla	10	6
<b>TOTAL</b>	<b>8.866</b>	<b>20</b>

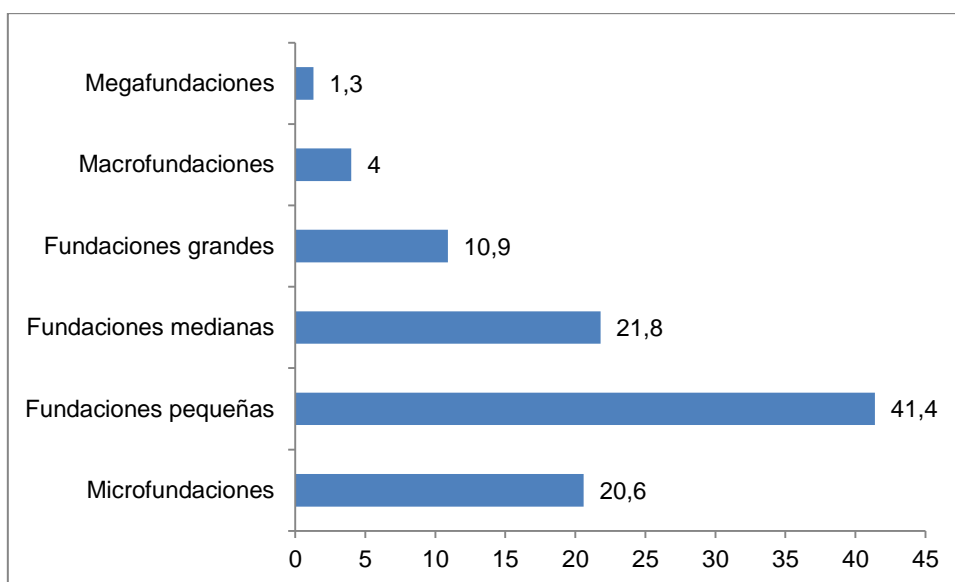
Fuente: Rubio y Sosvilla (2016)

La mayor discrepancia surge al analizar en profundidad las entidades públicas. Según el Ministerio de Economía y Hacienda en su informe sobre el sector público empresarial y fundacional (2012), el número total de fundaciones públicas inventariadas para tal año asciende a 681, en detrimento de las 1.024 fundaciones públicas señaladas por Monzón (2010). Si bien también es cierto, hay que señalar la diferencia existente de 4 años entre los datos, posible respuesta a tal variación. De todas formas y aunque no se pueda confirmar, una vez más se hace presente la carencia y en ocasiones incongruencia de los datos existentes.

Por otro lado, es imprescindible indagar también en el perfil de las organizaciones que componen el sector fundacional español. En su mayoría, son organizaciones jóvenes. El 70,65% de las fundaciones registradas y no extinguidas tienen una antigüedad inferior a veinte años, lo que implica que fueron creadas después de la primera Ley de fundaciones de 1994 (Rubio y Sosvilla, 2016). Según estos autores, en cuanto al tamaño de las mismas y teniendo en cuenta los ingresos de las mismas, el 61,7% eran en 2014 organizaciones de reducida dimensión, que no llegan a superar los 500.000€ de ingresos totales. Entendiendo las microfundaciones como aquellas que cuentan con ingresos totales iguales o inferiores a 30.000€; las pequeñas

fundaciones entre 30.000€ y 500.000€; las fundaciones medianas entre 500.000€ y 2.400.000€; las grandes entre 2.400.000€ y 10 millones de euros; las macro con ingresos entre 10 y 50 millones de euros; y las megafundaciones aquellas con ingresos superiores a 50 millones de euros; el siguiente gráfico refleja la situación del sector en función del tamaño de las organizaciones:

**Ilustración 8 Tamaño de las fundaciones españolas (%)**



Fuente: Rubio y Sosvilla (2016)

Como señalan Flores y Gómez (2011), la escasez de información específica referente al Tercer Sector en general es más que latente y dificulta el estudio con propiedad del colectivo. A este respecto, una vez más la disparidad existente entre los datos publicados confirma el problema precedente. Un ejemplo claro es la discrepancia entre los recursos humanos relacionados con las fundaciones. Mientras que Monzón (2010), contabiliza en 229.469 el número de empleados y en 147.067 el número de voluntarios para 8.073 fundaciones activas en el año 2008; el Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (Rey y Álvarez, 2011), registra en 111.858 el número de empleados remunerados y en 84.526 voluntarios para 9.050 fundaciones activas para el mismo año. Además, el estudio de Rubio y Sosvilla (2016) contabiliza 198.310 empleos directos e indirectos y 97.340 voluntarios para un total de 8.866 fundaciones activas efectivas. La siguiente tabla muestra los datos existentes más recientes.

**Tabla 25 Los Recursos Humanos de las fundaciones: tipología y datos básicos (2014)**

	<b>Internos</b>	<b>Externos</b>
<b>Remunerados</b>	<b>213.683 empleos directos</b> Conjunto de los trabajadores asalariados contratados por la fundación, tanto fijos como temporales y con cualquier tipo de jornada (a tiempo parcial o a tiempo completo).	<b>10.312 empleos indirectos</b> Número aproximado de empleos que la fundación ha generado por la externalización de sus propias áreas funcionales a terceros, o por el mantenimiento vía ayudas de la actividad de otras entidades no lucrativas; y que no existirían en caso contrario.
<b>No remunerados</b>	<b>75.563 patronos</b> Personas físicas que son miembros del órgano de gobierno y representación de las fundaciones (patronato), a título personal o en representación de personas jurídicas.	<b>121.443 voluntarios</b> Personas físicas que han desarrollado finalidades de interés general dentro de las actividades de la fundación de modo altruista y solidario, sin contraprestación económica, y sin relación laboral o mercantil alguna durante el ejercicio de referencia.

Fuente: Rubio y Sosvilla (2016)

Respecto al grupo de actividad en los que se enmarcan las distintas fundaciones, Monzón (2010) hace una aproximación haciéndose valer de la ya utilizada clasificación International Classification of Nonprofit Organizations. En este caso, la tabla refleja únicamente las fundaciones privadas no de mercado:

**Tabla 26 Fundaciones privadas al servicio de los hogares activas por actividad principal (Datos 2008)**

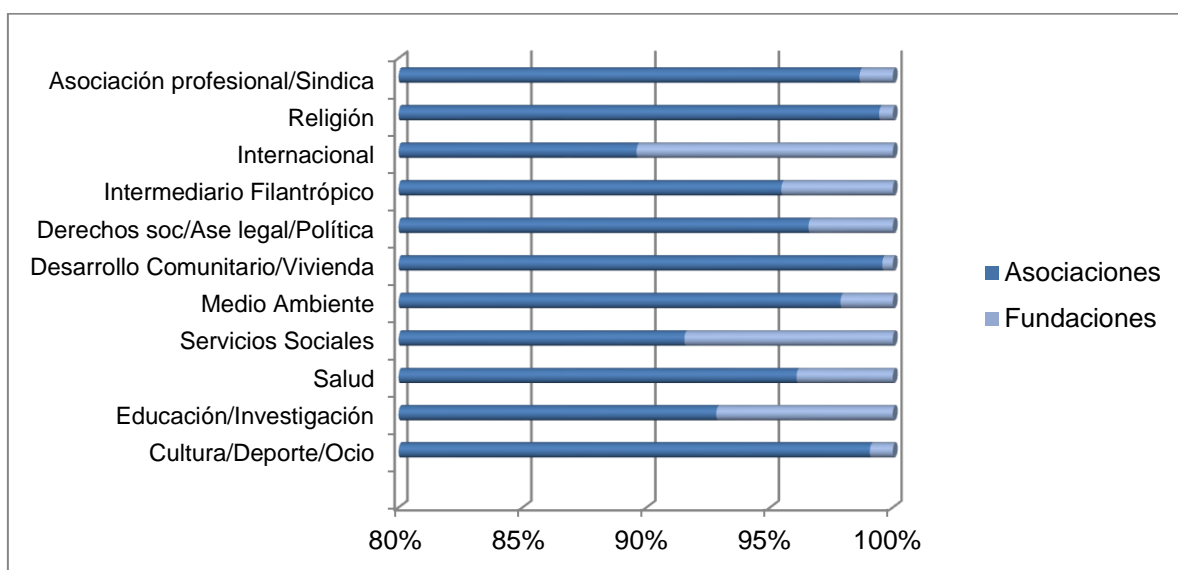
Actividad <sup>29</sup>	Nº	Empleados		Voluntarios		Gastos (€)	
		Media	Acumul.	Media	Acumul.	Media	Acumul.
Cultura/Deporte/Ocio	850	3,9	3.334	17,3	14.701	403.613	343.071.321
Educación/Investigación	1.278	10,7	13.661	5,3	6.748	1.092.196	1.395.827.103
Salud	266	2,5	678	25,2	6.693	51.088	13.589.346
Servicios Sociales	1.171	19,1	22.349	41,8	48.989	565.127	661.763.437
Medio Ambiente	103	3,8	396	3,2	327	198.249	20.419.652
Desarrollo Comunitario/Vivienda	30	2,9	87	1,8	53	83.411	2.502.336
Derechos sociales	78	4,6	355	3,3	256	251.199	19.593.549
Intermediario Filantrópico	192	28,3	5.443	17,6	3.371	1.627.618	312.502.592
Internacional	173	3,1	529	31,7	5.489	284.179	49.162.944
Religión	24	4,5	107	0,0	0	0	0
Asociación profesional/Sindica	27	0,4	10	5,5	148	23.434	632.720
<b>TOTAL</b>	<b>4.192</b>	<b>11,2</b>	<b>46.950</b>	<b>20,7</b>	<b>86.774</b>	<b>672.487</b>	<b>2.819.065.000</b>

Fuente: Monzón (2010)

<sup>29</sup> Excluidas las fundaciones de las cajas de ahorro.

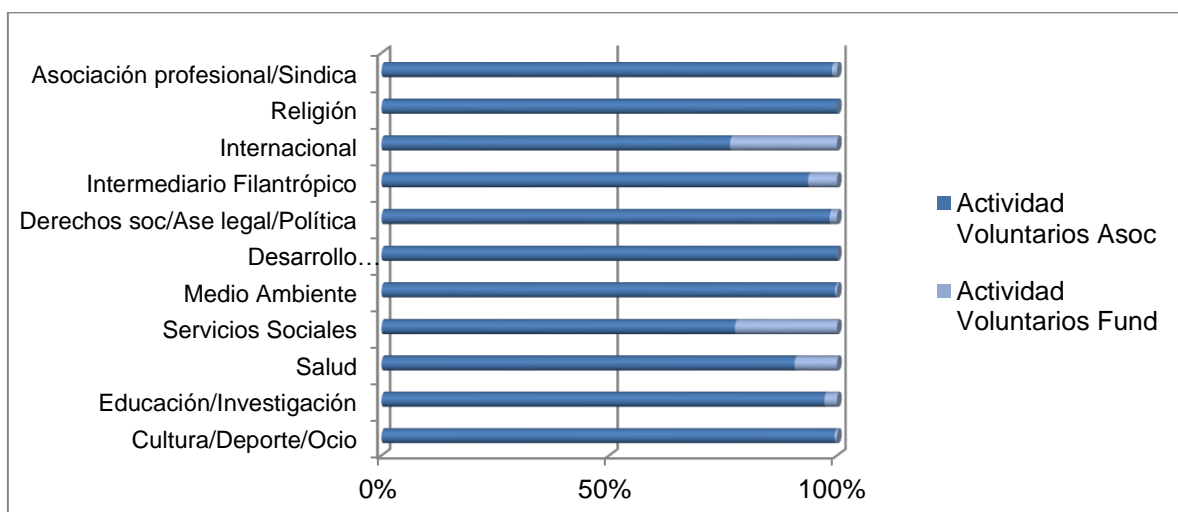
Al respecto y remontándose a los datos ofrecidos para el sector asociativo, se observa que la diferencia entre ambos grupos es más que significativa. Mientras que para el año 2008 había un total de 151.725 de asociaciones gestionando un total de 4.142.093 voluntarios, los números son muy diferentes para el otro gran núcleo del Sector No Lucrativo español. En la misma fecha, había un total de 4.192 fundaciones privadas no de mercado, trabajando con 86.774 voluntarios. Así y tal y como muestran los siguientes gráficos, el sector asociativo agrupa más del 97% tanto en el caso de número de entidades como de voluntarios, erigiéndose así como el grupo fuerte y clave del Tercer Sector No Lucrativo.

**Ilustración 9 Reparto del total de asociaciones y fundaciones por grupo de actividad (%)**



Fuente: elaboración propia.

**Ilustración 10 Reparto del total de voluntarios de asociaciones y fundaciones por grupo de actividad (%)**



Fuente: elaboración propia.

Por último y con el fin de vincular esta información al objeto de esta investigación, el voluntariado, la siguiente tabla muestra el reparto de las fundaciones en cinco grupos diferentes en función del número de voluntarios de los que disponen. Analizando los datos, se observa que la mayoría de fundaciones (35,3%) dispone de más de 20 voluntarios. No obstante, cabe destacar al mismo tiempo que el 33,1% de las fundaciones activas cuentan con menos de 5 voluntarios. Los datos muestran el amplio margen en el que se mueven los recursos humanos voluntarios del sector fundacional.

**Tabla 27 Voluntarios por intervalos (% de fundaciones) (Datos 2014)**

Recursos Humanos	Voluntarios
Hasta 5	33,1%
6-10	9,1%
11-15	8,8%
16-20	13,7%
Más de 20	35,3%

Fuente: Rubio y Sosvilla (2016)

#### **4.1.1.3. Fundaciones y Obras Sociales de las cajas de ahorros**

Como indica Monzón (2010), las Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias en España desarrollan una actividad de acción social pujante por medio del entramado fundacional creado con estos fines e incluso, en muchos casos, a través de Obras Sociales sin personalidad jurídica integradas en las Cajas o Fundaciones Bancarias. En muchas ocasiones, las actividades que desarrollan no son solo de acción social, por lo que se asume que son de actividad multifuncional. En la mayoría de los casos, la acción social que realizan estas entidades es como agentes subvencionadores, por lo que no desarrollan su acción social de modo directo en contacto con las personas beneficiarias. No obstante y tal y como señala el autor, destacan dos criterios que aconsejan la inclusión de estas entidades entre las no lucrativas de acción social:

- Por un lado, su acción social absorbe gran cantidad de importantes recursos financieros, incluso cuando en algunos casos no es la actividad principal.
- Por otro lado, posibilita la identificación del origen de muy importantes recursos financieros destinados a la acción social y cuantificar los mismos.

Respecto al número de entidades, como se ha visto anteriormente en el año 2010 se contabilizaban en España 87 entidades que duplicaban el volumen de gastos de las fundaciones privadas de acción social, pese a que este colectivo contaba con 1.644



entidades. Respecto al marco legislativo en las que se enmarcan, las cajas de ahorros, como entidades de crédito no lucrativas de carácter fundacional, están reguladas por diversas leyes autonómicas y por la Ley 26/2013, de 27 de diciembre, de cajas de ahorros y fundaciones bancarias. Por último, hay que puntualizar que pese a que las cajas de ahorros están excluidas del ámbito de la Economía Social, sus Obras Sociales sin personalidad jurídica están reguladas por la anterior normativa.

#### 4.1.2 Perspectivas y retos de futuro

A partir del estudio de la situación del sector, el presente apartado busca subrayar algunos de sus problemas, retos y perspectivas. En este sentido, Ruiz *et al.* (2015), sintetizan los retos de futuro más importantes del Tercer Sector de Acción Social agrupándolos en tres conjuntos: los retos respecto al propio sector, las empresas mercantiles y las relaciones con el sector público. Al respecto, la siguiente tabla compendia la información relevante de cada uno de ellos.

**Tabla 28 Retos de futuro del Tercer Sector de Acción Social**

Ámbito	Características
Retos respecto al propio sector	Las organizaciones deben innovar en la búsqueda de nuevas estrategias de financiación. Además, el TSAS debe estar preparado para adaptarse a las nuevas demandas y necesidades de la sociedad, ya sean derivadas de sus beneficiarios, como de tipo normativo o político.
Retos respecto a las empresas mercantiles	La necesidad de involucrar a las empresas en la acción social. Además, el TSAS debe afrontar su profesionalización y perfeccionamiento organizativo para lograr la mayor eficiencia y calidad en la prestación de los servicios, y poder competir con las empresas mercantiles.
Retos respecto al sector público	El TSAS debe demandar del sector público un nuevo modelo relacional entre ambas partes que estructure un único sector (público-privado) de bienestar social.

Fuente: elaboración propia.

A nivel específico, es decir, poniendo el punto de atención en los retos de las propias entidades no lucrativas a nivel individual y no colectivo, el principal reto que emerge de forma exponencial es la necesidad de una mejora en su gestión. Tal y como señala el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011), se ha de trabajar en la introducción de procesos de calidad y la incorporación de personas con experiencia en la gestión de organizaciones. Asimismo, incidir también en la adaptación al uso de las tecnologías de la información y la comunicación,

herramientas que desempeñan un papel fundamental en la mejora de la gestión de las entidades y su capacidad para participar, organizarse y trabajar coordinadamente.

## **4.2 El voluntariado en España**

El voluntariado como expresión organizada y coordinada de solidaridad no es un fenómeno reciente, sino que se ha sucedido prácticamente en todas las culturas y civilizaciones. El presente apartado profundiza en las corrientes y en la evolución experimentada por medio del acercamiento y definición de la realidad del fenómeno al país en cuestión.

### **4.2.1 Historia y evolución**

López en su publicación Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas (2009), realiza una síntesis muy completa sobre la historia y evolución del mismo en España, comenzando por la red de hospitales existentes de atención a los peregrinos que realizaban el Camino de Santiago en la Edad Media hasta día de hoy. No obstante, la rápida evolución experimentada por el voluntariado unida al breve espacio temporal, dificultan exponencialmente disponer de una visión histórica del mismo. El autor distingue principalmente los hechos acontecidos en tres momentos diferentes:

- Etapa pre-democrática: la dictadura. Las variedades de acción social, en su mayoría, se monopolizan por organizaciones que las utilizan para adoctrinar en torno al régimen impuesto, como en el caso español serían la Sección Femenina o el Frente de Juventudes. Resulta imposible señalar datos concretos sobre la vida asociativa en este período, pero sí se puede afirmar que la inexistencia del concepto de voluntariado social, ya que en estos años, el término voluntariado solo podía evocar el sentido militar.
- Etapa pre-democrática: la transición. En detrimento de la participación de los ciudadanos en la asistencia, en estos momentos comienzan a aparecer muestras en la reivindicación. Se continúa sin hacer mención de voluntariado, el concepto dominante es la “militancia”, ya sea cristiana, obrera, comunista o todas a la vez. Pese a que en otros países de Europa empieza a afianzarse un

desarrollo considerable del concepto, España sigue careciendo de la referencia semántica, si bien sí posee muchas de las notas que definen el voluntariado.

- **Etapa democrática: expansión del voluntariado.** Es en este período cuando se comienza a hablar de voluntariado en España. En los primeros años de la democracia, el desarrollo de las organizaciones de voluntariado es escaso y pobre. Por su parte, los sindicatos lo ven con recelo porque encubren puestos de trabajo. Sucede lo mismo con los partidos políticos, porque supone un lastre en el desarrollo del Estado de Bienestar. También levanta desconfianza en los profesionales del sector, porque consideran su labor una intrusión profesional. En esta época, el voluntariado es visto como una acción sin cualificación específica. Aun así, no pasan muchos años hasta que se produce un cambio. Es a principios de los años 80 cuando se inicia un proceso de reflexión que intenta delimitar el campo del voluntariado y busca un movimiento lo más coordinado y cohesionado posible. En 1986 se crea la Plataforma para la Promoción del Voluntariado en España. Se comienza a producir una revalorización del término apoyándose en referencias internacionales, y se empieza a utilizar de manera habitual en las organizaciones y por las propias personas voluntarias. Tras este período, el proceso llega a su máxima expresión en el año 1992 con la Expo de Sevilla y las Olimpiadas de Barcelona y es como se llega a mediados de esta década a la “institucionalización” del voluntariado, regularizando el mismo dentro de un marco legislativo de la acción voluntaria, al desarrollo de diferentes “Planes de Voluntariado” estatales, autonómicos y locales. Así, en el año 2001, Naciones Unidas lo declaró Año Internacional del Voluntariado, y las propuestas y reflexiones que surgen desde grandes organizaciones y Plataformas de Voluntariado es “repensar el voluntariado”. Actualmente, parece que todavía nos estamos moviendo en esas reflexiones.

#### **4.2.2 Legislación**

Actualmente, la principal fuente de normativa sobre voluntariado a escala internacional es la ONU. Por medio de sus informes, resoluciones, declaraciones y recomendaciones promueve la participación ciudadana en el desarrollo social de cada país y apunta al necesario apoyo y fomento de las acciones voluntarias por parte de los diferentes gobiernos estatales. De esta forma, Guardia, Vallés, González,

Fernández y Serrano (2006) destacan las diferentes iniciativas internacionales tomadas en relación al voluntariado:

- Informe del secretario general Año Internacional de los voluntarios: resultados y perspectivas futuras. 24 de septiembre de 2002. A/ 57/ 352.
- Resolución de la Asamblea General Recomendaciones sobre el apoyo al voluntario. 10 de enero de 2002. A/RES/ 56/ 38.
- Resolución de la Comisión para el Desarrollo Social E/ CN.5/ 2001/ 6 sobre el Voluntariado y el Desarrollo Social, aprobada en febrero de 2001.
- Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el Año Internacional del Voluntariado. 4 de diciembre de 2000. A/ RES/ 55/ 57.
- Resolución S/ 24/ 2, anexo, sección II, párrafos 54 y 55 del Documento sobre los resultados de la Sesión Especial: Fomentando Iniciativas para el Desarrollo Social de junio de 2000, en la que se recomienda el fomento de la participación en el desarrollo social de cada país.
- Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas A/ RES/ 52/ 17, de noviembre de 1997, declarando el año 2001 como Año Internacional del Voluntariado.
- Resolución del ECOSOC 1997/ 44, de 22 de julio de 1997, recomendando a la Asamblea General la declaración del año 2001 como Año Internacional del Voluntariado.
- Resolución de 17 de diciembre de 1985, de la Asamblea General de Naciones Unidas, por la que se declara el 5 de diciembre como Día Internacional de los Voluntarios para el Desarrollo Económico y Social.

Además, cabe mencionar también las actuaciones implementadas por el Servicio Voluntario Europeo<sup>30</sup> (SVE) y por el Centro Europeo del Voluntariado<sup>31</sup> (CEV).

Por otro lado y en lo que se refiere a normativa estatal específica para el voluntariado en España, el artículo 9.2 de la Constitución Española señala que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Al respecto,

---

<sup>30</sup> <http://serviciovoluntarioeuropeo.org/>

<sup>31</sup> <http://www.cev.be/>

cabe señalar las siguientes actuaciones de intervención estatal en la materia (Guardia *et al.*, 2006):

- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado.
- Ley 23/1998, de 7 de julio, de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
- Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación.
- Ley 49/2002, de 23 de diciembre, de Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.
- Real Decreto 235/ 2005, de 4 de marzo, por el que se regula el Consejo Estatal de ONG de Acción Social.
- Real Decreto 1270/ 2003, de 10 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento para la aplicación del Régimen Fiscal de las Entidades sin Fines Lucrativos y de los Incentivos Fiscales al Mecenazgo.
- Real Decreto 949/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Nacional de Asociaciones y de sus relaciones con los restantes registros de asociaciones.
- Real Decreto 1740/ 2003, de 19 de diciembre, sobre Procedimientos Relativos a Asociaciones de Utilidad Pública.
- Orden, de 11 de octubre de 1994, por la que se regula la Actividad de Voluntariado en los Centros Públicos que imparten Enseñanzas de Régimen General.
- Orden, de 9 de octubre de 1995, por la que se regula el Voluntariado Cultural.

La primera de ellas, la Ley 45/2015 de Voluntariado, es la normativa más relevante y de referencia en España. El Anexo I muestra el texto completo, que busca incentivar el voluntariado dotando de mecanismos de asistencia técnica, programas formativos, servicios de información y campañas de divulgación y reconocimiento de las actividades de voluntariado para lograr beneficios para los voluntarios como reconocimiento y valoración social de su actuación.

### **4.2.3 Los planes estatales de voluntariado**

En España y tras la aprobación de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, el Gobierno estatal ha elaborado y llevado a cabo cuatro Planes Estatales del Voluntariado para los períodos de 1997-2000, 2001-2004, 2005-2009 y 2010-2014 respectivamente. A través de esta herramienta, se ha pretendido

normalizar las prioridades y líneas estratégicas con el fin de potenciar la acción voluntaria en la sociedad española (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011).

Guiado por los principios de ciudadanía, participación, inclusión social, cooperación, consenso institucional, innovación social y transversalidad, se aprobó el Acuerdo<sup>32</sup> que contemplaba los siguientes objetivos generales:

1. Profundizar en el conocimiento del voluntariado e informar y concienciar a toda la sociedad.
2. Incrementar la formación de las personas que trabajan con el voluntariado y del propio voluntariado, aumentar la participación ciudadana e impulsar la modernización, la transparencia y la sostenibilidad.
3. Fortalecer la colaboración entre todos los agentes comprometidos con el voluntariado.
4. Promover el estudio de las nuevas formas de ejercer el voluntariado e impulsar su desarrollo.

Además, para cada uno de estos cuatro objetivos, se establecieron unas líneas estratégicas y actuaciones concretas, resumidas en la siguiente tabla:

**Tabla 29 Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014: número de actuaciones**

Áreas	Líneas estratégicas	Número de actuaciones		
		Líneas	Áreas	Total
Sensibilización	6.1 Difusión	23	43	138
	6.2 Reflexión y estudio	20		
Apoyo	6.3 Promoción	24	61	
	6.4 Formación	12		
	6.5 Gestión	25		
Coordinación	6.6 Cooperación	14	21	
	6.7 Participación Internacional	7		
Nuevas Tendencias del Voluntariado	6.8 Uso de las Tecnologías de la Información y la comunicación	7	13	
	6.9 Nuevas formas de participación	6		

Fuente: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011)

<sup>32</sup> Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) *Estrategia estatal del Voluntariado 2010-2014*. Informes, Estudios e Investigación. Madrid.

Al analizar en profundidad la tabla anterior, resaltan los distintos focos en los que la Administración Pública española aúna más esfuerzos y pone más atención en cuanto a voluntariado se refiere. Al respecto, ha planeado realizar el mismo número de actividades tanto en el grupo conformado por sensibilización y apoyo como en el grupo de coordinación y nuevas tendencias, en concreto 138 actuaciones en cada bloque. No obstante y al analizar en profundidad cada una de las áreas, se observa que el área de apoyo es la prioridad para los poderes públicos españoles en detrimento de las nuevas tendencias del voluntariado. A nivel aún más específico, la línea estratégica más potenciada es de la gestión, seguida muy de cerca por la promoción y difusión. En resumen, se concluye que en los últimos años el Gobierno español ha volcado sus esfuerzos en actividades de apoyo a las entidades de voluntariado.

Los datos son menos claros y exactos sobre los montantes económicos vinculados a las actividades de carácter voluntario. Al respecto, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas financian programas y actividades desarrolladas por voluntariado en las entidades no lucrativas, pero no hay datos públicos accesibles. Si bien es cierto que los Presupuestos Generales del Estado, y sus equivalentes en las Comunidades Autónomas, son públicos, estas aproximaciones no son significativas ya que es insuficiente el desglose existente de las partidas presupuestarias para delimitar las cantidades dedicadas específicamente a voluntariado (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010).

#### **4.2.4 Estadísticas actuales**

Hace menos de diez años que hay disponibles datos fiables y sistemáticos de la realidad del voluntariado (Plataforma del Voluntariado de España, 2013). Flores y Gómez (2011) resaltan las carencias informativas existentes referentes al conjunto del voluntariado en nuestro país e, incluso y como ya se ha indicado, al Tercer Sector en general. Tal y como indican los autores, las fuentes disponibles próximas a esta temática se refieren al voluntariado en general y, en algunos casos más específicos, al Tercer Sector de Acción Social. Esta escasez de fuentes encuentra también otro conflicto añadido ante la disponibilidad de cifras y datos procedentes de metodologías de estudio muy diferentes y atendiendo, incluso, a conceptos distintos. En este sentido, sigue existiendo poca accesibilidad a fuentes primarias y una gran cantidad de fuentes secundarias se retrotraen a datos de hace más de 10 años, quedando así obsoleta la información (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010).

#### 4.2.5 Datos generales

Uno de los primeros estudios relevantes sobre el tema fue el que el propio Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España realizó en el año 2008 con el fin de analizar su tejido interno. El mismo estimó la existencia de aproximadamente 800.000 personas voluntarias en acción social en España<sup>33</sup>. En la misma línea, el primer Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España de la Fundación Luis Vives (2012) manejando datos del año 2008, estableció en 873.171 el número de personas voluntarias del TSAS en España, mientras que para el año 2010 se superó el millón de voluntarios en el país. La siguiente tabla sintetiza los datos expuestos por el informe El Tercer Sector de Acción Social en 2015: el impacto de la crisis, que contabiliza el número de voluntarios del Tercer Sector de Acción Social de España para el año 2013 en casi 1,3 millones de personas.

**Tabla 30 N° estimado de personas voluntarias del TSAS. Años 2013, 2010, 2008**

	2013		2010		2008	
	Total TSAS	Sin Singulares	Total TSAS	Sin Singulares	Total TSAS	Sin Singulares <sup>34</sup>
<b>Personas voluntarias estimadas</b>	1.272.338	983.293	1.075.414	800.727	873.171	636.409

Fuente: Ruiz *et al*, 2015.

Se ha de destacar el significativo número de voluntarios que agrupan las entidades singulares. Un 22,7% del total (289.045 personas) colaboraban en el año 2013 con este tipo de entidades. Desde el inicio de la crisis en el año 2008, el voluntariado ha experimentado un crecimiento importante, registrando un aumento relativo del 45,7%, traducido en unas 400.000 personas voluntarias más entre 2008 y 2013. De manera global, se estima que nueve de cada diez entidades en 2013 contaban con la colaboración de personas voluntarias, mientras que para el año 2010 eran ocho de cada diez. Esta cifra corresponde aproximadamente al 6% de la población activa actual mayor de 16 años (INE, 2016).

Con el objetivo de fundamentar y complementar las mencionadas carencias existentes, la siguiente tabla desglosa los datos presentados por distintos estudios de los últimos años sobre algunos territorios de España acerca de la estimación

<sup>33</sup> Criterio de selección: formar parte de la Plataforma del Voluntariado de España. De las 43 entidades que eran socias de la Plataforma del Voluntariado de España, la muestra estuvo formada por 24 entidades.

<sup>34</sup> En general, se entiende por "entidades singulares" a Cáritas Española, Cruz Roja, la ONCE y la Obra Social de las Cajas de Ahorro. En el Anuario sólo se menciona a las tres primeras.



cuantitativa de las personas voluntarias en el país. La tabla refleja información muy básica en relación con las fuentes disponibles, donde el género y la edad de las personas voluntarias emergen como principales datos disponibles.

**Tabla 31 Estimación cuantitativa de las personas voluntarias en España**

Año de medición	Estimación nº personas voluntarias	% Mujeres	% Hombres	Ámbito territorial
2009	353.125	54%	46%	Andalucía
2009	29.125	55%	45%	País Vasco
2008	800.000	58%	42%	Organizaciones miembro PVE España
2008	Sin información	63,75%	36,25%	Castilla la Mancha
2008	204.000	Sin info	Sin info	Comunidad Valenciana
2008	Sin información	66%	34%	Cataluña
2007-2008	147.977	63,3%	36,7%	Bizkaia
2006-2007	Sin información	64% de las entidades dicen tener más mujeres	Sin info	Comunidad de Madrid
2004	Sin info	57,5%	42,5%	Galicia
2003	41.610	Sin info	Sin info	Aragón

Fuente: Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA (2010)

La tabla refleja la heterogeneidad de los datos existentes y la escasez de datos fiables y consistentes. Con el objetivo de complementar la información y acercarla lo máximo posible a la realidad, se estudian también los datos proporcionados por el Centro de Investigaciones Sociológicas Español (CIS), que reúne los datos sobre las acciones de voluntariado del conjunto de la población española en diferentes tipos de organizaciones, incluyendo aquellas que no corresponden al Tercer Sector de Acción Social. De este modo y a partir de los datos del Barómetro de marzo del CIS (Estudio nº 3.005), se constata que el 24,3% de la población de 18 y más años de España<sup>35</sup>, había realizado tareas de voluntariado durante 2013. La misma fuente, también señala y estima la proporción de la realización de tareas voluntarias según las diferentes áreas de acción.

<sup>35</sup> INE (Enero 2014). Población de 18 y más años en España: 38.240.418 personas.

**Tabla 32 Realización de tareas voluntarias por áreas en los últimos doce meses**

	Sí	No	No recuerda	N.C.	(N)
Promoción y defensa de derechos humanos	2,8	96,6	0,4	0,2	(2.472)
Exclusión social	3,4	96,0	0,3	0,3	(2.472)
Discapacidad y dependencia (discapacidad física o psíquica, personas dependientes fuera de su familia)	4,3	95,2	0,3	0,2	(2.472)
Educación y cultura (apoyo educativo a niños, adolescentes, educación de adultos, guía turístico)	3,9	95,5	0,3	0,3	(2.472)
Salud (cuidado o acompañamiento, promoción)	5,0	94,5	0,3	0,3	(2.472)
Deporte, ocio y tiempo libre	3,6	95,9	0,3	0,2	(2.472)
Medio ambiente	2,5	96,9	0,3	0,3	(2.472)
Protección de animales	2,5	97,0	0,3	0,2	(2.472)
Cooperación al desarrollo (como cooperante en el extranjero)	0,4	99,1	0,2	0,2	(2.472)
Cooperación al desarrollo (en sede, sin salir al extranjero)	1,3	98,1	0,2	0,3	(2.472)
Protección civil (emergencias, catástrofes, accidentes)	1,3	98,2	0,2	0,2	(2.472)
Voluntariado en cualquier otra área	1,1	93,8	0,6	4,6	(2.472)

Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas Español (2013)

Las cifras concretan información sobre la actividad de la participación voluntaria. Como se ha señalado, no todas las organizaciones examinadas por este Barómetro del CIS conciernen a las consideradas como entidades del Tercer Sector de Acción Social. Sin embargo, sí se confirma que en las áreas con mayor carácter social, tales como educación, salud, discapacidad y/o exclusión social hay una implicación de voluntariado superior al resto de las áreas. En relación con estos datos, es importante destacar la distribución del sector en cuanto a ámbitos de actuación se refiere. Al respecto, Ruiz *et al* (2015) profundiza en los campos de acción del voluntariado de acción social e indica cómo se produce el reparto, desglosado en la tabla siguiente:

**Tabla 33 Distribución porcentual de las entidades del TSAS, según el campo de actuación en el que intervienen. Años 2015, 2011 y 2009.**

Campos de actuación	2015	2011	2009
Acción social	34,7	38,6	45,3
Integración-inserción	27,4	23,2	18,2
Socio-sanitario	19,8	22,1	15,5
Vivienda	8,7	0,1	0,3
Cooperación Internacional	4,4	3,4	4,0
Derechos Humanos	3,5	2,0	2,1
Participación	1,1	3,3	2,1
Medioambiental	0,1	0,2	0,0
Otros	0,4	7,2	12,4

Fuente: Ruiz *et al*. (2015)

Al analizar la evolución de los datos que presenta la tabla, se confirma un cambio en la estructura sectorial de los campos de actuación. La acción social sigue siendo el ámbito de actuación principal de las entidades del Tercer Sector de Acción Social. En este sentido, el crecimiento experimentado por los campos de la integración-inserción y la vivienda responde a la evolución y adaptación del sector a las demandas sociales. Por otra parte y atendiendo al perfil de la entidad en los que se han realizado este tipo de trabajos voluntarios, los datos son los siguientes:

**Tabla 34 Pertenencia y participación por tipo de asociaciones y grupos en los últimos doce meses**

	Pertenec e y participa activamente	Pertenece, pero no participa activamente	Perteneció y participó en los últimos meses, pero en la actualidad pertenece	y participó en los doce meses en la actualidad	Perteneció y participó en un pasado más lejano	Nunca ha pertenecido	N.C.	(N)
Un partido político	1,9	1,5	0,9		3,6	92,1	0,0	(2.472)
Un sindicato	3,4	4,0	1,3		8,1	83,2	0,1	(2.472)
Un colegio profesional	2,5	2,2	0,6		2,3	92,2	0,2	(2.472)
Asociaciones de empresarios	1,2	0,5	0,7		1,6	95,8	0,2	(2.472)
Asociación de caridad o ayuda social (Cáritas, Cruz Roja, etc.)	6,2	5,2	1,3		5,0	82,1	0,2	(2.472)
Un club o asociación deportiva	8,4	2,8	2,4		8,7	77,5	0,3	(2.472)
Un grupo cultural o de ocio	6,9	1,8	1,1		6,5	83,3	0,4	(2.472)
Una organización ecologista (Greenpeace, etc.)	1,1	0,8	0,6		1,4	96,0	0,2	(2.472)
Una organización pacifista, de derechos humanos, de comercio justo (Intermón, Amnistía Internacional, SOS Racismo, etc.)	1,6	1,7	0,6		1,5	94,2	0,4	(2.472)
Una asociación juvenil o estudiantil	1,0	0,6	1,1		5,8	91,3	0,2	(2.472)
Otro tipo de asociación voluntaria (de vecinos, de padres y madres, etc.)	6,4	2,7	1,0		4,5	85,0	0,4	(2.472)

Fuente: CIS (2013)

Salvando los datos registrados por las asociaciones deportivas situadas a la cabeza tanto en participación como en actividad, son las asociaciones de caridad o ayuda social las que registran un menor porcentaje de no pertenencia, es decir, el 82,1% de la población española nunca ha pertenecido a una organización de este tipo, porcentaje menor en comparación con el resto de agrupaciones, que llega incluso a alcanzar valores del 96% para organizaciones ecologistas. Respecto a la pertenencia y participación, las asociaciones de caridad o ayuda social se encuentran una vez más a la cabeza, aunque si bien siguen por debajo de las organizaciones deportivas. Esta

agrupación de acción social dispone de un porcentaje elevado (6,9%) de pertenencia y participación activa.

#### 4.2.6 Entidades del Tercer Sector de Acción Social

Respecto al número de entidades, se toma como referencia el universo final de 29.739 entidades del Tercer Sector de Acción Social obtenido por la Fundación Luis Vives (2012). De las cifras expuestas y tal y como señala la propia Fundación, en el año 2012 un poco más del 80% de las entidades del Tercer Sector de Acción Social contaba con la colaboración de personas voluntarias e incluso aproximadamente un 14% funcionaba exclusivamente con ellas. El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) ratifica el dato, fijando en más del 80% de las entidades no lucrativas de acción social el porcentaje de entidades que cuentan con personas voluntarias en el desarrollo de sus actividades. El número medio de voluntarios ha crecido de modo continuo en el periodo estudiado, pasando de 26,4 personas voluntarias por entidad en 2008, a 32,9 en 2010 y a 36,2 en 2013, un incremento de 10 personas por entidad (Ruiz *et al*, 2015).

En este sentido, la siguiente tabla muestra la distribución de las entidades en función del número de voluntarios con el que cuentan. Así, la mayor parte de las entidades integran por término medio a menos de 25 personas voluntarias en su organización, tendencia que se mantiene desde el año 2008. No obstante, ha habido un ligero decrecimiento tanto en las entidades que cuentan con menos de 9 voluntarios, como aquellas que cuentan con más de 25.

**Tabla 35 Distribución porcentual de las entidades del TSAS, según nº de personas voluntarias colaboradoras. Años 2013, 2010 y 2008**

Nº voluntarios/as	2013	2010	2008
Hasta 5	14,7	19,4	18,1
6 a 9	12,0	14,1	13,0
10 a 25	46,0	33,8	38,7
26 a 50	11,5	15,8	15,4
Más de 50	15,9	17,0	14,8

Fuente: Ruiz *et al* (2015)

No obstante, al observar la misma clasificación pero esta vez teniendo en cuenta el volumen presupuestario de la entidad, se confirma que las entidades con más de 1 millón de euros de presupuesto acumulan de manera unitaria a más voluntarios, contando con una media de 93,9 personas por organización. Por tanto, se confirma

que el volumen presupuestario de las entidades influye directamente en el número medio de voluntarios con los que cuentan. De esta forma, para el resto de entidades situadas debajo de este límite presupuestario, se cumple la misma premisa y disponen de más voluntarios conforme su presupuesto es mayor. No obstante, cabe señalar que la diferencia de la media estimada de personas voluntarias por entidad no es significativa entre las entidades con un volumen presupuestario de 30.000€ a 300.000€ en relación con las entidades que disponen de 300.000€ a 1.000.000€.

**Tabla 36 Media estimada de personas voluntarias por entidad del TSAS según volumen presupuestario (sin considerar a singulares). Años 2013, 2010 y 2008**

Nº voluntarios/as	2013	2010	2008
Hasta 30.000	15,3	21,9	17,9
De 30.001 a 300.000	32,6	24,3	20,6
De 300.001 a 1.000.000	33,2	22,6	20,0
Más de 1.000.000	93,9	93,8	46,8
Media Total	36,2	32,9	26,4

Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Al tratar los datos de voluntariado en relación con el total de personas colaboradoras con las entidades, ya sean remuneradas o no, se observa que son las organizaciones de segundo y tercer nivel<sup>36</sup> las que presentan porcentajes más elevados de personas voluntarias (78,5%) en relación al total de personas que trabajan en ellas. Destacar también el crecimiento experimentado por las fundaciones.

**Tabla 37 Distribución porcentual de las entidades del TSAS que cuentan con personas voluntarias, según su peso respecto al total de personas colaboradoras, remuneradas y no (sin considerar a singulares), según diferentes variables. Años 2013, 2010 y 2008.**

Tipo de entidad	2013	2010	2008
Asociaciones (N1)	73,2	55,3	64,3
Fundaciones (N1)	68,3	43,3	36,9
Otras (N1)	57,5	18,9	47,8
Nivel 2 y 3	78,5	70,3	60,3
Nº de voluntarios	2013	2010	2008
Hasta 5	43,6	21,7	42,1
6 a 9	64,5	46,5	61,6
10 a 25	76,3	55,3	74,2
26 a 50	72,1	62,9	79,0
Más de 50	77,0	81,0	84,1
Volumen presupuestario (€ x 1.000)	2013	2010	2008
Hasta 30	91,5	57,4	88,3

<sup>36</sup> Las organizaciones de primer nivel (asociación, fundación u otras entidades) son organizaciones de base que no agrupan a otras. Las organizaciones de segundo nivel agrupan a otras entidades de base (federación y similar). Las organizaciones de tercer nivel (confederación, y similar) agrupan a otras entidades de segundo nivel como federación.

30-150	76,5	72,2	71,2
150-300	61,9	61,0	42,4
300-1000	55,1	46,8	43,5
Más de 1000	48,4	33,3	30,8

Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Como se desprende de los datos de la tabla anterior, la proporción de voluntarios sobre el total de colaboradores de una organización aumenta a medida que crece en las entidades el número absoluto de voluntarios, es decir, suponen el 43,6% entre las entidades que tienen hasta cinco personas voluntarias y llegan a representar hasta el 77% del total entre las entidades con más de cincuenta. Sin embargo, las diferencias aparecen en sentido contrario si se pone el foco sobre la variable ingresos, caso en el que a medida que una organización dispone de menor volumen de ingresos, mayor es el peso de los voluntarios en la organización.

En relación con las principales actividades que llevan a cabo los voluntarios, destacan la atención directa, ya que en el 80,3% de las entidades los voluntarios participan en este tipo de tareas. En segundo lugar, la sensibilización es otra de las principales tareas (79,2%). Los resultados confirman la significativa labor que los voluntarios realizan en las entidades del sector que mejora e incluso en ocasiones posibilita a las organizaciones ofrecer sus servicios. Se observa que el abanico de posibilidades es muy amplio, lo que confirma la elevada integración de las personas voluntarias en las organizaciones en las que colaboran.

**Tabla 38 Proporción de entidades del TSAS, según las actividades en las que participan sus voluntarios y voluntarias**

Tipo de entidad	2013	2010	2008
Administración y gestión	61,5	51,9	60,9
Intervención o atención directa a beneficiarios/as	80,3	80,5	85,6
Sensibilización, campañas, captación de recursos, etc.	79,2	76,4	78,8
Procesos organizativos (toma de decisiones, líneas estratégicas...)	61,3	54,3	63,5
Mantenimiento o servicios	52,7	53,2	58,2

Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Es importante conocer también el grado de coberturas y reconocimientos que las entidades ofrecen a sus voluntarios ya que es una variable que impacta sobre el colectivo de estudio. En el año 2012, alrededor del 90% de las entidades del Tercer Sector de Acción Social disponen de un seguro para sus voluntarios. Además y como muestra la tabla, el grado de cumplimiento de las medidas de cobertura es directamente proporcional al volumen de ingresos de la entidad, es decir, cuanto más

elevados son los ingresos, mayor es la proporción de entidades que les ofrecen cobertura.

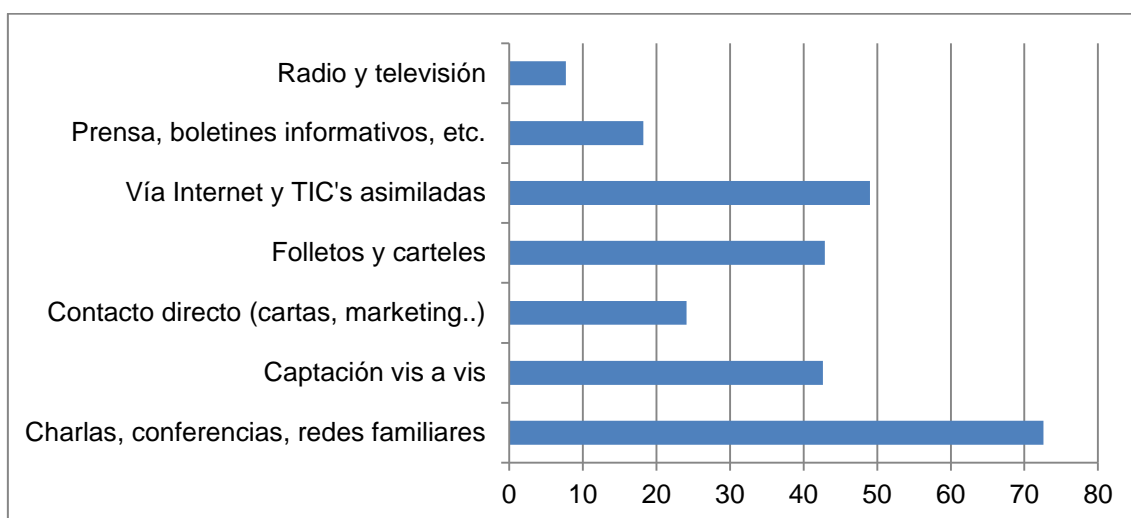
**Tabla 39 Proporción de entidades del TSAS que disponen de determinadas coberturas para personas voluntarias, según distintas variables**

Tipo de entidad	Seguro	Reembolso gastos	Acuerdo voluntariado
Asociaciones (N1)	85,2	68,1	73,4
Fundaciones (N1)	93,6	76,3	86,8
Otras (N1)	100,0	61,3	63,3
Nivel 2 y 3	87,3	73,0	65,3
Singulares	66,7	66,7	100,0
TOTAL TSAS	87,0	69,3	73,6
Volumen presupuestario (€ x 1.000)	Seguro	Reembolso gastos	Acuerdo voluntariado
Hasta 30	62,3	52,4	58,6
30-150	89,9	69,3	71,0
150-300	98,1	81,1	79,6
300-1.000	94,2	72,2	74,8
Más de 1.000	97,4	78,5	88,1

Fuente: Fundación Luis Vives (2012)

A continuación, se analizan los medios a través de los cuales las entidades captan a sus voluntarios. Como refleja el gráfico, dicha captación se lleva a cabo principalmente a través de charlas, conferencias de sensibilización y redes familiares. Como punto llamativo, señalar el bajo uso por parte de las entidades del contacto directo. Los datos muestran que la estrategia *online* se está sobreponiendo a la estrategia *offline* a la hora de captar a personas voluntarias.

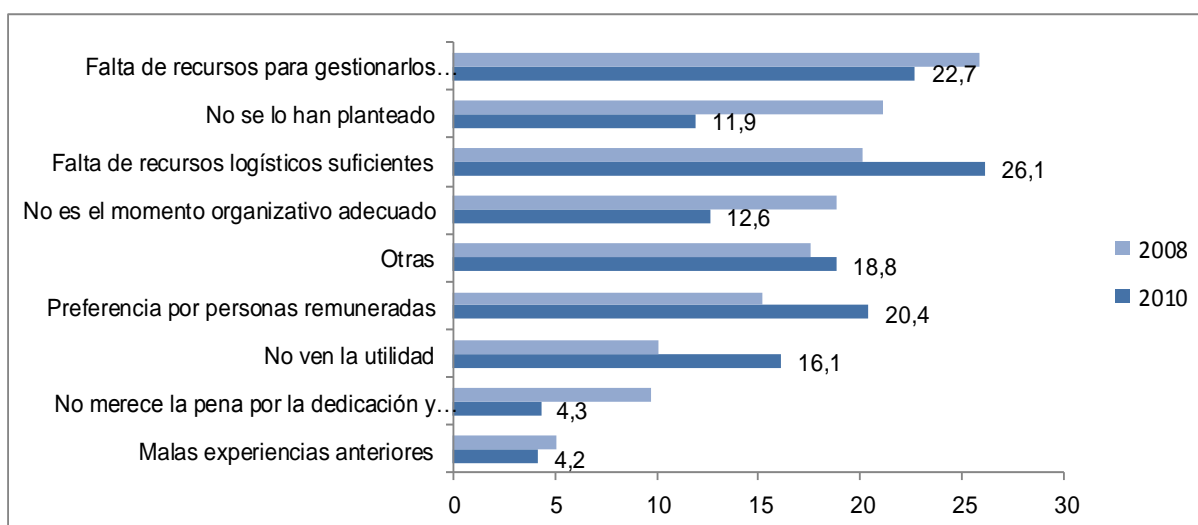
**Ilustración 11 Porcentaje de entidades del TSAS según los canales que utilizan para captar a personas voluntarias. Año 2015.**



Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Por último, resulta esencial analizar los motivos por los que a su vez, las entidades no disponen y potencian la tenencia de personas voluntarias. El siguiente gráfico muestra las variaciones obtenidas sobre las mismas variables para el año 2008 y 2010 mostrando los cambios registrados. Al poner el foco en el año 2010, el principal motivo que las entidades alegan es la falta de recursos logísticos suficientes y la falta de recursos para poder gestionar el colectivo.

**Ilustración 12 Porcentaje de entidades que menciona cada una de las razones por las que no tienen personas voluntarias. Años 2010 y 2008**



Fuente: Fundación Luis Vives (2012)

#### 4.2.7 Perfil sociodemográfico de los voluntarios

En cuanto al perfil sociodemográfico de las personas voluntarias en entidades, existen algunos rasgos mostrados y ratificados de forma sistemática por los diferentes estudios existentes. En primer lugar, cabe destacar la feminización de la acción voluntaria, tanto según el tipo de entidad como el campo de actuación ya que en España la mayoría de las personas voluntarias son mujeres. Como indica el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011), el voluntariado a través de Internet (voluntariado virtual) se encuentra masculinizado, mientras que el voluntariado asistencial se halla feminizado. La siguiente tabla muestra los datos a nivel global:

**Tabla 40 Distribución porcentual por género de las personas voluntarias de las entidades del TSAS. Años 2013, 2010 y 2008.**

	2013	2010	2008
Hombres	39,8	35,6	36,9
Mujeres	60,2	64,4	63,1

Fuente: Ruiz *et al.* (2015)



Cabe resaltar la oposición que proporcionan estos datos a una de las afirmaciones que las Naciones Unidas (VNU, 2011) realiza y expuesta en el capítulo anterior que trata sobre la percepción errónea existente sobre el voluntariado destacando el error de afirmar que la mayoría de los voluntarios son mujeres. El organismo señala que pese a las aportaciones de diversos estudios confirmando que es mayor la probabilidad por parte de las mujeres de trabajar como voluntarias, ambos géneros dedican prácticamente un número de horas igual a este tipo de actividades. No obstante, se puede afirmar que este enunciado no se puede aplicar a la realidad española, ya que en el país sí que es efectiva la feminización experimentada por el movimiento voluntario. Al establecer como enfoque de clasificación la edad de los voluntarios, la siguiente tabla muestra este reparto en función del tipo de entidad:

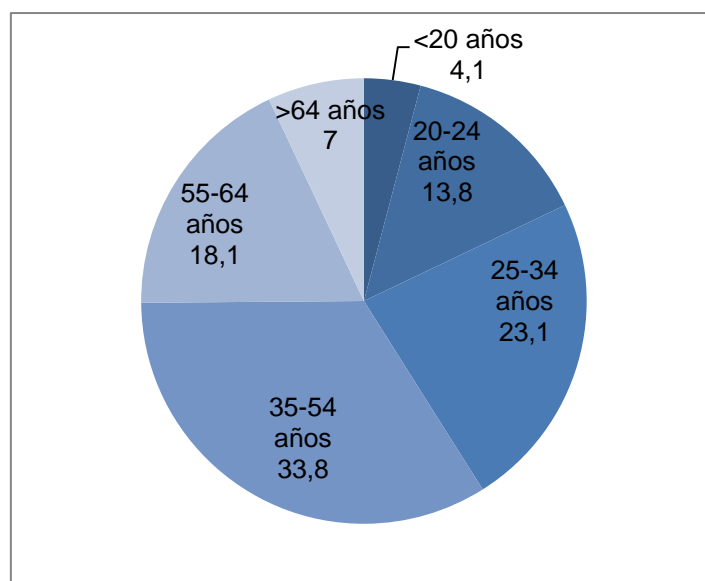
**Tabla 41 Distribución porcentual por grupos de edad de las personas voluntarias de las entidades del TSAS. Años 2013, 2010 y 2008.**

	2015	2010	2008
<20 años	4,1	6,4	2,1
20-24 años	13,8	15,9	20
25-34 años	23,1	24,6	22,6
35-54 años	33,8	31	32,5
55-64 años	18,1	12,9	14
>64 años	7,0	9,2	8,3

Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Como pone de manifiesto la tabla anterior y tal y como muestra el siguiente gráfico, aproximadamente el 40% de las personas voluntarias de las entidades del Tercer Sector de Acción Social tienen menos de 34 años, confirmando así la percepción errónea existente enunciada por las Naciones Unidas de que los jóvenes no se ofrecen como voluntarios (VNU, 2011). Tal y como señala la Plataforma del Voluntariado de España (2013), parece que las percepciones cualitativas de las organizaciones asocian la juventud a la búsqueda de experiencia laboral y capacitación. Por otro lado, cabe resaltar el grupo de voluntarios con edad comprendida entre los 35 y 54 años como el más grande, agrupando el 33,8% del total de voluntarios. Analizando la evolución de los datos en los últimos años, se observa un ligero desplazamiento de las personas voluntarias hacia las personas de edad superior a los 55 años.

**Ilustración 13 Distribución porcentual por grupos de edad de las personas voluntarias de las entidades del TSAS (2013)**

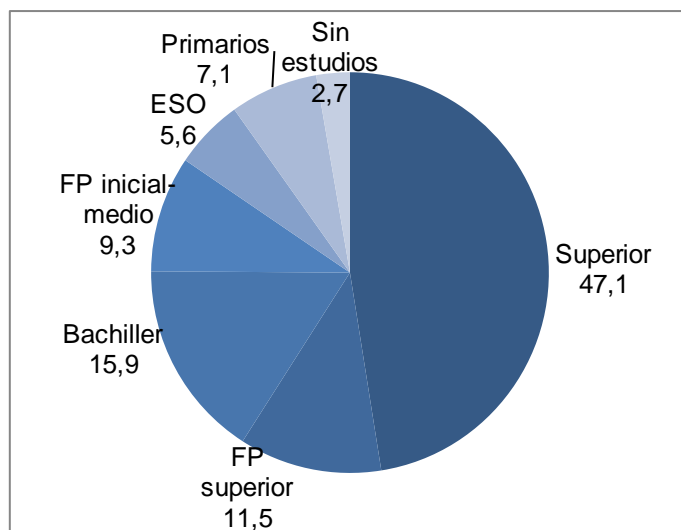


Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

A nivel específico de actividad, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) asocia la actividad voluntaria de las personas más jóvenes al voluntariado de ocio y tiempo libre, mientras que el de personas mayores tiende a ejercer, mayoritariamente, un voluntariado de actuaciones socio-sanitarias. En resumen y atendiendo tanto a los datos presentados como a la siguiente tabla, se puede afirmar que 6 de cada 10 personas voluntarias del Tercer Sector de Acción Social son mujeres, dos de cada cinco tienen entre 25 y 34 años y una de cada tres personas voluntarias tiene alguna discapacidad (Ruiz *et al.*, 2015).

Siguiendo con el estudio de las principales variables socio demográficas de las personas voluntarias, la literatura especializada indica que las personas voluntarias tienden a haber finalizado un mayor nivel de estudios terminados, que las que no lo son. Al respecto, la Plataforma del Voluntariado de España en su informe de 2013, cuantifica el reparto de dicha distribución, conformando el grupo mayoritario los voluntarios con estudios superiores representando casi un 50% del total.

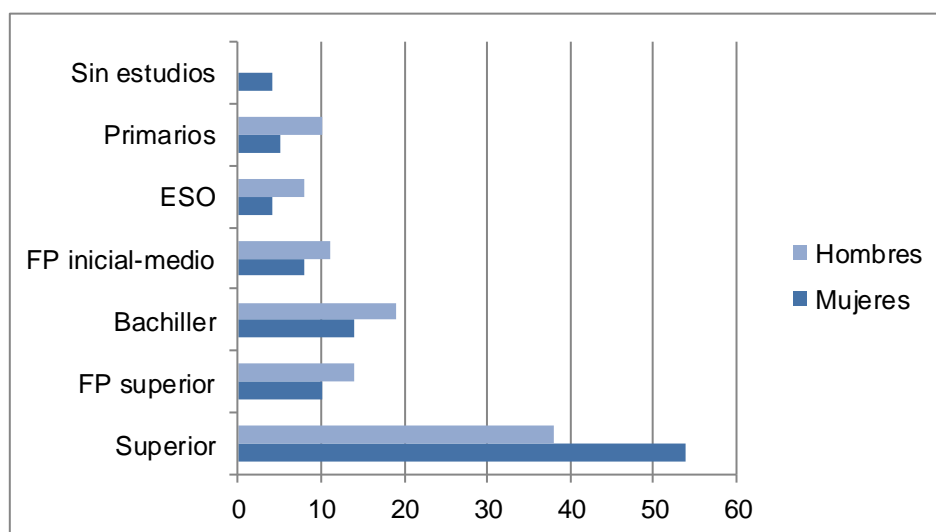
**Ilustración 14 Distribución de las personas voluntarias según nivel de estudios alcanzados**



Fuente: Plataforma del Voluntariado de España (2013)

Con el fin de ejemplificar la realidad al máximo posible, la Plataforma del Voluntariado de España (2013) combina los datos recién analizados distribuyendo las personas voluntarias por género y nivel de estudios, obteniendo resultados significativos. Así y como muestra el siguiente gráfico, en las mujeres voluntarias predomina de forma clara los estudios superiores (54% frente al 38% de los hombres), mientras que los hombres se concentran en la franja de edad de estudios secundarios postobligatorios (33% frente al 24% de las mujeres).

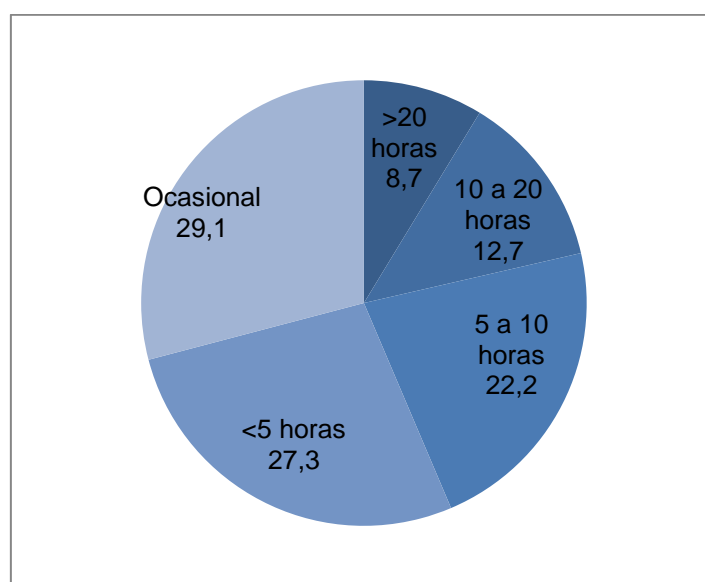
**Ilustración 15 Personas voluntarias según nivel de estudios por género**



Fuente: Plataforma del Voluntariado de España (2013)

Respecto a la frecuencia de las acciones voluntarias, el Informe del Tercer Sector de Acción Social de 2015 limita la labor de las personas voluntarias en las entidades si se contabiliza en función de la dedicación horaria semanal. Como señala el estudio y se observa en el siguiente gráfico, más de la mitad de las personas voluntarias, en concreto el 56,4%, realiza estas funciones de forma ocasional o empleando menos de 5 horas a la semana. Sólo un 8,7% de personal voluntario tiene una dedicación de más de 20 horas semanales. Teniendo en cuenta estudios anteriores como el de la Fundación Luis Vives de 2012, se puede afirmar que en los últimos años la dedicación de las personas voluntarias ha crecido, en consecuencia con el incremento que ha habido del número total de ellos y la mayor necesidad por parte de las entidades.

**Ilustración 16 Distribución porcentual de personas voluntarias de las entidades, según dedicación horaria semanal (2013)**



Fuente: Ruiz *et al.* (2015)

Con el mismo sentido, el Barómetro del CIS (2013) realiza una distribución bajo el mismo criterio, pero teniendo en cuenta no sólo a las entidades del Tercer Sector de Acción Social y estableciendo además unas variables de clasificación más generales. No obstante, los datos de ambos estudios se mantienen en la misma línea ya que según el CIS, el 61% de las personas que han realizado trabajos de voluntariado ha sido al menos una vez al mes o a la semana.

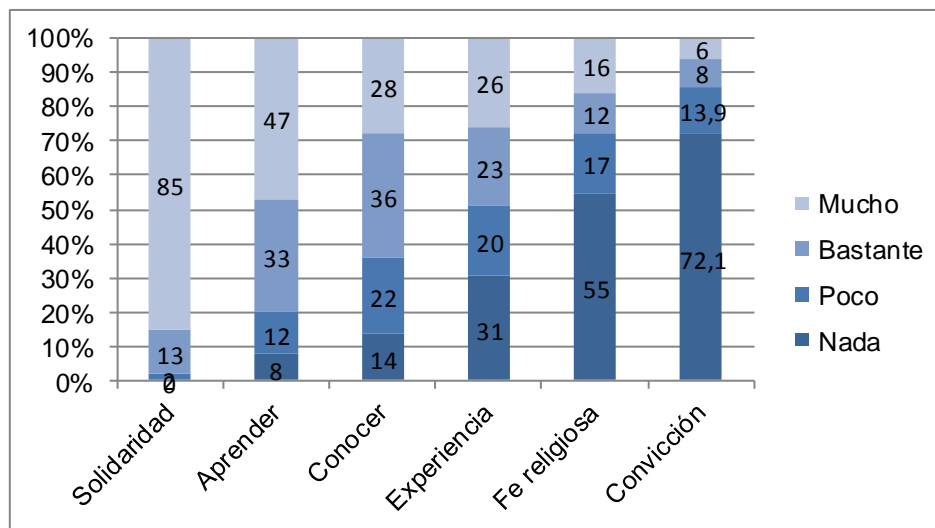
**Tabla 42 Distribución de las personas que han realizado trabajos de voluntariado en el último año, según la frecuencia con que han realizado estos trabajos durante su etapa de mayor implicación**

Al menos una vez a la semana	37,8
Al menos una vez al mes	23,2
Al menos una vez al trimestre	10,5
Con menos frecuencia	20,9
N.S.	1,3
N.C.	6,4
(N)	(392)

Fuente: CIS (2013)

Para continuar y con el objetivo de acotar el análisis al objeto de estudio de la presente investigación, se abordan los datos existentes en relación con las motivaciones de los voluntarios. En este sentido, la Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA (2010) señala cinco variables decisivas a la hora de realizar trabajo voluntario: los intereses personales, las creencias, los deseos, las motivaciones y la satisfacción de las expectativas e intereses. Los autores señalan también el carácter cambiante de las mismas, ya que el individuo puede modificar estos aspectos a lo largo de su vida y por tanto, cambiar así las razones para participar o no como voluntario en una entidad. Al respecto, la Plataforma del Voluntariado de España (2013) expone la valoración por parte de los voluntarios de seis posibles motivos:

**Ilustración 17 Valoración de la importancia de las motivaciones para decidir hacer voluntariado**



Fuente: Plataforma del Voluntariado de España (2013)

La razón más destacada es la solidaridad o ayuda a los demás, motivo con suma importancia para el 85% de los voluntarios y bastante importante para otro 13%. Por tanto, es un motivo presente y señalado con importancia por casi la totalidad de los

voluntarios. Para el resto de motivaciones, quedan ordenadas por nivel de importancia de la siguiente forma: aprender algo nuevo y hacer algo diferente en segundo lugar; después conocer a nuevas personas y hacer amistades; en cuarto lugar adquirir experiencia laboral o habilidades profesionales y, por último, las convicciones políticas. En este sentido y para completar el cuadro total, la siguiente tabla muestra las razones por las que las personas no se involucran en ninguna organización, ya sea de acción social o no.

**Tabla 43 Motivos por los que las personas no pertenecen a ninguna asociación o grupo**

Motivo	1ª Razón	2ª Razón
No existen organizaciones o asociaciones que le motiven a participar	24,4	13,6
Tiene cosas más importantes que hacer	29,5	16,6
No quiere complicarse la vida	21,6	19,9
Cree que participar en organizaciones o asociaciones no sirve para nada	14,0	14,6
Por falta de tiempo	4,3	2,8
Por la mala economía	1,1	0,6
Otro motivo	0,7	2,1
N.C.	4,4	29,9
(N)	(1.075)	(1.075)

Fuente: CIS (2013)

Al respecto, la mayoría de las personas alegan tener otras cosas más importantes que hacer como principal motivo para la no pertenencia y un 30% coincide en no indicar ningún motivo como segunda razón. En este sentido, llama la atención como una de cada cuatro personas consideran que no existen organizaciones que le motiven a participar como primera razón. El mismo estudio del CIS de 2013, clasifica y cuantifica los principales motivos por los que un individuo de forma voluntaria pertenece o perteneció a una organización.

**Tabla 44 Principales motivos por los que un voluntario pertenece o perteneció a una organización**

	Partido político	Sindicato	Coleg profesional	Asoc empresarios	Asoc caridad o ayuda social	Club Asoc deporte	Grupo cultural o de ocio	Org ecologista	Org pacifista, dchos humanos, CJ	Asoc juvenil o estudiantil	Otro tipo
Por ocupar el tiempo en una actividad que te gusta	3,6	1,2	5,3	3,1	8,7	66,0	50,7	7,5	2,2	15,3	5,8
Por poner en práctica sus ideas, valores, principios	49,2	14,3	5,9	5,1	31,2	4,4	8,5	26,9	43,0	16,3	11,9
Porque de forma conjunta se pueden lograr más objetivos que individualmente	9,2	18,4	18,7	27,6	11,9	2,0	5,0	10,8	11,9	17,2	26,0
Por defender sus	8,2	52,1	23,5	21,4	2,3	3,6	2,7	1,1	-	12,0	16,6

intereses												
Por relacionarse con otras personas	1,5	0,2	1,1	2,0	0,7	7,5	13,4	1,1	1,5	17,2	5,3	
Por tradición familiar	6,7	1,0	-	1,0	4,1	3,6	3,5	-	-	1,0	1,1	
Porque considera que la implicación personal o ciudadana es necesaria	10,3	2,7	1,6	3,1	33,3	1,8	4,7	29,0	25,2	3,8	22,2	
Informarse	-	-	0,5	-	-	-	0,2	-	-	-	0,3	
Por amistad	-	-	1,1	1,0	-	0,2	0,2	-	-	-	-	
Obligación profesional	-	1,9	24,5	7,1	0,2	1,5	1,0	-	0,7	1,4	2,5	
Por la economía	-	0,2	0,5	-	-	-	-	-	-	-	0,3	
Otro motivo	-	0,2	1,5	2,0	-	0,5	-	-	-	0,5	-	
N.C.	11,3	7,7	15,5	26,5	7,6	8,9	10,0	23,7	15,6	15,3	8,0	
(N)	(195)	(413)	(187)	(98)	(436)	(550)	(402)	(93)	(135)	(209)	(361)	

Fuente: CIS (2013)

Tal y como se observa, los datos proporcionados para las entidades del Tercer Sector de Acción Social coinciden con el estudio elaborado el mismo año por la Plataforma del Voluntariado de España (2013) y analizado anteriormente. En este caso, también es la solidaridad o ayuda a los demás una de las principales razones por la que los voluntarios pertenecen a las entidades. Como se observa, al 64,5% de las personas le motiva para participar en una asociación de caridad o ayuda social la puesta en práctica de sus valores, ideas y principios, así como la consideración de que la implicación personal o ciudadana es necesaria. En la misma línea, el 60% de las personas que participan en una organización ecologista<sup>37</sup> y el 68,2% de las que participan en una organización pacifista, de derechos humanos o de comercio justo se movieron por estas motivaciones. Al respecto, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011) destaca la disminución del compromiso de permanencia de las personas debido en parte a la extensión de figuras como la del plurivoluntariado, entendido como la colaboración voluntaria en varias entidades no lucrativas, pero dedicando poco tiempo a cada una, o de figuras como el voluntariado convergente, entendido como las colaboraciones voluntarias puntuales fruto de una situación de emergencia.

Por el contrario, el CIS (2013) también ha cuantificado los principales motivos por los que los voluntarios dejan de pertenecer a una organización, sintetizados en la siguiente tabla:

<sup>37</sup> En cuanto al ámbito medioambiental, desde la perspectiva sociológica de la ecología humana, se entiende que la intervención social no puede disociarse del medioambiente (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010).

**Tabla 45 Principales motivos por los que un voluntario dejó de pertenecer a una organización**

	Partido político	Sindicato	Coleg profesional	Asoc empresarios	Asoc caridad o ayuda social	Club Asoc deporte	Grupo cultural o de ocio	Org ecologista	Org pacifista, dchos humanos, CJ	Asoc juvenil o estudiantil	Otro tipo
Porque la causa o el tema que defendía dejó de ser importante para Ud.	16,4	13,0	12,0	8,8	6,5	6,2	5,3	6,2	9,5	13,0	17,5
Porque surgieron discrepancias con otros miembros de la organización	24,5	19,1	7,1	10,5	3,9	4,4	6,4	-	9,5	5,3	7,4
Porque no servía para nada	18,2	24,3	12,9	10,5	3,9	1,1	1,6	6,2	1,9	6,3	1,5
Por falta de tiempo	8,2	4,3	7,1	3,5	33,5	47,4	44,9	22,9	17,3	18,9	17,6
Porque se aburría	1,8	0,9	2,9	-	0,5	5,8	3,2	-	1,9	3,6	1,5
Porque lo dejó (empresa, de estudiar, etc.)	0,9	10,0	7,1	10,5	1,9	1,5	1,6	2,1	3,8	20,1	12,5
Porque le relevaron de sus funciones	-	0,9	-	-	-	0,4	-	-	-	-	1,5
Por la economía	1,8	3,9	2,9	-	18,1	6,9	3,2	16,7	9,5	-	1,5
Por motivos profesionales	-	2,2	2,9	1,8	0,6	0,7	0,5	2,1	-	-	-
Por la edad	1,8	6,5	8,6	8,8	6,5	4,0	1,5	-	1,9	13,6	13,2
Por cierre (empresa, etc.)	27,	-	2,9	8,8	1,3	1,8	1,6	-	-	-	1,5
Por cambio de residencia	1,8	1,3	1,4	-	3,9	4,7	6,4	-	-	2,4	2,2
Porque siempre trabajaban los mismos	-	0,4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Por enfermedad	0,9	-	1,4	1,8	-	-	3,6	0,5	-	-	0,7
Otro motivo	-	1,7	2,9	-	2,6	2,2	4,8	-	-	1,2	1,5
N.C.	20,9	11,3	27,1	35,1	16,8	9,1	18,2	43,8	44,2	18,3	19,9
(N)	(110)	(230)	(70)	(57)	(155)	(274)	(187)	(48)	(52)	(169)	(136)

Fuente: CIS (2013)

Al focalizar en las organizaciones que sí pertenecen al Tercer Sector de Acción Social, se observa que la falta de tiempo emerge como principal razón de abandono de las organizaciones. No obstante, llama la atención y es imprescindible resaltar el significativo porcentaje obtenido por dejar la respuesta sin contestar, aproximándose a casi la mitad en las organizaciones ecologistas y las organizaciones pacifistas, de derechos humanos y Comercio Justo. Sumando estos datos a las asociaciones de caridad o ayuda social, aproximadamente un 25% alega la falta de tiempo como motivo de abandono en las entidades del Tercer Sector de Acción Social y un 35% no ha contestado a la pregunta. Como tercer motivo aparece la economía de las personas, razón sostenida por un 15% de los voluntarios.

A modo de resumen de los datos analizados referentes al voluntariado en general, se puede concluir que la estimación del voluntariado en el Tercer Sector de Acción Social en España está formado por algo más de un millón de personas, entre los que la mayoría son mujeres y jóvenes. Respecto a las entidades, más de un 80% de

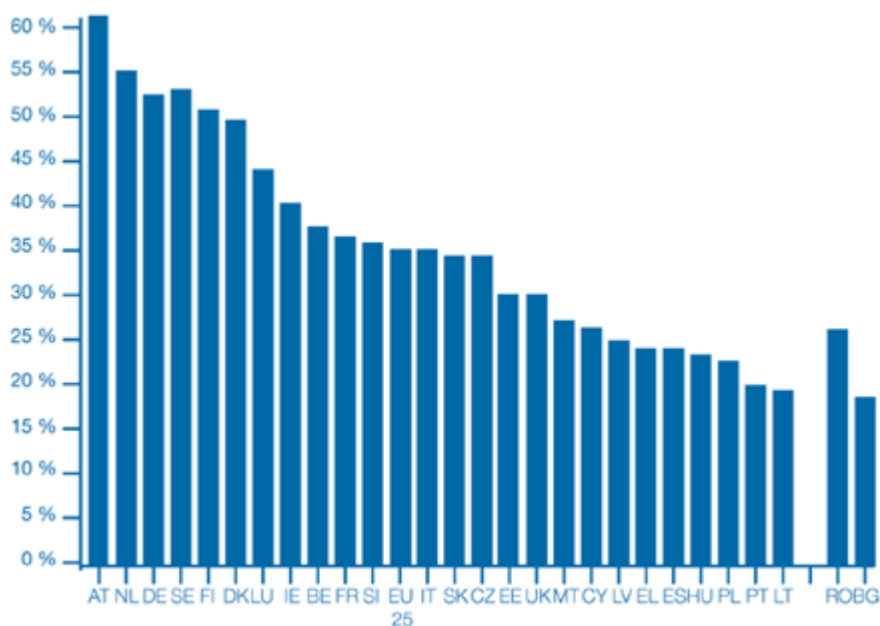


entidades no lucrativas de acción social cuentan con la colaboración de personas voluntarias y el 20% restante señala la falta de recursos de tiempo o personal y la falta de recursos logísticos y/o materiales suficientes para ser capaces de contar con la colaboración voluntaria. De forma mayoritaria, las entidades utilizan charlas, conferencias de sensibilización y redes familiares como medio de captación. En relación con las principales tareas llevadas a cabo, destacan la atención directa y la sensibilización, dedicando tiempo de manera ocasional o durante menos de 5 horas semanales. Por último, los principales estudios señalan como motivaciones primordiales de los voluntarios para llevar a cabo su labor la solidaridad o ayuda a los demás y la creencia de una necesidad de implicación personal y ciudadana.

#### **4.2.8 El voluntariado en Europa**

El Estudio del Voluntariado en la Unión Europea de la Comisión Europea establecía en el año 2010 la existencia de entre 92 y 93 millones de europeos comprometidos con actividades de voluntariado (Education, Audiovisual & Culture Executive Agency, 2010). En referencia a España, la Plataforma de Voluntariado de España (2013) señala el Euro barómetro Especial del año 2006 como una de las primeras aportaciones con referencias al el tema en cuestión. Dicho informe, cifraba en el 34% la media de “participación activa” en tareas voluntarias del conjunto de la Unión, mientras que España solo registraba el 18%. Este informe fue una de las primeras evidencias sobre el desigual alcance registrado por los países de la Unión Europea, en el que España no destaca como país de los más activos. La siguiente tabla muestra la ordenación de los Estados Miembros en función del porcentaje de población que realiza actividades de voluntariado:

**Ilustración 18 Porcentajes de la población que realiza actividades de voluntariado en los Estados Miembros de la Unión Europea**



Fuente: Special Eurobarometer 273 "European Social Reality" (2006)

La Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA (2010) señala la escasa participación de los españoles en acciones colectivas a través de organizaciones sociales en comparación con los países de nuestro entorno, aunque tampoco es de los más inactivos. Basándose en datos de la Encuesta Social Europea, los autores caracterizan las diferencias entre países de muy significativas. Según dicha encuesta, Finlandia presenta la mayor tasa de participación con un 38,8% y Bulgaria la menor con un 1,3%. Respecto a España, se coloca en un punto intermedio con una participación del 17,6%, casi al mismo nivel que Francia o Bélgica. Sin embargo, todos los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia y Noruega) más Alemania, Suiza y Holanda tienen cifras de participación por encima del 25%, y todos los antiguos países del este (Bosnia, Bulgaria, Estonia, Eslovaquia, Eslovenia, Hungría, Polonia, República Checa, Rusia y Ucrania), los países mediterráneos (Chipre, Grecia, Israel y Portugal), Irlanda y el Reino Unido, tienen tasas de participación por debajo del 8%.

No obstante y como muestran los datos del Eurobarómetro Especial, el trabajo voluntario sí es uno de los aspectos con elevada importancia en la vida de los ciudadanos europeos, aunque si bien es cierto se sitúa por detrás de aspectos como el trabajo, la familia, la salud o los amigos.

**Tabla 46 Aspectos de mayor importancia en la vida de los europeos. Media UE25 (2006)**

Motivo	Trabajo	Familia	Amigos	Tiempo Libre	Política	Religión	Ayudar a otras personas o trabajo voluntario	Salud
EU25	84%	97%	95%	90%	43%	52%	79%	99%

Fuente: Special Eurobarometer 273 "European Social Reality" (2006)

En los últimos años y derivado de este interés, se ha puesto de manifiesto de forma general una falta de sistematización y un enfoque poco estructurado hacia el voluntariado desde las instituciones. Al poner el foco de la realidad del voluntariado en España, como ya se ha comentado se alude a cifras y datos contradictorios y metodologías de estudio muy dispares (Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA, 2010). No obstante y como señalan los autores, se puede afirmar que en toda Europa en los últimos diez años se ha producido un incremento de las personas voluntarias siendo España uno de los países donde este crecimiento ha sido más consistente.



### **PARTE III: MARCO EMPÍRICO**



## **Capítulo V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

- 5.1. Introducción
- 5.2. Metodología
  - 5.2.1 Volunteer Function Inventory
  - 5.2.2 Volunteer Satisfaction Index
  - 5.2.3 Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire
  - 5.2.4 Volunteer Motivation Inventory
  - 5.2.5 Modelo de Omoto y Snyder
  - 5.2.6 Cuestionario propio
- 5.3. Ejecución del estudio: muestra y contexto





## **Capítulo V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**

### **5.1. Introducción**

En primer lugar, resulta necesario definir el estudio de casos como metodología de investigación. Así, tal y como lo define uno de los más relevantes investigadores en cuanto al tema se refiere, “un estudio de casos es una investigación empírica que investiga un fenómeno contemporáneo en su contexto real, donde los límites entre el fenómeno y el contexto no se muestran de forma precisa, y en el que múltiples fuentes de evidencia son usadas” (Yin, 1989).

Cuando se habla del estudio de casos no se refiere a un tipo de estudio en concreto, ya que existen distintas clasificaciones. De este modo, Yin (1994) realiza dos clasificaciones en base a dos criterios: en función de los objetivos del estudio y en función de los casos objeto de análisis. En primer lugar y en base a los objetivos definidos para el estudio, el autor distingue cuatro clases de estudio:

- Descriptivos, cuyo objetivo es analizar cómo ocurre un fenómeno organizativo dentro de su contexto real.
- Exploratorios, que buscan familiarizarse con un fenómeno o situación sobre el que no existe un marco teórico definido.
- Ilustrativos, los cuales ponen de manifiesto las prácticas de gestión de las empresas más competitivas.
- Explicativos, que tratan de desarrollar o depurar teorías.

En segundo lugar y respecto al segundo criterio de clasificación de los estudios de casos, estos se pueden dividir en el estudio de un único caso o de múltiples o casos comparativos. Así pues, para poder definir qué tipo de estudio es la presente investigación empírica se han de fijar desde un primer momento los objetivos últimos que se quieren conseguir, delimitar la finalidad con la que se va a recabar la información, definir el objeto de estudio y establecer lo que se desea saber de las organizaciones a analizar (Villarreal y Landeta, 2010).

En el presente caso concreto, el propósito de la investigación se define como la comprobación de forma empírica de la situación actual de las motivaciones de los

voluntarios en las entidades de acción social. De esta manera, este estudio describe un fenómeno dentro de su contexto real para poder examinar una situación sobre la que no se ha descrito un marco teórico bien definido, como es el de las motivaciones de los voluntarios en el siglo XXI. Por ello y siguiendo la clasificación realizada anteriormente, es de tipo exploratorio. En cuanto al número de casos objeto de análisis, se han tenido en cuenta 1,142 casos.

Castro (2010) en referencia al autor Yin, señala como uno de los principales problemas asociados a los estudios de casos la inoperatividad de sus resultados, ya que sus conclusiones no son generalizables estadísticamente. No obstante y en relación al número de casos sobre el que se realiza el estudio, Pettigrew (1990) también señala que un único caso puede ser también adecuado si el tratamiento del material es suficientemente genérico o si la calidad y naturaleza de las conclusiones son únicas o fuertes.

## **5.2. Metodología**

El presente estudio de caso se ha basado en la realización de un cuestionario por parte de personas que en la actualidad realizan actividades voluntarias enmarcadas en el proyecto de una entidad social. Para ello y debido a la inexistencia de una herramienta a medida, a continuación se exponen los métodos más relevantes existentes a día de hoy y que se han analizado para la elaboración de un cuestionario propio ajustado a las necesidades de la investigación.

### **5.2.1 Volunteer Function Inventory**

El método de *Volunteer Function Inventory* (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen y Meine, 1998), divide su análisis sobre las motivaciones de los voluntarios en seis áreas, cada una relacionada con un tipo de motivación:

- Defensa del yo: protegerse y escapar de sentimientos negativos.
- Valores: interés humanitario por ayudar a otros.
- Mejora del Currículum Vitae: obtener beneficios para la carrera profesional.
- Ajuste social: necesidad de adaptarse a la norma social subjetiva.
- Conocimiento: gusto por aprender sobre temas diversos.
- Mejora de la estima: interés en el disfrute de sentimientos positivos.

Al respecto, el cuestionario mide a través de una escala Likert (de 1 a 7), cinco preguntas relacionadas con cada una de las áreas definidas. El *Volunteer Function*

*Inventory* (VFI) es el modelo más aceptado mayoritariamente en cuanto a las motivaciones del voluntariado se refiere. Los 30 ítems en cuestión son:

**Tabla 47 Ítems *Volunteer Function Inventory***

1. Hacer voluntariado me ayuda a poner un pie en el lugar donde me gustaría trabajar.
2. Mis amigos hacen voluntariado.
3. Me preocupan las personas menos afortunadas que yo.
4. Las personas cercanas a mí quieren que sea voluntario.
5. Ser voluntario me hace sentir importante.
6. Gente que conozco comparte un interés por servicios comunitarios.
7. No importa lo mal que me sienta, hacer voluntariado me ayuda a olvidarlo.
8. Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando.
9. Siendo voluntario me siento menos solo.
10. Puedo hacer nuevos contactos que me ayuden en mi negocio o carrera profesional.
11. Haciendo voluntario me quito parte de la culpa de ser más afortunado que otros.
12. Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro.
13. Hacer voluntariado incrementa mi autoestima.
14. Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre algunas cosas.
15. Hacer voluntariado me permite explorar diferentes opciones de carreras profesionales.
16. Siento compasión hacia las personas necesitadas.
17. Otras personas cercanas a mí dan un alto valor al servicio comunitario.
18. Hacer voluntariado me permite aprender de forma directa, experiencia de primera mano.
19. Siento que es importante ayudar a otros.
20. Hacer voluntariado me ayuda a trabajar sobre mis propios problemas personales.
21. Hacer voluntariado me ayudará a tener éxito en la profesión que he escogido.
22. Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí.
23. Hacer voluntariado es una actividad importante para mi entorno cercano.
24. Hacer voluntariado es una buena salida para mis propios problemas.
25. Puedo aprender cómo comportarme con diferentes tipos de personas.
26. Hacer voluntariado me hace sentir necesario.
27. Hacer voluntariado me hace sentir mejor.
28. Experiencias de voluntariado quedan bien en mi CV.
29. Hacer voluntariado es una forma de hacer nuevos amigos.
30. Me permite explorar mis propias fortalezas.

Fuente: Clary *et al.*, 1998.

A continuación, se especifican cuáles son las cuestiones en función de su ámbito de análisis.

- Defensa del yo: 7, 9, 11, 20 y 24.

- Valores: 3, 8, 16, 19 y 22.
- Mejora del Currículum Vitae: 1, 10, 15, 21 y 28.
- Ajuste social: 2, 4, 6, 17 y 23.
- Conocimiento: 12, 14, 18, 25 y 30.
- Mejora de la estima: 5, 13, 26, 27 y 29.

### **5.2.2 Volunteer Satisfaction Index**

El *Volunteer Satisfaction Index* es un modelo para medir la satisfacción de los voluntarios dentro de una organización (Galindo y Guzley, 2002). El índice tiene en cuenta cinco dimensiones: interacción del grupo, calidad de la comunicación, apoyo, asignación de tareas y eficacia de la participación. Para ello, se formulan 39 cuestiones, 7 de ellas centradas en la interacción del grupo y 8 ítems para cada una de las cuatro dimensiones restantes. Es un modelo enfocado principalmente a medir la satisfacción de los voluntarios, por lo que no se ajusta con exactitud al objetivo del estudio de caso. La siguiente tabla especifica los 40 ítems sobre los que los voluntarios expresan su satisfacción en el ámbito de su voluntariado.

**Tabla 48 Ítems *Volunteer Satisfaction Index***

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi relación con otros voluntarios en las acciones de voluntariado.</li> <li>2. Los amigos que he hecho haciendo voluntariado.</li> <li>3. La forma en que otros miembros de la organización se relacionan conmigo.</li> <li>4. Mi habilidad para colaborar de forma efectiva.</li> <li>5. La oportunidad de recibir formación adicional en habilidades para mi voluntariado.</li> <li>6. La cantidad de recursos de educación accesibles.</li> <li>7. El agradecimiento de los beneficiarios por nuestra ayuda.</li> <li>8. La cantidad de interacciones que tengo con otros voluntarios.</li> <li>9. La relación con el personal contratado.</li> <li>10. La influencia que mi participación tiene en la vida de los beneficiarios.</li> <li>11. Mi habilidad para hacer voluntariado tan bien como los demás.</li> <li>12. Lo valiosa que es mi contribución.</li> <li>13. El progreso que he visto en el éxito de las acciones.</li> <li>14. El nivel de reto que me supone hacer voluntariado.</li> <li>15. La realidad de lo que pensaba que sería mi voluntariado.</li> <li>16. El apoyo que recibo cuando tengo un problema relacionado con mi voluntariado.</li> <li>17. La diferencia que estoy haciendo con mis acciones de voluntariado.</li> <li>18. La disponibilidad de tener ayuda cuando la necesito.</li> <li>19. La precisión de la información que he recibido relacionada con mis acciones de</li> </ol>
--

voluntariado.

20. El encaje de mis tareas como voluntario y mis habilidades.
21. La conveniencia del horario con mi disponibilidad.
22. La cantidad de esfuerzo que invierto respecto a la influencia en el cambio que apporto.
23. El apoyo que recibo de las personas de la organización.
24. La flexibilidad que tengo para compaginar el voluntariado en mi vida.
25. La libertad que tengo sobre cómo realizar mis tareas voluntarias.
26. La oportunidad que tengo para utilizar mi conocimiento y habilidades.
27. El grado con el que me siento parte de la organización.
28. El tiempo que paso con otros voluntarios.
29. La formación que he recibido.
30. Lo interesante que me resulta mi labor voluntaria.
31. Los recursos que he recibido para hacer mis acciones de voluntariado.
32. El nivel de permiso que necesito para hacer nuevas cosas.
33. La oportunidad que tengo para aprender nuevas cosas.
34. El flujo de información que recibo del personal contratado y de los órganos de dirección.
35. El acceso a la información que tengo sobre acciones de voluntariado.
36. La cantidad de información que recibo sobre lo que la organización hace.
37. La forma en que la organización me informa de mi desarrollo de las tareas voluntarias.
38. El grado con el que la organización comunica sus objetivos a los voluntarios.
39. La frecuencia con la que la organización reconoce mi labor voluntaria.

Fuente: Galindo y Guzley, 2002.

### **5.2.3 Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire**

El cuestionario *Sources of Meaning and Meaning in Life* (SoMe), enunciado por Tatjana Schnell (2009) es un modelo que comprende el estudio de cinco niveles cada vez más complejos y abstractos, desde la percepción hasta la experiencia del significado de la vida. En concreto, las cinco áreas a nivel ascendente son: percepciones, acciones, objetivos, fuentes de significado y el significado de la vida. El modelo SoMe incluye 151 preguntas que permiten medir 26 fuentes de significado diferentes. En definitiva, es un modelo abstracto con elevada dificultad de gestión debido al gran número de cuestiones que implica. Está enfocado en la motivación a nivel general en la vida y no solo en el voluntariado, por lo que no es el modelo más adecuado para medir la motivación de los voluntarios de una organización.

### 5.2.4 Volunteer Motivation Inventory

El modelo inicial, elaborado por Mc Ewin y Jacobsen-D'Arcy (1992), contemplaba cuarenta cuestiones medidas con una escala Likert de 1 a 5. Se elaboraran cinco cuestiones para cada uno de los ocho factores motivacionales determinados por los autores. Dichos factores motivacionales eran: valores, carrera profesional, crecimiento personal, reconocimiento, hedonismo, social, reactividad y reciprocidad.

No obstante, Esmond y Dunlop (2004) establecieron una mejora del modelo ampliándolo a 44 ítems acerca de la motivación del voluntariado sobre 10 áreas: valores, reciprocidad, reconocimiento, conocimiento, autoestima, reactividad, social, defensa del yo, interacciones sociales y carrera profesional. De estos diez ámbitos, seis fueron adaptación del ya definido *Volunteer Function Inventory* (valores, conocimiento, defensa del yo, social, carrera profesional y autoestima). Las otras cuatro fueron aportaciones propias de este modelo: reciprocidad, reactividad, reconocimiento e interacción social. El cuestionario resultante incluyendo los cambios definitivos es:

**Tabla 49 Items Volunteer Motivation Inventory**

1. Hago voluntariado porque estoy preocupado por las personas menos afortunadas que yo.
2. Ser reconocido por la organización es importante para mí.
3. Hago voluntariado porque tengo ganas de participar en los temas sociales que hacer voluntariado me permite.
4. Hago voluntariado porque creo que una persona recibe lo que da al mundo.
5. Me gusta ayudar a la gente, porque yo también he estado en situaciones difíciles.
6. Hago voluntariado porque creo que es una experiencia que te permite sentirte bien.
7. Hago voluntariado porque mis amigos también lo hacen.
8. Hago voluntariado porque creo que puedo conseguir relaciones profesionales importantes.
9. Hago voluntariado porque puedo aprender más sobre la causa en la que colaboro.
10. Hago voluntariado porque de esta forma alivio parte de la culpa que siento siendo más afortunado que otros.
11. Hago voluntariado porque estoy preocupado por el colectivo al que ayudo.
12. Ser respetado por el personal contratado y los voluntarios de la organización no es importante para mí.
13. Las oportunidades sociales que me ofrece la organización son importantes para mí.
14. Hacer voluntariado me permite tratar de proteger a las personas para que no tengan que pasar por situaciones que yo he vivido.
15. Hago voluntariado porque me hace sentir una buena persona.
16. Hago voluntariado porque las personas cercanas de mi entorno también lo hacen.
17. No tengo intención de encontrar trabajo a través del voluntariado.

18. Hago voluntariado porque me permite obtener una nueva perspectiva de las cosas.
19. Hago voluntariado porque me permite superar mis propios problemas personales.
20. Hago voluntariado porque siento compasión por las personas necesitadas.
21. No necesito comentarios sobre mi trabajo voluntario.
22. Hago voluntariado porque creo que es una forma de construir relaciones sociales.
23. A menudo relaciono mi experiencia como voluntario como mi vida personal.
24. Hago voluntariado porque me hace sentir importante.
25. Hago voluntariado porque las personas que conozco compartimos un interés en el servicio a la comunidad.
26. Hago voluntariado porque creo que me ayudará a encontrar oportunidades laborales.
27. Hago voluntariado porque me permite obtener experiencia de primera mano.
28. Hago voluntariado porque es una buena vía de escape de mis propios problemas.
29. Hago voluntariado porque creo que es importante ayudar a otros.
30. Me gusta colaborar con una organización de voluntariado que trata a sus voluntarios y a su personal contratado de manera similar.
31. Hago voluntariado porque es una forma de hacer nuevos amigos.
32. Hacer voluntariado me ayuda para superar mis propios problemas personales.
33. Hago voluntariado porque me hace sentir útil.
34. Hago voluntariado porque las personas cercanas a mí consideran valioso el servicio a la comunidad.
35. Hago voluntariado porque es una oportunidad para construir mis propias habilidades.
36. Hago voluntariado porque me ayuda a tratar con personas muy diferentes.
37. Hago voluntariado porque me ayuda a olvidar lo mal que me pueda sentir.
38. Hago voluntariado por una causa que es importante para mí.
39. Considero que es importante recibir reconocimiento de mi trabajo voluntario.
40. Hago voluntariado porque creo que una persona recibe en función de lo que da.
41. Hago voluntariado porque me mantiene ocupado.
42. Hago voluntariado porque es una actividad importante para ayudar a personas que conozco.
43. Hacer voluntariado me permite explorar mis propias fortalezas.
44. Hago voluntariado porque me hace sentir menos solo.

Fuente: Esmond y Dunlop (2004)

### 5.2.5 Modelo de Omoto y Snyder

Omoto y Snyder (1995) presentan un modelo que incluye 25 ítems que profundizan sobre cinco áreas: valores, conocimiento, desarrollo personal, preocupación por la comunidad y autoestima. Es un modelo muy similar al *Volunteer Function Inventory*, pero incluye menos ítems, por lo que resulta menos completo. Además, el presente modelo se centra en el voluntariado en entidades que trabajan con la enfermedad del SIDA. Los 25 ítems son:

**Tabla 50 Items Cuestionario de Omoto y Snyder**

Valores

1. Por mi obligación humanitaria de ayudar a otros.
2. Porque disfruto ayudando a otras personas.
3. Porque me considero una persona que se preocupa por los demás.
4. Porque las personas deben hacer algo sobre los temas que son importantes para ellos.
5. Por mis valores personales, convicciones y creencias.

Entendimiento

6. Para aprender más sobre cómo prevenir el SIDA.
7. Para aprender cómo ayudar a personas con SIDA.
8. Para trabajar sobre mis miedos personales y ansiedades relacionadas con el SIDA.
9. Para aprender cómo las personas salen adelante con SIDA.
10. Para entender sobre el SIDA y qué efectos tienen sobre las personas.

Desarrollo personal

11. Para conocer personas con similares a mí.
12. Para conocer nuevas personas y hacer nuevos amigos.
13. Para obtener experiencia lidiando con temas emocionalmente difíciles.
14. Para ponerme a prueba y examinar mis habilidades.
15. Para aprender sobre mí mismo, mis fortalezas y mis debilidades.

Preocupación por la comunidad

16. Por mi sentido de la obligación hacia el colectivo homosexual.
17. Porque me considero defensor de los problemas del colectivo homosexual.
18. Porque me preocupo por el colectivo homosexual.
19. Para conocer personas del colectivo homosexual.
20. Para ayudar personas del colectivo homosexual.

Mejora de la autoestima

21. Para convertir mi vida en más estable
22. Para escapar de otras presiones de mi vida (trabajo, familia, etc.).
23. Para sentir menos soledad.
24. Para sentirme necesitado.
25. Para sentirme mejor conmigo mismo.

Fuente: Omoto y Snyder, 1995.

### **5.2.6 Modelo de cuestionario propuesto: *Volunteer 3.0 Motivation Inventory***

Una vez estudiados y analizados los modelos existentes más relevantes, se propone un modelo nuevo que combina las principales teorías que se ajustan al objetivo de la presente investigación. Más concretamente, el cuestionario utilizado consta de 28 preguntas cerradas que combina principalmente el *Volunteer Function Inventory* (VFI), el *Volunteer Motivation Inventory* (VMI) y la teoría de la motivación 3.0



de Daniel Pink. En concreto, el cuestionario implementado adjunto como Anexo IV se estructura de la siguiente forma:

- 5 preguntas en relación con el perfil sociodemográfico: entidad de colaboración, localización geográfica, género, edad y tipo de intereses en el voluntariado.
- 18 preguntas en relación con las cuatro principales áreas detectadas (valoración en escala Likert de 1 a 5):
  - Valores: interés humanitario por ayudar a otros (VFI)
  - Conocimiento: gusto por aprender sobre temas diversos (VFI)
  - Autonomía (Pink, 2009)
  - Propósito (elaboración propia (VMI y Pink, 2009)
- 5 preguntas sobre las actividades realizadas, permanencia, satisfacción y calidad y organizaciones de colaboración.

### **5.3. Ejecución del estudio: muestra y contexto**

La muestra del estudio se compone de 1,142 personas voluntarias de 35 entidades sociales diferentes. Es una muestra aleatoria simple, ya que los voluntarios seleccionados no han alterado la probabilidad de que hayan sido seleccionados otros sujetos (Newbold, Carlson y Thorne, 2008). Los datos se recogieron a través del cuestionario expuesto en el apartado anterior entre los meses de marzo y julio de 2015.

Para continuar, se analiza la idoneidad del tamaño de la muestra utilizada, tomando como variable de estudio la proporción de personas voluntarias en España. Mientras que la población se recoge mediante el parámetro  $P$ , para su estimación se ha recogido una muestra de tamaño 1,142 mediante el parámetro muestral  $p$ . Señalar que el tamaño muestral escogido depende de:

- La variabilidad de la proporción.
- Intervalo de confianza, que mide la certeza de que realmente el dato buscado se encuentre dentro del margen de error. Mediante la teoría de los grandes números se puede aproximar la distribución de las proporciones muestrales (proporción de personas voluntarias en muestras de tamaño 1,142) a una distribución normal. Para ello, se elige un intervalo de confianza del 95%, es decir, un intervalo donde se encuentren el 95% de las proporciones muestrales para muestras de tamaño 1,142.

- El error muestral, entendido como la distancia media que existe entre las proporciones muestrales.

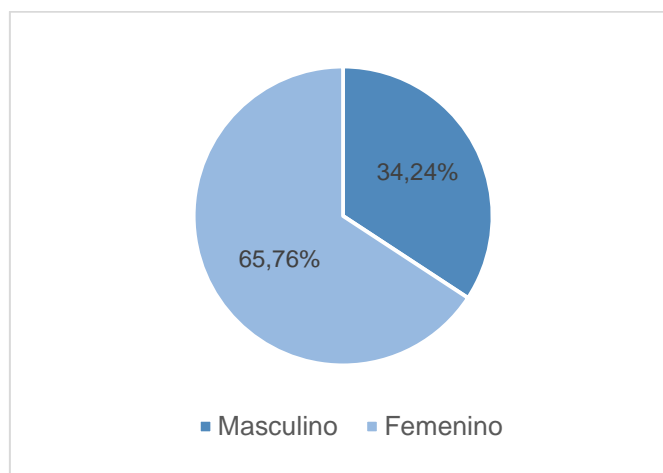
En el caso de la investigación presente, el tamaño muestral ha sido elegido por recursos materiales. El intervalo de confianza elegido es del 95%, por tanto, las proporciones muestrales de tamaño 1,142 se encuentran entre los valores z (-1,96,1,96). El estimador p es igual a 0,5. Lo que no es p, se le llama q (proporción muestral de personas no voluntarias) que también es 0,5. Por último, únicamente queda calcular el error muestral, es decir, la distancia media entre las proporciones muestrales, o, también, el error medio que se comete al escoger una muestra de tamaño 1,142:

$$n = \frac{(p*q) * z_{95\%}^2}{e^2} ; \quad e = \sqrt{\frac{(0,5*0,5)*1,96^2}{1,142}} = 0,029$$

El error obtenido es del 2,9% y representa un límite aceptable de error muestral. Generalmente, el error muestral oscila entre el 1% al 9%, siendo 5% el valor estándar usado en las investigaciones. Por tanto, la presente investigación tiene un error muestral aceptable.

Continuando describiendo características de la muestra y tal y como muestra la siguiente Ilustración, 751 personas eran mujeres, representando el 65% del total de la muestra, mientras que 391 personas eran hombres, representando casi el 35% del total de la muestra.

**Ilustración 19 Reparto de la muestra según género**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

Para continuar, se analiza si el género influye en el nivel de participación en acciones de voluntariado. Tal y como se ha expuesto en los apartados anteriores, los estudios existentes confirman la tendencia de feminización de la acción voluntaria. No obstante y aunque la muestra analizada sigue dicha propensión, el estudio realizado también arroja luz acerca de la afirmación que expone las Naciones Unidas (VNU, 2011) sobre la percepción existente al afirmar que la mayoría de los voluntarios son mujeres. El organismo señala que pese a las aportaciones de diversos estudios confirmando que es mayor la probabilidad por parte de las mujeres de trabajar como voluntarias, ambos géneros dedican prácticamente un número de horas igual a este tipo de actividades. En este sentido, se analiza la relación del género en el número de acciones de voluntariado de la muestra de referencia. La variable número de acciones está medida en escala ordinal tomando los valores: 0, 1-3, 4-6, 7-12 y +12. Para conocer la relación entre el género y el número de acciones se lleva a cabo un contraste de independencia mediante la prueba Chi-Cuadrado, utilizada para determinar si dos variables, en este caso el género y el número de acciones de voluntariado, referidas a individuos de una población están relacionadas. Así, la prueba de independencia contrasta la hipótesis de que las variables son independientes, frente a la hipótesis alternativa de que una variable se distribuye de modo diferente para diversos niveles de la otra. Por tanto, las dos hipótesis que se definen en este caso son:

Ho: el género no influye en el número de acciones.

H1: el género sí influye en el número de acciones.

En la tabla de contingencia siguiente, utilizada para registrar y examinar la asociación entre las dos variables analizadas, se muestra la distribución de frecuencias de las categorías de las dos variables. La tabla de contingencia es una tabla de doble entrada, donde en cada casilla se muestra el número de casos que poseen un nivel de una de las características analizadas y otro nivel de la otra variable analizada. En este caso, destaca que de las 749 mujeres de la muestra, el 40,1 % realizaron entre 1 y 3 acciones, mientras que de los 390 hombres el 45,1 % realizó + de 12 acciones. Por tanto, del presente estudio se desprende que hay mayor proporción de voluntarios de género masculino que realizan más acciones de voluntariado que analizando los datos del género femenino.

**Tabla 51 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? \* Género**

			Género		Total
			Femenino	Masculino	
¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	0	Recuento	28	16	44
		% dentro de Género	3,7%	4,1%	3,9%
	1-3	Recuento	300	123	423
		% dentro de Género	40,1%	31,5%	37,1%
	4-6	Recuento	92	44	136
		% dentro de Género	12,3%	11,3%	11,9%
	7-12	Recuento	69	31	100
		% dentro de Género	9,2%	7,9%	8,8%
	+12	Recuento	260	176	436
		% dentro de Género	34,7%	45,1%	38,3%
	Total	Recuento	749	390	1139
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

La siguiente tabla muestra el resultado de la prueba Chi-Cuadrado de Pearson, utilizado para contrastar si los niveles de una variable cualitativa influyen en los niveles de la otra variable analizada, es decir, si las diferencias observadas entre las dos variables se pueden atribuir al azar. Siguiendo con el ejemplo propuesto, el cálculo de la Chi-cuadrado nos permite saber si el género de una persona es un factor determinante en el número de acciones de voluntariado que realiza.

**Tabla 52 Pruebas de chi-cuadrado Participación \* Género**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,044 <sup>a</sup>	4	,011
Razón de verosimilitudes	13,008	4	,011
Asociación lineal por lineal	9,678	1	,002
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 15,07.

El valor de  $\chi^2$  para cuatro grados de libertad es 13,04 que tiene un nivel de significación asociado  $\alpha=0,011$ . Por tanto, como es menor al nivel de significación habitual del 0,05, se rechaza  $H_0$  y se concluye que el género sí influye significativamente en el número de acciones realizadas. Mediante el coeficiente de

contingencia se mide la fuerza de la relación entre las dos variables, es decir, expresa la intensidad de la relación entre las dos variables analizadas. Se basa en la comparación de las frecuencias calculadas de las dos características con las frecuencias esperadas con independencia de estas características y siempre toma valores entre 0 y 1. En este caso, la siguiente tabla muestra el valor de dicho coeficiente.

**Tabla 53 Medidas simétricas**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,106	,011
N de casos válidos		1139	

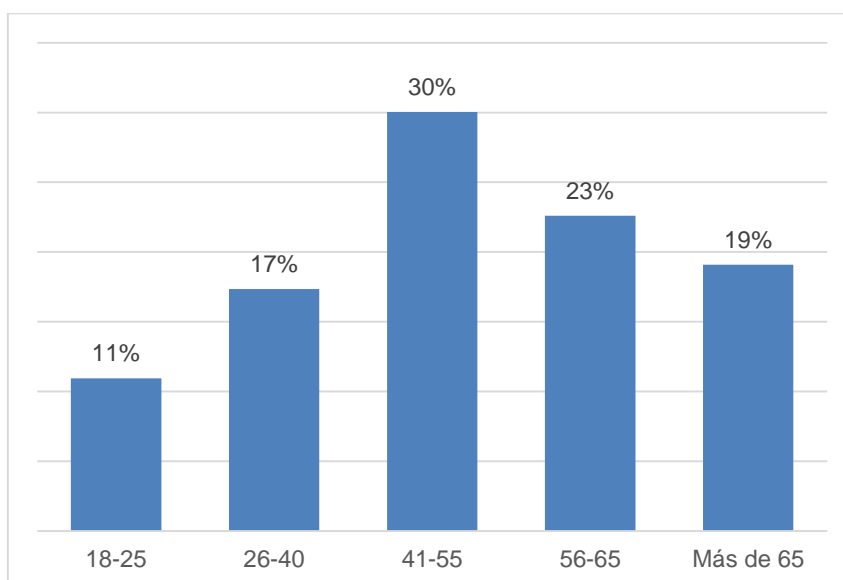
Fuente: elaboración propia.

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

El coeficiente de contingencia es de 0,106, cercano a 0, por tanto, la relación entre el género y el número de acciones llevadas a cabo es débil.

Para continuar se analiza la muestra en función de su edad, el grupo mayoritario son los voluntarios que tienen una edad comprendida entre 41 y 55 años, representando el 30% del total de la muestra.

**Ilustración 20 Reparto de la muestra según franja de edad**

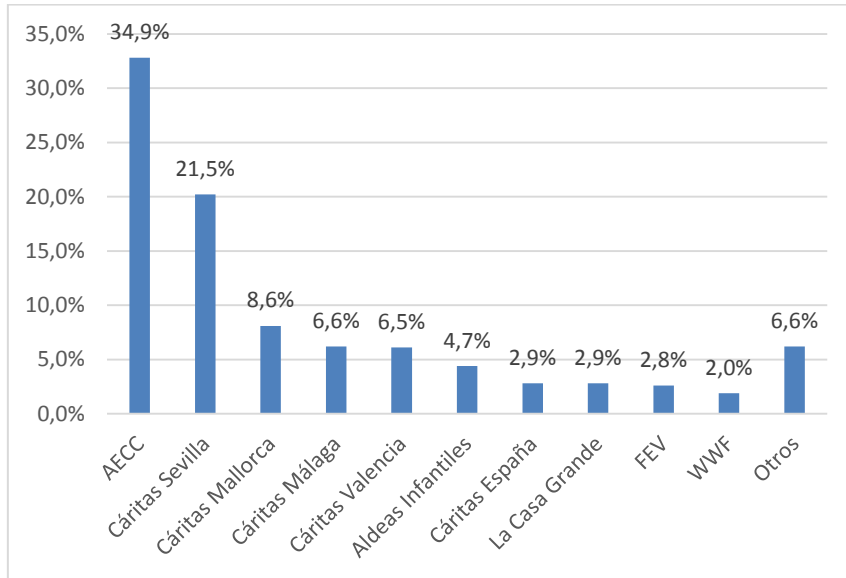


Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

Todos los voluntarios que han participado en el estudio de caso realizan sus actividades de voluntariado en el marco del programa de una entidad social. En total

han participado 35 entidades. La siguiente Ilustración muestra el reparto de los voluntarios según la organización a la que pertenecen, concentrando entre la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) y Cáritas más de la mitad de la muestra.

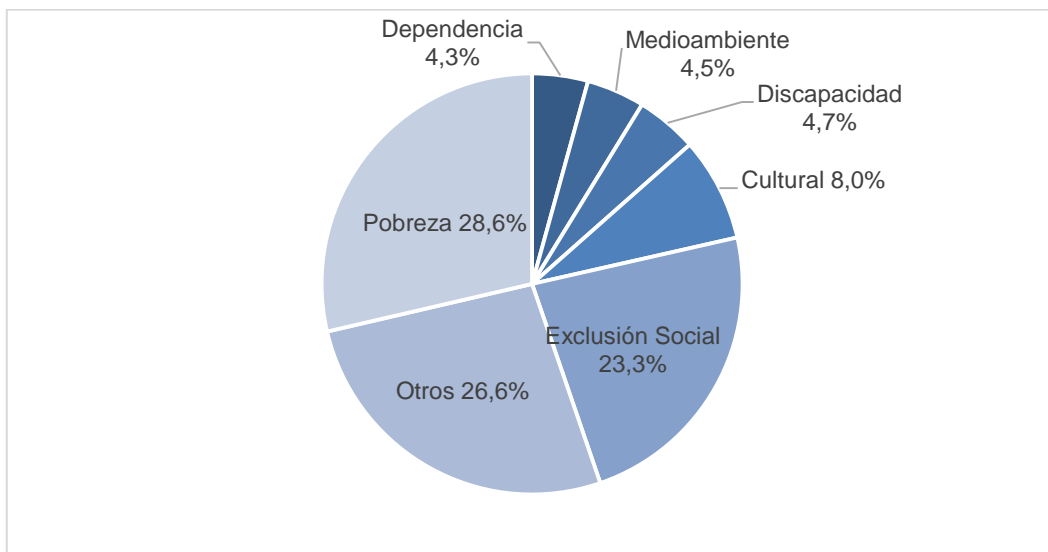
**Ilustración 21 Reparto de la muestra según organización con la que colabora**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

Según el tipo de interés por el que los voluntarios de la muestra se inclinan a la hora de realizar sus actividades de voluntariado, destacan agrupando a más de la mitad de la muestra los de pobreza y los de exclusión social.

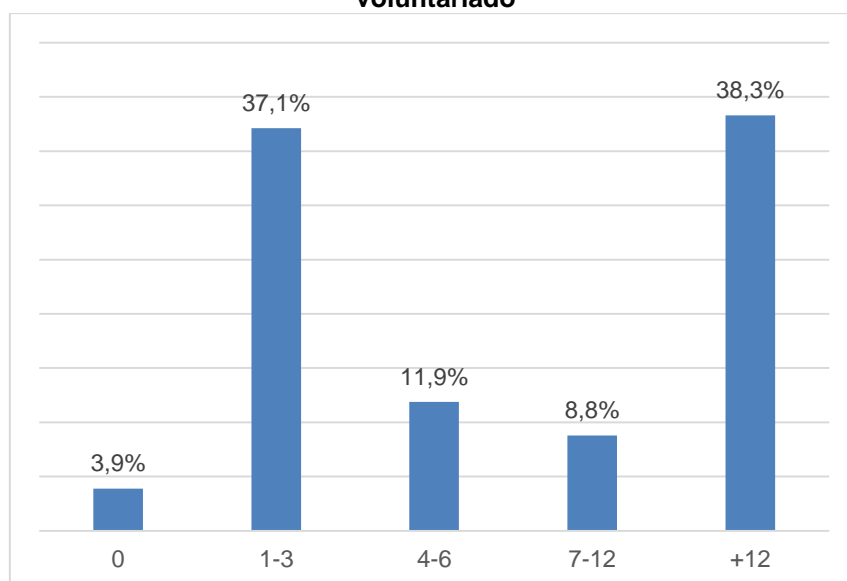
**Ilustración 22 Reparto de la muestra según interés por tipo de voluntariado**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

Por último, se analiza el nivel de actividad de la muestra, tomando como referencia el número de acciones de voluntariado realizadas durante su último año. De esta forma y tal y como se desprende de la Ilustración 23, la muestra se concentra principalmente en dos grupos, agrupando a más del 35% de la muestra cada uno de ellos. Por un lado, el grupo de voluntarios que en el año 2014 participaron en entre una y tres acciones. Y por otro lado, el grupo de voluntarios que participaron en más de doce acciones durante todo el año.

**Ilustración 23 Reparto de la muestra según número de participaciones en acciones de voluntariado**



Fuente: elaboración propia. Base = 1139 casos.





## **Capítulo VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

- 6.1 Introducción del análisis de resultados
- 6.2 Análisis de la fiabilidad del cuestionario
  - 6.2.1 Análisis de la importancia de los valores
  - 6.2.2 Análisis de frecuencias de la motivación 3.0
  - 6.2.3 Análisis factorial
  - 6.2.4 Consistencia interna de los ítems del cuestionario
  - 6.2.5 Puntuación de los voluntarios en las cuatro dimensiones
  - 6.2.6 Manipulación de la imagen e incongruencia
- 6.3 Análisis de la motivación 3.0
  - 6.3.1 Relación de la valoración de la autonomía con otras variables
    - 6.3.1.1. Número de acciones de voluntariado y autonomía
    - 6.3.1.2. Satisfacción y autonomía
    - 6.3.1.3. Calidad y autonomía
    - 6.3.1.4. Edad y autonomía
    - 6.3.1.5. Género y autonomía
  - 6.3.2 Relación de la valoración del conocimiento con otras variables
    - 6.3.2.1. Número de acciones de voluntariado y conocimiento
    - 6.3.2.2. Satisfacción y conocimiento
    - 6.3.2.3. Calidad y conocimiento
    - 6.3.2.4. Edad y conocimiento
    - 6.3.2.5. Género y conocimiento
  - 6.3.3 Relación de la valoración del propósito con otras variables
    - 6.3.3.1. Número de acciones de participación y propósito
    - 6.3.3.2. Satisfacción y propósito
    - 6.3.3.3. Calidad y propósito
    - 6.3.3.4. Edad y propósito
    - 6.3.3.5. Género y propósito

- 6.3.4 Relación entre la edad y la motivación 3.0
- 6.3.5 Relación entre los valores y la motivación 3.0
- 6.3.6 Relación entre los tipos de voluntariado y la motivación 3.0 junto con los valores
- 6.3.7 Conclusiones sobre la motivación 3.0
- 6.4 Identificación de conjuntos de voluntarios con características comunes
  - 6.4.1 Motivación 3.0 y valores en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.2 Satisfacción en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.3 Calidad en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.4 Participación en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.5 Género en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.6 Edad en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.7 Interés de voluntariado en cada conjunto de voluntarios
  - 6.4.8 Síntesis de las características de cada conjunto de voluntarios
- 6.5 Identificación de cada conjunto de voluntarios
- 6.6 Modelo predictivo
  - 6.6.1 Componentes de la eficiencia
  - 6.6.2 Clasificación y cuantificación de los voluntarios según su nivel de eficiencia

## **Capítulo VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

### **6.1 Introducción del análisis de resultados**

El presente análisis da respuesta a las hipótesis planteadas en el Capítulo I, analizando la forma en que el conocimiento, la autonomía y el propósito inciden directamente en la motivación de los voluntarios por participar en más acciones de voluntariado, aumentando su satisfacción y sentimiento de pertenencia. De esta forma, se analiza para cada una de estas tres dimensiones su relación con otras variables como el género, la edad, la participación o la satisfacción. Además, se relaciona el conocimiento, la autonomía y el propósito, los tres ejes del modelo de motivación 3.0, con la importancia que otorgan los voluntarios al interés en ayudar a otros medido a través de la dimensión valores.

### **6.2 Análisis de la fiabilidad del cuestionario**

La fiabilidad de un instrumento de medición, en este caso el cuestionario utilizado, hace referencia a la consistencia de su resultado, esto es, a la capacidad del instrumento de obtener los mismos resultados en distintas pruebas. Si se diera el caso de que el instrumento no fuera fiable, se podrían producir errores aleatorios. De esta forma, a continuación se analizan a través de diferentes técnicas dicha fiabilidad.

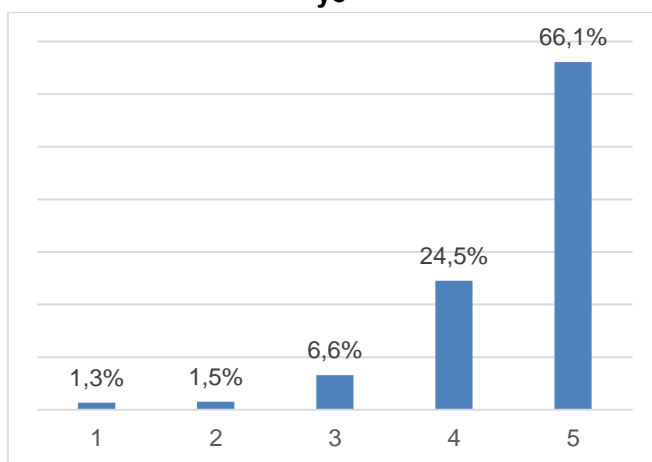
#### **6.2.1 Análisis de la importancia de los valores**

Tal y como se ha expuesto en la parte teórica, el interés humanitario por ayudar a otros recogido en el presente estudio por la dimensión que mide los valores de las personas voluntarias, es un elemento clave que destaca en la mayoría de las investigaciones relevantes sobre la motivación de los voluntarios analizadas anteriormente. En este sentido, este apartado confirma esta corriente y demuestra por qué los valores son importantes a la hora de hacer voluntariado.

Las siguientes ilustraciones, muestran la frecuencia de respuesta para cada una de las cinco preguntas formuladas para medir la importancia de la existencia de valores a la hora de realizar acciones de voluntariado. Se observan diferencias entre el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' y los cuatro ítems restantes. Mientras que la mayoría de ítems tienen frecuencias muy bajas en las categorías

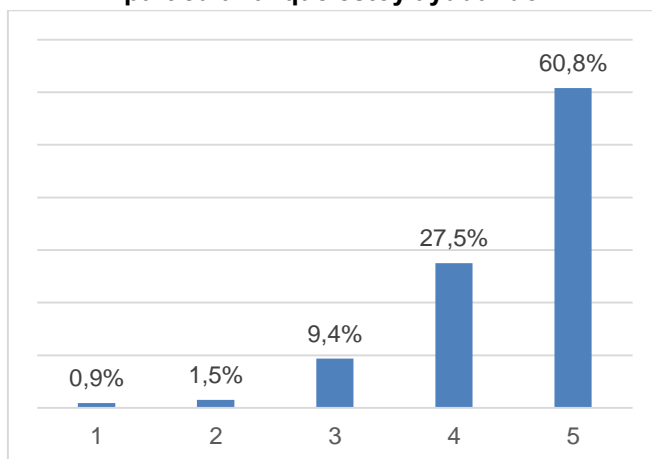
menores a 4 y muestran un comportamiento de crecimiento exponencial, el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' presenta frecuencias de respuesta más altas en las categorías inferiores a cuatro y su crecimiento tiene una forma más parecida a la lineal. Exceptuando este ítem, los cuatro restantes agrupan más del 80% de las respuestas en las categorías igual o superior a 4. Por tanto, se puede afirmar que la mayoría de los voluntarios consideran que sus valores y su empatía con la necesidad de ayudar en causas necesarias son significativos.

**Ilustración 24 Frecuencias 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo'**



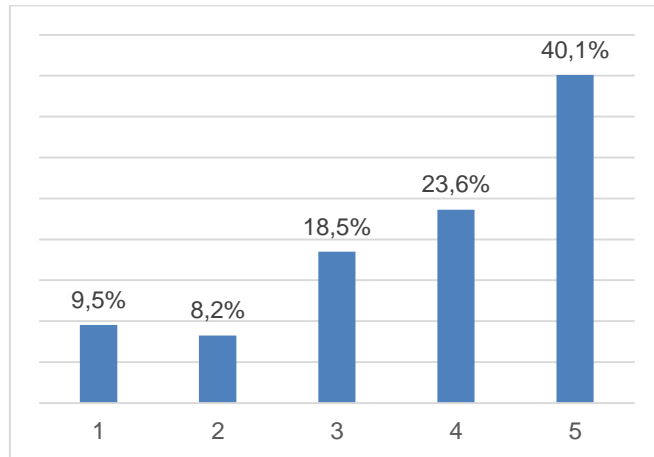
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 25 Frecuencias 'Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando'**



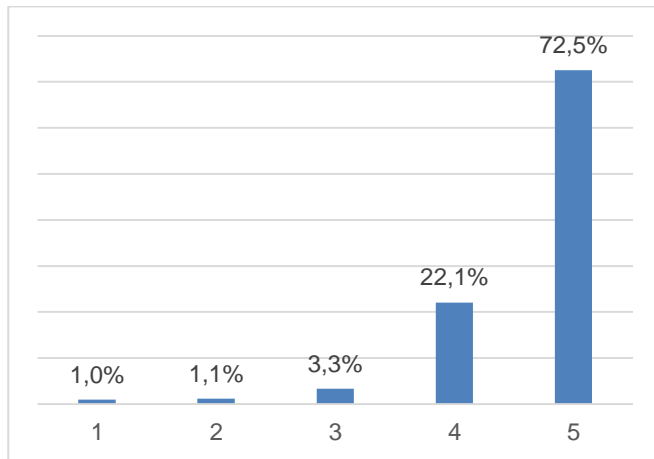
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 26 Frecuencias 'Siento compasión hacia las personas necesitadas'**



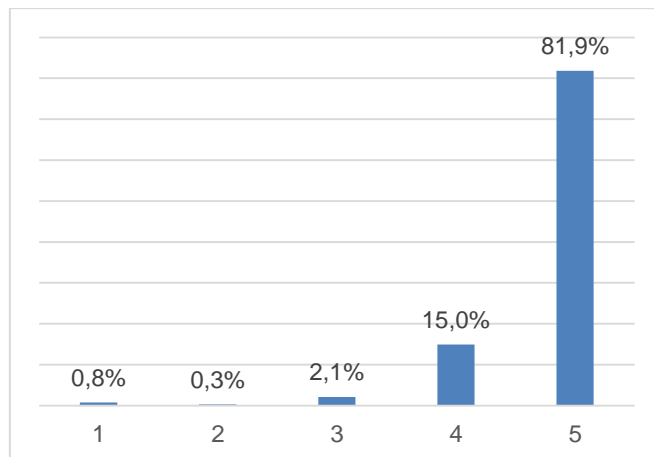
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 27 Frecuencias 'Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

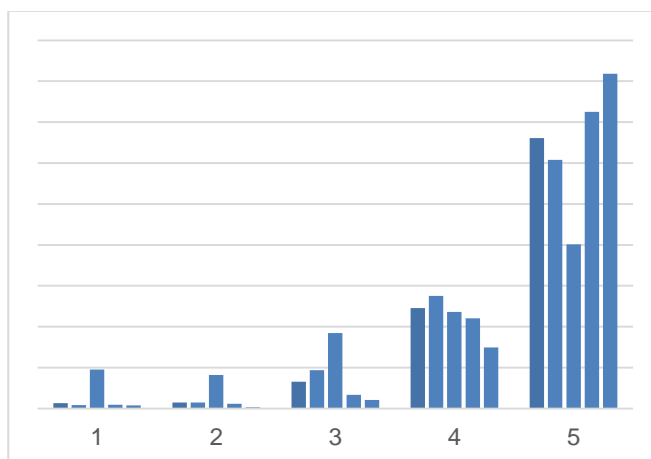
**Ilustración 28 Frecuencias 'Siento que es importante ayudar a otros'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

Por último y para poder analizar esta dimensión de manera agrupada, se detalla el gráfico acumulativo de los cinco ítems de referencia, mostrando el predominio de las categorías cuatro y cinco, reflejando así la importancia de la existencia de valores sociales para los voluntarios.

**Ilustración 29 Frecuencias de los ítems de la dimensión valores**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

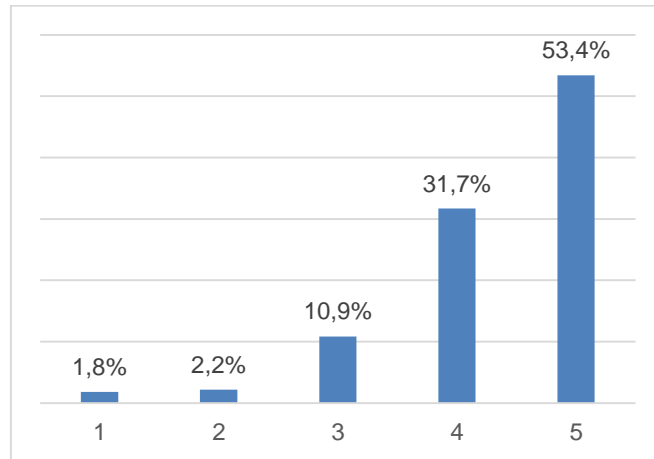
### **6.2.2 Análisis de frecuencias del modelo de motivación 3.0**

Para comenzar, se expone el análisis de las frecuencias para cada una de las principales dimensiones del modelo de motivación 3.0: conocimiento, autonomía y propósito. De esta forma, es posible organizar los datos para poder analizar la forma en que los voluntarios han respondido a cada una de las preguntas del cuestionario. A continuación, se detalla un gráfico de barras para cada una de las 13 preguntas referentes a las tres principales dimensiones estudiadas. Como señalan Newbold *et al.* (2008), los gráficos de barras se utilizan normalmente para describir datos categóricos, teniendo como principal objetivo llamar la atención sobre la frecuencia de cada categoría.

Las siguientes ilustraciones muestran el comportamiento creciente lineal de los cinco ítems que miden la dimensión de conocimiento. En este caso, los cinco ítems agrupan más del 60% de las respuestas en las categorías igual o superior a 4, destacando los ítems 'Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro' y 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano' con más del 80% de respuestas comprendidas en valores 4 ó 5. Por tanto, se puede afirmar que aunque

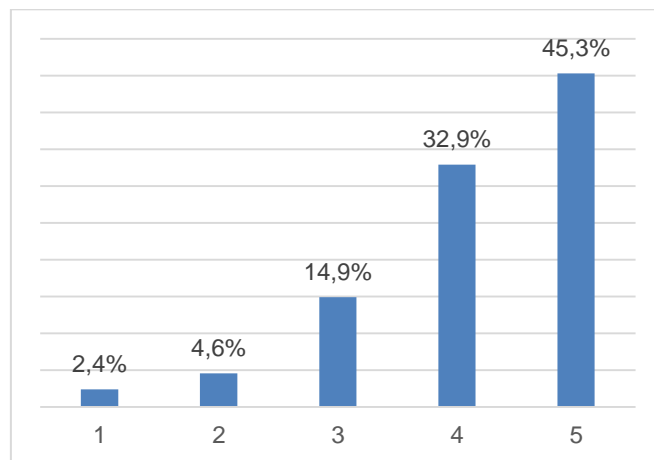
no es la mayoría de los voluntarios, sí más de la mitad consideran su voluntariado como una forma de aprender y adquirir experiencia.

**Ilustración 30 Frecuencias 'Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro'**



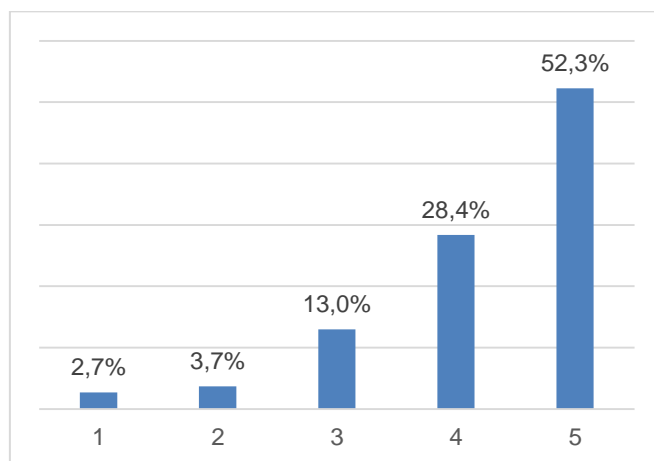
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 31 Frecuencias 'Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan'**



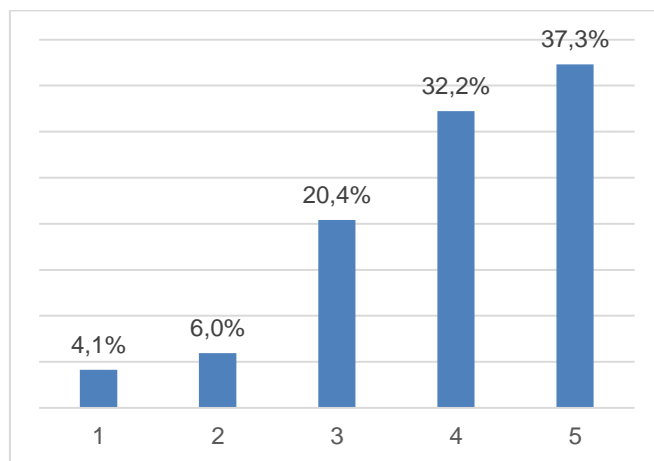
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 32 Frecuencias 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia'**



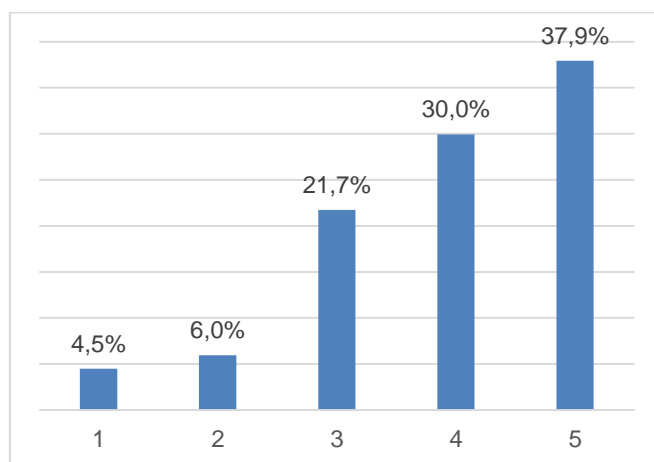
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 33 Frecuencias 'Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 34 Frecuencias 'Me permite explorar mis propias fortalezas'**

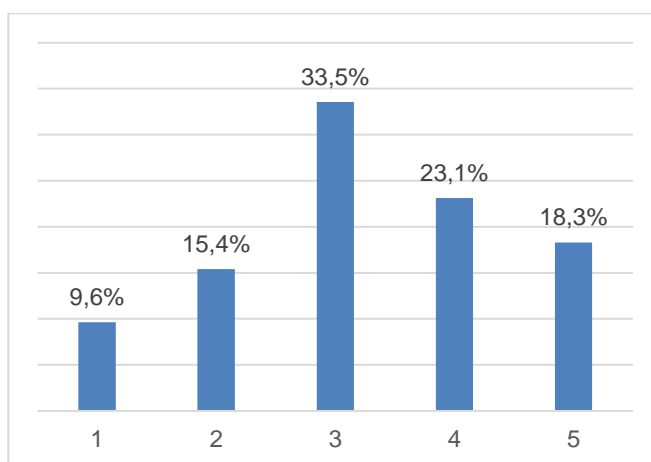


Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.



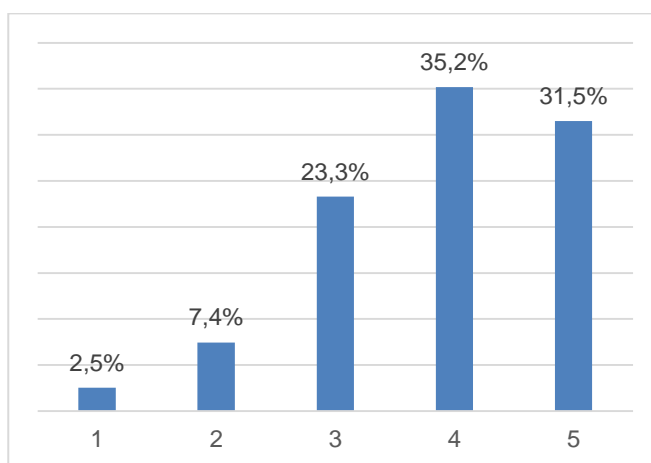
Por lo que respecta a la dimensión autonomía, los siguientes gráficos de barras evidencian que se trata de la dimensión con un posicionamiento menos claro por parte de los voluntarios, adquiriendo la categoría tres el mayor peso relativo respecto al resto de ítems analizados en el resto de dimensiones. En este caso, los cuatro ítems agrupan más del 40% de las respuestas en las categorías igual o superior a 4. Por tanto, se puede afirmar que menos de la mitad de los voluntarios consideran que disponen de autonomía con todo lo relacionado con sus acciones de voluntariado.

**Ilustración 35 Frecuencias 'Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios'**



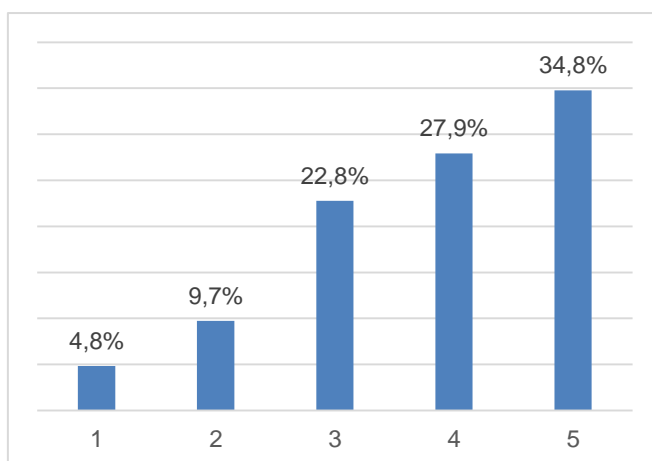
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 36 Frecuencias 'Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar'**



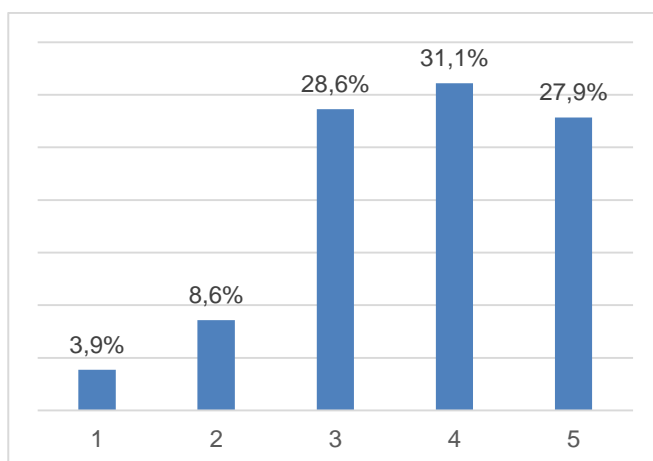
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 37 Frecuencias 'Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc.)'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

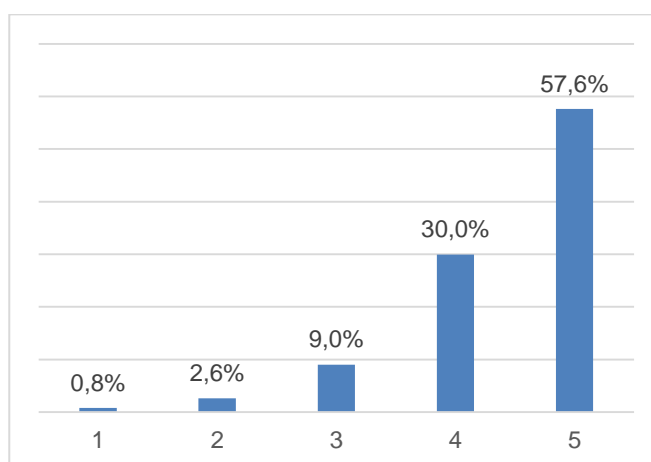
**Ilustración 38 Frecuencias 'Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones de voluntariado'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

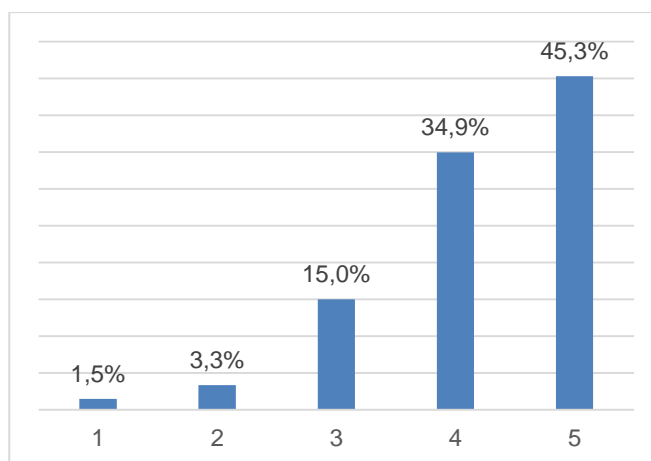
Para continuar, se analiza la frecuencia de la dimensión propósito del modelo de motivación 3.0. Las siguientes ilustraciones muestran que la distribución de frecuencias de tres de los cuatro ítems que miden esta dimensión tienen una forma de crecimiento lineal. El ítem que no sigue este crecimiento es 'Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa'. No obstante, los cuatro ítems agrupan igual o más del 80% de las respuestas en las categorías igual o superior a 4. Por tanto, se puede afirmar que la mayoría de los voluntarios se sienten parte de un colectivo y hacen voluntariado por una causa más grande que la propia personal.

**Ilustración 39 Frecuencias 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande'**



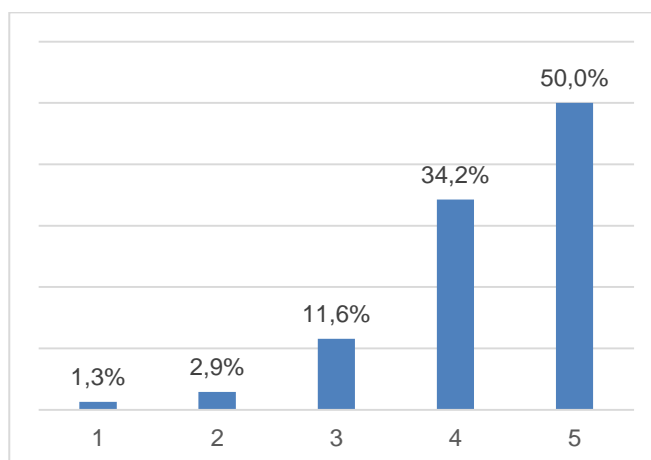
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 40 Frecuencias 'Comparto una identidad colectiva con mis compañeros'**



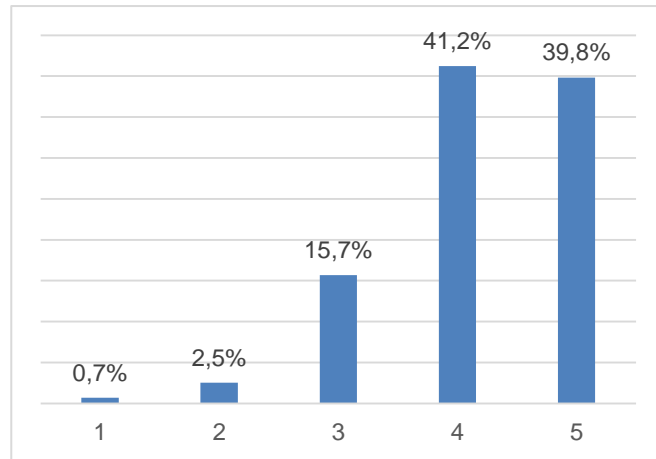
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 41 Frecuencias 'Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

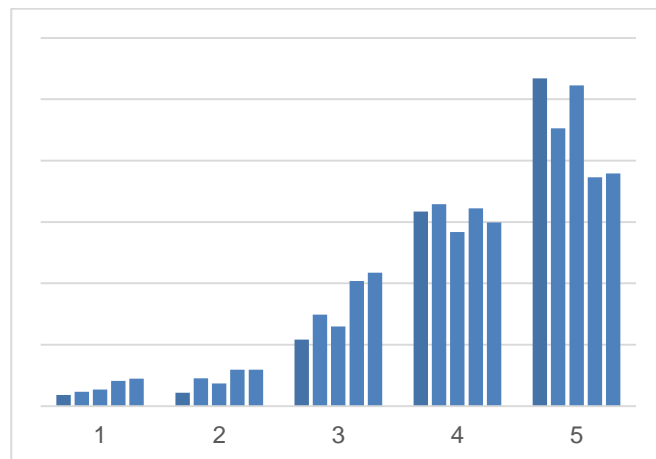
**Ilustración 42 Frecuencias 'Mis objetivos como voluntarios están en misma línea que los objetivos del programa'**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

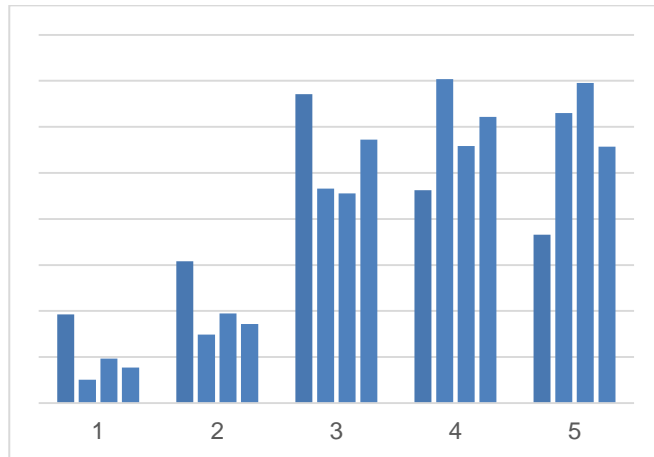
Por último y para poder analizar las tres dimensiones de manera agrupada, se muestra la comparativa para cada una de las dimensiones analizadas resumiendo la puntuación recibida en cada uno de los ítems destinados a ello. Tal y como se ha visto de forma desglosada, todas las dimensiones excepto autonomía, siguen un crecimiento lineal. De esta forma, se puede afirmar que los voluntarios consideran el voluntariado una forma de aprender y de formar parte de un colectivo. No obstante, se confirma que no es consistente la existencia de autonomía en todo lo que envuelve su labor voluntaria.

**Ilustración 43 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión conocimiento**



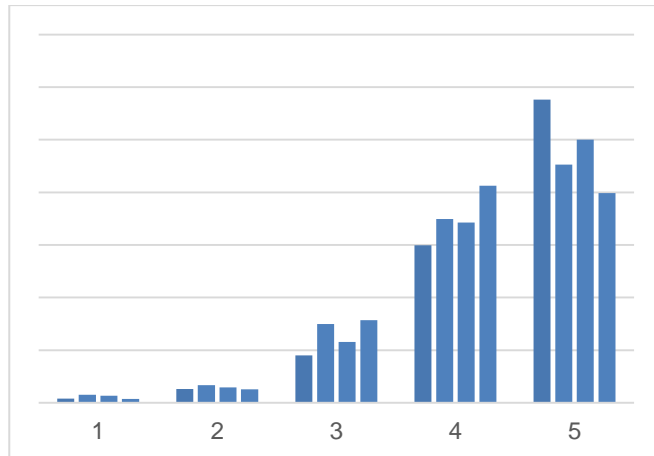
Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 44 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión autonomía**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

**Ilustración 45 Frecuencias de respuesta de los ítems de la dimensión propósito**



Fuente: elaboración propia. Base = 1,142 casos.

### 6.2.3 Análisis factorial

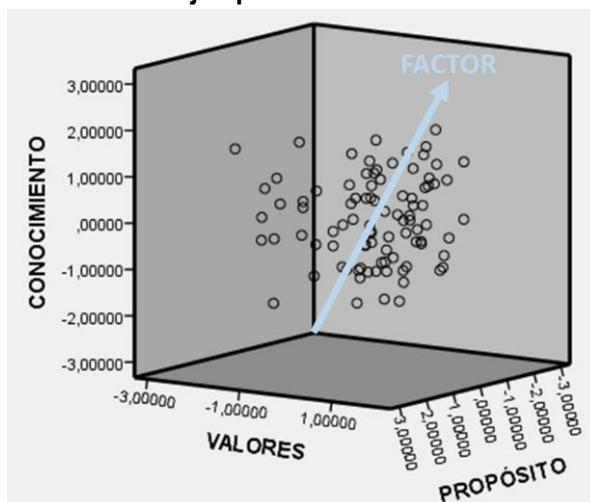
A continuación, se realiza un análisis factorial con el objetivo de reducir los datos en grupos homogéneos. Este tipo de análisis reduce de la dimensionalidad de los datos, buscando el número mínimo de dimensiones capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos. El análisis factorial es una técnica que permite analizar la fuerza de la relación entre los ítems que constituyen una subescala. Si los ítems dentro de una subescala presentan una fuerte relación entre ellos, entonces es posible extraer una nueva variable llamada factor que resume un grupo de variables que muestran un comportamiento similar. Este análisis permite la reducción del número original de variables en un número menor, agrupando las variables originales

en grupos que muestran correlaciones fuertes, es decir, las puntuaciones de los sujetos en estas variables son similares. De este modo, se pueden diferenciar más fácilmente de otros grupos de variables que muestran comportamientos diferentes.

El análisis factorial tiene un fin confirmatorio, dado que se realiza para analizar si las dimensiones están correctamente medidas mediante los ítems que forman el cuestionario.

A modo de ejemplo, la siguiente ilustración muestra un ejemplo de la extracción de un factor a partir las tres variables originales conocimiento, valores y propósito. La nube de puntos representa las puntuaciones de los sujetos en las tres variables, mientras que el factor extraído está representado por la flecha azul que atraviesa esta nube de puntos. Por tanto, se puede indicar que el factor resume la puntuación de los sujetos de la muestra.

**Ilustración 46 Ejemplo de extracción de un factor**



Fuente: elaboración propia.

En esta investigación, el espacio original estudiado se compone de 18 variables, ya que incluye también los ítems de la dimensión valores, en la que a cada voluntario le corresponde una puntuación para cada una de las 18 variables. Como su interpretación es compleja, a continuación se resumen perdiendo el mínimo de información posible.

En primer lugar y con anterioridad a proceder con el análisis factorial, se llevan a cabo las siguientes pruebas previas:

- Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), que analiza o estudia las correlaciones parciales entre las variables seleccionadas, aislando el efecto del resto de variables. El índice KMO toma valores entre 0 y 1 y permite comparar la magnitud de los

coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Para valores menores a 0,5, indica que no se debe proceder con un análisis factorial. En la siguiente tabla se muestra un valor de 0,897, muy cercano a 1, por tanto, se concluye que las correlaciones entre las variables son fuertes.

- La prueba de Esfericidad de Bartlett complementa la prueba KMO, ya que también pretende analizar la correlación entre los pares de variables. Se contrasta la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones no es la identidad, es decir, que existen correlaciones significativas entre las variables. Si el nivel de significación es superior a 0,05, no se puede rechazar la hipótesis nula esfericidad y consecuentemente no se puede afirmar que el modelo factorial sea adecuado. En este caso, es inferior a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la matriz de correlaciones es significativamente diferente de la matriz unidad y, por tanto, existen correlaciones significativas entre las variables estudiadas y es posible la extracción de factores que permitan agrupar las variables que muestren puntuaciones similares.

**Tabla 54 KMO y Prueba de Bartlett**

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,897
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	8137,060
	gl	153
	Sig.	,000

Fuente: elaboración propia.

Se confirma que tanto la prueba Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) como la prueba de Esfericidad de Barlett demuestran que se puede proceder con el análisis factorial. A continuación, se llevan a cabo las pruebas para estudiar la validez de la reducción del número de variables originales:

- Comunalidad, es una medida de la información o de la cantidad de variabilidad que puede explicar el nuevo espacio factorial reducido de cada una de las variables originales. En el espacio original todas las variables están perfectamente explicadas. En un nuevo espacio dimensional reducido se pierde información de las variables originales. Una prueba de la bondad del análisis factorial es que la cantidad de información que se ha perdido es poca, o dicho de otro modo, que la cantidad de variabilidad que se explica de cada

variable original es grande en el nuevo espacio en el que no aparece. En definitiva, se denomina Comunalidad a la proporción de la varianza explicada por los factores comunes en una variable. Sus valores oscilan entre cero y uno, es decir, entre la posibilidad de que los factores comunes no expliquen nada de la variabilidad de una variable o que por el contrario ésta quede totalmente explicada por los factores comunes.

En la siguiente tabla de Comunalidades se observa que las variables 'Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando', 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' y 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal' tienen valores bajos y se ha perdido mucha información de ellos al reducir el espacio original con todas las variables. Las dos primeras variables pertenecen a la dimensión valores, mientras que la tercera mide la dimensión propósito.

Respecto al resto de variables, se observa que presentan valores aceptables por encima de 0,52. No obstante, puede ser debido a la pérdida de información derivada de la inclusión de las tres variables anteriores, que empeoran la correcta interpretación del resto de variables por los factores extraídos. De esta forma, se puede comprobar que variables como 'Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización' con un 0,713 de comunalidad o 'Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos' con un 0,721, explican en mayor proporción la varianza según su participación en los factores o componentes resultantes en el análisis, mientras que variables como 'Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí' participa en menor medida con un 0,550 en la explicación de dicha varianza.



**Tabla 55 Cálculo de Comunalidades**

	Inicial	Extracción
Me preocupan las personas menos afortunadas que yo	1,000	,644
Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando	1,000	<b>,483</b>
Siento compasión hacia las personas necesitadas	1,000	<b>,355</b>
Siento que es importante ayudar a otros	1,000	,550
Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	1,000	,524
Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro	1,000	,627
Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan	1,000	,712
Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	1,000	,702
Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos	1,000	,721
Me permite explorar mis propias fortalezas	1,000	,568
Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar	1,000	,615
Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc)	1,000	,618
Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios	1,000	,647
Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias	1,000	,684
Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal	1,000	<b>,437</b>
Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios	1,000	,750
Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización	1,000	,713
Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa	1,000	,591

Fuente: elaboración propia. Método de extracción: análisis de Componentes principales<sup>38</sup>.

- Varianza total explicada: los voluntarios que forman la muestra tienen una puntuación en cada una de las  $p$  variables originales que se representan en el espacio de  $p$  dimensiones. Así se observa una nube de puntos en el espacio de  $p$  dimensiones que constituyen la variabilidad total de cada subescala. Mediante la observación de la varianza total explicada se mide el porcentaje de la variabilidad total original que puede explicar el nuevo espacio factorial de menos dimensiones.

En la siguiente tabla de la varianza total explicada se muestra la extracción de 4 factores que recogen el 60,7% de la variabilidad total original con 18 variables. Por tanto, se considera que la cantidad de información perdida es

<sup>38</sup> Análisis de componentes principales: técnica estadística de síntesis de la información o reducción del número de variables. Es decir, ante una base de datos con muchas variables, este análisis reduce a un menor número de variables perdiendo la menor cantidad de información posible. En el análisis de componentes principales, el primer factor es el que explica una mayor parte de la varianza total, el segundo factor el que explica la mayor parte de la varianza restante, es decir, de la que no explica el primero y así sucesivamente.

aceptable. Además, se observa que a partir del componente cuarto el autovalor tiene un valor de 0,850, inferior a la unidad.

**Tabla 56 Varianza total explicada**

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	6,218	34,545	34,545	6,218	34,545	34,545	3,331	18,503	18,503
2	1,890	10,500	45,045	1,890	10,500	45,045	2,601	14,450	32,953
3	1,723	9,574	54,619	1,723	9,574	54,619	2,506	13,922	46,875
4	1,110	6,167	<b>60,786</b>	1,110	6,167	60,786	2,504	13,911	60,786
5	,850	4,725	65,510						
6	,715	3,974	69,484						
7	,641	3,560	73,044						
8	,609	3,385	76,429						
9	,587	3,261	79,689						
10	,521	2,892	82,581						
11	,512	2,843	85,425						
12	,478	2,657	88,081						
13	,438	2,435	90,516						
14	,420	2,332	92,848						
15	,380	2,110	94,958						
16	,334	1,856	96,814						
17	,292	1,622	98,436						
18	,282	1,564	100,000						

Fuente: elaboración propia. Método de extracción: análisis de componentes principales.

- Matriz de componentes rotados, mediante la cual se mide la correlación de la variable original con los factores extraídos. La idoneidad del análisis es que cada variable tenga una correlación alta con un solo factor. Es decir, los factores rotados pretenden que cada una de las variables originales tenga una correlación lo más próxima a uno que sea posible con uno de los factores, y correlaciones próximas a cero con los restantes, consiguiendo así correlaciones altas con un grupo de variables y baja con el resto. Si una variable tiene una correlación por debajo de 0,4 con un factor o muestra correlaciones con 2 o más factores indicará que esta variable original no muestra una correlación alta con el resto de variables que miden una misma

dimensión y, por tanto, empeorará la fiabilidad de la medición de la dimensión a la que pertenece.

**Tabla 57 Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

	Componente			
	Conocimiento	Autonomía	Propósito	Valores
Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan	,819			
Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos	,816			
Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	,784			
Me permite explorar mis propias fortalezas	,716			
Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro	,690			
Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias		,789		
Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc)		,775		
Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios		,762		
Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar		,719		
Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios			,821	
Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización			,749	
Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa			,688	
Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal			,535	,316
Me preocupan las personas menos afortunadas que yo				,796
Siento que es importante ayudar a otros				,687
Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí				,665
Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando			,354	,576
Siento compasión hacia las personas necesitadas		,252		,525

Fuente: elaboración propia. Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: normalización Varimax con Kaiser.

a) La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

En la matriz de componentes rotados se observa que todas las variables presentan una correlación alta con uno de los factores extraídos, por encima o cercana a 0,7, excepto los ítems 'Ser voluntario me hace sentir parte de una

causa más grande que la propia personal', 'Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando' y 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' que no superan el valor de 0,6 y no aparecen claramente identificados en un solo factor. Este análisis coincide y confirma la información extraída del análisis de Comunalidades, donde se observaba la pérdida de información derivada de estas 3 variables en el nuevo espacio con 4 factores.

El primer componente engloba al conjunto de atributos que tienen que ver con el conocimiento y explica por sí solo según la tabla anterior el 34,54% de la varianza. En segundo lugar, el componente dos contiene las cuatro variables referentes a la autonomía y explica el 10,50% de la varianza total. Para continuar, el tercer componente incluye las características relacionadas con el propósito y explica el 9,57% de la varianza total. Por último, el cuarto componente agrupa los atributos relacionados con los valores y explica el 6,16% de la varianza total.

En conclusión, se concluye después del análisis factorial que las dimensiones conocimiento y autonomía están correctamente medidas a partir de los ítems seleccionados para su medición. Por otro lado, en la dimensión propósito se observa que el ítem 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal' no muestra una correlación alta con los tres ítems restantes que miden esta dimensión; mientras que en la dimensión valores los ítems 'Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando' y 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' no muestran correlación alta con el resto.

#### **6.2.4 Consistencia interna de los ítems del cuestionario**

Para poder estimar la consistencia interna del instrumento de medida utilizado, en este caso el cuestionario, se calcula el coeficiente Alfa de Cronbach, que responde sobre la coherencia de las respuestas, es decir, si no se responde de manera distinta a ítems que supuestamente expresan el mismo rasgo. De este modo, se puede concluir si todos los ítems miden lo mismo, un rasgo o dimensión (unidimensionalidad). Para contrastar si los ítems identificados como medidores de una dimensión miden lo mismo y tienen mediciones parecidas se compara la suma de sus covarianzas (que sirve como medición de la correlación entre los ítems) con la variabilidad total de todos

los ítems. Cuanto mayor sea el numerador, mayor correlación habrá entre ellos, que es el fin que se persigue.

En definitiva, el coeficiente de alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para una magnitud inobservable, en este caso la motivación 3.0, construida a partir de las cuatro dimensiones observadas. Así, se realiza la prueba Alfa de Cronbach con los 18 elementos que forman el cuestionario, cuyo valor se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 58 Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	18

Fuente: elaboración propia.

Se concluye que la consistencia interna del test es alta. En la siguiente tabla Estadísticos total-elemento, en la columna Correlación elemento-total corregida se recoge la correlación de cada ítem con el resto. Se observa que ningún ítem presenta un valor inferior a 0,3 y es, por tanto, susceptible de eliminar del análisis. La media de la escala si se elimina el elemento indica el valor que tendría la media en el caso de eliminar cada uno de los elementos. La Correlación elemento-total corregida, es el coeficiente de homogeneidad corregido. Si este coeficiente es cero o negativo, se tendría que eliminar o replantear. Tal y como se muestra en la tabla siguiente, no hay ningún coeficiente con estas características, por lo que no se ha de eliminar ninguno. Además, se observa que el valor de Alfa de Cronbach mejora ligeramente eliminando el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' adoptando un valor de 0,880.

**Tabla 59 Estadísticos total – elemento dimensiones valores, autonomía, conocimiento y propósito**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Me preocupan las personas menos afortunadas que yo	69,8266	93,826	,347	,878
Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando	69,8949	91,901	,476	,874
Siento compasión hacia las personas necesitadas	70,5876	88,716	,378	,880
Siento que es importante ayudar a otros	69,5841	94,466	,446	,876
Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí	69,7128	93,637	,421	,876
Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro	70,0263	88,296	,640	,868
Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan	70,2110	88,316	,564	,870
Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	70,1147	87,280	,620	,868
Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos	70,4264	86,765	,584	,870
Me permite explorar mis propias fortalezas	70,4440	87,416	,537	,872
Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar	70,4956	88,746	,515	,872
Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc)	70,5718	89,649	,399	,878
Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios	71,1025	86,984	,507	,873
Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias	70,6480	87,878	,529	,872
Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal	69,9431	91,242	,501	,873
Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios	70,1611	89,183	,566	,871
Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización	70,0657	88,526	,636	,868
Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa	70,1830	90,505	,542	,872

Fuente: elaboración propia.

A continuación y con el fin de profundizar en la consistencia interna de cada una de las cuatro dimensiones, se realiza la prueba Alfa de Cronbach para cada una:

- Valores: el valor de Alfa es de 0,68 para 5 elementos, por tanto, alto.

**Tabla 60 Estadísticos de fiabilidad dimensión valores**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,681	5

Fuente: elaboración propia.

En la tabla de Estadísticos total-elemento se observa que el valor de Alfa si se elimina el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas' aumenta hasta 0,72, por tanto, es un incremento grande respecto a 0,68 y es susceptible de ser eliminada del test como índice medidor de la dimensión valores. Esta conclusión es compartida tanto por el análisis factorial como por la prueba actual del Alfa de Cronbach.

**Tabla 61 Estadísticos total – elemento dimensión valores**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Me preocupan las personas menos afortunadas que yo	17,6322	5,660	,542	,588
Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando	17,7005	5,826	,489	,610
Siento compasión hacia las personas necesitadas	18,3932	4,526	,373	,723
Siento que es importante ayudar a otros	17,3897	6,518	,505	,626
Puedo hacer algo por una causa importante para mí	17,5184	6,250	,461	,627

Fuente: elaboración propia.

- Conocimiento: el valor de Alfa con 5 ítems es de 0,868, por tanto, muy alto.

**Tabla 62 Estadísticos de fiabilidad dimensión conocimiento**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	5

Fuente: elaboración propia.

En la tabla de Estadísticos total-elemento se observa que el valor de Alfa no aumenta si se elimina alguno de los 5 ítems que miden esta dimensión.

**Tabla 63 Estadísticos total – elemento dimensión conocimiento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro	16,2154	11,966	,677	,846
Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan	16,4002	11,199	,717	,835
Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	16,3039	11,132	,723	,833
Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos	16,6156	10,531	,738	,829
Me permite explorar mis propias fortalezas	16,6331	11,091	,623	,860

Fuente: elaboración propia.

- Autonomía: el valor de Alfa con 4 ítems es de 0,806, por tanto, alto.

**Tabla 64 Estadísticos de fiabilidad dimensión autonomía**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	4

Fuente: elaboración propia

En la tabla de Estadísticos total-elemento se observa que el valor de Alfa no aumenta si se elimina alguno de los 4 ítems que miden esta dimensión.



**Tabla 65 Estadísticos total – elemento dimensión autonomía**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar	10,7364	8,059	,614	,763
Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc)	10,8126	7,625	,579	,779
Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios	11,3433	7,176	,634	,753
Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias	10,8888	7,543	,670	,735

Fuente: elaboración propia

- Propósito: el valor de Alfa con 4 ítems es de 0,794, por tanto, alto.

**Tabla 66 Estadísticos de fiabilidad dimensión propósito**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	4

Fuente: elaboración propia

En la tabla de Estadísticos total-elemento se observa que el valor de Alfa no aumenta si se elimina alguno de los 5 ítems que miden esta dimensión.

**Tabla 67 Estadísticos total – elemento dimensión propósito**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal	12,6489	4,878	,490	,795
Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios	12,8669	4,000	,684	,700
Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización	12,7715	4,154	,675	,706
Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa	12,8888	4,598	,572	,758

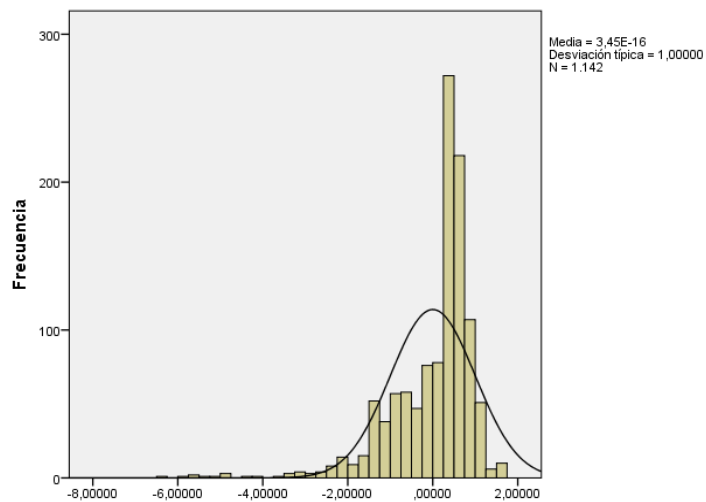
Fuente: elaboración propia

A modo de conclusión, se confirma que la prueba de Alfa de Cronbach no sugiere la eliminación de ningún ítem de la dimensión conocimiento y los 5 ítems aparecen correctamente identificados en uno de los 4 factores extraídos en el análisis factorial. En relación con la dimensión valores, se sugiere la eliminación del ítem ‘Siento compasión hacia las personas necesitadas’, que se corrobora con la baja correlación que muestra con el resto de ítems tras la realización del análisis factorial. También se observa una baja correlación del ítem ‘Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando’ con el resto de ítems. Por lo que respecta a la dimensión autonomía, la prueba no sugiere la eliminación de ningún ítem y los 4 ítems aparecen correctamente identificados en uno de los cuatro factores extraídos en el análisis factorial. Por último, para la dimensión propósito no se sugiere la eliminación de ningún ítem como resultado de la prueba del Alfa de Cronbach, mientras que a partir del análisis factorial se observa que el ítem ‘Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal’ no muestra una correlación alta con los 3 ítems restantes que miden esta dimensión.

### 6.2.5 Puntuación de los voluntarios en las cuatro dimensiones

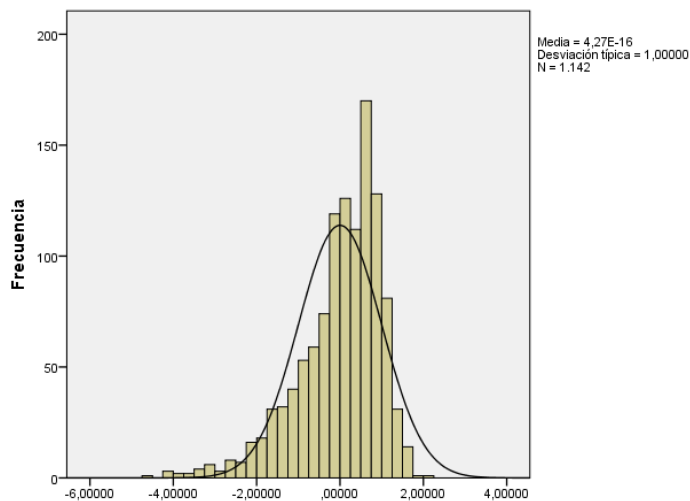
A partir del análisis factorial y la representación de la puntuación de los sujetos en los cuatro factores extraídos, se obtiene una puntuación para cada sujeto en las cuatro dimensiones, cuya distribución de frecuencias se muestra en los siguientes histogramas, entendidos como gráficos de representación de distribuciones de frecuencias.

**Ilustración 47 Puntuación factorial de la dimensión valores**



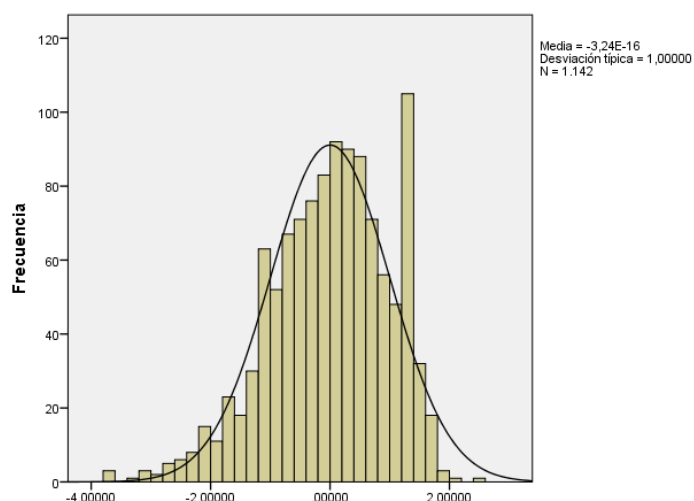
Fuente: elaboración propia.

**Ilustración 48 Puntuación factorial de la dimensión conocimiento**



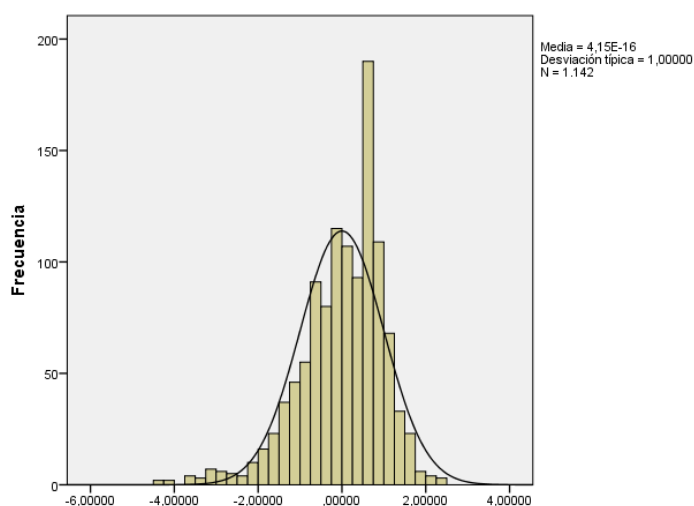
Fuente: elaboración propia.

#### Ilustración 49 Puntuación factorial de la dimensión autonomía



Fuente: elaboración propia.

#### Ilustración 50 Puntuación factorial de la dimensión propósito



Fuente: elaboración propia.

Se hace necesario comparar las distribuciones presentadas por las cuatro dimensiones en relación a la distribución de probabilidad normal, cuya distribución de probabilidad de variables aleatorias continuas es la más utilizada en economía y aplicaciones empresariales (Newbold *et al.*, 2008). En este sentido, se observa que la puntuación de los voluntarios en las dimensiones conocimiento, propósito y valores presentan problemas de Normalidad, al observarse una fuerte asimetría negativa y la existencia de valores atípicos que afectan a la forma de la distribución de frecuencias. Respecto a la dimensión autonomía, presenta una ligera asimetría negativa. Se dice que una distribución está sesgada o es asimétrica, si las observaciones no están

distribuidas simétricamente en ninguno de los lados de la mitad, tal y como sucede en las cuatro dimensiones analizadas. Una distribución sesgada positivamente tiene una cola que se extiende hacia la derecha, en la dirección de los valores positivos, mientras que una distribución sesgada negativamente tiene una cola que se extiende hacia la izquierda, en la dirección de los valores negativos (Newbold *et al.*, 2008).

Se complementa el análisis de la Normalidad con la prueba estadística de Kolmogorov-Smirnov (K-S), definiendo en primer lugar dos hipótesis. Tal y como señalan Newbold *et al.* (2008), la hipótesis nula ( $H_0$ ), se define como aquella hipótesis que se mantiene que es verdadera, a menos que se obtenga suficiente evidencia en contra. Por otro lado, se define la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que es contra la que se contrasta la hipótesis nula y que se mantiene que es verdadera si se rechaza la hipótesis nula. En este caso, se definen las hipótesis como:

$H_0$ : la puntuación en las cuatro dimensiones se aproxima a una distribución Normal.

$H_1$ : la puntuación en las cuatro dimensiones no se aproxima a una distribución Normal.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba de K-S para las 4 distribuciones:

**Tabla 68 Prueba de Kolmogorov-Smirnov**

		PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES
N		1142	1142	1142	1142
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	0E-7	0E-7	0E-7	0E-7
	Desviación típica	1,00000000	1,00000000	1,00000000	1,00000000
Diferencias más extremas	Absoluta	,094	,037	,075	,182
	Positiva	,066	,037	,046	,105
	Negativa	-,094	-,036	-,075	-,182
Z de Kolmogorov-Smirnov		3,172	1,261	2,542	6,144
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,083	,000	,000

Fuente: elaboración propia.

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

El nivel de significación  $\alpha = 0,000001$ , menor que 0,05, en la prueba de K-S para las distribuciones 'Puntuación factorial en Conocimiento', 'Puntuación factorial en

Propósito' y 'Puntuación factorial en Valores', por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que las distribuciones 'Puntuación factorial en Conocimiento', 'Puntuación factorial en Propósito' y 'Puntuación factorial en Valores' no se aproximan a distribuciones Normales. No obstante, sí se supera el nivel de significación  $\alpha=0,083>0,05$ , en la prueba de K-S para 'Puntuación factorial en Autonomía', por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que la distribución 'Puntuación factorial en Autonomía' se aproxima a una distribución Normal, tal y como se había demostrado anteriormente en los gráficos.

### **6.2.6 Manipulación de la imagen e incongruencia**

En este apartado se estudia la existencia de posible manipulación de la imagen, definida como la tendencia a negar rasgos socialmente indeseables. Anteriormente, se ha analizado la distribución de frecuencias de los ítems analizados. Aquellos que recogen mayor porcentaje de respuesta en los valores más altos son: 'Siento que es importante ayudar a otros', 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo', 'Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí', pertenecientes a la dimensión valores, y 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal' que pertenece a la dimensión propósito. Teniendo en cuenta las cuatro dimensiones, se ha concluido que existe una fuerte asimetría negativa en todas las puntuaciones factoriales, excepto en la puntuación factorial de la dimensión autonomía, donde la asimetría está más suavizada. La asimetría negativa implica que existe una mayor frecuencia de respuesta de los sujetos en los valores más altos.

En este sentido, se mide la incongruencia de contestar como "Verdadero" a dos elementos que tuvieran contenidos mutuamente incongruentes. Para ello, se toman como ítems cuya respuesta es incongruente en la dimensión valores los ítems 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo' y 'Siento compasión hacia las personas necesitadas'. Se considera que las personas que valoran altamente el ítem 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo', deben valorar altamente el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas'. La tabla de contingencia siguiente presenta el porcentaje de respuesta en las categorías de los dos ítems:

**Tabla 69 Tabla de contingencia Me preocupan las personas menos afortunadas que yo \*  
Siento compasión hacia las personas necesitadas**

		Siento compasión hacia las personas necesitadas					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Me preocupan las personas menos afortunadas que yo	Recuento	5	2	6	0	2	15
	1,00 % dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	4,6%	2,1%	2,8%	0,0%	0,4%	1,3%
	Recuento	6	6	2	0	3	17
	2,00 % dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	5,5%	6,4%	0,9%	0,0%	0,7%	1,5%
	Recuento	18	12	21	21	3	75
	3,00 % dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	16,5%	12,8%	10,0%	7,8%	0,7%	6,6%
	Recuento	24	38	67	112	39	280
	4,00 % dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	22,0%	40,4%	31,8%	41,5%	8,5%	24,5%
	Recuento	56	36	115	137	411	755
	5,00 % dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	51,4%	38,3%	54,5%	50,7%	89,7%	66,1%
Recuento	109	94	211	270	458	1142	
Total	% dentro de Siento compasión hacia las personas necesitadas	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Tomando los valores totales de las categorías en el ítem 'Siento compasión hacia las personas necesitadas', se observa que en los valores 4 y 5, que indican 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo', han respondido 728 personas (270 + 458) de las cuales, tan sólo 5 personas (2 + 3) han valorado 'Completamente en desacuerdo' o 'En desacuerdo' el ítem 'Me preocupan las personas menos afortunadas que yo', lo que representa un 0,7 %. Por tanto, se confirma que no existe incongruencia en los ítems relacionados con la dimensión valores.

Para la dimensión conocimiento, se toman como ítems cuya respuesta es incongruente 'Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro' y 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano', entendiéndose que aquellas personas que valoran altamente 'Obtener experiencia de primera mano' no deben valorar más bajo en el ítem 'Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro'. En la tabla de contingencia siguiente se responde qué porcentaje de casos han respondido en cada categoría de los 2 ítems:

**Tabla 70 Tabla de contingencia Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro \* Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano**

		Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano					Total
		1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	
Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro	Recuento	14	1	2	1	3	21
	1,00 % dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	45,2%	2,4%	1,4%	0,3%	0,5%	1,8%
	Recuento	5	9	6	3	2	25
	2,00 % dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	16,1%	21,4%	4,1%	0,9%	0,3%	2,2%
	Recuento	2	16	44	40	22	124
	3,00 % dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	6,5%	38,1%	29,7%	12,3%	3,7%	10,9%
	Recuento	6	10	55	177	114	362
	4,00 % dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	19,4%	23,8%	37,2%	54,6%	19,1%	31,7%
	Recuento	4	6	41	103	456	610
	5,00 % dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	12,9%	14,3%	27,7%	31,8%	76,4%	53,4%
Recuento	31	42	148	324	597	1142	
Total	% dentro de Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En el ítem 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano' 921 personas (324 + 597) respondieron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' y sólo 9 respondieron 'Totalmente en desacuerdo' o 'En desacuerdo' en el ítem 'Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro', lo que representa un 0,9%. Por tanto, la manipulación de la imagen no ha sido elevada. Como conclusión, se puede afirmar que no ha existido una manipulación de la imagen significativa en ninguna de las dos dimensiones analizadas.

### 6.3 Análisis de la motivación 3.0

Este apartado se centra en analizar la relación de las tres dimensiones que componen el eje principal de la motivación 3.0 analizada en capítulos anteriores (autonomía, conocimiento y propósito) con la labor de los voluntarios. Se realiza un



análisis detallado para cada una de ellas y cómo influye en otras variables como el género, la satisfacción o la calidad percibida por el voluntario.

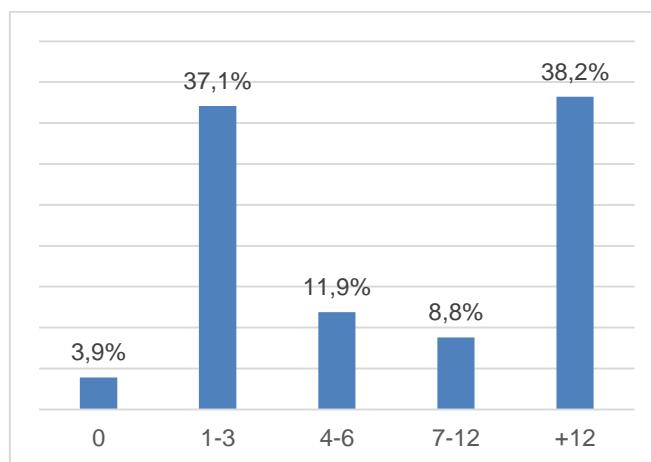
### 6.3.1 Relación de la valoración de la autonomía con otras variables

A continuación se analiza la influencia de la autonomía de los voluntarios de la muestra en relación con diferentes variables, entre las que se incluye el número de acciones de participación, la satisfacción, la calidad, la edad y el género.

#### 6.3.1.1. Número de acciones de voluntariado y autonomía

Se ha preguntado a los voluntarios encuestados en cuántas acciones de voluntariado han participado durante el último año, agrupándose el número de acciones en cinco grupos: 0, 1-3, 4-6, 7-12 y +12. El siguiente gráfico muestra el porcentaje de respuesta de cada grupo:

**Tabla 71 Porcentajes de participación en acciones de voluntariado durante el año 2014**



Fuente: elaboración propia.

Como se desprende del gráfico, el número de acciones está muy polarizado, existiendo un colectivo con un importante peso del 38,2% que realizó más de 12 acciones durante un año y otro colectivo que representa el 37,1% que realizó entre 1 y 3 acciones. Para analizar si existe relación entre el número de acciones realizadas y el nivel de autonomía, se lleva a cabo un contraste de independencia, tomando como variable dependiente el número de acciones realizadas en 2014 y como variable independiente la puntuación factorial en la dimensión autonomía. Por tanto, se plantea:

Ho: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 es independiente de la puntuación factorial en Autonomía.

H1: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 depende de la puntuación factorial en Autonomía.

Se toma la variable recodificada autonomía en cuatro grupos a partir de los valores de los tres cuartiles. Así, la siguiente tabla de contingencia responde los porcentajes de casos que han respondido para cada categoría de los dos ítems.

**Tabla 72 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? \* Factor autonomía**

		GR_FACT_AUTONOMÍA				Total	
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75		
¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	0	Recuento	7	14	14	10	45
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	2,4%	4,9%	4,9%	3,5%	3,9%
	1-3	Recuento	132	108	95	89	424
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	<b>46,2%</b>	<b>38,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>31,0%</b>	37,1%
	4-6	Recuento	26	29	44	37	136
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	9,1%	10,2%	15,4%	12,9%	11,9%
	7-12	Recuento	15	25	28	33	101
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	5,2%	8,8%	9,8%	11,5%	8,8%
	+12	Recuento	106	108	104	118	436
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	<b>37,1%</b>	<b>38,0%</b>	<b>36,5%</b>	<b>41,1%</b>	38,2%
	Total	Recuento	286	284	285	287	1142
		% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa un comportamiento antagónico de la autonomía en los dos grupos con mayor porcentaje de respuesta: entre 1 y 3 acciones y +12. Mientras que en el primer grupo, entre 1 y 3 acciones, el peso en los grupos con puntuaciones más altas en autonomía desciende, en el grupo con más de 12 acciones el peso en los grupos con puntuaciones más altas crece.

Se utiliza la prueba de Chi cuadrado para contrastar la hipótesis de independencia entre las dos variables. Esta prueba también se conoce como homogeneidad de frecuencias, dado que consiste en estudiar las diferencias entre las frecuencias observadas y las teóricas o esperadas.

**Tabla 73 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación \* Autonomía**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,043 <sup>a</sup>	12	,008
Razón de verosimilitudes	27,404	12	,007
Asociación lineal por lineal	5,213	1	,022
N de casos válidos	1142		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,19.

El valor del estadístico  $\chi^2$  para 12 grados de libertad o valores independientes es de 27,04 que tiene un nivel de significación asociado  $\alpha=0,008<0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que la puntuación en la dimensión autonomía sí influye significativamente en el número de acciones llevadas a cabo en 2014.

Mediante el parámetro Tau-c de Kendall se analiza cuál es la fuerza de la relación entre las dos variables, cuyos valores se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 74 Medidas simétricas**

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal				
Tau-b de Kendall	,058	,025	2,306	,021
Tau-c de Kendall	,055	,024	2,306	,021
N de casos válidos	1142			

Fuente: elaboración propia.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

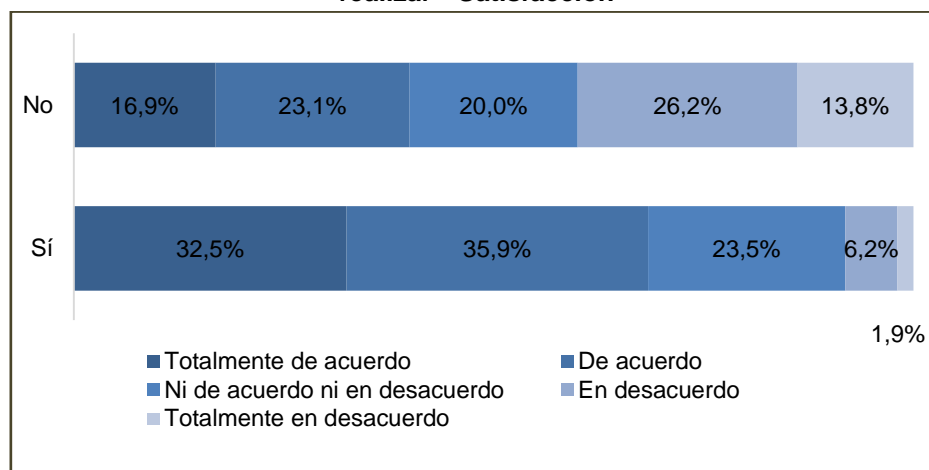
Tau-c de Kendall es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. Toma valores entre -1 y 1. Los valores próximos a 1 indican fuerte asociación positiva, es decir, a medida que aumentan los valores de una variable aumentan los de la otra; mientras que para valores próximos a -1 indican fuerte asociación negativa, es decir, a medida que aumentan los valores de una variable, disminuyen los de la otra. Los valores próximos a 0 indican no asociación positiva ni negativa, lo que no significa que no pueda existir otro tipo de asociación.

El valor de Tau-c de Kendall es 0,055, siendo por tanto, un valor muy bajo. Por tanto, se concluye que la relación entre el número de acciones y la puntuación en autonomía es muy débil.

### 6.3.1.2. Satisfacción y autonomía

Se toma el ítem 'Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización' como índice para evaluar la satisfacción del voluntariado. Su escala de medida es dicotómica: sí y no. En los siguientes gráficos de barra apilados se presentan los porcentajes de respuesta en las cinco categorías de las variables que miden la dimensión autonomía, comparando sus valores en los dos grupos de satisfacción. En primer lugar, se analiza primero el ítem 'Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar'.

**Ilustración 51 Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar \* Satisfacción**



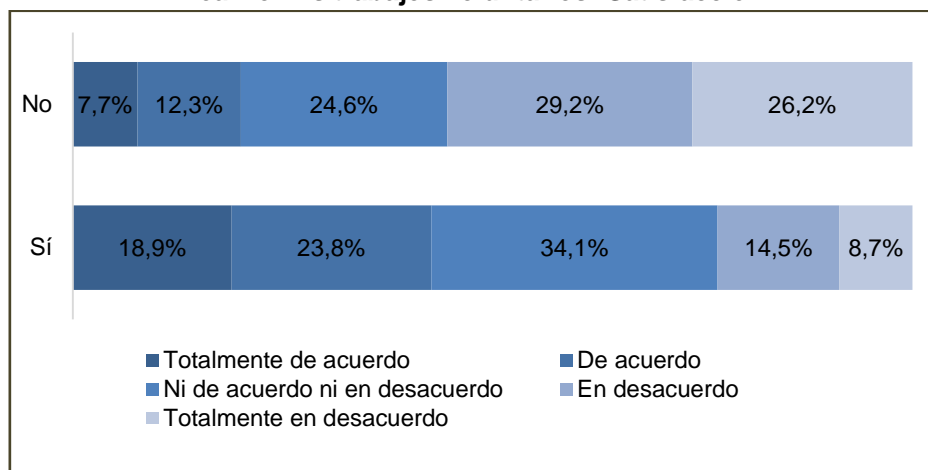
Fuente: elaboración propia.

Se observa que de las 1074 personas que han respondido estar satisfechas con su tarea de voluntariado, un 1,9% respondieron estar 'Totalmente en desacuerdo' y un 6,2% 'En desacuerdo' en el ítem 'Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar', sumando en valores absolutos 87 personas. No obstante, de las 65 personas que respondieron no estar satisfechas con su labor de voluntariado, 15 personas (23,1%) respondieron estar 'De acuerdo' y 11 personas (16,9%) 'Totalmente de acuerdo' en el ítem de referencia. De este modo, un 40% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no disponen de autonomía en la elección de sus tareas. No obstante, sucede lo inverso si se

analiza los voluntarios satisfechos, ya que para aquellos que sí se sienten satisfechos de manera general, solo un 8,1% considera que no disponen de autonomía en sus tareas, frente al 40% anterior. Además, un 40% de los voluntarios no satisfechos considera que dispone de autonomía para elegir sus tareas, frente al 68,4% de los voluntarios satisfechos. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía en la elección de las tareas influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

En el siguiente gráfico se muestra la comparación de los porcentajes para los dos grupos de satisfacción para la variable ‘Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios’.

**Ilustración 52 Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo mis trabajos voluntarios\* Satisfacción**



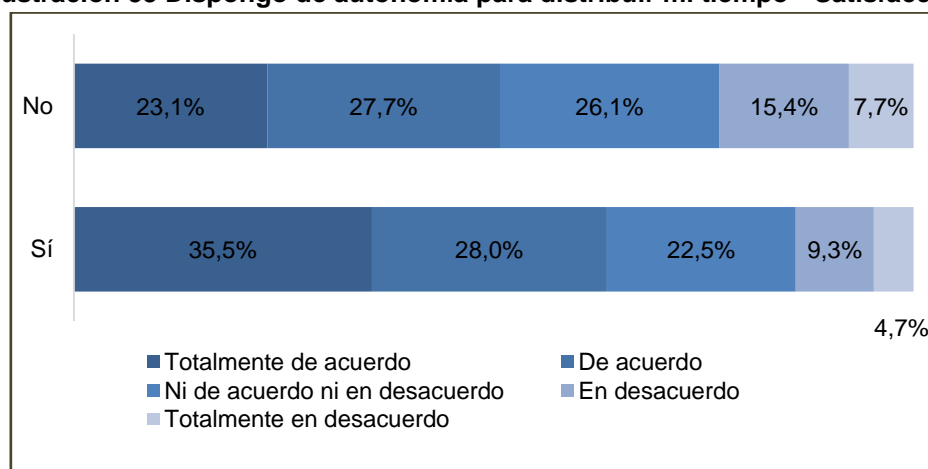
Fuente: elaboración propia.

Se observa que de las 1074 personas que han respondido estar satisfechas con su tarea de voluntariado, un 8,7% respondieron estar ‘Totalmente en desacuerdo’ y un 14,5% ‘En desacuerdo’ en el ítem ‘Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios’, sumando en valores absolutos 249 personas. No obstante, de las 65 personas que respondieron no estar satisfechas con su trabajo de voluntariado, 8 personas (12,3%) respondieron estar ‘De acuerdo’ y 5 personas (7,7%) ‘Totalmente de acuerdo’ en el ítem de referencia. De este modo, un 55,4% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no disponen de autonomía para elegir a las personas con las que realizan sus tareas voluntarias. No obstante, este porcentaje se reduce al 23,2% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por otro lado, un 20% de los voluntarios no satisfechos considera que dispone de autonomía para

elegir sus compañeros voluntarios, frente al 42,7% de los voluntarios satisfechos. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía en la elección de las personas con las que se realizan las acciones voluntarias influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

En el siguiente gráfico, se muestra la comparación de los porcentajes para los dos grupos para la variable 'Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc)'. Se observa que de las 1074 personas que han respondido estar satisfechas con su tarea de voluntariado, un 4,7% respondieron estar 'Totalmente en desacuerdo' y un 9,3% 'En desacuerdo' en el ítem 'Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo', sumando en valores absolutos 150 personas. Sin embargo, de las 65 personas que respondieron no estar satisfechas con su tarea de voluntariado, 18 personas (27,7%) respondieron estar 'De acuerdo' y 15 personas (23,1%) 'Totalmente de acuerdo'. Así, un 23,1% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no disponen de autonomía para distribuir su tiempo. No obstante, este porcentaje se reduce al 14% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por otro lado, un 50,8% de los voluntarios no satisfechos considera que dispone de autonomía para distribuir su tiempo, frente al 63,5% de los voluntarios satisfechos. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía en la distribución del tiempo influye positivamente en la satisfacción general del voluntario, aunque de manera más leve que las dos variables analizadas anteriormente, ya que las diferencias entre los voluntarios satisfechos y no satisfechos son menores.

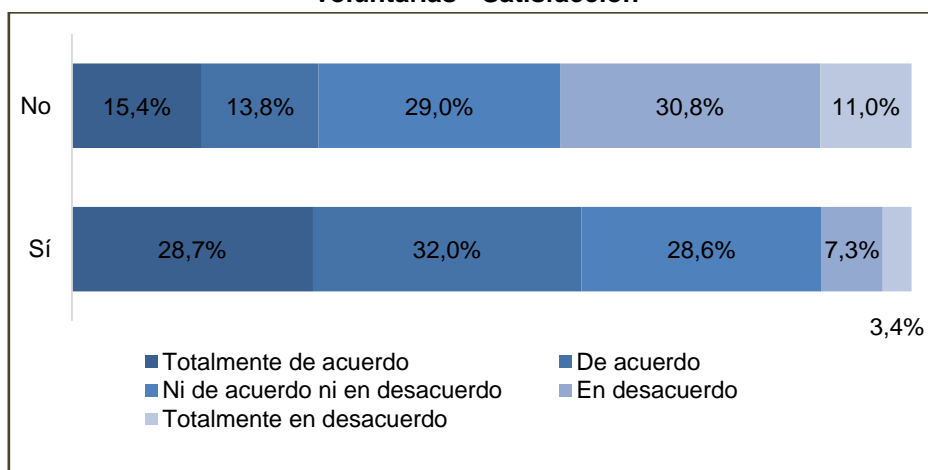
**Ilustración 53 Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

En el siguiente gráfico se muestra la comparación de los porcentajes para los dos grupos para la variable 'Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias'. Se observa que de las 1074 personas que han respondido estar satisfechas con su tarea de voluntariado, un 3,4% respondieron estar 'Totalmente en desacuerdo' y un 7,3% 'En desacuerdo' en el ítem 'Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias', sumando en valores absolutos 115 personas. Mientras que de las 65 personas que respondieron no estar satisfechas con su trabajo de voluntariado, 9 personas (13,8%) respondieron estar 'De acuerdo' y 10 personas (15,4%) 'Totalmente de acuerdo'. De este modo, un 41,8% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no disponen de autonomía para elegir la forma en la que realizan sus acciones voluntarias. No obstante, este porcentaje se reduce al 10,7% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por otro lado, un 29,2% de los voluntarios no satisfechos considera que dispone de autonomía sobre cómo realizar sus tareas, frente al 60,7% de los voluntarios satisfechos. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía en la elección de la forma con las que se realizan las acciones voluntarias influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

**Ilustración 54 Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Por último y para completar este análisis, se lleva a cabo un contraste de independencia para responder si la satisfacción influye en la valoración global en la autonomía. Se plantea:

Ho: la puntuación factorial en autonomía es independiente de la satisfacción.

H1: la puntuación factorial en autonomía depende de la satisfacción.

La puntuación factorial en autonomía tiene una escala de medida métrica y se recodifica agrupando sus valores en cuatro grupos, a partir de los valores de los tres cuartiles: Q1, Q2 y Q3. En la siguiente tabla de contingencia se muestran las frecuencias para cada categoría de ambas variables.

**Tabla 75 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? \* Factor autonomía**

		GR_FACT_AUTONOMÍA				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización ?	Recuento	34	13	7	11	65
	NO % dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	12,0%	4,6%	2,5%	3,8%	5,7%
Total	Recuento	250	271	278	275	1074
	SÍ % dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	88,0%	95,4%	97,5%	96,2%	94,3%
	Recuento	284	284	285	286	1139
	% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa que en el grupo que ha respondido 'Sí está satisfecho', el porcentaje de casos con mayor valoración crece en cada grupo. Es decir, teniendo en cuenta primeramente los voluntarios que se sienten autónomos de manera general, un 96,2% del total se considera satisfecho, mientras que un 3,8% no lo está. Sin embargo, los datos difieren al analizar el grupo de voluntarios que se siente menos autónomo. En este caso, solo el 88% está satisfecho frente al 12% que no lo está. Para continuar, la prueba de chi cuadrado contrasta la hipótesis de independencia cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.



**Tabla 76 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción \* Autonomía**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,825 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitudes	25,832	3	,000
Asociación lineal por lineal	18,522	1	,000
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 16,21.

Como el nivel de significación es  $0,00001 < 0,05$ , se rechaza  $H_0$  y se concluye que la satisfacción influye significativamente en la puntuación factorial de la dimensión autonomía. Mediante el coeficiente de contingencia, se responde cuál es la fortaleza de la relación entre las dos variables. Este coeficiente toma valores entre 0 y 1, indicando los valores próximos a 1 una fuerte correlación. Según Newbold *et al.* (2008), para contrastar la hipótesis nula de que no existe ninguna asociación entre los atributos, en este caso la autonomía del voluntario y su satisfacción, se pregunta cuántas observaciones se esperaría encontrar en cada cruce de categorías si esa hipótesis fuera verdadera, pregunta que tiene sentido cuando los totales de las filas y de las columnas son fijos. De esta forma, el valor del coeficiente para la prueba se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 77 Medidas simétricas**

	Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal    Coeficiente de contingencia	,157	,000
N de casos válidos	1139	

Fuente: elaboración propia.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

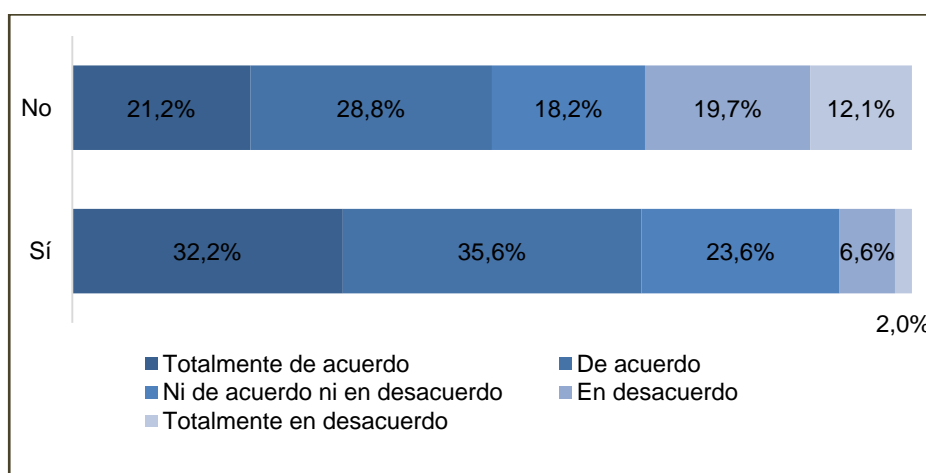
b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Su valor es de 0,157, por tanto, la fuerza de la relación es baja entre la satisfacción y la puntuación en autonomía.

### 6.3.1.3. Calidad y autonomía

A continuación se muestra la frecuencia de respuestas para los cuatro ítems que miden la dimensión autonomía en los dos grupos de calidad del voluntariado mediante varios diagramas de barras apilados. En primer lugar, señalar que el 67,8% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar', mientras que este porcentaje fue del 50% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Además, un 31,8% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no disponen de autonomía para elegir sus tareas voluntarias. No obstante, este porcentaje se reduce al 8,6% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

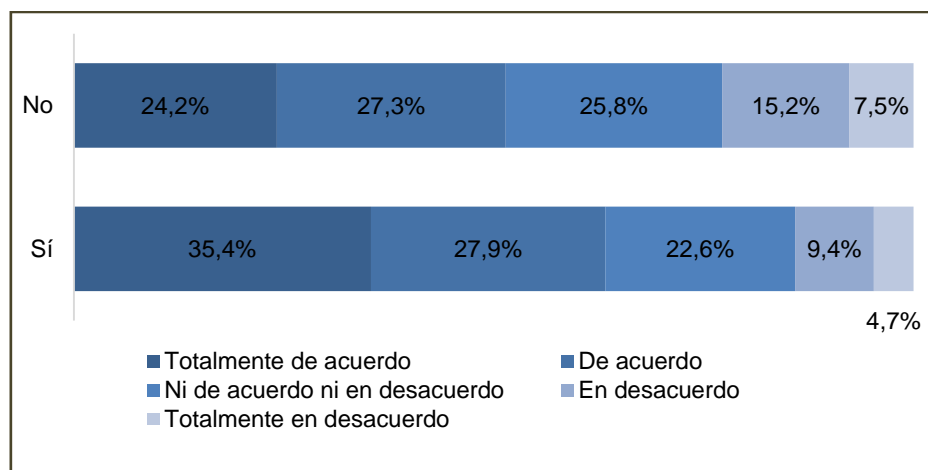
**Ilustración 55 Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar \*  
Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Tal y como muestra la siguiente ilustración, el 63,3% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo', mientras que este porcentaje fue del 51,5% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Asimismo, un 22,7% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no disponen de autonomía para distribuir su tiempo. No obstante, este porcentaje se reduce al 14,1% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía para distribuir el tiempo de voluntariado influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

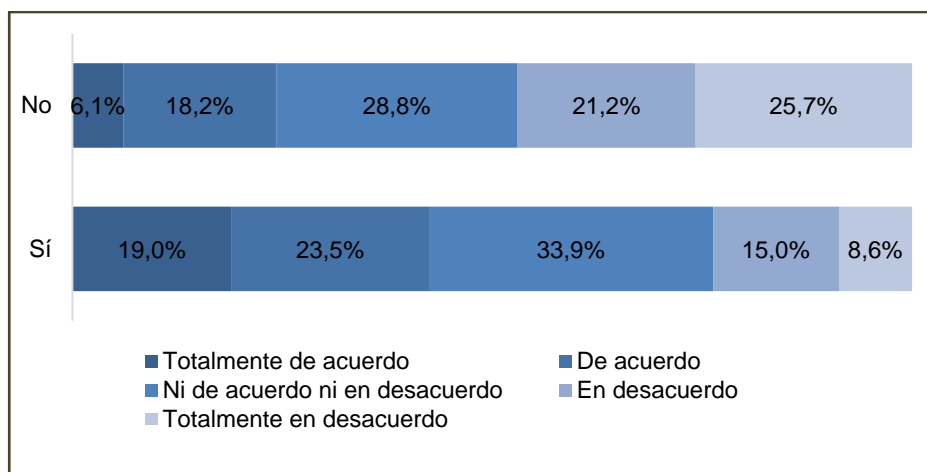
**Ilustración 56 Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Según la siguiente ilustración, el 42,5% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios', mientras que este porcentaje fue del 24,3% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. De este modo, un 46,9% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no disponen de autonomía para elegir sus compañeros voluntarios. No obstante, este porcentaje se reduce al 23,6% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía para elegir las personas con las que se realiza los trabajos voluntarios influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

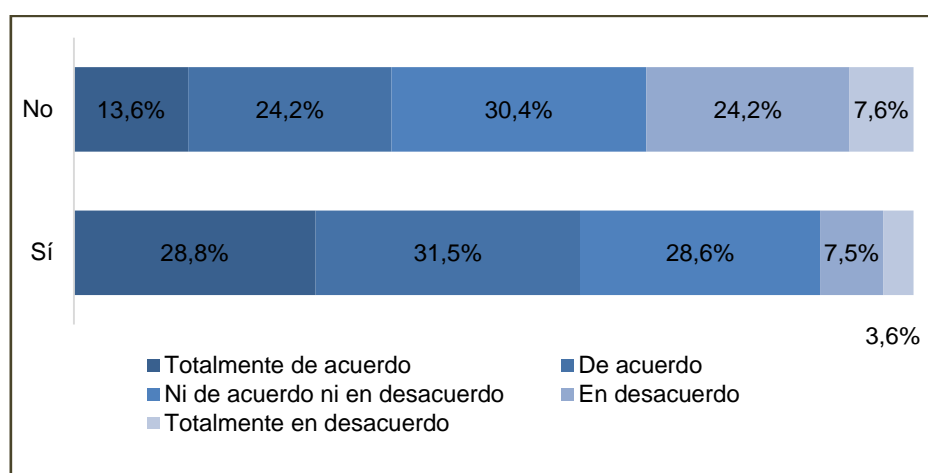
**Ilustración 57 Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realiza los trabajos voluntarios \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Para continuar, el 60,3% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias', mientras que este porcentaje fue del 37,8% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Además, un 31,8% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no disponen de autonomía sobre cómo realizar sus acciones voluntarias. No obstante, este porcentaje se reduce al 11,1% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que la autonomía sobre cómo realizar las acciones voluntarias influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

**Ilustración 58 Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias \*  
Calidad**



Fuente: elaboración propia.

La valoración de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad supera el 60% en las categorías 'De acuerdo' y 'Totalmente de acuerdo' en tres de los cuatro ítems que miden la dimensión autonomía, siendo la más baja del 42,5% en el ítem 'Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios'. Analizando la puntuación global en la dimensión autonomía mediante la puntuación factorial autonomía extraída del análisis factorial, se procede a recodificarla mediante la agrupación de las puntuaciones en cuatro grupos a partir de los valores de los cuartiles. Así, se realiza un test de independencia para responder:

Ho: la valoración de la calidad de los voluntarios es independiente de la puntuación en autonomía.

H1: la valoración de la calidad de los voluntarios depende de la puntuación en autonomía.

En la tabla de contingencia siguiente se muestran los porcentajes de respuesta para las categorías de ambas variables. Se observa que la frecuencia de respuesta en los grupos que indican mayor puntuación en autonomía crece entre los sujetos que consideran tener un voluntariado de calidad, mientras que pierden peso entre los sujetos que consideran que su voluntariado no es de calidad.

**Tabla 78** Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? \* Factor autonomía

		GR_FACT_AUTONOMÍA				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	No	Recuento 27	15	15	9	66
	% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	9,5%	5,3%	5,3%	3,1%	5,8%
	Sí	Recuento 258	269	270	277	1074
	% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	90,5%	94,7%	94,7%	96,9%	94,2%
Total	Recuento	285	284	285	286	1140
	% dentro de GR_FACT_AUTONOMÍA	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Además, para responder si estas diferencias son significativas se realiza la prueba de Chi-Cuadrado, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 79** Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad \* Autonomía

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,033 <sup>a</sup>	3	,012
Razón de verosimilitudes	10,649	3	,014
N de casos válidos	1140		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 16,44.

El coeficiente  $\chi^2$  para tres grados de libertad es de 11,033 que tiene un  $\alpha=0,012 < 0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que el nivel de autonomía sí influye en la valoración de la calidad del voluntariado. La fuerza de la relación entre las dos variables se mide mediante el coeficiente de contingencia que se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 80 Medidas simétricas**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,098	,012
N de casos válidos		1140	

Fuente: elaboración propia.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

El valor del coeficiente de contingencia es de 0,098, por tanto, la fuerza de la relación entre las dos variables es muy débil.

#### **6.3.1.4. Edad y autonomía**

La variable edad es una variable ordinal que toma valores: 18-25, 26-40, 41-55, 56-65 y + 65 años; mientras que autonomía es una variable escalar extraída a partir de la puntuación factorial. Tomando como variable independiente la edad y como variable dependiente la puntuación factorial de autonomía, para responder si la edad influye en la variable autonomía, se realiza el análisis de la varianza con un factor (ANOVA), que permite contrastar la hipótesis nula de que las medias de varias poblaciones son iguales, frente a la hipótesis alternativa de que al menos una de las poblaciones difiere a su valor esperado. Por tanto, se plantea:

$H_0$ : la media de autonomía es igual entre los cinco grupos de edad.

$H_1$ : la media de autonomía es diferente entre los cinco grupos de edad.

Antes de proceder con el ANOVA, se contrasta el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene, que busca analizar la igualdad de las varianzas para una variable calculada para varios grupos. En este caso, se plantea:

Ho: la varianza de autonomía es igual entre los cinco grupos de edad.

H1: la varianza de autonomía es diferente entre los cinco grupos de edad.

El resultado de la prueba de Levene se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 81 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial autonomía**

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
2,234	4	1136	,063

Fuente: elaboración propia.

El nivel de significación es  $0,063 > 0,05$ , por tanto, no se rechaza Ho y se concluye que la variabilidad de la puntuación factorial de autonomía es igual en los cinco grupos de edad. A continuación, el resultado de la prueba ANOVA se muestra en la siguiente tabla. El valor del estadístico es igual a  $0,035 < 0,05$ , por tanto, se rechaza Ho y se concluye que la media de la puntuación factorial en autonomía es significativamente diferente entre los cinco grupos de edad.

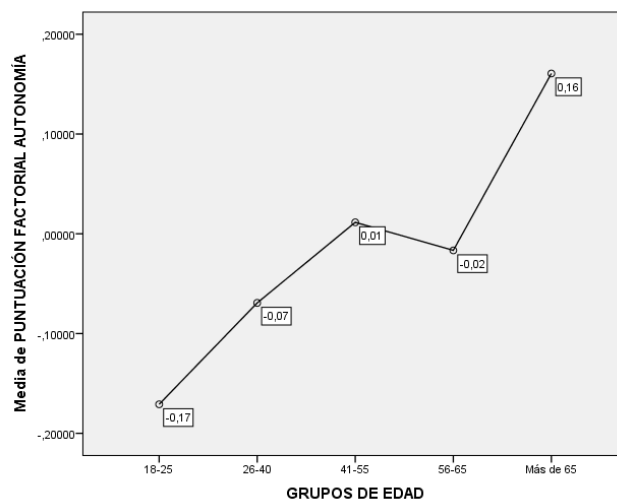
**Tabla 82 ANOVA del factor autonomía**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	10,340	4	2,585	2,597	,035
Intra-grupos	1130,544	1136	,995		
Total	1140,883	1140			

Fuente: elaboración propia.

El gráfico de líneas siguiente muestra la media de la puntuación factorial en autonomía para cada uno de los cinco grupos de edad.

**Ilustración 59 Media de la puntuación factorial en autonomía según rango de edad**



Fuente: elaboración propia.

Para conocer entre qué grupos existen diferencias significativas en la puntuación factorial autonomía, se realiza la prueba a posteriori de Tukey, donde se contrasta par a par la media de la puntuación factorial autonomía. Su resultado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 83 Comparaciones múltiples (Honestly-significant-difference de Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial autonomía**

(I) GRUPOS DE EDAD	(J) GRUPOS DE EDAD	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
<b>18-25</b>	26-40	-,10163364	,11407601	,900	-,4133079	,2100406
	41-55	-,18238439	,10422583	,404	-,4671463	,1023775
	56-65	-,15425775	,10871489	,616	-,4512845	,1427690
	<b>Más de 65</b>	-,33156175*	,11192273	<b>,026</b>	-,6373529	-,0257706
26-40	18-25	,10163364	,11407601	,900	-,2100406	,4133079
	41-55	-,08075076	,08918077	,895	-,3244071	,1629056
	56-65	-,05262411	,09438810	,981	-,3105078	,2052595
	Más de 65	-,22992811	,09806571	,132	-,4978596	,0380034
41-55	18-25	,18238439	,10422583	,404	-,1023775	,4671463
	26-40	,08075076	,08918077	,895	-,1629056	,3244071
	56-65	,02812664	,08221192	,997	-,1964897	,2527430
	Más de 65	-,14917736	,08640933	,418	-,3852617	,0869070
56-65	18-25	,15425775	,10871489	,616	-,1427690	,4512845
	26-40	,05262411	,09438810	,981	-,2052595	,3105078
	41-55	-,02812664	,08221192	,997	-,2527430	,1964897
	Más de 65	-,17730400	,09177404	,301	-,4280456	,0734376
<b>Más de 65</b>	<b>18-25</b>	,33156175*	,11192273	<b>,026</b>	,0257706	,6373529
	26-40	,22992811	,09806571	,132	-,0380034	,4978596
	41-55	,14917736	,08640933	,418	-,0869070	,3852617
	56-65	,17730400	,09177404	,301	-,0734376	,4280456

Fuente: elaboración propia.

\*La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Se observa que la media de la puntuación factorial autonomía es significativamente superior en el grupo de edad de +65 años respecto al grupo de edad entre 18-25 años. Por tanto, se puede afirmar que el rango de edad sí influye positivamente en el nivel de autonomía, siendo las personas de mayor edad las que experimentan una autonomía muy superior a los voluntarios más jóvenes.



### 6.3.1.5. Género y autonomía

La variable género está medida en escala dicotómica tomando los valores 'Hombre' y 'Mujer'. Se lleva a cabo un contraste de media para dos muestras independientes para conocer si el género influye en la puntuación en autonomía mediante la prueba t de Student, distribución de probabilidad demostrada por Gosset (Newbold *et al.*, 2008). La prueba t de Student surge como respuesta para desarrollar una distribución de probabilidad, cuando no se conoce la varianza poblacional de una variable que sigue una distribución normal. En este caso, se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: la media de la puntuación factorial autonomía es igual entre hombres y mujeres.

H1: la media de la puntuación factorial autonomía es diferente entre hombres y mujeres.

En la tabla siguiente se muestra la media para ambos géneros, observándose que la media de la puntuación en autonomía es mayor en las mujeres que en los hombres.

**Tabla 84 Estadísticos de grupo**

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	Femenino	751	,0153584	1,03086781	,03761690
	Masculino	391	-,0294991	,93844699	,04745930

Fuente: elaboración propia.

El resultado de la prueba t de Student se muestra en la tabla siguiente donde también se adjunta la prueba de Levene para contrastar el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas. Se observa que el nivel de significación para la prueba de Levene es  $\alpha=0,042 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la homogeneidad de varianzas y se realiza la prueba t de Student no asumiendo varianzas iguales, cuyo valor es  $t_{857,88}=0,741$  que tiene un  $\alpha=0,459 > 0,05$ , por tanto, no se rechaza Ho y se concluye que la media de la puntuación factorial en autonomía es igual entre hombres y mujeres. Se ha optado por no recurrir a una prueba no paramétrica como la prueba U de Mann-Whitney para dos muestras independientes porque el nivel de error obtenido es muy

grande y da suficiente garantías al concluir que no existe relación entre las variables estudiadas. El estadístico U de Mann-Whitney, se utiliza para comparar la posición central de dos distribuciones poblacionales cuando se dispone de una muestra aleatoria de datos pareados (Newbold *et al.*, 2008).

**Tabla 85 Prueba de muestras independientes**

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
PUNTA CIÓN	4,146	,042	,719	1140	,472	,04485755	,06237587	-,07752685	,16724194
FACTORI AL AUTONO MÍA			,741	857,883	,459	,04485755	,06055920	-,07400400	,16371909

Fuente: elaboración propia.

### 6.3.2 Relación de la valoración del conocimiento con otras variables

A continuación, se analiza la influencia del conocimiento y la búsqueda de experiencia de los voluntarios de la muestra en relación con diferentes variables, entre las que se incluye el número de acciones de participación, la satisfacción, la calidad, la edad y el género.

#### 6.3.2.1. Número de acciones de voluntariado y conocimiento

Para analizar si existe relación entre el número de acciones realizadas en 2014 y la puntuación en la dimensión conocimiento se lleva a cabo un contraste de independencia, tal y como se ha realizado para la autonomía en el apartado anterior.

Para ello, se toma como variable dependiente el número de acciones de voluntariado realizadas en 2014 y como variable independiente la puntuación factorial en la dimensión conocimiento. De esta forma, se plantea:

Ho: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 es independiente de la puntuación factorial en conocimiento.

H1: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 depende de la puntuación factorial en conocimiento.

Se toma la variable recodificada conocimiento en cuatro grupos a partir de los valores de los tres cuartiles. En la siguiente tabla de contingencia se observan los porcentajes de casos que han respondido en cada categoría para cada ítem.

**Tabla 86** Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? \* Factor conocimiento

		GR_FACT_CONOCIMIENTO				Total	
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75		
¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	0	Recuento	12	11	13	8	44
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	4,3%	3,8%	5,5%	2,4%	3,9%
	1-3	Recuento	98	102	90	133	423
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	<b>34,8%</b>	<b>35,7%</b>	<b>38,3%</b>	<b>39,6%</b>	37,1%
	4-6	Recuento	28	39	23	46	136
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	9,9%	13,6%	9,8%	13,7%	11,9%
	7-12	Recuento	21	20	23	36	100
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	7,4%	7,0%	9,8%	10,7%	8,8%
	+12	Recuento	123	114	86	113	436
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	<b>43,6%</b>	<b>39,9%</b>	<b>36,6%</b>	<b>33,6%</b>	38,3%
	Total	Recuento	282	286	235	336	1139
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa un comportamiento antagónico en los dos grupos con mayor porcentaje de respuesta, entre 1 y 3 acciones y +12. No obstante, en este caso el comportamiento es opuesto al hallado para la dimensión autonomía calculada en el apartado anterior. Mientras en el primer grupo, entre 1 y 3 acciones, el peso en los grupos con puntuaciones más altas en conocimiento crece, en el grupo con +de 12 acciones el peso en los grupos con puntuaciones más altas decrece. Por tanto, en un primer momento se puede afirmar que el conocimiento no influye en los voluntarios para realizar más acciones de voluntariado. A continuación, se comprueba esta afirmación calculando las pruebas de chi cuadrado ( $\chi^2$ ) para contrastar la hipótesis de independencia entre las dos variables, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 87 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación \* Conocimiento**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,033 <sup>a</sup>	12	,190
Razón de verosimilitudes	16,177	12	,183
Asociación lineal por lineal	2,871	1	,090
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 9,08.

El coeficiente  $\chi^2$  para 12 grados de libertad es de 16,033 que tiene un nivel de significación asociado de  $0,190 > 0,05$ . Por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que la puntuación en la dimensión conocimiento no influye significativamente en el número de acciones llevadas a cabo en 2014.

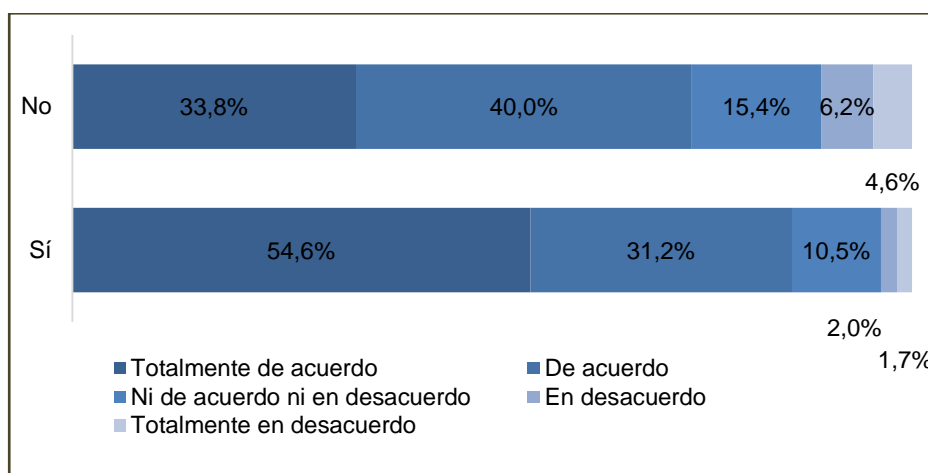
### 6.3.2.2. Satisfacción y conocimiento

La valoración de la satisfacción de los voluntarios está medida mediante el ítem '¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?' en escala dicotómica tomando valores sí y no. A continuación, se muestra la frecuencia de respuestas para los cinco ítems que miden la dimensión conocimiento en los dos grupos de satisfacción mediante diversos diagramas de barras apilados.

En primer lugar, se observa que el 85,8% de los encuestados mostraron estar satisfechos con su voluntariado, puntuando como 'De acuerdo' o 'Totalmente de

acuerdo' el ítem 'Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro'. Por otro lado, este porcentaje fue del 73,8% entre los que valoraron estar no satisfechos con su voluntariado. Además, un 10,8% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no pueden aprender más sobre la causa con la que colaboran. No obstante, este porcentaje se reduce al 3,7% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el interés por aprender sobre la causa con la que se colabora influye positiva y levemente en la satisfacción general del voluntario.

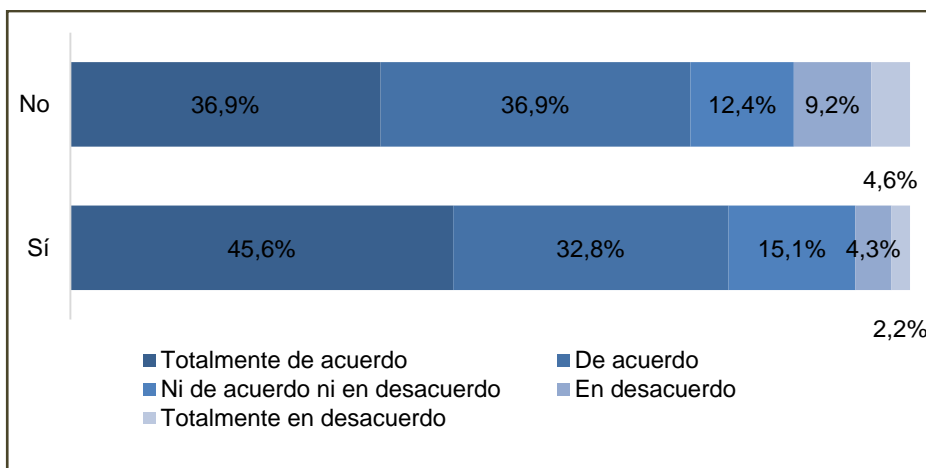
**Ilustración 60 Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Para continuar, el 78,4% de los encuestados que respondieron estar satisfechos valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan', mientras que este porcentaje fue del 73,8% entre los que respondieron no estar satisfechos. Asimismo, un 13,8% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no pueden obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que son de su interés. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 6,5% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el interés por obtener nuevas perspectivas sí influye positivamente en la satisfacción general del voluntario, pero sin mucha intensidad.

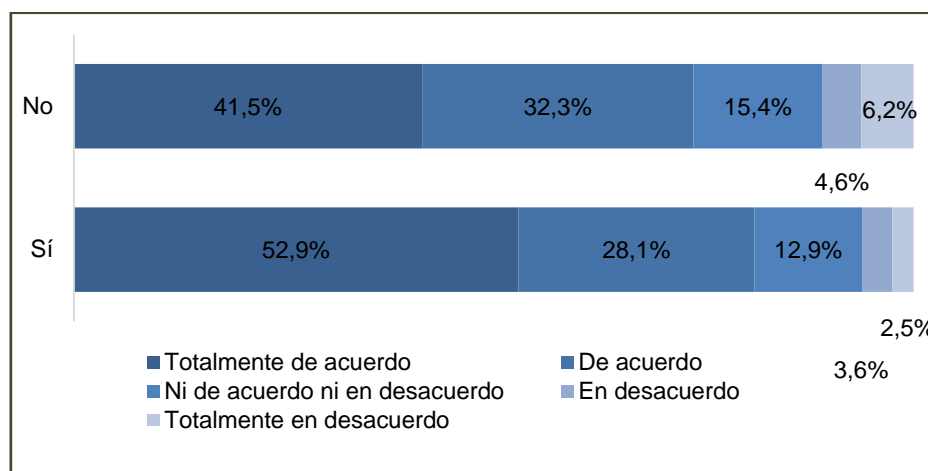
**Ilustración 61 Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan\* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Tal y como aparece en el siguiente gráfico, el 81% de los encuestados que respondieron estar satisfechos valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano', mientras que este porcentaje fue del 73,8% entre los que respondieron no estar satisfechos. Además, un 10,8% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no pueden obtener experiencia de primera mano haciendo voluntariado. No obstante, este porcentaje se reduce al 6,1% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el interés por obtener experiencia de primera mano haciendo voluntariado sí influye positivamente en la satisfacción general del voluntario de manera muy leve.

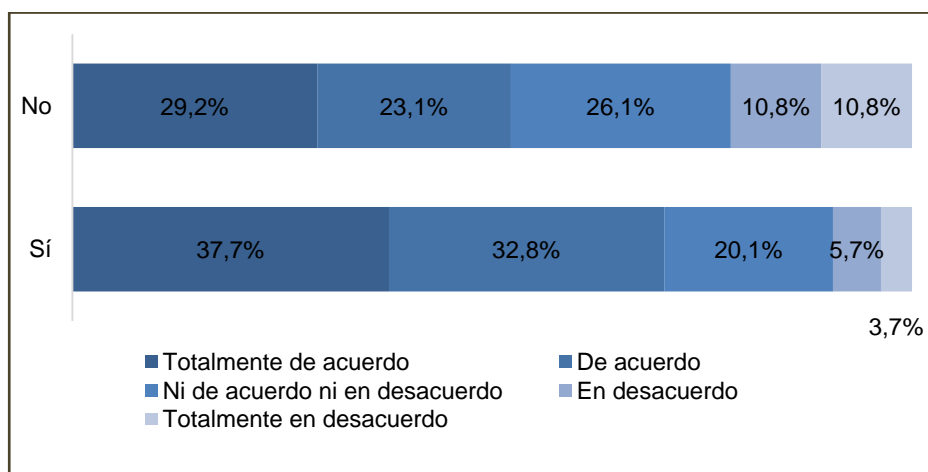
**Ilustración 62 Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Como se muestra a continuación, el 70,5% de los encuestados que respondieron estar satisfechos valoraron ‘De acuerdo’ o ‘Totalmente de acuerdo’ el ítem ‘Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos’, mientras que este porcentaje fue del 52,3% entre los que respondieron no estar satisfechos. Asimismo, un 21,6% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no pueden aprender a desenvolverse en diferentes contextos. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 9,4% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el interés por aprender a desenvolverse en diferentes contextos sí influye positiva y ligeramente en la satisfacción general del voluntario.

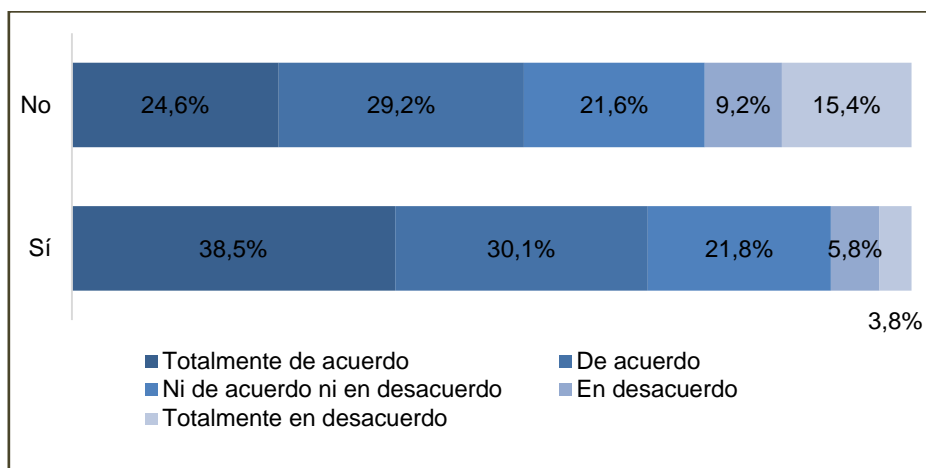
**Ilustración 63 Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Por último, el 68,6% de los encuestados que respondieron estar satisfechos valoraron ‘De acuerdo’ o ‘Totalmente de acuerdo’ el ítem ‘Me permite explorar mis propias fortalezas’, mientras que este porcentaje fue del 53,8% entre los que respondieron no estar satisfechos. Igualmente, un 24,6% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que hacer voluntariado no les permite explorar sus propias fortalezas. No obstante, este porcentaje se reduce al 9,6% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el interés por explorar las propias fortalezas de los voluntarios sí que influye positivamente en la satisfacción general de los mismos.

**Ilustración 64 Me permite explorar mis propias fortalezas \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

En conclusión, se puede afirmar que las mayores diferencias en la valoración de los sujetos satisfechos e insatisfechos se encuentran en los ítems 'Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos' y 'Me permite explorar mis propias fortalezas'. No obstante, es imprescindible analizar la puntuación global en la dimensión conocimiento mediante la puntuación factorial conocimiento extraída del análisis factorial anterior, para lo que se procede a recodificarla mediante la agrupación de las puntuaciones en cuatro grupos a partir de los valores de los cuartiles. Para ello, se realiza un test de independencia en el que las hipótesis de partida son:

Ho: la satisfacción de los voluntarios es independiente de la puntuación en conocimiento.

H1: la satisfacción de los voluntarios depende de la puntuación en conocimiento.

En la siguiente tabla de contingencia se muestran los porcentajes de respuesta para las categorías de ambas variables.



**Tabla 88 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? \* Factor conocimiento**

		GR_FACT_CONOCIMIENTO				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?	NO	Recuento 19	Recuento 19	Recuento 12	Recuento 15	Recuento 65
	SÍ	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 6,7%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 6,6%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 5,1%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 4,5%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 5,7%
Total	NO	Recuento 266	Recuento 267	Recuento 222	Recuento 319	Recuento 1074
	SÍ	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 93,3%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 93,4%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 94,9%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 95,5%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 94,3%
Total		Recuento 285	Recuento 286	Recuento 234	Recuento 334	Recuento 1139
Total		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 100,0%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 100,0%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 100,0%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 100,0%	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO 100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa que los porcentajes entre los grupos que indican el nivel de conocimiento son similares entre los sujetos que han respondido estar satisfechos o insatisfechos. No obstante, es importante señalar que el grupo que ha respondido ‘Sí está satisfecho’, el porcentaje de casos con mayor valoración crece ligeramente en cada grupo. Es decir, teniendo en cuenta primeramente los voluntarios que valoran como importante conocer y aprender, un 95,5% del total se considera satisfecho, mientras que un 4,5% no lo está. Sin embargo, los datos difieren al analizar el grupo de voluntarios que no valora el conocimiento como prioritario. En este caso, el 93,3% está satisfecho frente al 6,7% que no lo está. Para continuar, la prueba de Chi-Cuadrado contrasta la hipótesis de independencia cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 89 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción \* Conocimiento**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,017 <sup>a</sup>	3	,569
Razón de verosimilitudes	2,045	3	,563
Asociación lineal por lineal	1,820	1	,177
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

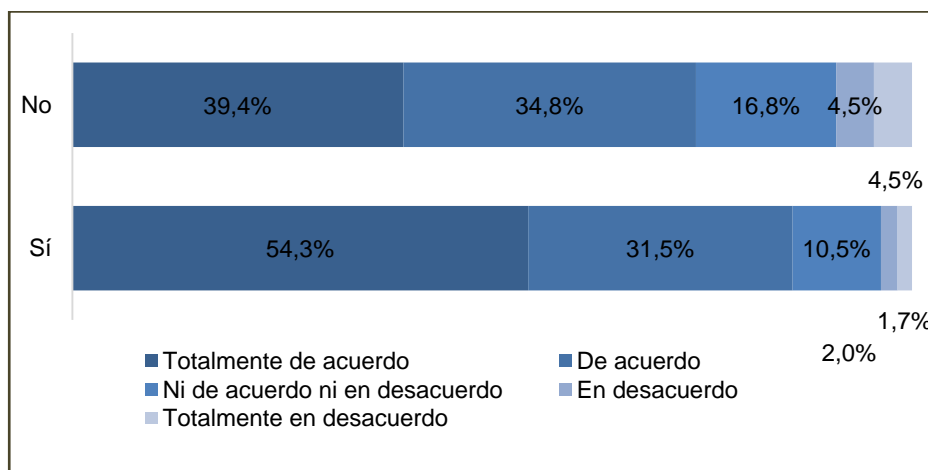
La frecuencia mínima esperada es 13,35.

El coeficiente  $\chi^2$  para 3 grados de libertad es 2,017 que tiene un  $\alpha=0,569 > 0,05$ . Por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que el nivel de conocimiento general no influye significativamente en la satisfacción general del voluntario.

### 6.3.2.3. Calidad y conocimiento

Al igual que se ha realizado con las hipótesis anteriores, se muestra la frecuencia de respuestas para los 5 ítems que miden la dimensión conocimiento en los dos grupos de calidad del voluntariado mediante varios diagramas de barras apilados. En primer lugar, señalar que el 85,8% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro', mientras que este porcentaje fue del 74,2% entre los que consideran su voluntariado de no calidad. Además, un 9% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no pueden aprender más sobre la causa con la que colaboran. No obstante, este porcentaje se reduce al 3,7% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el interés por aprender más sobre la causa con la que se colabora influye ligeramente en la calidad considerada por el voluntario.

**Ilustración 65 Puedo aprender más acerca de la causa con la que colaboro \* Calidad**

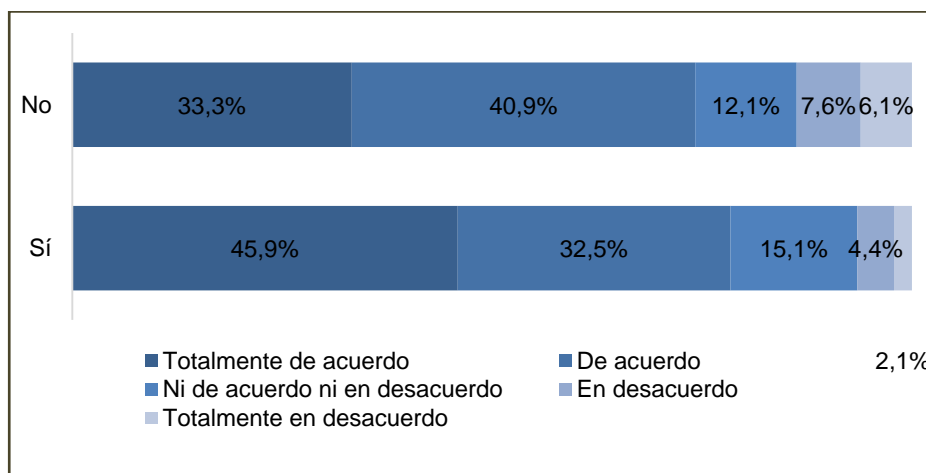


Fuente: elaboración propia.

Tal y como aparece en la ilustración siguiente, el 78,4% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan', mientras que este porcentaje fue del 74,2% entre los

que consideran su voluntariado como de no calidad. Asimismo, un 13,7% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no pueden obtener nuevas perspectivas. No obstante, este porcentaje se reduce al 6,5% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el interés por obtener nuevas perspectivas sí influye muy levemente en la calidad considerada por el voluntario.

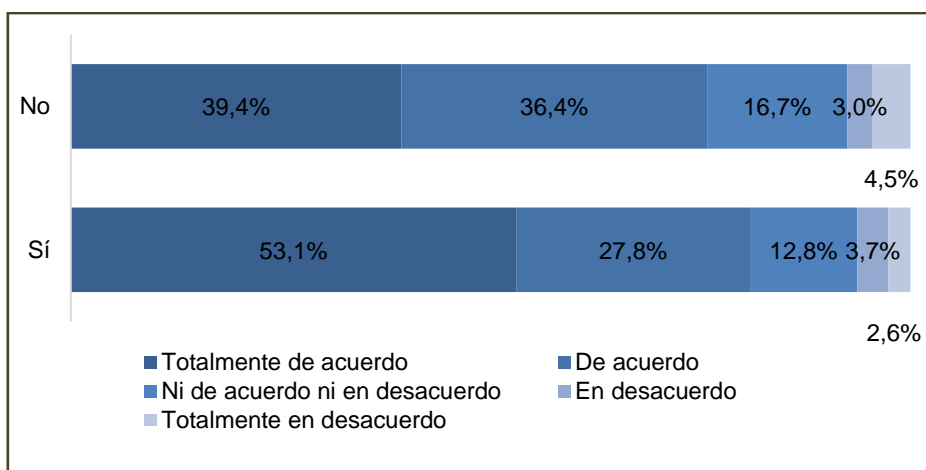
**Ilustración 66 Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Según se muestra a continuación, el 80,9% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano', mientras que este porcentaje fue del 75,8% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Asimismo, un 7,5% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no les permite obtener experiencia. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 6,3% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el interés por obtener experiencia de primera mano influye muy ligeramente en la calidad considerada por el voluntario.

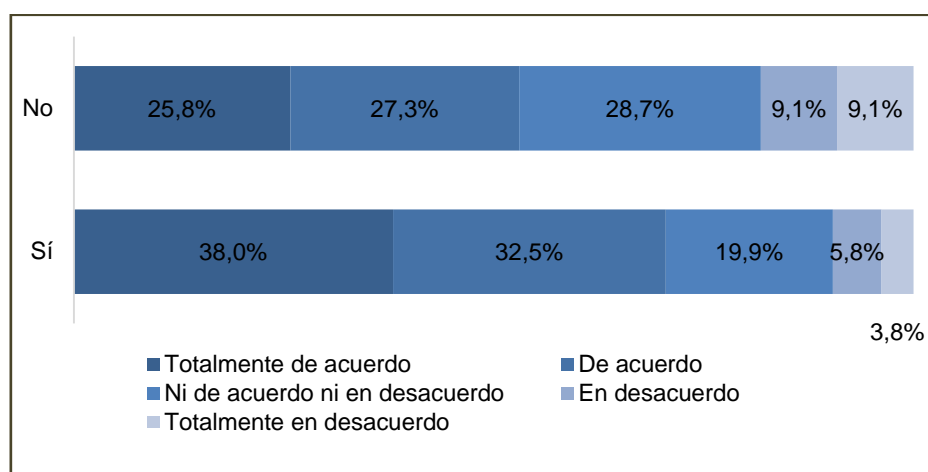
**Ilustración 67 Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

El 70,5% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos', mientras que este porcentaje fue del 53,1% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Igualmente, un 18,2% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no les permite aprender a desenvolverse en diferentes contextos. No obstante, este porcentaje se reduce al 9,6% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el interés por aprender a desenvolverse en contextos diferentes sí influye levemente en la calidad considerada por el voluntario.

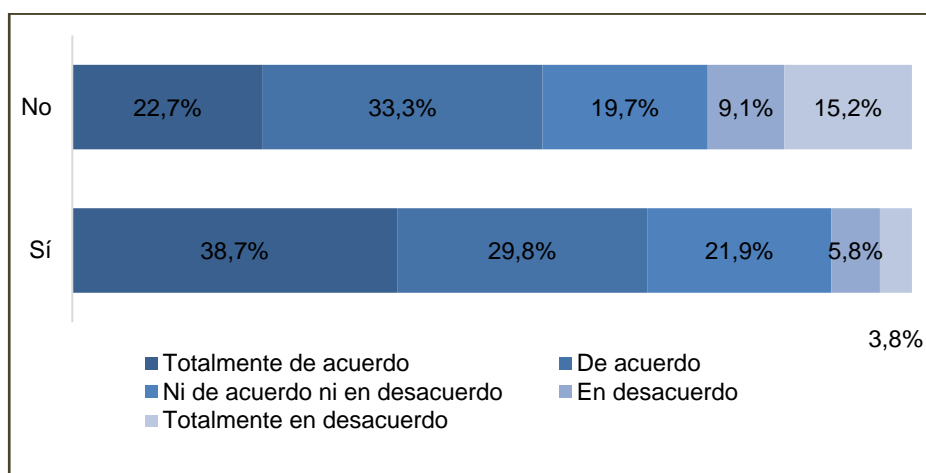
**Ilustración 68 Puedo aprender a desenvolverme en diferentes contextos \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Para continuar, el 68,5% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron ‘De acuerdo’ o ‘Totalmente de acuerdo’ el ítem ‘Me permite explorar mis propias fortalezas’, mientras que este porcentaje fue del 56% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Además, un 24,3% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no les permite explorar fortalezas propias. No obstante, este porcentaje se reduce al 9,6% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que la posibilidad de explorar fortalezas propias influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

**Ilustración 69 Me permite explorar mis propias fortalezas \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Después de obtener las frecuencias de respuestas en los cinco ítems que miden la dimensión conocimiento, se puede concluir que se trata de la dimensión donde menos diferencias existen entre la valoración de los sujetos que han respondido ‘voluntariado de calidad’ y ‘voluntariado de no calidad’. Analizando la puntuación global en la dimensión conocimiento mediante la puntuación factorial conocimiento extraída del análisis factorial, se procede a recodificarla mediante la agrupación de las puntuaciones en cuatro grupos a partir de los valores de los cuartiles. Por ello, se realiza el test de homogeneidad con las siguientes hipótesis.

Ho: la valoración de la calidad de los voluntarios es independiente de la puntuación en conocimiento.

H1: la valoración de la calidad de los voluntarios depende de la puntuación en conocimiento.

En la tabla de contingencia siguiente se muestran los porcentajes de respuesta para las categorías de ambas variables.

**Tabla 90** Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? \* Factor conocimiento

		GR_FACT_CONOCIMIENTO				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	NO	Recuento 19	20	15	12	66
	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	6,7%	7,0%	6,4%	3,6%	5,8%
Total	SÍ	Recuento 266	266	219	323	1074
	% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	93,3%	93,0%	93,6%	96,4%	94,2%
Total		Recuento 285	286	234	335	1140
		% dentro de GR_FACT_CONOCIMIENTO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa que los porcentajes son cercanos entre los grupos de la puntuación en conocimiento, es decir, los porcentajes entre los grupos que indican el nivel de conocimiento son similares entre los sujetos que han respondido que el programa de voluntariado en el que participan es de calidad y en el que no lo consideran de calidad. No obstante, es importante señalar que el grupo que ha respondido 'Sí es de calidad', el porcentaje de casos con mayor valoración crece ligeramente en cada grupo. Es decir, teniendo en cuenta primeramente los voluntarios que valoran como importante conocer y aprender, un 96,4% del total considera su voluntariado de calidad, mientras que un 3,6% no lo considera. Sin embargo, los datos difieren al analizar el grupo de voluntarios que no valora el conocimiento como prioritario. En este caso, el 93,3% lo considera de calidad frente al 6,7% que no lo hace. Para continuar y poder responder si estas diferencias son significativas, se realiza la prueba de Chi-Cuadrado, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 91 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad \* Conocimiento**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,320 <sup>a</sup>	3	,229
Razón de verosimilitudes	4,698	3	,195
Asociación lineal por lineal	3,017	1	,082
N de casos válidos	1140		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 13,55.

El coeficiente  $\chi^2$  para 3 grados de libertad es 4,320 que tiene un  $\alpha=0,229>0,05$ , por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que el nivel de conocimiento no influye en la valoración de la calidad del voluntariado.

#### 6.3.2.4. Edad y conocimiento

Al igual que en el caso de la dimensión autonomía, se procede con un contraste de medias para responder si influye la edad en la puntuación en la dimensión conocimiento, tomando como variable independiente la edad y como variable dependiente la puntuación factorial en conocimiento. Para ello, se plantean las siguientes hipótesis:

$H_0$ : la media de conocimiento es igual entre los cinco grupos de edad.

$H_1$ : la media de conocimiento es diferente entre los cinco grupos de edad.

Con anterioridad, se contrasta el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene. Por tanto, se plantea:

$H_0$ : la varianza de conocimiento es igual entre los cinco grupos de edad.

$H_1$ : la varianza de conocimiento es diferente entre los cinco grupos de edad.

El resultado de la prueba de Levene se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 92 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial conocimiento**

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
2,516	4	1136	,040

Fuente: elaboración propia.

El valor del estadístico es  $0,04 < 0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  para la prueba de Levene y se concluye que la variabilidad de la puntuación factorial de conocimiento es diferente en los cinco grupos de edad. Por tanto, se procede con la prueba no paramétrica de Brown-Forsythe, prueba estadística para la igualdad de varianzas basada en la realización de un ANOVA, para contrastar la diferencia de medias cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 93 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuación factorial conocimiento**

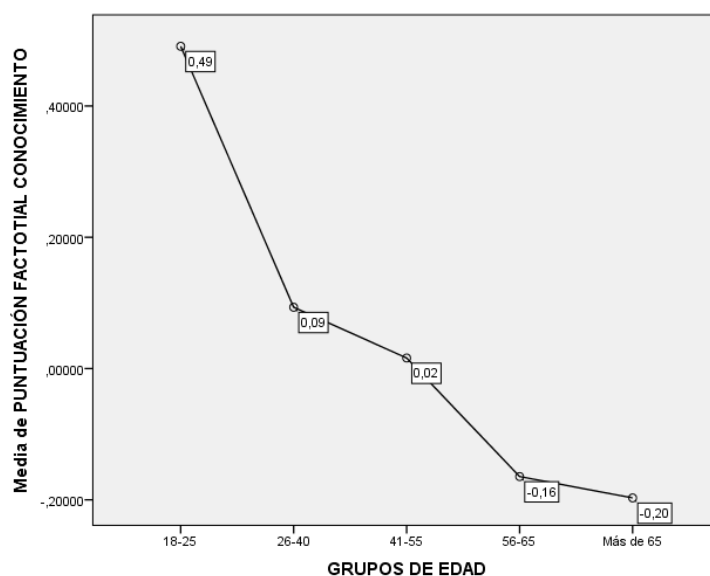
	Estadístico <sup>a</sup>	gl1	gl2	Sig.
Brown-Forsythe	12,454	4	1004,552	,000

Fuente: elaboración propia.

a. Distribuidos en F asintóticamente.

El valor de significación es  $0,00001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que la media de la puntuación factorial en conocimiento es significativamente diferente entre los cinco grupos de edad. Así, el gráfico de líneas siguiente muestra la media de la puntuación factorial en conocimiento en los cinco grupos de edad, observándose que su comportamiento es inverso al encontrado en la puntuación de la dimensión autonomía, es decir, mientras en el anterior existía una relación directa y la media de autonomía era mayor en las cohortes de edad mayores, la media de la variable conocimiento descende entre las cohorte de edad.

**Ilustración 70 Media de la puntuación factorial en conocimiento según rango de edad**



Fuente: elaboración propia.



Para conocer entre qué grupos existen diferencias significativas en la puntuación factorial conocimiento, se realiza la prueba a posteriori de Games-Howell, donde se contrasta par a par la media de la puntuación factorial conocimiento y su resultado se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 94 Comparaciones múltiples (Games-Howell) Variable dependiente: puntuación factorial conocimiento**

(I) GRUPOS DE EDAD	(J) GRUPOS DE EDAD	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
18-25	26-40	,39761121*	,10470081	<b>,002</b>	,1102197	,6850027
	41-55	,47495723*	,09141057	<b>,000</b>	,2236586	,7262559
	56-65	,65557672*	,10012228	<b>,000</b>	,3807396	,9304138
	Más de 65	,68811959*	,10506883	<b>,000</b>	,3997823	,9764569
26-40	18-25	-,39761121*	,10470081	<b>,002</b>	-,6850027	-,1102197
	41-55	,07734603	,08679648	,900	-,1605528	,3152448
	56-65	,25796551	,09592814	,057	-,0048227	,5207537
	Más de 65	,29050838*	,10108015	<b>,034</b>	,0135598	,5674569
41-55	18-25	-,47495723*	,09141057	<b>,000</b>	-,7262559	-,2236586
	26-40	-,07734603	,08679648	,900	-,3152448	,1605528
	56-65	,18061949	,08121477	,172	-,0417006	,4029396
	Más de 65	,21316236	,08724005	,106	-,0258607	,4521854
56-65	18-25	-,65557672*	,10012228	<b>,000</b>	-,9304138	-,3807396
	26-40	-,25796551	,09592814	,057	-,5207537	,0048227
	41-55	-,18061949	,08121477	,172	-,4029396	,0417006
	Más de 65	,03254287	,09632968	,997	-,2312759	,2963616
Más de 65	18-25	-,68811959*	,10506883	<b>,000</b>	-,9764569	-,3997823
	26-40	-,29050838*	,10108015	<b>,034</b>	-,5674569	-,0135598
	41-55	-,21316236	,08724005	,106	-,4521854	,0258607
	56-65	-,03254287	,09632968	,997	-,2963616	,2312759

Fuente: elaboración propia.

\*La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

En la tabla anterior se muestra que la media de la puntuación factorial conocimiento en el grupo de edad de entre 18-25 años es significativamente superior al resto de grupos; y la media del grupo entre 26-40 y 41-55 es significativamente superior a la de los grupos entre 56-65 años y +65 años. Por tanto, se puede afirmar que el rango de edad sí influye positivamente en el nivel de conocimiento, siendo las

personas de menor edad las que valoran más positivamente el conocimiento y experiencia en el voluntariado frente a los voluntarios de mayor edad.

### 6.3.2.5. Género y conocimiento

Se lleva a cabo un contraste de media para dos muestras independientes para conocer si el género influye en la puntuación en conocimiento mediante la prueba t de Student. Las hipótesis que se plantean son:

Ho: la media de la puntuación factorial Conocimiento es igual entre hombres y mujeres.

H1: la media de la puntuación factorial Conocimiento es diferente entre hombres y mujeres.

En la tabla siguiente se muestra la media para ambos géneros, observándose que la media de la puntuación en conocimiento es mayor en las mujeres que en los hombres.

**Tabla 95 Estadísticos de grupo**

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	Femenino	751	,0997933	,95311435	,03477964
	Masculino	391	-,1916747	1,05955453	,05358398

Fuente: elaboración propia.

El resultado de la prueba t de Student se muestra en la tabla siguiente donde también se adjunta la prueba de Levene para contrastar el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas. Se observa que el nivel de significación para la prueba de Levene es  $\alpha=0,022 < 0,05$ , por tanto, se rechaza la homogeneidad de varianzas y se realiza la prueba t de Student no asumiendo varianzas iguales, cuyo valor es  $t_{721,258}=4,563$  que tiene un  $\alpha=0,000001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza Ho y se concluye la media de la puntuación factorial en conocimiento es mayor en las mujeres que en los hombres. En este sentido, señalar que no se opta por la prueba U de Mann-Whitney dado que el nivel de significación tiende a cero, por tanto, el error tiende a cero al concluir que las medias son diferentes. Por tanto, se puede afirmar que el género sí influye en la valoración del conocimiento y experiencia en el voluntariado.

**Tabla 96 Prueba de muestras independientes**

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Se han asumido varianzas iguales	5,225	,022	4,717	1140	,000	,29146804	,06178991	,17023332	,41270276
No se han asumido varianzas iguales			4,563	721,258	,000	,29146804	,06388165	,16605184	,41688424

Fuente: elaboración propia.

### 6.3.3 Relación de la valoración del propósito con otras variables

A continuación, se analiza la influencia del propósito y sentimiento de pertenencia de los voluntarios de la muestra en relación con diferentes variables, entre las que se incluye el número de acciones de participación, la satisfacción, la calidad, la edad y el género.

#### 6.3.3.1. Número de acciones de participación y propósito

Tal y como se ha realizado para autonomía y conocimiento en apartados anteriores, se lleva a cabo un contraste de independencia para medir la relación entre el número de acciones de voluntariado y la valoración del propósito, tomando como variable dependiente el número de acciones realizadas en 2014 y como variable independiente la puntuación factorial en la dimensión propósito. Así, se plantea:

Ho: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 es independiente de la puntuación factorial en Propósito.

H1: el número de acciones en las que los voluntarios participaron en 2014 depende de la puntuación factorial en Propósito.

Se toma la variable recodificada propósito en cuatro grupos a partir de los valores de los tres cuartiles. En la siguiente tabla de contingencia se responde qué porcentaje de casos han respondido en cada categoría para cada uno de los ítems.

**Tabla 97** Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? \* Factor propósito

		GR_FACT_PROPÓSITO				Total	
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75		
¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	0	Recuento	17	9	11	7	44
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	6,0%	3,2%	3,8%	2,4%	3,9%
	1-3	Recuento	132	104	101	86	423
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	<b>46,3%</b>	<b>36,9%</b>	<b>35,3%</b>	<b>30,1%</b>	37,1%
	4-6	Recuento	34	44	26	32	136
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	11,9%	15,6%	9,1%	11,2%	11,9%
	7-12	Recuento	20	34	27	19	100
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	7,0%	12,1%	9,4%	6,6%	8,8%
	+12	Recuento	82	91	121	142	436
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	<b>28,8%</b>	<b>32,3%</b>	<b>42,3%</b>	<b>49,7%</b>	38,3%
	Total	Recuento	285	282	286	286	1139
		% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa un comportamiento antagónico de la puntuación en propósito en los dos grupos con mayor porcentaje de respuesta, entre 1 y 3 acciones y +12, similar al comportamiento en la dimensión autonomía. Mientras en el primer grupo, entre 1 y 3 acciones, el peso en los grupos con puntuaciones más altas en propósito descende, en el grupo con más de 12 acciones el peso en los grupos con puntuaciones más altas crece. Para contrastar la homogeneidad de frecuencias entre las dos variables, se realiza la prueba Chi-Cuadrado, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 98 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación \* Propósito**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	47,243 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitudes	46,475	12	,000
Asociación lineal por lineal	32,258	1	,000
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 10,89.

El coeficiente  $\chi^2$  para 12 grados de libertad es de 47,243, que tiene un nivel de significación asociado de  $0,0000001 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que la puntuación en la dimensión propósito sí influye significativamente en el número de acciones llevadas a cabo en 2014. Es decir, aquellos voluntarios que realizan muchas acciones de voluntariado durante un año, consideran más importante el propósito que aquellos que realizan menos acciones.

Se mide la fuerza de la relación entre ambas variables mediante los parámetros Tau-b y Tau-c de Kendall, observándose valores muy cercanos en ambas mediciones. Por tanto, se concluye que la fuerza de la relación entre el número de acciones llevadas a cabo y la puntuación en propósito es débil.

**Tabla 99 Medidas simétricas**

	Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal				
Tau-b de Kendall	,144	,025	5,759	,000
Tau-c de Kendall	,138	,024	5,759	,000
N de casos válidos	1139			

Fuente: elaboración propia.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

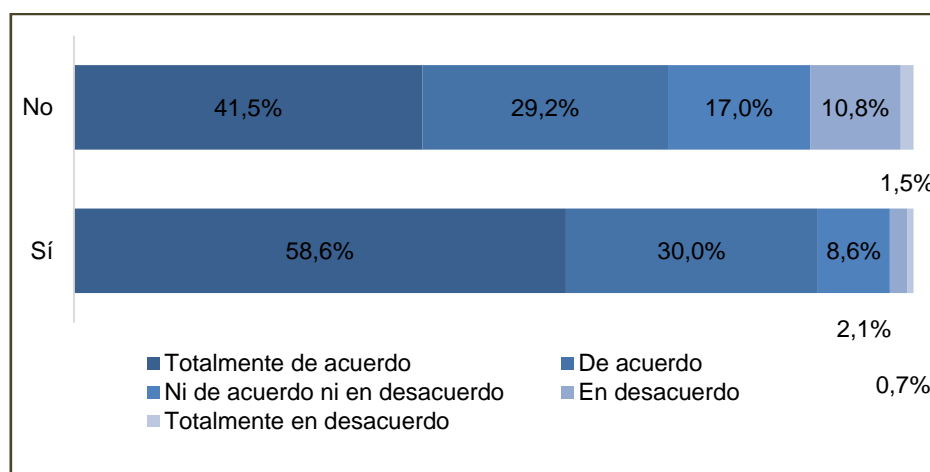
### 6.3.3.2. Satisfacción y propósito

Al igual que en las hipótesis anteriores, se muestra mediante diagramas de barra apilados la frecuencia de respuestas para los cuatro ítems que miden la dimensión propósito en los dos grupos de satisfacción del voluntariado.

El 88,6% de los encuestados que se mostraron satisfechos con su voluntariado respondieron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' en el ítem 'Ser voluntario me

hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal', mientras que este porcentaje fue del 70,7% entre los que valoraron estar Insatisfechos con su voluntariado. Además, un 12,3% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que siendo voluntario no forman parte de una causa más grande que la propia personal. No obstante, este porcentaje se reduce al 2,8% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el sentimiento de una causa más grande que la personal influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

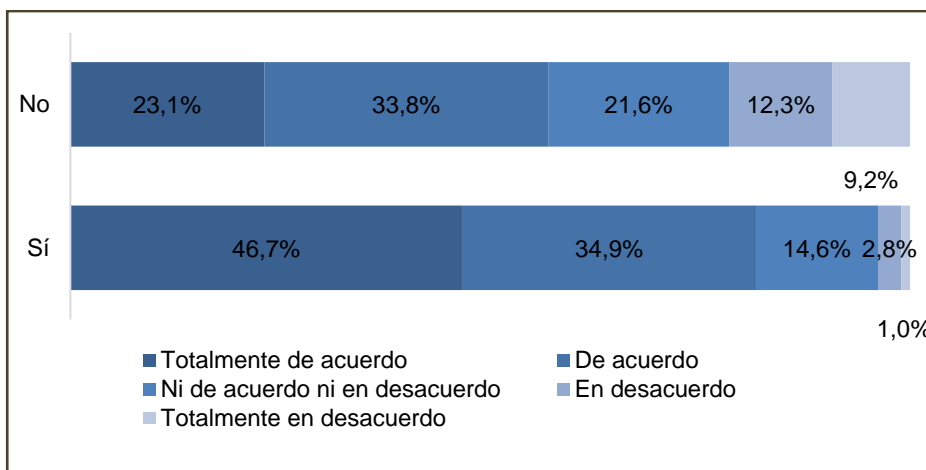
**Ilustración 71 Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

Tal y como se muestra en la siguiente ilustración, el 81,6% de los encuestados que se mostraron satisfechos con su voluntariado respondieron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' en el ítem 'Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios', mientras que este porcentaje fue del 56,9% entre los que valoraron estar Insatisfechos con su voluntariado. Además, un 21,5% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario no comparten identidad colectiva con sus compañeros voluntarios. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 3,8% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el sentimiento de tener una identidad colectiva de voluntarios sí influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

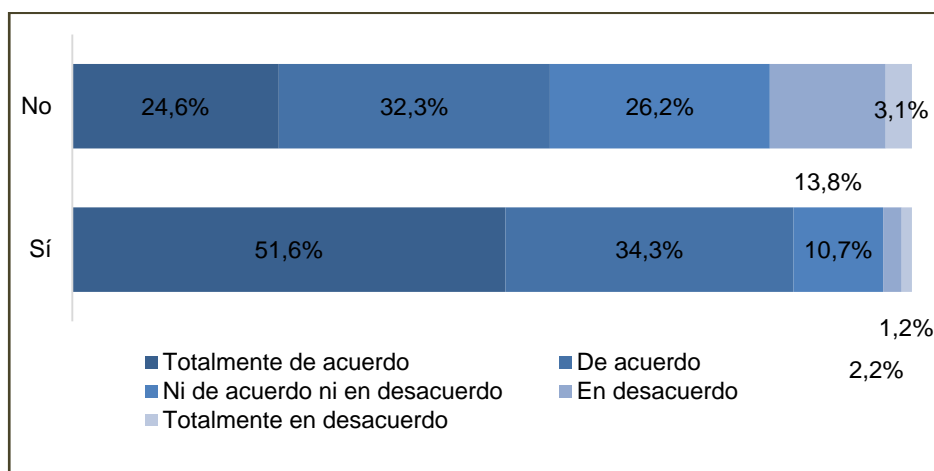
**Ilustración 72 Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios \***  
Satisfacción



Fuente: elaboración propia.

El 85,9% de los encuestados que se mostraron satisfechos con su voluntariado respondieron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' en el ítem 'Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización', mientras que este porcentaje fue del 56,9% entre los que valoraron estar Insatisfechos con su voluntariado. Asimismo, un 16,9% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, consideran que no se sienten parte de un grupo de voluntarios. No obstante, este porcentaje se reduce al 3,4% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que el sentimiento formar parte de un grupo de voluntarios influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

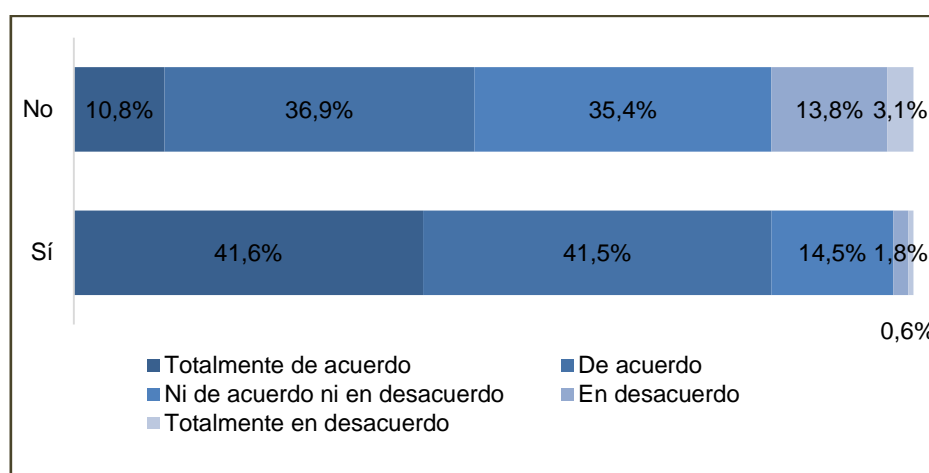
**Ilustración 73 Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización \***  
Satisfacción



Fuente: elaboración propia.

El 83,1% de los encuestados que se mostraron satisfechos con su voluntariado respondieron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' en el ítem 'Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa', mientras que este porcentaje fue del 47,7% entre los que valoraron estar Insatisfechos con su voluntariado. Además, un 16,9% de los voluntarios que no están satisfechos con su labor general como voluntario, no consideran que sus objetivos están en línea con los de la organización con la que colaboran. No obstante, este porcentaje se reduce al 2,4% si se analizan únicamente los voluntarios satisfechos de manera general. Por tanto, se puede afirmar que compartir objetivos con la entidad con la que se colabora sí influye positivamente en la satisfacción general del voluntario.

**Ilustración 74 Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa \* Satisfacción**



Fuente: elaboración propia.

La mayor diferencia entre la valoración de los encuestados satisfechos e insatisfechos con su voluntariado se encuentra en el ítem 'Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa'. Por otro lado, es en todos los ítems que miden la dimensión propósito en los que se ha encontrado mayor diferencia en la valoración de satisfechos e insatisfechos.

Analizando la puntuación global en la dimensión propósito mediante la puntuación factorial propósito extraída del análisis factorial, se procede a recodificarla mediante la agrupación de las puntuaciones en cuatro grupos a partir de los valores de los cuartiles. Para ello, se realiza un test de independencia para responder sobre las siguientes hipótesis.

Ho: la satisfacción de los voluntarios es independiente de la puntuación en propósito.



H1: la satisfacción de los voluntarios depende de la puntuación en propósito.

En la tabla de contingencia siguiente se muestran los porcentajes de respuesta para las categorías de ambas variables. Se observa que el porcentaje de casos satisfechos crece entre los grupos con mayor puntuación en la dimensión propósito y a la inversa, el porcentaje de casos insatisfechos decrece entre los grupos con mayor puntuación.

**Tabla 100** Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? \* Factor propósito

		GR_FACT_PROPÓSITO				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?	NO	Recuento 36	16	6	7	65
	% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	12,7%	5,6%	2,1%	2,4%	5,7%
Sí	Recuento	248	268	279	279	1074
	% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	87,3%	94,4%	97,9%	97,6%	94,3%
Total	Recuento	284	284	285	286	1139
	% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se realiza la prueba de Chi-Cuadrado para contrastar si las diferencias entre las frecuencias esperadas y las observadas son significativas, cuyo valor se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 101** Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción \* Propósito

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,153 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitudes	35,437	3	,000
Asociación lineal por lineal	30,908	1	,000
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 16,21.

El coeficiente  $\chi^2$  para 3 grados de libertad es 38,153 que tiene un  $\alpha=0,000001<0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que el nivel de propósito sí influye en la satisfacción. Es decir, los voluntarios que consideran el propósito importante en sus acciones de voluntariado están más satisfechos en general con el programa de voluntariado.

Se mide la fuerza de la relación entre las 2 variables estudiadas mediante el Coeficiente de Contingencia. El valor obtenido es de 0,180, por lo que se considera que la relación entre las dos variables es débil.

**Tabla 102 Medidas simétricas**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coeficiente de contingencia	,180	,000
N de casos válidos		1139	

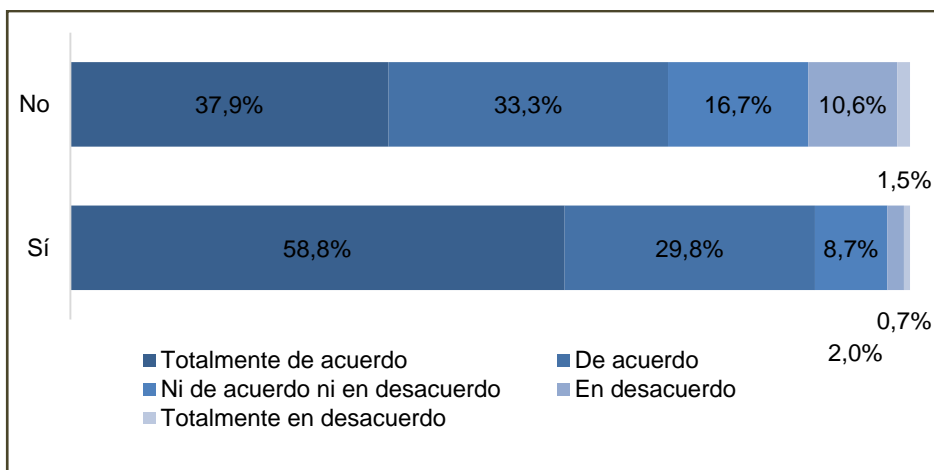
Fuente: elaboración propia.

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

### 6.3.3.3. Calidad y propósito

A continuación se muestra la frecuencia de respuestas para los cuatro ítems que miden la dimensión propósito en los dos grupos de calidad del voluntariado mediante varios diagramas de barras apilados. El 88,6% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal', mientras que este porcentaje fue del 71,2% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Asimismo, un 12,1% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad no se consideran parte de una causa más grande que la propia personal. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 2,7% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el sentimiento de formar parte de una causa más grande que la propia influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

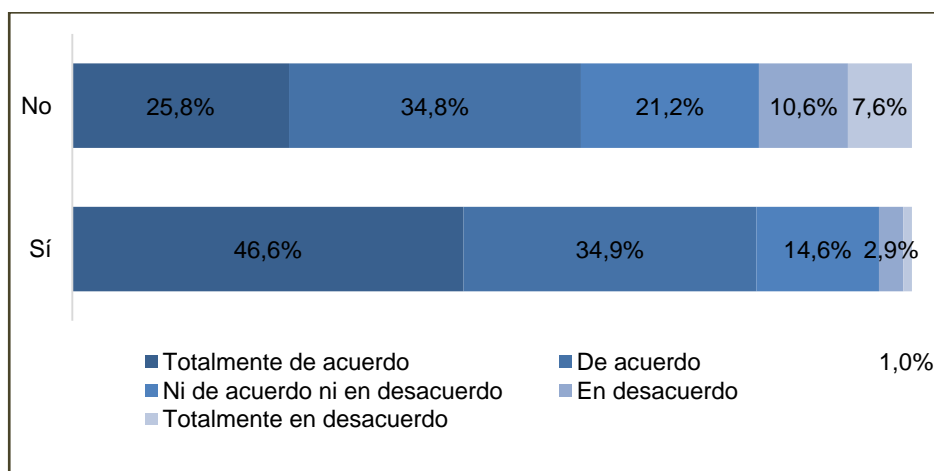
**Ilustración 75 Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

Según la siguiente ilustración, el 81,5% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios', mientras que este porcentaje fue del 60,6% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Además, un 18,2% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que no comparten una identidad colectiva con sus compañeros. No obstante, este porcentaje se reduce al 3,9% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el compartir una identidad colectiva sí influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

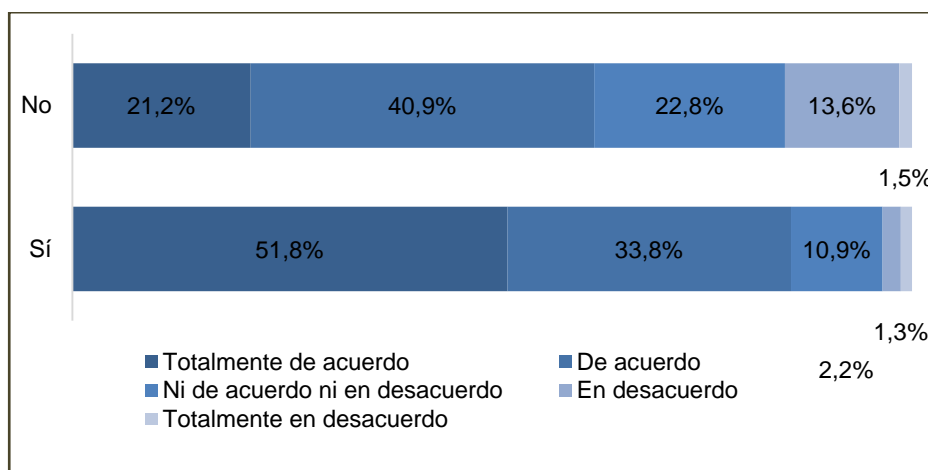
**Ilustración 76 Comparto una identidad colectiva con mis compañeros voluntarios \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

El 85,6% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización', mientras que este porcentaje fue del 62,1% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Igualmente, un 15,1% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad no les gusta sentirse formar parte del grupo de voluntarios de su organización. Sin embargo, este porcentaje se reduce al 3,5% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que el interés por sentirse parte del grupo de voluntarios de una organización sí influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

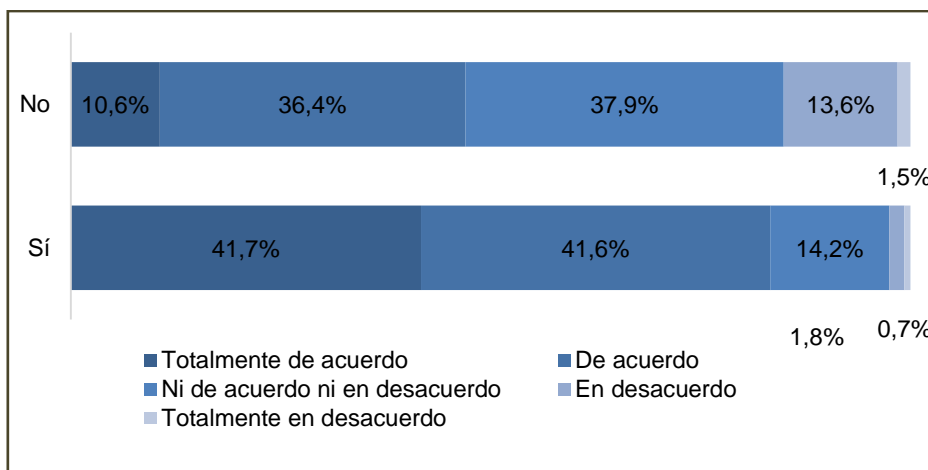
**Ilustración 77 Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización \*  
Calidad**



Fuente: elaboración propia.

El 83,3% de los encuestados que consideran su voluntariado de calidad valoraron 'De acuerdo' o 'Totalmente de acuerdo' el ítem 'Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa', mientras que este porcentaje fue del 47% entre los que consideran su voluntariado como de no calidad. Además, un 15,1% de los voluntarios que consideran su voluntariado de no calidad consideran que sus objetivos no están alineados con los de la organización con la que colaboran. No obstante, este porcentaje se reduce al 2,5% si se analizan únicamente los voluntarios que consideran su voluntariado de calidad. Por tanto, se puede afirmar que compartir los objetivos con la entidad con la que se colabora sí influye positivamente en la calidad considerada por el voluntario.

**Ilustración 78 Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa \* Calidad**



Fuente: elaboración propia.

En definitiva, los sujetos que consideran su voluntariado como ‘Voluntariado de calidad’ han valorado los cuatro ítems que forman la dimensión propósito en más del 80% de los casos como ‘De acuerdo’ o ‘Totalmente de acuerdo’, observándose una mayor diferencia respecto a la puntuación con respecto al grupo que valora ‘Voluntariado de no calidad’ en el ítem ‘Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa’.

Analizando la puntuación global en la dimensión propósito mediante la puntuación factorial propósito extraída del análisis factorial, se procede a recodificarla mediante la agrupación de las puntuaciones en cuatro grupos a partir de los valores de los cuartiles. Para ello, se realiza un test de homogeneidad o independencia para responder las siguientes hipótesis:

Ho: la valoración de la calidad de los voluntarios es independiente de la puntuación en propósito.

H1: la valoración de la calidad de los voluntarios depende de la puntuación en propósito.

En la tabla de contingencia siguiente se muestran los porcentajes de respuesta para las categorías de ambas variables. Se observa que la frecuencia de respuesta en los grupos que indican mayor puntuación en propósito crece entre los sujetos que

consideran su voluntariado de calidad, mientras que pierden peso entre los sujetos que consideran su voluntariado de no calidad.

**Tabla 103 Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? \* Factor propósito**

		GR_FACT_PROPÓSITO				Total
		≤P25	P25 ≤P50	P50 ≤P75	>P75	
¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	Recuento	36	17	8	5	66
	No % dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	12,5%	6,0%	2,8%	1,7%	5,8%
	Recuento	251	264	278	281	1074
	Sí % dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	87,5%	94,0%	97,2%	98,3%	94,2%
Total	Recuento	287	281	286	286	1140
	% dentro de GR_FACT_PROPÓSITO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Para responder si estas diferencias son significativas se realiza la prueba de Chi-Cuadrado, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 104 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad \* Propósito**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,297 <sup>a</sup>	3	,000
Razón de verosimilitudes	35,734	3	,000
N de casos válidos	1140		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 16,27.

El coeficiente  $\chi^2$  para 3 grados de libertad es 37,297 que tiene  $\alpha=0,000001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que la puntuación en propósito sí influye en la valoración de la calidad del voluntariado. La fuerza de la relación entre las dos variables se mide mediante el coeficiente de contingencia que se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 105 Medidas simétricas**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Coefficiente de contingencia	,178	,000
N de casos válidos		1140	

Fuente: elaboración propia.

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

El valor del coeficiente de contingencia es de 0,178, por tanto, la fuerza de la relación entre las dos variables es débil.

#### 6.3.3.4. Edad y propósito

Al igual que en las hipótesis de las dimensiones anteriores, se procede con un contraste de medias para responder si influye la edad en la puntuación en propósito, tomando como variable independiente la edad y como variable dependiente la puntuación factorial propósito. Para responder si la edad influye en la variable propósito, se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: la media de propósito es igual entre los cinco grupos de edad.

H1: la media de propósito es diferente entre los cinco grupos de edad.

Primeramente, se contrasta el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene. Por tanto, se plantea:

Ho: la varianza de Propósito es igual entre los 5 grupos de Edad

H1: la varianza de Propósito es diferente entre los 5 grupos de Edad

El resultado de la prueba de Levene se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 106 Prueba de homogeneidad de varianzas, puntuación factorial propósito**

Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
1,931	4	1136	,103

Fuente: elaboración propia.

El nivel de significación es de  $0,103 > 0,05$ , por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que la variabilidad de la puntuación factorial de propósito es igual en los cinco grupos de edad. Se procede entonces con la prueba ANOVA cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente. El valor del estadístico es  $0,000001 < 0,05$ , por tanto, se rechaza el primer  $H_0$  del presente apartado y se concluye que la media de la puntuación factorial en propósito es significativamente diferente entre los cinco grupos de edad.

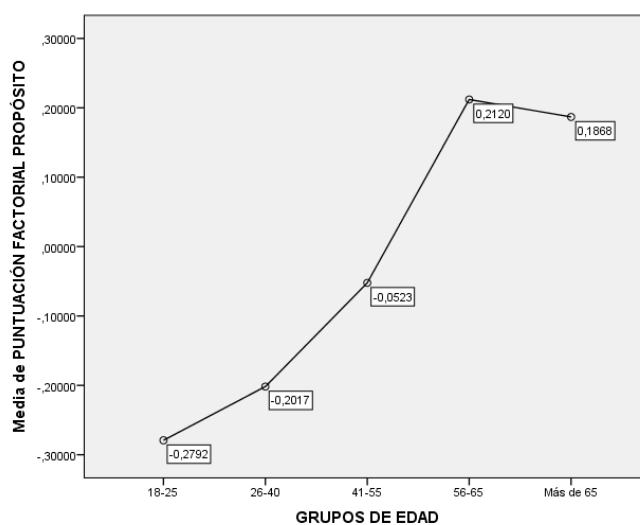
**Tabla 107 ANOVA del factor propósito**

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	37,896	4	9,474	9,828	,000
Intra-grupos	1095,051	1136	,964		
Total	1132,947	1140			

Fuente: elaboración propia.

En el gráfico de líneas siguiente se muestra la media de la puntuación factorial en propósito en los cinco grupos de edad. Se observa que su comportamiento es lineal creciente hasta la cohorte de edad de entre 56-65 años, es decir, la puntuación media en propósito es mayor en las cohortes de edad mayores, salvo en la cohorte de +65 años donde decrece. Si la unidad de medida de la variable fuese escalar se diría que tiene un comportamiento cúbico, donde la variable Y crece cuando crece X hasta llegar a una determinada dosis a partir de la cual decrece Y.

**Ilustración 79 Media de la puntuación factorial en propósito según rango de edad**



Fuente: elaboración propia.



Para conocer entre qué grupos existen diferencias significativas en la puntuación factorial propósito, se realiza la prueba a posteriori de Tukey, donde se contrasta par a par la media de la puntuación factorial propósito y su resultado se muestra en la tabla siguiente. Se observa que la media de la puntuación factorial propósito es significativamente superior en los grupos de edad entre 56-65 y +65 años respecto al resto de grupos de edad. Por tanto, se puede afirmar que el rango de edad sí influye positivamente en el nivel de propósito, siendo las personas de mayor edad las que lo valoran más positivamente frente a los voluntarios de menor edad.

**Tabla 108 Comparaciones múltiples (HSD de Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial propósito**

(I) GRUPOS DE EDAD	(J) GRUPOS DE EDAD	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
18-25	26-40	-,07747025	,11227106	,959	-,3842131	,2292726
	41-55	-,22687546	,10257673	,176	-,5071318	,0533809
	56-65	-,49119195*	,10699476	<b>,000</b>	-,7835191	-,1988648
	Más de 65	-,46601395*	,11015185	<b>,000</b>	-,7669668	-,1650612
26-40	18-25	,07747025	,11227106	,959	-,2292726	,3842131
	41-55	-,14940521	,08776972	,433	-,3892064	,0903960
	56-65	-,41372170*	,09289465	<b>,000</b>	-,6675250	-,1599184
	Más de 65	-,38854371*	,09651408	<b>,001</b>	-,6522359	-,1248515
41-55	18-25	,22687546	,10257673	,176	-,0533809	,5071318
	26-40	,14940521	,08776972	,433	-,0903960	,3892064
	56-65	-,26431649*	,08091114	<b>,010</b>	-,4853789	-,0432541
	Más de 65	-,23913849*	,08504213	<b>,040</b>	-,4714874	-,0067895
56-65	18-25	,49119195*	,10699476	<b>,000</b>	,1988648	,7835191
	26-40	,41372170*	,09289465	<b>,000</b>	,1599184	,6675250
	41-55	,26431649*	,08091114	<b>,010</b>	,0432541	,4853789
	Más de 65	,02517800	,09032196	,999	-,2215963	,2719523
Más de 65	18-25	,46601395*	,11015185	<b>,000</b>	,1650612	,7669668
	26-40	,38854371*	,09651408	<b>,001</b>	,1248515	,6522359
	41-55	,23913849*	,08504213	<b>,040</b>	,0067895	,4714874
	56-65	-,02517800	,09032196	,999	-,2719523	,2215963

Fuente: elaboración propia.

\*La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

### 6.3.3.5. Género y propósito

Para analizar la relación entre el género y el propósito, se lleva a cabo un contraste de media para dos muestras independientes mediante la prueba t de Student. Así, se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: la media de la puntuación factorial propósito es igual entre hombres y mujeres.

H1: la media de la puntuación factorial propósito es diferente entre hombres y mujeres.

En la tabla siguiente se muestra la media para ambos géneros, observándose que la media de la puntuación en propósito es mayor en los hombres que en las mujeres.

**Tabla 109 Estadísticos de grupo**

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	Femenino	751	-,0073368	,97193993	,03546659
	Masculino	391	,0140918	1,05293426	,05324917

Fuente: elaboración propia.

El resultado de la prueba t de Student se muestra en la tabla siguiente, donde también se adjunta la prueba de Levene para contrastar el cumplimiento de la homogeneidad de varianzas. Se observa que el nivel de significación para la prueba de Levene es  $\alpha=0,134>0,05$ , por tanto, no se rechaza la homogeneidad de varianzas y se realiza la prueba t de Student asumiendo varianzas iguales, cuyo valor es  $t_{1140}=-0,343$  que tiene un  $\alpha=0,731>0,05$ , por tanto, no se rechaza Ho y se concluye la media de la puntuación factorial en propósito es igual en mujeres y hombres.

**Tabla 110 Pruebas de muestras independientes**

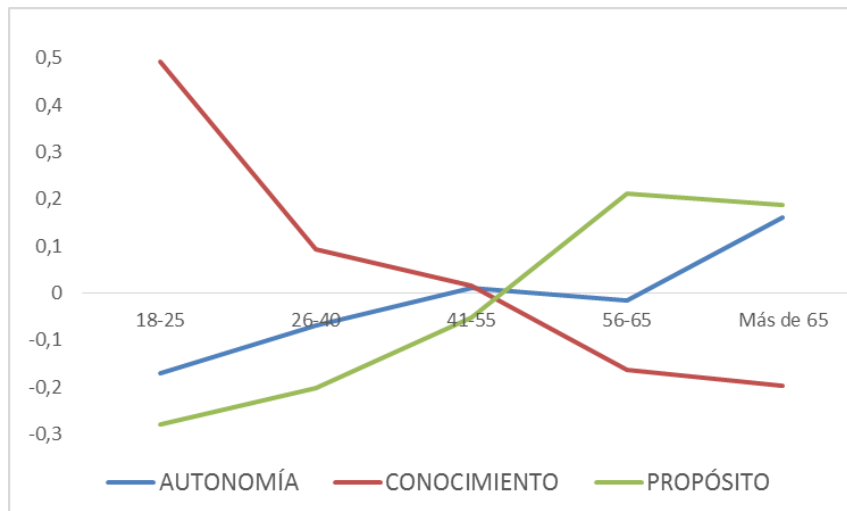
	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas	Prueba T para la igualdad de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
PUNTA CIÓN	Se han asumido varianzas iguales	2,252	,134	-,343	1140	,731	-,02142861	,06238679	-,14383443	,10097721
FACTORI AL PROPÓS ITO	No se han asumido varianzas iguales			-,335	737,323	,738	-,02142861	,06397932	-,14703196	,10417474

Fuente: elaboración propia.

### 6.3.4 Relación entre la edad y la motivación 3.0

A modo de resumen, este apartado sintetiza los resultados expuestos anteriormente de manera individual acerca de la influencia de la edad en las tres dimensiones identificadas en la motivación 3.0. De esta forma, el siguiente gráfico muestra las medias de las puntuaciones en conocimiento, autonomía y propósito en función del grupo de edad en el que se sitúan los voluntarios.

**Ilustración 80 Medias de las puntuaciones factoriales según rango de edad**



Fuente: elaboración propia.

Como se desprende de la información proporcionada por el gráfico, el comportamiento de los voluntarios es similar únicamente en las dimensiones de autonomía y propósito. Es decir, los voluntarios más jóvenes muestran un menor interés y le otorgan menor importancia a estas variables frente a los voluntarios de mayor edad. No obstante, sucede la situación opuesta para la dimensión conocimiento. En este caso, los voluntarios de menos edad muestran un interés mucho mayor que los voluntarios de edad más avanzada.

En conclusión, se puede afirmar que los voluntarios de menor edad hacen voluntariado para obtener conocimiento y experiencia, sin buscar la autonomía y el propósito como objetivos principales en su desempeño. En segundo lugar, los voluntarios de mediana edad valoran las tres dimensiones de manera muy similar, sin prevalecer ninguna dimensión sobre las demás. Por último, los voluntarios de mayor edad realizan acciones de voluntariado motivados por la disponibilidad de autonomía y su convencimiento a través de su propósito, mientras que la obtención de experiencia y conocimiento queda relegada a una posición secundaria.

### **6.3.5 Relación entre los valores y la motivación 3.0**

Se estudia la relación entre las dimensiones autonomía, conocimiento, propósito y valores a partir de las puntuaciones factoriales extraídas en el análisis factorial anterior, mediante el test de correlación no paramétrico bivariado de Spearman. Este coeficiente de correlación muestral puede verse seriamente afectado por las observaciones extremas. Por ello, los contrastes basados en él recurren para su validez al supuesto de la normalidad. De esta forma, puede obtenerse una medida de la correlación en la que no influyen seriamente los valores extremos y en la que pueden basarse contrastes válidos de distribuciones poblacionales muy generales utilizando los puestos en ordenaciones (Newbold *et al.*, 2008). Para continuar, se plantean las hipótesis siguientes:

Ho: la variable independiente no influye en la variable dependiente.

H1: la variable independiente influye en la variable dependiente.

El resultado del coeficiente de Spearman para todas las correlaciones bivariadas se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 111 Correlaciones (test de Spearman)**

			PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES
Rho de Spear man	PUNTUACIÓN	Coef. de correlación	1,000	,022	,006	<b>-,105**</b>
	FACTORIAL	Sig. (bilateral)	.	,466	,830	,000
	CONOCIMIENTO	N	1142	1142	1142	1142
	PUNTUACIÓN	Coef. de correlación		1,000	,011	-,039
	FACTORIAL	Sig. (bilateral)		.	,704	,187
	AUTONOMÍA	N		1142	1142	1142
	PUNTUACIÓN	Coef. de correlación			1,000	<b>-,064*</b>
	FACTORIAL	Sig. (bilateral)			.	,030
	PROPÓSITO	N			1142	1142
	PUNTUACIÓN	Coef. de correlación				1,000
	FACTORIAL	Sig. (bilateral)				.
	VALORES	N				1142

Fuente: elaboración propia.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Se han encontrado relaciones significativas entre la puntuación de la dimensión valores con la puntuación de la dimensión conocimiento y propósito, siendo ambas muy débiles e inversas: cuando aumenta la puntuación en la dimensión valores, disminuye la puntuación en las dimensiones conocimiento y propósito. Esto quiere decir que aquellos voluntarios motivados por aprender y formar parte de un grupo a la hora de hacer voluntariado, dan menos importancia al interés por ayudar a otras personas.

### **6.3.6 Relación entre los tipos de voluntariado y la motivación 3.0 junto con los valores**

Para responder si existe relación entre el interés por el tipo de voluntariado y la puntuación en las cuatro dimensiones estudiadas, se toma la puntuación factorial extraída del análisis factorial de cada dimensión y se lleva a cabo un contraste de medias para k muestras independientes. No se tiene en cuenta el grupo 'Otros' en la variable tipo de Interés, debido a que se trata de un grupo heterogéneo donde se han

agrupado diferentes tipo de intereses que tienen una frecuencia de respuesta baja. De esta forma, se plantea:

Ho: la media de las puntuaciones en las cuatro dimensiones es igual entre los seis tipos de interés de voluntariado.

H1: la media de las puntuaciones en las cuatro dimensiones es diferente entre los seis tipos de interés de voluntariado.

Se lleva a cabo la prueba de homogeneidad de varianzas mediante la prueba de Levene para contrastar si las varianzas de las cuatro dimensiones estudiadas son iguales entre los seis grupos de interés. Se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: la varianza de las puntuaciones en las cuatro dimensiones es igual entre los seis tipos de interés de voluntariado.

H1: la varianza de las puntuaciones en las cuatro dimensiones es diferente entre los seis tipos de interés de voluntariado.

La siguiente tabla muestra el resultado para la prueba de homogeneidad de varianzas:

**Tabla 112 Prueba de homogeneidad de varianzas puntuación factorial conocimiento, autonomía, propósito y valores**

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	1,149	5	832	,333
PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	1,877	5	832	,096
PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	2,255	5	832	,047
PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES	1,308	5	832	,258

Fuente: elaboración propia.

El nivel de significación de la prueba de Levene para las dimensiones conocimiento, autonomía y valores tiene un  $\alpha > 0,05$ , por tanto, no se rechaza Ho y se concluye que la variabilidad de la puntuación en estas tres dimensiones es igual entre los seis tipos de voluntariado. No obstante, para la puntuación en la dimensión propósito  $\alpha = 0,047 < 0,05$ , por tanto, se rechaza Ho y se concluye que la variabilidad sí es diferente entre los seis tipos de voluntariado analizados.

A continuación, se lleva a cabo el ANOVA para contrastar si las medias de las dimensiones conocimiento, autonomía y valores son significativamente diferentes entre los 6 grupos estudiados, cuyo resultado se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 113 ANOVA de los factores conocimiento, autonomía y valores**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	Inter-grupos	16,839	5	3,368	3,334	,005
	Intra-grupos	840,341	832	1,010		
	Total	857,180	837			
PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	Inter-grupos	3,306	5	,661	,652	,660
	Intra-grupos	844,011	832	1,014		
	Total	847,317	837			
PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES	Inter-grupos	20,347	5	4,069	3,839	,002
	Intra-grupos	881,897	832	1,060		
	Total	902,245	837			

Fuente: elaboración propia.

Se observa que  $\alpha < 0,05$  para la puntuación en las dimensiones conocimiento y valores, y se concluye que la media en estas dimensiones es significativamente diferente entre los 6 grupos de interés de voluntariado. Mientras que  $\alpha = 0,66 > 0,05$  en la prueba para la puntuación autonomía, por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que la media de la puntuación en autonomía no es diferente entre los 6 grupos de interés de voluntariado.

A continuación, se realiza la prueba Brown-Forsythe para contrastar si la media de la dimensión propósito es diferente entre los 6 grupos de interés de voluntariado:

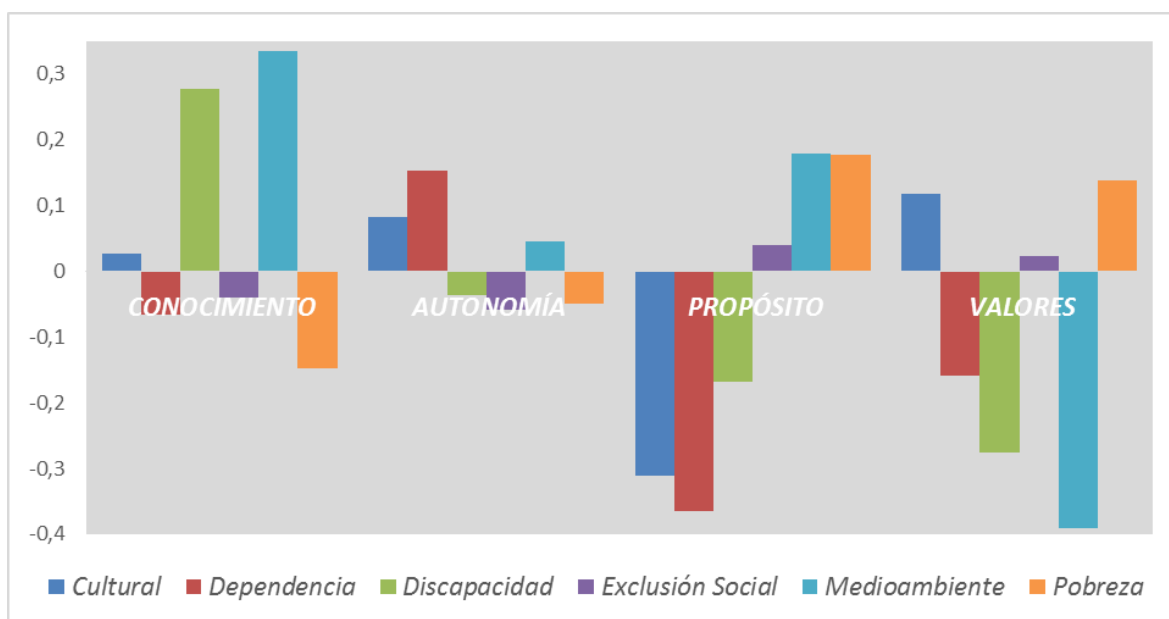
**Tabla 114 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuación factorial propósito**

		Estadístico <sup>a</sup>	gl1	gl2	Sig.
PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	Brown-Forsythe	6,014	5	407,349	,000

Fuente: elaboración propia. a) Distribuidos en F asintóticamente.

Tal y como muestra la tabla anterior, el valor de  $\alpha < 0,05$ , por lo que se concluye que la media de la puntuación en Propósito es significativamente diferente entre los 6 grupos de interés de voluntariado. Con el objetivo de complementar y poder comparar los datos, a continuación se muestra un gráfico que resume la media de la puntuación factorial de las cuatro dimensiones según el interés por un tipo de voluntariado u otro.

**Ilustración 81 Medias de las puntuaciones factoriales de las cuatro dimensiones según tipo de interés en el voluntariado**



Fuente: elaboración propia.

Se observa que la dimensión autonomía es la que registra menos diferencias entre los diferentes tipos de voluntariado. De esta forma, se desglosan numéricamente a través de diferentes pruebas las diferencias evidenciadas en el gráfico anterior. En primer lugar, se lleva a cabo la prueba de Tukey para contrastar entre qué grupos de interés de voluntariado existen diferencias en la puntuación en las dimensiones conocimiento y valores. En la siguiente tabla se observa que la media de la puntuación en conocimiento en el grupo interés en el voluntariado en pobreza es significativamente inferior que los grupos interés en el voluntariado de medioambiente y discapacidad.



**Tabla 115 Comparaciones múltiples (Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial conocimiento**

(I) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	(J) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Cultural	Dependencia	,09274532	,17807844	,995	-,4159127	,6014033
	Discapacidad	-,25162068	,17263645	,691	-,7447343	,2414930
	Exclusión Social	,06646385	,12205024	,994	-,2821569	,4150846
	Medioambiente	-,30838038	,17579416	,496	-,8105136	,1937529
	Pobreza	,17445287	,11911313	,687	-,1657784	,5146841
Dependencia	Cultural	-,09274532	,17807844	,995	-,6014033	,4159127
	Discapacidad	-,34436600	,19828495	,508	-,9107413	,2220093
	Exclusión Social	-,02628148	,15623649	1,000	-,4725508	,4199878
	Medioambiente	-,40112570	,20104021	,346	-,9753710	,1731196
	Pobreza	,08170755	,15395297	,995	-,3580392	,5214543
Discapacidad	Cultural	,25162068	,17263645	,691	-,2414930	,7447343
	Dependencia	,34436600	,19828495	,508	-,2220093	,9107413
	Exclusión Social	,31808452	,15000418	,278	-,1103830	,7465520
	Medioambiente	-,05675970	,19623603	1,000	-,6172825	,5037631
	Pobreza	,42607354*	,14762428	<b>,046</b>	,0044039	,8477432
Exclusión Social	Cultural	-,06646385	,12205024	,994	-,4150846	,2821569
	Dependencia	,02628148	,15623649	1,000	-,4199878	,4725508
	Discapacidad	-,31808452	,15000418	,278	-,7465520	,1103830
	Medioambiente	-,37484422	,15362779	,144	-,8136621	,0639737
	Pobreza	,10798902	,08298101	,784	-,1290355	,3450135
Medioambiente	Cultural	,30838038	,17579416	,496	-,1937529	,8105136
	Dependencia	,40112570	,20104021	,346	-,1731196	,9753710
	Discapacidad	,05675970	,19623603	1,000	-,5037631	,6172825
	Exclusión Social	,37484422	,15362779	,144	-,0639737	,8136621
	Pobreza	,48283325*	,15130490	<b>,018</b>	,0506504	,9150161
Pobreza	Cultural	-,17445287	,11911313	,687	-,5146841	,1657784
	Dependencia	-,08170755	,15395297	,995	-,5214543	,3580392
	Discapacidad	-,42607354*	,14762428	<b>,046</b>	-,8477432	-,0044039
	Exclusión Social	-,10798902	,08298101	,784	-,3450135	,1290355
	Medioambiente	-,48283325*	,15130490	<b>,018</b>	-,9150161	-,0506504

Fuente: elaboración propia.

\* La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

En la siguiente tabla, se observa que la media de la puntuación en valores en el grupo interés en el voluntariado en pobreza es significativamente superior al grupo interés en el voluntariado de medioambiente.

**Tabla 116 Comparaciones múltiples (Tukey) Variable dependiente: puntuación factorial valores**

(I) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	(J) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Cultural	Dependencia	,27719074	,18242849	,652	-,2438926	,7982741
	Discapacidad	,39426606	,17685356	,225	-,1108932	,8994254
	Exclusión Social	,09380187	,12503166	,975	-,2633349	,4509386
	Medioambiente	,50900817	,18008842	,054	-,0053911	1,0234074
	Pobreza	-,01996108	,12202279	1,000	-,3685034	,3285812
Dependencia	Cultural	-,27719074	,18242849	,652	-,7982741	,2438926
	Discapacidad	,11707532	,20312860	,993	-,4631352	,6972859
	Exclusión Social	-,18338887	,16005300	,862	-,6405595	,2737818
	Medioambiente	,23181743	,20595117	,871	-,3564554	,8200903
	Pobreza	-,29715182	,15771369	,413	-,7476406	,1533369
Discapacidad	Cultural	-,39426606	,17685356	,225	-,8994254	,1108932
	Dependencia	-,11707532	,20312860	,993	-,6972859	,4631352
	Exclusión Social	-,30046419	,15366844	,369	-,7393982	,1384698
	Medioambiente	,11474211	,20102963	,993	-,4594730	,6889572
	Pobreza	-,41422714	,15123041	,069	-,8461972	,0177429
Exclusión Social	Cultural	-,09380187	,12503166	,975	-,4509386	,2633349
	Dependencia	,18338887	,16005300	,862	-,2737818	,6405595
	Discapacidad	,30046419	,15366844	,369	-,1384698	,7393982
	Medioambiente	,41520630	,15738057	,089	-,0343309	,8647435
	Pobreza	-,11376294	,08500805	,764	-,3565774	,1290515
Medioambiente	Cultural	-,50900817	,18008842	,054	-1,0234074	,0053911
	Dependencia	-,23181743	,20595117	,871	-,8200903	,3564554
	Discapacidad	-,11474211	,20102963	,993	-,6889572	,4594730
	Exclusión Social	-,41520630	,15738057	,089	-,8647435	,0343309
	Pobreza	-,52896925*	,15500094	<b>,009</b>	-,9717094	-,0862291
Pobreza	Cultural	,01996108	,12202279	1,000	-,3285812	,3685034
	Dependencia	,29715182	,15771369	,413	-,1533369	,7476406
	Discapacidad	,41422714	,15123041	,069	-,0177429	,8461972
	Exclusión Social	,11376294	,08500805	,764	-,1290515	,3565774
	Medioambiente	,52896925*	,15500094	<b>,009</b>	,0862291	,9717094

Fuente: elaboración propia.

\* La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

Por otro lado, se recurre a la prueba de Games-Howell para responder entre qué tipos de voluntariado se encuentran puntuaciones diferentes en la dimensión propósito. Así, se observa que la media de la puntuación en valores en los grupos de interés en voluntariado cultural y de dependencia es significativamente inferior a los grupos de interés en el voluntariado de medioambiente y de pobreza.

**Tabla 117 Comparaciones múltiples (Games-Howell) Variable dependiente: puntuación factorial propósito**

(I) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	(J) ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior
Cultural	Dependencia	,05302743	,18238221	1,000	-,4757979	,5818527
	Discapacidad	-,14265022	,17894980	,968	-,6606683	,3753678
	Exclusión Social	-,35089637	,13311161	,096	-,7355773	,0337845
	Medioambiente	-,49071607*	,16034158	<b>,031</b>	-,9542861	-,0271461
	Pobreza	-,48768810*	,13075182	<b>,004</b>	-,8658878	-,1094884
Dependencia	Cultural	-,05302743	,18238221	1,000	-,5818527	,4757979
	Discapacidad	-,19567765	,19253823	,911	-,7551076	,3637523
	Exclusión Social	-,40392380	,15088618	,093	-,8465227	,0386751
	Medioambiente	-,54374350*	,17537777	<b>,030</b>	-1,0542650	-,0332220
	Pobreza	-,54071554*	,14880853	<b>,007</b>	-,9779046	-,1035265
Discapacidad	Cultural	,14265022	,17894980	,968	-,3753678	,6606683
	Dependencia	,19567765	,19253823	,911	-,3637523	,7551076
	Exclusión Social	-,20824615	,14671877	,715	-,6372203	,2207280
	Medioambiente	-,34806585	,17180547	,335	-,8473250	,1511933
	Pobreza	-,34503788	,14458125	,175	-,7683791	,0783034
Exclusión Social	Cultural	,35089637	,13311161	,096	-,0337845	,7355773
	Dependencia	,40392380	,15088618	,093	-,0386751	,8465227
	Discapacidad	,20824615	,14671877	,715	-,2207280	,6372203
	Medioambiente	-,13981970	,12334014	,866	-,4995046	,2198652
	Pobreza	-,13679173	,08123673	,543	-,3690853	,0955019
Medioambiente	Cultural	,49071607*	,16034158	<b>,031</b>	,0271461	,9542861
	Dependencia	,54374350*	,17537777	<b>,030</b>	,0332220	1,0542650
	Discapacidad	,34806585	,17180547	,335	-,1511933	,8473250
	Exclusión Social	,13981970	,12334014	,866	-,2198652	,4995046
	Pobreza	,00302797	,12078961	1,000	-,3498591	,3559151
Pobreza	Cultural	,48768810*	,13075182	<b>,004</b>	,1094884	,8658878
	Dependencia	,54071554*	,14880853	<b>,007</b>	,1035265	,9779046
	Discapacidad	,34503788	,14458125	,175	-,0783034	,7683791

Exclusión Social	,13679173	,08123673	,543	-,0955019	,3690853
Medioambiente	-,00302797	,12078961	1,000	-,3559151	,3498591

Fuente: elaboración propia.

\*La diferencia de medias es significativa al nivel 0.05.

En conclusión, se puede afirmar que los voluntarios motivados por el conocimiento y experiencia que proporciona el voluntariado, están más interesados en voluntariado relacionado con discapacidad y medioambiente, mientras que muestran menos interés por el de pobreza. En segundo lugar, los voluntarios motivados por formar parte de un grupo de voluntarios más grande están más interesados en voluntariado de medioambiente y pobreza, mientras que el cultural y el de dependencia no figura entre sus intereses principales. Por último, los voluntarios interesados en ayudar a los demás muestran un interés principalmente en voluntariado de pobreza, mientras que el de medioambiente es el que registra menos atención.

### 6.3.7 Conclusiones sobre el modelo de motivación 3.0 en el ámbito de voluntariado

La siguiente tabla resume cómo cada una de las dimensiones propuestas por el modelo de motivación 3.0 influye en las diferentes variables analizadas en los apartados anteriores. De esta forma, se puede concluir que tanto la autonomía como el propósito son las dos dimensiones que más influyen positivamente sobre dichas variables, a diferencia del conocimiento, que tiene un grado de impacto menor en comparación con las dos primeras.

**Tabla 118 Resumen de la existencia de relación de los componentes del modelo de motivación 3.0 con otras variables**

	Autonomía	Conocimiento	Propósito
<b>Nº acciones de voluntariado</b>	✓	✗	✓
<b>Satisfacción</b>	✓	✗	✓
<b>Calidad percibida</b>	✓	✗	✓
<b>Edad</b>	✓	✓	✓
<b>Género</b>	✗	✓	✗

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, se puede afirmar que los voluntarios que se consideran más autónomos son principalmente personas de mayor edad sin ninguna distinción por género. Existe una correlación positiva que demuestra que los voluntarios más autónomos participan en más acciones de voluntariado que los que no lo son. Además, los más autónomos están más satisfechos con sus tareas de voluntariado y consideran más elevada la calidad del programa de voluntariado que los que no se consideran autónomos.

Respecto al conocimiento, se puede afirmar que los voluntarios que valoran esta dimensión como importante a la hora de estar motivados para hacer acciones de voluntariado, son principalmente personas de menor edad y principalmente mujeres. Sin embargo, se puede afirmar también que el interés por el conocimiento no influye en el nivel de participación en acciones de los voluntarios, así como en su satisfacción y en la calidad del programa de voluntariado en el que se participa. Es decir, no hay distinción en la percepción de estas variables entre los voluntarios con motivación por aprender y obtener experiencia al hacer voluntariado.

Por último, el propósito sigue una tendencia similar a la dimensión de la autonomía. En este sentido, se puede afirmar que los voluntarios con un elevado sentimiento de pertenencia y propósito son personas de mayor edad sin ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres. No obstante, valorar el propósito de hacer voluntariado como importante para un voluntario influye positivamente en el número de acciones de voluntariado que realiza, así como en su satisfacción y la consideración de la calidad del programa de voluntariado en el que participa.

En conclusión, se confirma que dos de las variables que tiene en cuenta la motivación 3.0 y para el que se ha desarrollado un cuestionario a medida, impactan positivamente en la percepción y nivel de participación de los voluntarios.

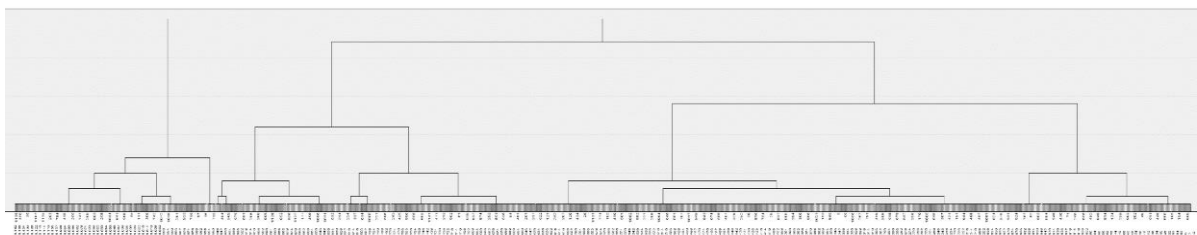
#### **6.4 Identificación de conjuntos de voluntarios con características comunes**

Este apartado identifica conglomerados o segmentos de personas voluntarias con características similares y diferentes de otros segmentos, utilizando la puntuación de los encuestados en las dimensiones valores, conocimiento y propósito, a partir de sus puntuaciones factoriales extraídas del análisis factorial. Concretar que no se tiene en cuenta en este análisis la autonomía ya que el grado de discriminación no es grande y no permite identificar un número pequeño de conglomerados con comportamientos cercanos entre sí y diferente de otros conglomerados. De esta forma, se lleva a cabo un análisis de conglomerados jerárquico optando únicamente por las variables

'Puntuación factorial Valores', 'Puntuación factorial Conocimiento' y 'Puntuación factorial Propósito'. Este análisis jerárquico, comienza con el cálculo de la matriz de distancias entre las variables de la muestra que contiene las distancias existentes entre cada una de ellas y todas las restantes de la muestra. Seguidamente, se buscan las variables más próximas en términos de distancia y se agrupan en un conglomerado de manera jerárquica, por lo que el conglomerado resultante es indivisible. De esta forma, se agrupan las variables en conglomerados cada vez más grandes y más heterogéneos hasta que todas las variables muestrales quedan agrupadas en un mismo conglomerado global. Es por ello que se puede afirmar que es una técnica aglomerativa, en la que se parte de variables consideradas individualmente hasta llegar a la formación de un único grupo.

De esta forma, se realiza el análisis de conglomerados mediante el método de Ward (1963), tratando de perder la mínima información posible con la fusión de los conglomerados. Cada sujeto aparece representado en el espacio tridimensional con una puntuación en las tres variables estudiadas.

**Ilustración 82 Dendograma: análisis de conglomerados**



Fuente: elaboración propia.

A partir de las distancias entre los conglomerados observados en el dendrograma anterior, se propone la solución de tres conglomerados. Para ello, se procede a guardar la pertenencia de cada sujeto a cada uno de estos tres conglomerados y a continuación se identifican las características que tienen en común cada uno de los tres conglomerados.

#### **6.4.1 Motivación 3.0 y valores en cada conjunto de voluntarios**

Este apartado presenta los datos de las puntuaciones medias de las cuatro dimensiones analizadas anteriormente en relación con los tres conglomerados extraídos. Así, se lleva a cabo un contraste de medias para conocer si las medias de

las puntuaciones factoriales de las cuatro dimensiones son significativamente diferentes en los tres grupos extraídos. Para ello, se contrasta mediante la prueba de Levene si existe homogeneidad de varianzas de las puntuaciones de las cuatro dimensiones en los tres grupos extraídos, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 119 Prueba de homogeneidad de varianzas**

	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	53,527	2	1139	,000
PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	7,227	2	1139	,001
PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	12,481	2	1139	,000
PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES	62,839	2	1139	,000

Fuente: elaboración propia.

Se observa que el valor de  $\alpha < 0,05$  en las cuatro pruebas, por tanto, se rechaza la  $H_0$  de igualdad de varianzas. Para continuar, se debe recurrir a una prueba no paramétrica para contrastar la igualdad de medias entre los tres conglomerados extraídos. Para ello, se realiza la prueba de Brown-Forsythe para contrastar:

$H_0$ : la media es igual en los tres conglomerados.

$H_1$ : la media es diferente en los tres conglomerados.

El nivel de significación  $\alpha = 0,00001 < 0,05$  para la prueba en la puntuación factorial de las dimensiones conocimiento, propósito y valores, mientras que para la prueba en la puntuación factorial de la dimensión autonomía  $\alpha = 0,381 > 0,05$ . Así, se concluye que la media de la puntuación en la dimensión autonomía no es significativamente diferente entre los tres conglomerados, mientras que sí se encuentran diferencias significativas en las medias de las puntuaciones de las dimensiones valores, conocimiento y propósito entre los tres conglomerados.

**Tabla 120 Pruebas robustas de igualdad de las medias, puntuaciones factoriales conocimiento, autonomía, valores y propósito**

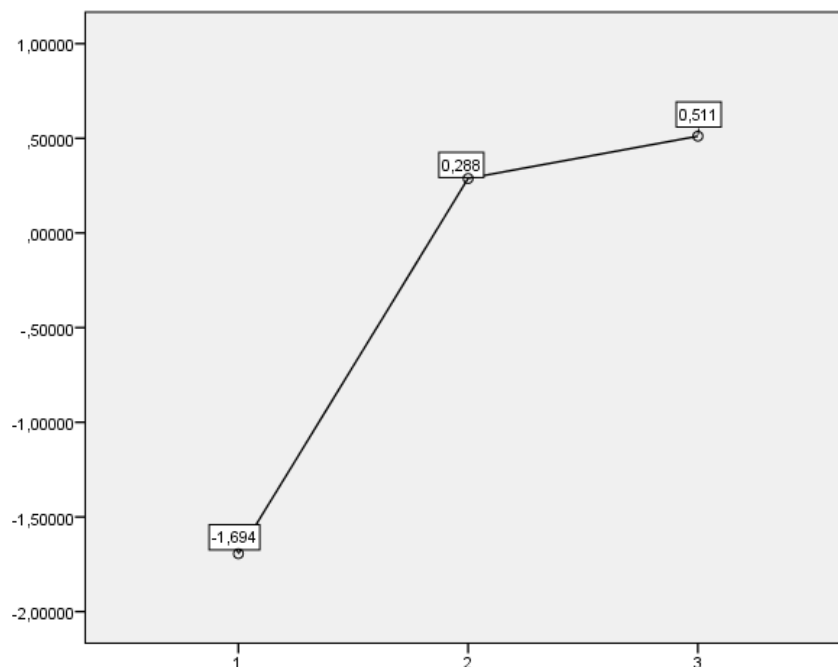
		Estadístico <sup>a</sup>	gl1	gl2	Sig.
PUNTUACIÓN FACTORIAL CONOCIMIENTO	Brown-Forsythe	527,641	2	475,134	,000
PUNTUACIÓN FACTORIAL AUTONOMÍA	Brown-Forsythe	,966	2	628,517	,381
PUNTUACIÓN FACTORIAL PROPÓSITO	Brown-Forsythe	8,775	2	556,102	,000
PUNTUACIÓN FACTORIAL VALORES	Brown-Forsythe	485,857	2	352,741	,000

Fuente: elaboración propia.

a. Distribuidos en F asintóticamente.

En los diagramas de líneas siguientes se muestran las medias para los tres grupos en las puntuaciones factoriales valores, conocimiento y propósito. Respecto a la autonomía, la tabla anterior confirma que no hay diferencias en las medias, reforzando la teoría de no haber tenido en cuenta la autonomía en el análisis clúster anterior.

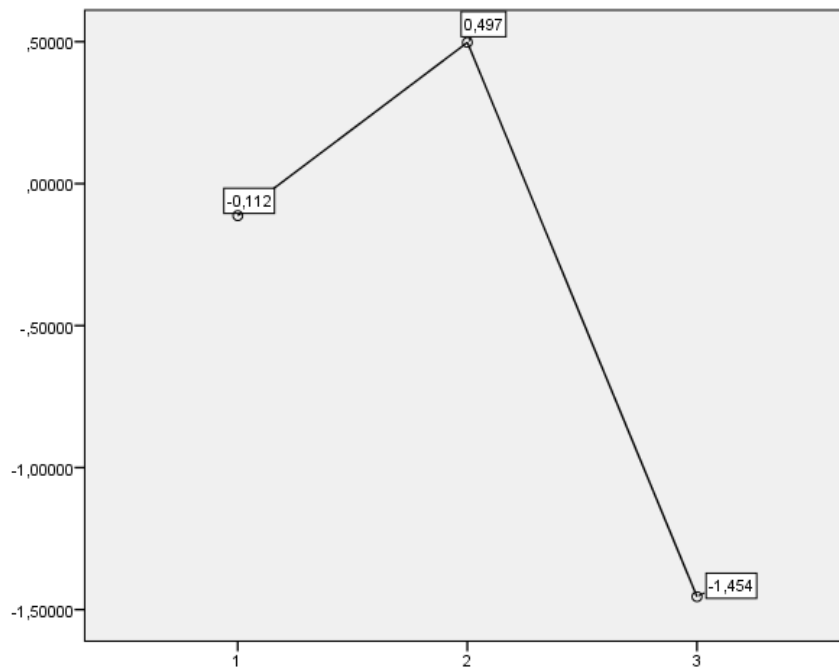
**Ilustración 83 Media de la puntuación factorial valores por conglomerado**



Fuente: elaboración propia.

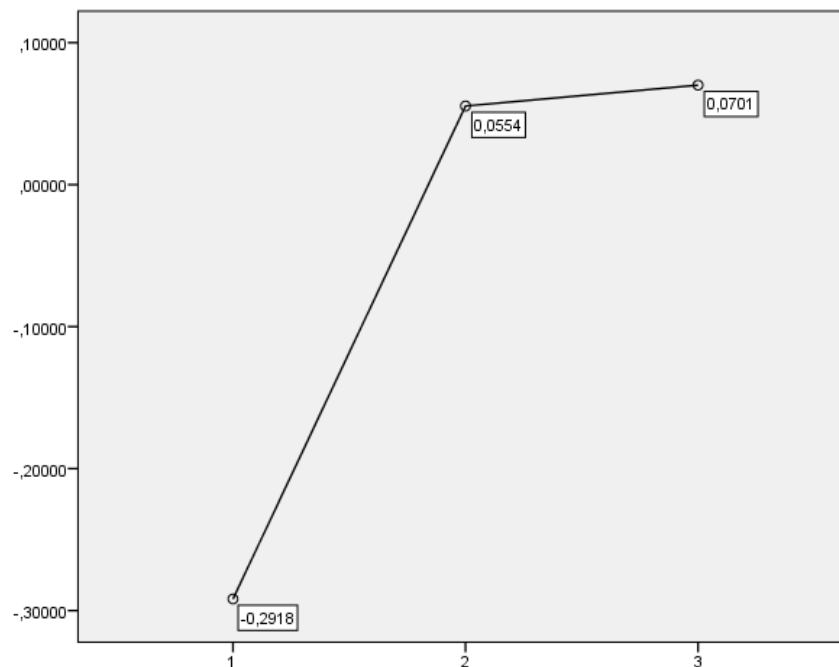


**Ilustración 84** Media de la puntuación factorial conocimiento por conglomerado



Fuente: elaboración propia.

**Ilustración 85** Media de la puntuación factorial propósito por conglomerado



Fuente: elaboración propia.

Se observa que el grupo uno presenta la puntuación más baja en valores y propósito. El grupo dos es el grupo con la puntuación más alta en conocimiento y el

segundo en valores y propósito. Y, por último, el grupo tres es el grupo con la puntuación más alta en valores y propósito, registrando la más baja en conocimiento.

#### 6.4.2 Satisfacción en cada conjunto de voluntarios

En la tabla de contingencia se observa que los porcentajes de sujetos satisfechos o insatisfechos son cercanos en los tres conglomerados.

**Tabla 121 Tabla de contingencia ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización? \* Conglomerado**

			Conglomerado			Total
			1	2	3	
¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?	NO	Recuento	9	39	17	65
		% dentro de N° inicial casos	4,7%	5,4%	7,4%	5,7%
	SÍ	Recuento	183	677	214	1074
		% dentro de N° inicial casos	95,3%	94,6%	92,6%	94,3%
Total		Recuento	192	716	231	1139
		% dentro de N° inicial casos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Mediante la prueba de Chi-Cuadrado se contrasta si estas diferencias son significativas, obteniéndose un valor de  $\chi^2$  para dos grados de libertad de 1,633 que tiene un nivel de significación  $\alpha=0,442>0,05$ . Por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que los conglomerados identificados no influyen en la satisfacción o no presentan porcentajes de respuesta de satisfacción diferentes de los esperados, entendiendo los valores esperados como aquellos que son homogéneos, es decir, que se reparten por todas las variables equitativamente.

**Tabla 122 Pruebas de Chi-Cuadrado Satisfacción \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,633 <sup>a</sup>	2	,442
Razón de verosimilitudes	1,564	2	,458
Asociación lineal por lineal	1,468	1	,226
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 10,96.

### 6.4.3 Calidad en cada conjunto de voluntarios

Los encuestados han respondido la pregunta ‘Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad’, que está medida en escala dicotómica tomando los valores No y Sí. Así, se procede con la prueba de independencia de Chi-Cuadrado para conocer si existe relación entre la valoración y el conglomerado de pertenencia, es decir, si aquellos sujetos que han clasificados en uno de los tres conglomerados y tienen puntuaciones similares en las puntuaciones factoriales ‘Valores’, ‘Conocimiento’ y ‘Propósito’, tienen una valoración diferente de la calidad de su voluntariado. Como se ha visto anteriormente, si la frecuencia de respuesta en las opciones calidad del voluntariado en los tres conglomerados se aparta de las frecuencias esperadas se concluirá que sí existe relación entre las dos variables. Las hipótesis que se plantean son:

H<sub>0</sub>: el conglomerado de pertenencia es independiente de la calidad de los voluntarios.

H<sub>1</sub>: el conglomerado de pertenencia es independiente de la calidad de los voluntarios

**Tabla 123** Tabla de contingencia ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad? \* Conglomerado

			¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?		Total	
			No	Sí		
3 CONGLOMERADOS	CONGL1	Recuento	11	181	192	
		% dentro de ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	16,7%	16,9%	16,8%	
	CONGL2	Recuento	40	677	717	
		% dentro de ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	60,6%	63,0%	62,9%	
	CONGL3	Recuento	15	216	231	
		% dentro de ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	22,7%	20,1%	20,3%	
	Total		Recuento	66	1074	1140

% dentro de ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?	100,0%	100,0%	100,0%
---	--------	--------	--------

Fuente: elaboración propia.

En la tabla siguiente se muestra el nivel de significación de la prueba Chi-Cuadrado.

**Tabla 124 Pruebas de Chi-Cuadrado Calidad \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,270 <sup>a</sup>	2	,874
Razón de verosimilitudes	,263	2	,877
Asociación lineal por lineal	,132	1	,717
N de casos válidos	1140		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 11,12.

El valor de  $\chi^2$  para dos grados de libertad es de 0,270 que tiene un nivel de significación  $\alpha=0,874>0,05$ . Por tanto, no se rechaza  $H_0$  y se concluye que los conglomerados identificados no presentan porcentajes de respuesta de calidad diferentes de los esperados, por tanto, el conglomerado de pertenencia es independiente de la calidad de los voluntarios.

#### 6.4.4 Participación en cada conjunto de voluntarios

Se repite de nuevo la prueba de homogeneidad de frecuencias Chi-Cuadrado. En la tabla de contingencia se observa que el conglomerado 3 es el segmento con el porcentaje más alto en mayor número de acciones, seguido del conglomerado 2 y por último del conglomerado 1.

**Tabla 125 Tabla de contingencia ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014? \* Conglomerado**

		Conglomerado			Total	
		1	2	3		
¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	,00	Recuento	7	28	9	44
		% dentro de Número inicial de casos	3,7%	3,9%	3,9%	3,9%
	1-3	Recuento	81	261	81	423
		% dentro de Número inicial de casos	42,4%	36,3%	35,4%	37,1%
	4-6	Recuento	29	89	18	136
		% dentro de Número inicial de casos	15,2%	12,4%	7,9%	11,9%
	7-12	Recuento	20	64	16	100
		% dentro de Número inicial de casos	10,5%	8,9%	7,0%	8,8%
	+12	Recuento	54	277	105	436
		% dentro de Número inicial de casos	28,3%	38,5%	45,9%	38,3%
	Total	Recuento	191	719	229	1139
		% dentro de Número inicial de casos	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado.

**Tabla 126 Pruebas de Chi-Cuadrado Participación \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,682 <sup>a</sup>	8	,034
Razón de verosimilitudes	17,254	8	,028
Asociación lineal por lineal	7,445	1	,006
N de casos válidos	1139		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 7,38.

El valor de  $\chi^2$  para ocho grados de libertad es de 16,682 que tiene un nivel de significación  $\alpha = 0,034 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que los conglomerados identificados sí presentan porcentajes de respuesta en el número de acciones diferentes de los esperados.

### 6.4.5 Género en cada conjunto de voluntarios

En la tabla de contingencia se observa que en el conglomerado dos existe un 11% más de mujeres que de hombres, mientras que en el conglomerado tres existe un 8% más de hombres que de mujeres, y en el conglomerado uno los porcentajes de ambos géneros son cercanos.

**Tabla 127 Tabla de contingencia Género \* Conglomerado**

		GÉNERO		Total	
		Femenino	Masculino		
Número inicial de casos	1	Recuento	120	72	192
		% dentro de GÉNERO	16,0%	18,4%	16,8%
	2	Recuento	501	218	719
		% dentro de GÉNERO	66,7%	55,8%	63,0%
	3	Recuento	130	101	231
		% dentro de GÉNERO	17,3%	25,8%	20,2%
Total		Recuento	751	391	1142
		% dentro de GÉNERO	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia

En la tabla siguiente se muestra el resultado de la prueba de Chi-Cuadrado. El valor de  $\chi^2$  para dos grados de libertad es de 15,040 que tiene un nivel de significación  $\alpha = 0,001 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que los conglomerados identificados sí presentan frecuencias de ambos géneros diferentes de las esperadas.

**Tabla 128 Pruebas de Chi-Cuadrado Género \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,040 <sup>a</sup>	2	,001
Razón de verosimilitudes	14,795	2	,001
N de casos válidos	1142		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 65,74.

### 6.4.6 Edad en cada conjunto de voluntarios

Este apartado detalla la edad representativa para cada uno de los tres conglomerados identificados. La variable edad está medida en escala ordinal distinguiendo entre los grupos: entre 18-25 años, entre 26-40 años, entre 41-55 años, entre 56-65 años y más de 65 años. La variable grupo de conglomerado está medida en escala nominal distinguiendo entre los tres conglomerados nombrados. En la siguiente tabla de contingencia se muestran las frecuencias de cada grupo de edad en cada conglomerado.

**Tabla 129** Tabla de contingencia Rango de edad \* Conglomerado

		GRUPOS DE EDAD					Total	
		18-25	26-40	41-55	56-65	Más de 65		
Número inicial de casos	1	Recuento	25	45	68	33	21	192
		% dentro de GRUPOS DE EDAD	20,0%	22,7%	19,8%	12,8%	9,6%	16,8%
	2	Recuento	92	126	206	161	134	719
		% dentro de GRUPOS DE EDAD	73,6%	63,6%	60,1%	62,4%	61,5%	63,0%
	3	Recuento	8	27	69	64	63	231
		% dentro de GRUPOS DE EDAD	6,4%	13,6%	20,1%	24,8%	28,9%	20,2%
Total		Recuento	125	198	343	258	218	1142
		% dentro de GRUPOS DE EDAD	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaboración propia.

Se observa que en los conglomerados 1 y 2 el peso de los grupos de edad desciende entre los grupos con más edad, mientras que sucede al contrario en el conglomerado 3, donde ganan peso los grupos de edad con mayor edad. Mediante la prueba de Chi-Cuadrado, se contrasta si influye la edad en el conglomerado de pertenencia extraído a partir de las puntuaciones en las puntuaciones factoriales de las dimensiones valores, conocimiento y propósito. Para ello, se plantean las siguientes hipótesis:

Ho: el conglomerado de pertenencia es independiente de la edad.

H1: el conglomerado de pertenencia depende de la edad.

El resultado del estadístico Chi-Cuadrado se muestra en la tabla siguiente.

**Tabla 130 Pruebas de Chi-Cuadrado Rango de edad \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,949 <sup>a</sup>	8	,000
Razón de verosimilitudes	49,504	8	,000
Asociación lineal por lineal	37,834	1	,000
N de casos válidos	1141		

Fuente: elaboración propia.

a.0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a

5. La frecuencia mínima esperada es 20,92.

El valor de Chi-Cuadrado para ocho grados de libertad es de 44,949 que tiene un nivel de significación asociado  $\alpha=0,000001 < 0,05$ . Por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que la edad sí influye significativamente en la pertenencia de los conglomerados extraídos.

#### 6.4.7 Interés de voluntariado en cada conjunto de voluntarios

En la siguiente tabla de contingencia se muestran los porcentajes de interés por un tipo de voluntariado entre los 3 conglomerados extraídos. Se observa que el tipo 'Otros' tiene un peso importante en los 3 conglomerados, siendo, por tanto, más heterogéneo el conglomerado 1.

**Tabla 131 Tabla de contingencia ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado? \* Conglomerado**

		¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?						Total	
		Cultural	Dependencia	Discapacidad	Exclusión Social	Medioambiente	Otro		Pobreza
Número inicial de casos	1 Recuento	11	11	12	41	14	60	43	192
	1 % dentro de								
	1 Número inicial de casos	5,7%	5,7%	6,2%	21,4%	7,3%	31,2%	22,4%	100,0%
	2 Recuento	59	28	37	165	33	196	201	719

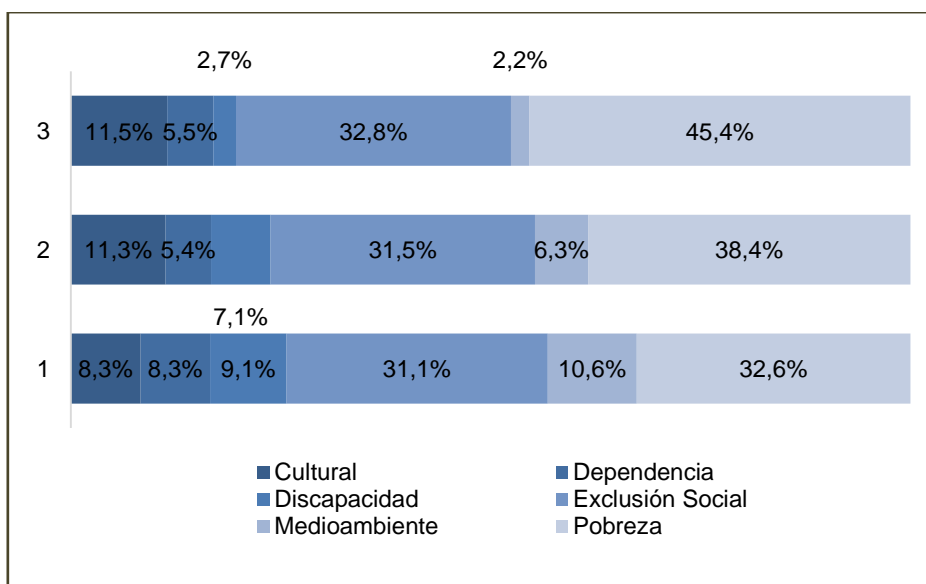


	% dentro de								
	Número								
	inicial de								
	casos	8,2%	3,9%	5,1%	22,9%	4,6%	27,3%	28,0%	100,0%
	Recuento	21	10	5	60	4	48	83	231
3	% dentro de								
	Número								
	inicial de								
	casos	9,1%	4,3%	2,2%	26,0%	1,7%	20,8%	35,9%	100,0%
	Recuento	91	49	54	266	51	304	327	1142
Total	% dentro de								
	Número								
	inicial de								
	casos	8,0%	4,3%	4,7%	23,3%	4,5%	26,6%	28,6%	100,0%
	Recuento	21	10	5	60	4	48	83	231

Fuente: elaboración propia.

En el gráfico de barras apilado siguiente se muestra el peso del interés por un voluntariado que existe en cada conglomerado sin tener en cuenta el grupo 'Otros', con el objetivo de obtener una mejor definición del peso del resto de intereses para cada conglomerado.

**Tabla 132 Tipo de interés en el voluntariado según conglomerado**



Fuente: elaboración propia.

Analizando el gráfico, se observan los siguientes datos:

- En el conglomerado 1 tiene un mayor peso relativo el interés por un voluntariado de dependencia, discapacidad y medioambiente.
- En el conglomerado 2 se trata del grupo con mayor tamaño y no destaca en peso relativo frente al Conglomerado 1 y 3 ningún tipo de interés, ocupando el segundo puesto en los seis tipos de interés identificados. Por otro lado, el interés por el voluntariado cultural tiene un peso relativo cercano al que ocupa en el conglomerado tres.
- En el conglomerado 3 tiene un mayor peso relativo el interés por voluntariado cultural y de pobreza.

El valor de  $\chi^2$  para doce grados de libertad es de 27,253 que tiene un nivel de significación  $\alpha=0,007<0,05$ . Por tanto, se rechaza  $H_0$  y se concluye que entre los conglomerados identificados sí existen diferencias significativas en el interés por diferentes tipos de voluntariado.

**Tabla 133 Prueba de Chi-Cuadrado Tipo de interés \* Conglomerado**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,253 <sup>a</sup>	12	,007
Razón de verosimilitudes	28,676	12	,004
N de casos válidos	1142		

Fuente: elaboración propia.

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 8,24.

#### **6.4.8 Síntesis de las características de cada conjunto de voluntarios**

En conclusión, la siguiente tabla resume las características principales para cada uno de los conglomerados identificados:

**Tabla 134 Características principales de los conglomerados identificados**

	Conglomerado 1	Conglomerado 2	Conglomerado 3
Nº de voluntarios	192	719	231
Edad	Más joven	Joven	De mayor edad
Género	Ambos	Femenino	Masculino
Nº de acciones	Menor	Intermedio	Mayor
Variable motivación 3.0	No destaca	Conocimiento	Valores y Propósito
Interés con mayor peso relativo	Dependencia, discapacidad y medioambiente	Ninguno	Cultural y de pobreza

Fuente: elaboración propia.

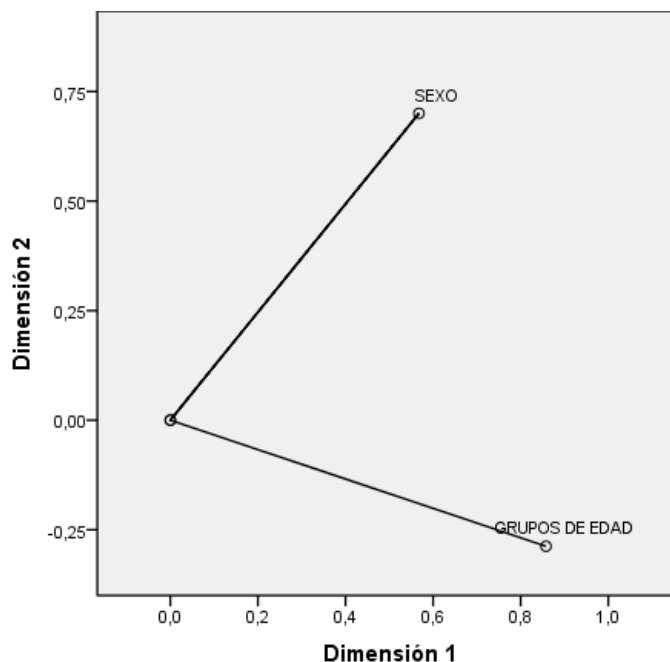
### 6.5 Identificación de cada conjunto de voluntarios

En este apartado, mediante el análisis de componentes principales categóricos se estudia la relación entre el género, la edad, el interés por tipo de voluntariado y el conglomerado de pertenencia extraído en el análisis clúster realizado en el apartado anterior.

Tal y como se ha analizado, el conglomerado de pertenencia de cada sujeto se ha extraído a partir de las puntuaciones factoriales en valores, conocimiento y propósito y resume el comportamiento de los individuos en estas tres dimensiones al asignar un grupo donde las puntuaciones de otros sujetos son cercanas. El análisis de componentes principales categóricos es una técnica al igual que el análisis factorial que permite reducir el número de variables originales, es decir, permite estudiar qué variables están relacionadas e identificar qué categorías de una variable están identificadas con las categorías de otras variables. Para ello, se mide el nivel de atracción entre las categorías de las variables estudiadas, o dicho de otra forma, el grado de discriminación de las categorías de una variable mediante su identificación con las de otras variables. Esta medición se realiza mediante la extracción de un algoritmo que cuantifica la atracción de las categorías a partir de las frecuencias de respuesta, es decir, mide el peso que tienen todas las categorías conjuntamente. De esta forma, se convierte la unidad de medida de las variables nominales u ordinales en escalares, obteniendo así una puntuación para cada sujeto para representarla en un espacio de dos dimensiones.

En el gráfico siguiente de saturaciones en componentes, se muestran el poder discriminatorio de las variables género y grupos de edad y qué dimensión explica su comportamiento. Interpretando, cuanto más alejadas se encuentren del punto 0, mejor identificación con las categorías de otras variables. No obstante, si aparece estirada en horizontal viene explicada por la dimensión del espacio 1 (x), mientras que si se estira en vertical viene explicada por la dimensión del espacio 2 (y).

**Ilustración 86 Saturación en componentes para las variables género y grupo de edad**



Fuente: elaboración propia.

En la tabla saturación en componentes siguiente, se muestra la correlación de las variables en cada dimensión.

**Tabla 135 Saturación en componentes**

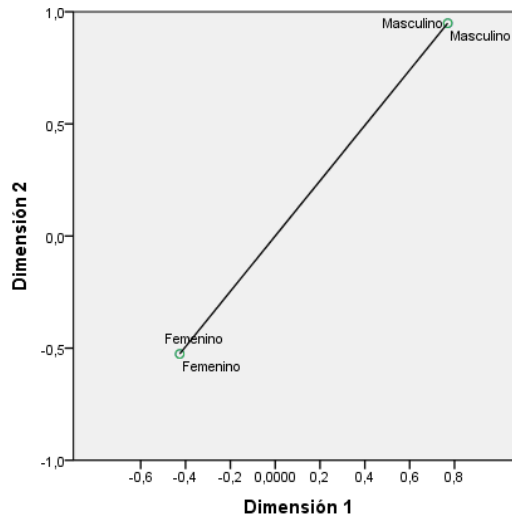
	Dimensión	
	1	2
GÉNERO	,568	,700
GRUPOS DE EDAD	,858	-,288
¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?		
CLÚSTER		

Fuente: elaboración propia.

Normalización principal por variable.

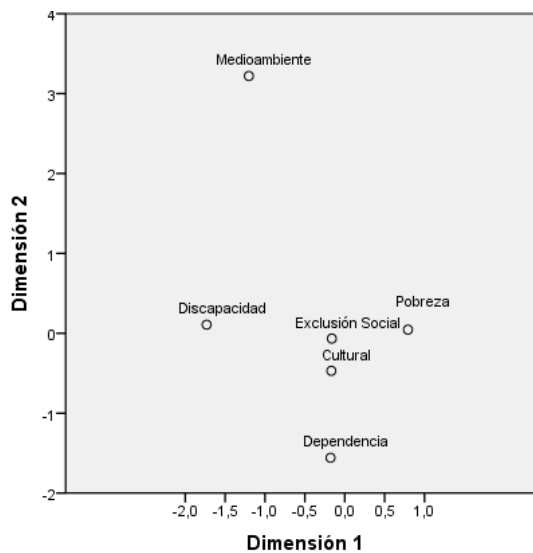
La variable género correlaciona altamente con la dimensión 2 y la variable edad con la dimensión 1. En los siguientes gráficos se muestran las puntuaciones de las cuatro variables en el mapa bidimensional. Se observa que el género está más correlacionado con la dimensión 2, porque la línea es más vertical, mientras que los grupos de edad la explica mejor la dimensión 1, ya que su línea es más horizontal.

**Ilustración 87 Puntuación de la variable género en el mapa bidimensional**



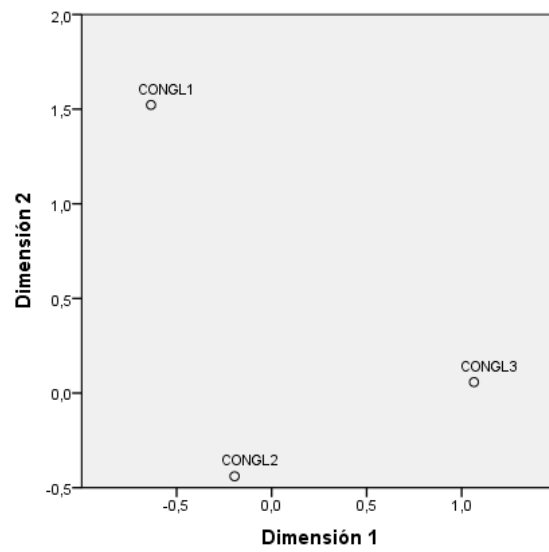
Fuente: elaboración propia.  
Nivel de escalamiento óptimo: nominal.  
Normalización principal por variable.

**Ilustración 88 Puntuación de la variable '¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?' en el mapa bidimensional**



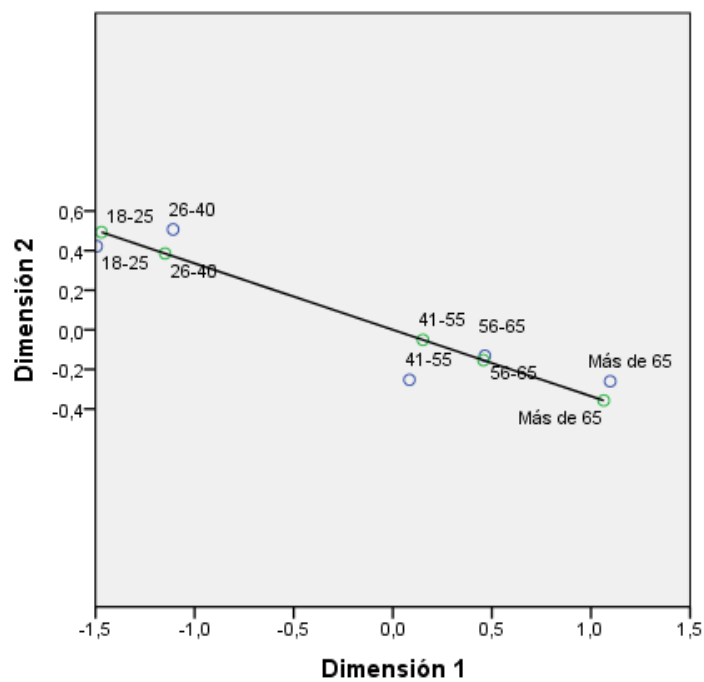
Fuente: elaboración propia.  
Nivel de escalamiento óptimo: nominal múltiple.  
Normalización principal por variable.

**Ilustración 89 Puntuación de los conglomerados en el mapa bidimensional**



Fuente: elaboración propia.  
Nivel de escalamiento óptimo: nominal múltiple.  
Normalización principal por variable.

**Ilustración 90 Puntuación de la variable grupos de edad en el mapa bidimensional**

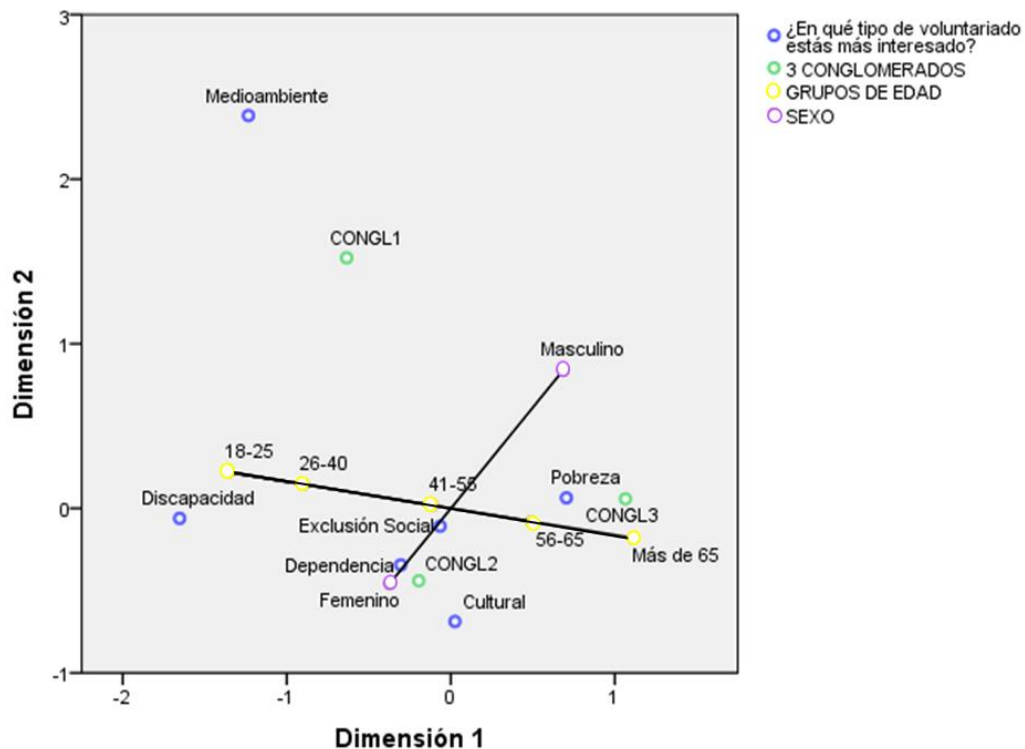


Fuente: elaboración propia.  
Nivel de escalamiento óptimo: ordinal.  
Normalización principal por variable.

En el gráfico siguiente se muestran las puntuaciones de todas las categorías conjuntamente y se procede a su interpretación.

- Las mujeres de entre 41 y 55 años se identifican con el interés por el voluntariado en exclusión social, cultural y de dependencia y el conglomerado 2, donde se agrupan los sujetos con puntuaciones más altas en conocimiento.
- Los hombres se identifican con el interés por el voluntariado en medioambiente y el conglomerado 1, donde se agrupan los sujetos con puntuaciones más bajas en valores y propósito.
- Las cohortes de edad más jóvenes se identifican con el interés por el voluntariado en discapacidad, mientras que las cohortes de edad mayores se identifican con el interés por el voluntariado en pobreza y el conglomerado 3, donde se agrupan los sujetos con puntuaciones más altas en valores y propósito.

Ilustración 91 Diagrama conjunto de puntos de categorías



Fuente: elaboración propia.  
Normalización principal por variable

## 6.6 Modelo predictivo

Este apartado se centra en cuantificar el efecto que produce el nivel de conocimiento, autonomía y propósito de una persona voluntaria sobre su nivel de eficiencia.

### 6.6.1 Componentes de la eficiencia

Para medir el nivel de eficiencia, se utilizan como indicadores el nivel de satisfacción, la intención de continuar siendo voluntario y el nº de acciones de voluntariado realizadas. Un voluntario eficiente es aquel que está satisfecho con su labor y condición de voluntario, que desea continuar colaborando con una entidad social y que actualmente, realiza un elevado número de acciones.

Se ha extraído una puntuación de eficiencia para cada voluntario a partir de la suma de las puntuaciones en las variables:

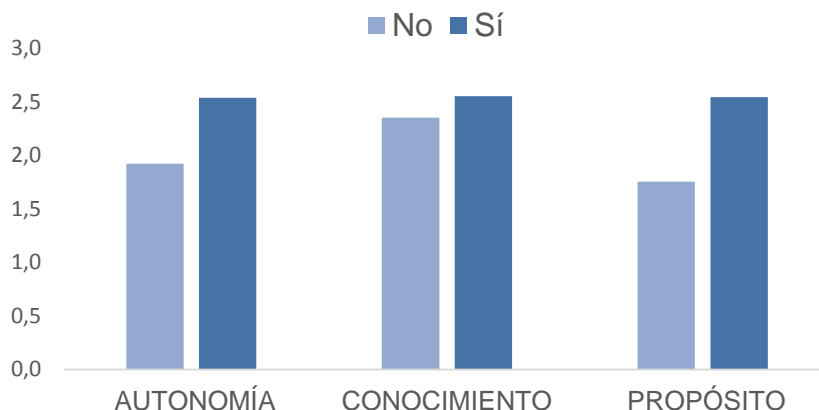
- Satisfacción: medida en escala dicotómica que toma los valores 0 para No y 1 para Sí.
- Intención de continuar siendo voluntario: medida en escala dicotómica que toma los valores 0 para No y 1 para Sí.
- Participación (número de acciones de voluntariado realizadas en 2014): medida en escala ordinal que toma los valores 0 para 0 acciones; 1 para entre 1-3 acciones; 2 para entre 4-6 acciones; 3 para entre 7-12 acciones; y 4 para más de 12 acciones.

Sin embargo, no se le da el mismo peso a cada grupo de cada variable, cuya finalidad es que sea lo más representativa posible, tal y como se explica a continuación. En los siguientes gráficos se muestran las medias en cada uno de los grupos de las tres variables seleccionadas como indicadores de la eficiencia (satisfacción, continuidad como voluntario y participación).



▪ Satisfacción:

**Ilustración 92 Satisfacción \* autonomía, conocimiento y propósito**



Fuente: elaboración propia

Se observa que los voluntarios que están satisfechos tienen un promedio superior en las tres variables.

**Tabla 136 Medias satisfacción \* autonomía, conocimiento y propósito**

¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO
No	1,9231	2,3538	1,7538
Sí	2,5382	2,5531	2,5456
Total	2,5031	2,5417	2,5004

Fuente: elaboración propia

En la tabla siguiente se muestra la diferencia en las medias de cada variable:

**Tabla 137 Diferencia de medias satisfacción \* autonomía, conocimiento y propósito**

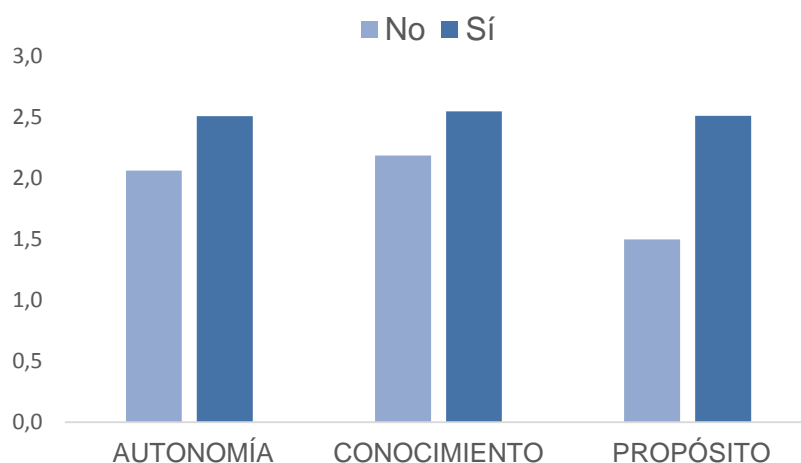
¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO	Media
Diferencia	0,615	0,199	0,792	0,54

Fuente: elaboración propia

Se obtiene una diferencia media entre voluntarios satisfechos y no satisfechos de 0,54. Por tanto, se decide dar un peso mayor a la puntuación 1 en 'Sí' satisfecho, añadiendo 0,5 puntos a la puntuación 1.

- Intención de continuar siendo voluntario:

**Ilustración 93 Continuidad como voluntario \* autonomía, conocimiento y propósito**



Fuente: elaboración propia

Se observa que los voluntarios que sí quieren continuar siendo voluntarios en los próximos años tienen un promedio superior en las tres variables.

**Tabla 138 Medias continuidad como voluntario \* autonomía, conocimiento y propósito**

¿Tienes intención de continuar siendo voluntario en los próximos 1-2 años?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO
No	2,0625	2,1875	1,5000
Sí	2,5080	2,5497	2,5124
Total	2,5018	2,5447	2,4982

Fuente: elaboración propia

Se observa que los voluntarios que deciden continuar con su labor de voluntario tienen un promedio superior en las tres variables. En la tabla siguiente se muestra la diferencia en las medias para cada variable:

**Tabla 139 Diferencia de medias continuidad como voluntario \* autonomía, conocimiento y propósito**

¿Tienes intención de continuar siendo voluntario en los próximos 1-2 años?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO	Media
Diferencia	0,445	0,362	1,012	0,61

Fuente: elaboración propia

Se obtiene una diferencia de media entre los voluntarios con intención de continuar y los que no la tienen de 0,61. Por tanto, se le da un peso mayor a la puntuación 1 en 'Sí continuará siendo voluntario', añadiendo 0,6 puntos a la puntuación 1.

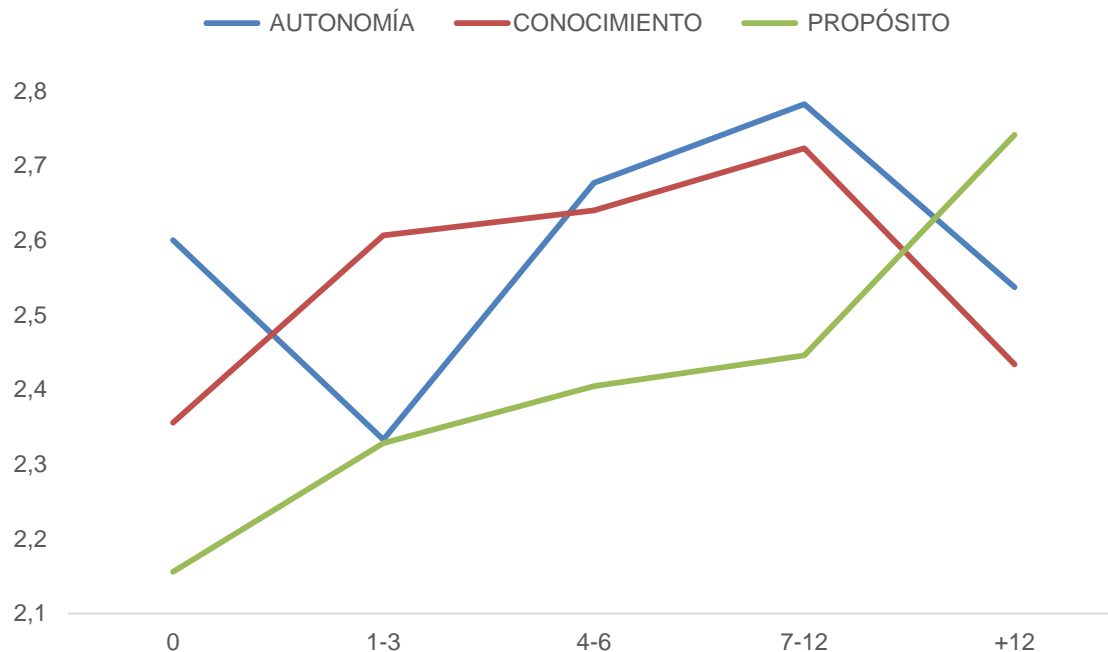
- Participación, número de acciones realizadas en 2014:

**Tabla 140 Medias participación \* autonomía, conocimiento y propósito**

¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO
0	2,6000	2,3556	2,1556
1-3	2,3325	2,6061	2,3278
4-6	2,6765	2,6397	2,4044
7-12	2,7822	2,7228	2,4455
+12	2,5367	2,4335	2,7408
Total	2,5018	2,5447	2,4982

Fuente: elaboración propia

**Ilustración 94 Media nº de acciones \* autonomía, conocimiento y propósito**



Fuente: elaboración propia

En el gráfico de líneas de arriba se muestran las medias de autonomía, conocimiento y propósito para cada grupo de nº de acciones. No se observa un

comportamiento lineal y se decide añadir al aumentar en cada categoría un valor promedio del cambio en las tres variables indicadores de la eficiencia, cuyo valor se muestra en la tabla siguiente en la columna media:

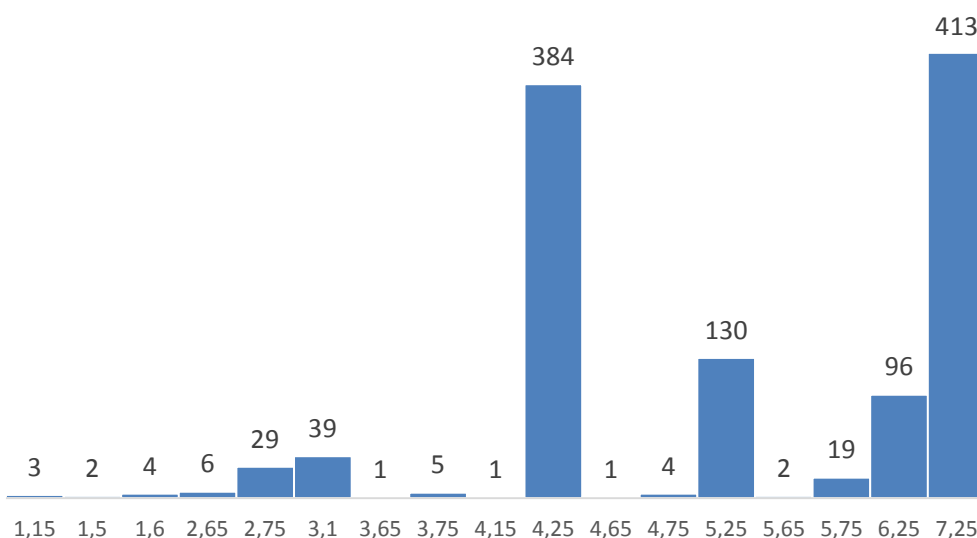
**Tabla 141 Media nº de acciones \* autonomía, conocimiento y propósito**

¿En cuántas acciones de voluntariado has participado en 2014?	AUTONOMÍA	CONOCIMIENTO	PROPÓSITO	MEDIA
0				
1-3	-0,2675	0,2506	0,1723	0,0518
4-6	0,3439	0,0336	0,0766	0,1514
7-12	0,1057	0,0831	0,0411	0,0766
+12	-0,2455	-0,2893	0,2953	-0,0798

Fuente: elaboración propia

De esta forma, el grupo con entre 1 y 3 acciones se incrementa en 0,05 puntos, el grupo con entre 4 y 6 acciones se incrementa en 0,15 puntos, el grupo con entre 7 y 12 acciones se incrementa en 0,07 puntos; y el grupo con más de 12 acciones disminuye en 0,07 puntos. Así, la puntuación en eficiencia después de diferenciar el peso que tiene cada categoría en los tres indicadores seleccionados, se muestra en la distribución de frecuencias con el gráfico de barras siguiente:

**Ilustración 95 Distribución de frecuencias de la puntuación en eficiencia**



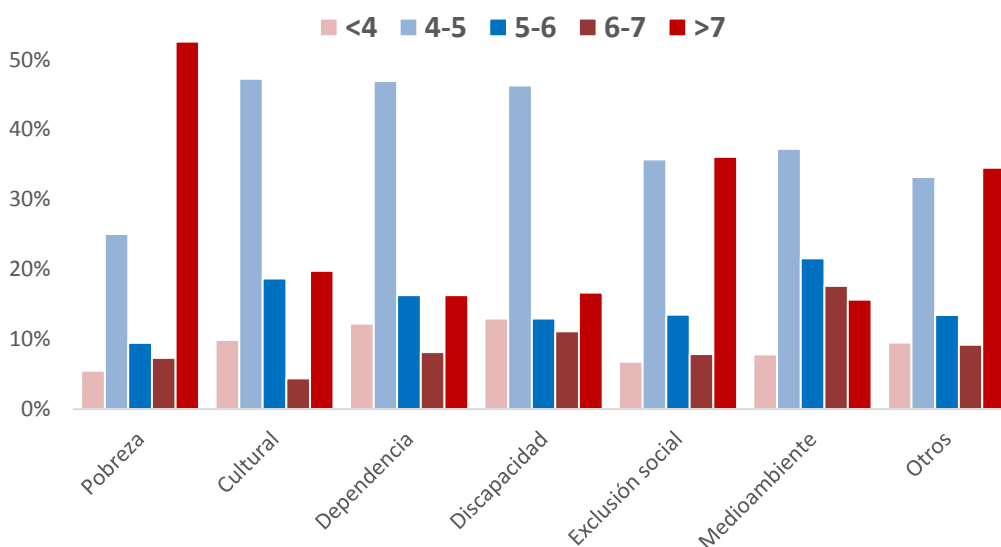
Fuente: elaboración propia

### 6.6.2 Clasificación y cuantificación de los voluntarios según su nivel de eficiencia

Para poder clasificar a la muestra de voluntarios en función de su nivel de eficiencia, se llevan a cabo dos análisis con el fin de describir el efecto que tiene sobre la eficiencia las puntuaciones de autonomía, conocimiento y propósito, así como estudiar si es posible extraer un modelo predictivo de la puntuación en eficiencia. En este sentido, se hace presente el efecto significativo en la puntuación en eficiencia de la variable 'Interés por tipo voluntariado', por tanto, es preciso contextualizar la relación de las variables autonomía, conocimiento y propósito con la eficiencia en relación con cada tipología de voluntariado analizada.

De esta forma, se agrupa la puntuación escalar en eficiencia en cinco grupos, creando la variable ordinal 'Grupo Eficiencia' con las puntuaciones < 4, entre 4-5, entre 5-6, entre 6-7 y > 7. El gráfico de barras siguiente muestra los porcentajes de grado de eficiencia entre los diferentes 'Interés por tipo de voluntariado':

**Ilustración 96 Grado de eficiencia \* Interés por tipo de voluntariado**



Fuente: elaboración propia

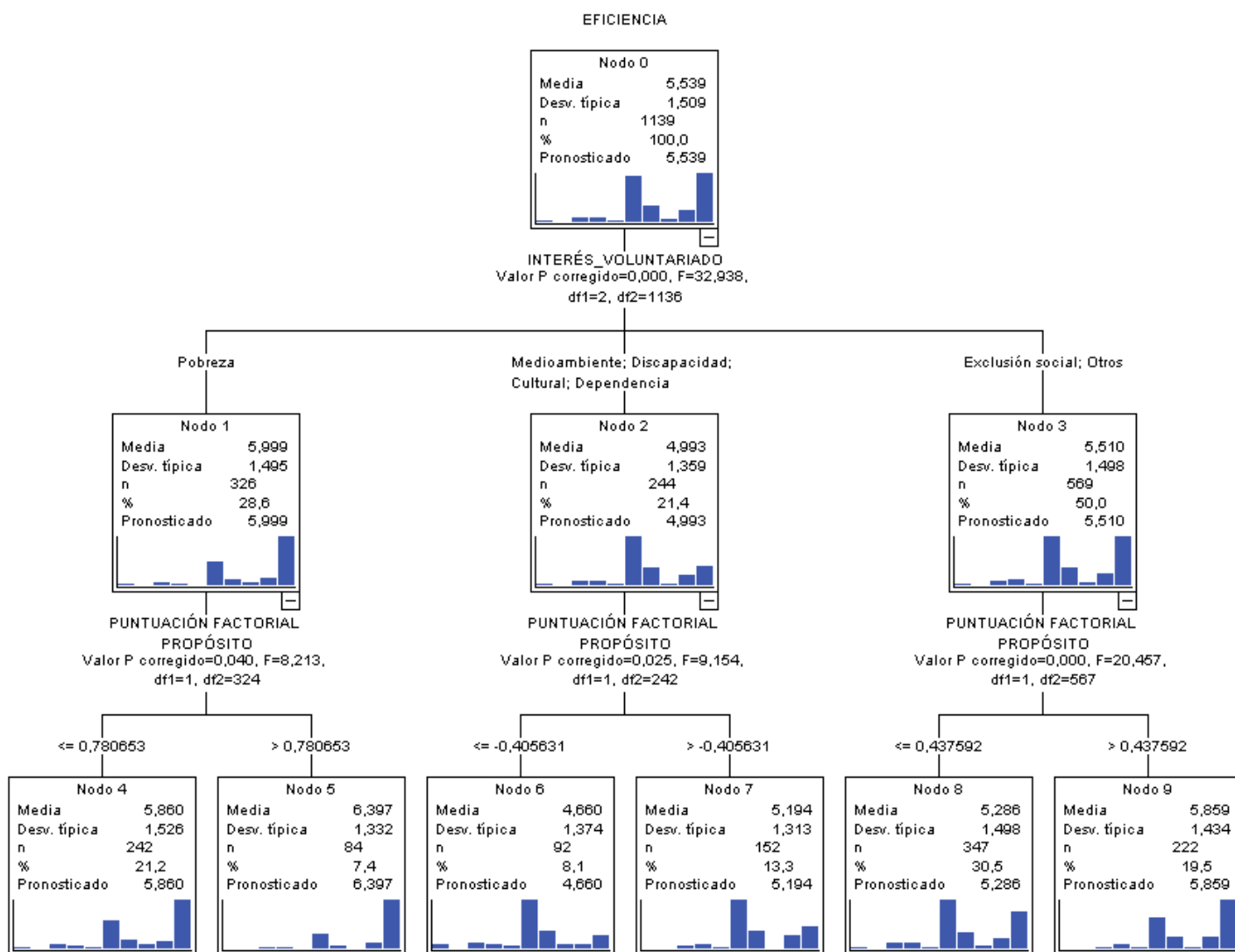
Se observa que dentro de los distintos intereses por tipo de voluntariado, entre los voluntarios cuyo interés se encuentra la pobreza y la exclusión social, existe un mayor peso dentro del grupo con puntuación superior a 7, es decir, en estos tipos de voluntariado es donde se encuentra un mayor porcentaje de voluntarios más eficientes.

Por el contrario, los voluntarios con interés en acciones culturales, de dependencia y discapacidad tienen un mayor peso los voluntarios menos eficientes.

▪ **Árbol de decisión**

Este primer análisis identifica aquellos voluntarios con mayores puntuaciones en eficiencia. Para ello, se toma como variable dependiente la puntuación escalar en eficiencia y como variables independientes 'Interés por tipo de voluntariado', 'Conocimiento', 'Autonomía' y 'Propósito'. En primer lugar, se utiliza la prueba F de Fisher para contrastar si los segmentos de voluntarios identificados presentan una media significativamente diferente en eficiencia. El gráfico siguiente identifica los grupos de voluntarios con una puntuación en eficiencia significativamente diferente:

**Ilustración 97 Árbol de decisión (eficiencia)**



Fuente: elaboración propia

Se observa que la primera variable que permite identificar o discriminar entre una mayor y una menor eficiencia es la variable 'Interés en tipo de voluntariado'. Por ejemplo, los voluntarios con interés en voluntariado de pobreza son 326 encontrándose que su media de eficiencia es de 5,99, seguido del grupo de voluntarios con interés en exclusión social y otros de un tamaño de 569 con una media 5,51 y, por último, el grupo de 244 voluntarios con interés en medioambiente, discapacidad, cultural y dependencia con una media de 4,99. El nivel de significación es inferior a 0,05 en las tres pruebas y se concluye que las medias son significativamente diferentes.

Para continuar y ya en un segundo nivel dentro de los tres grupos de 'Interés por tipo de voluntariado' identificados, se pueden volver a segmentar dentro de ellos a los voluntarios con una determinada puntuación en la variable propósito, es decir, dentro de cada grupo de 'Interés por tipo de voluntariado' existe una media significativamente diferente para un determinado nivel de propósito. Por ejemplo, dentro del segmento con interés en pobreza, aquellos voluntarios con puntuación en propósito superior a 0,7806, un total de 84 personas, presentan una media significativamente superior frente a las 242 personas restantes con puntuación inferior interesadas en pobreza. Además, dentro del segmento con interés en medioambiente, discapacidad, cultural y dependencia aquellos voluntarios con puntuación en propósito superior a -0,4, un total de 152 personas, presentan una media significativamente superior frente a las 92 personas restantes con puntuación inferior interesadas en estos cuatro tipos de voluntariado. Por último y dentro del segmento con interés en exclusión social y otros, aquellos voluntarios con puntuación en propósito superior a 0,4375, un total de 222 personas, presentan una media significativamente superior frente a las 347 personas restantes con puntuación inferior interesadas en exclusión y otros. Este tipo de análisis y clasificación permite explicar la probabilidad y, por tanto, cuantificar el efecto que un voluntario tenga una media de eficiencia alta o baja.

#### ▪ **Regresión logística**

Con el objetivo de completar el análisis anterior expuesto con el árbol de decisión, se realiza un análisis de regresión logística, que describe mejor el ratio de eficiencia y permite comparar el número de voluntarios con una puntuación alta en eficiencia por cada voluntario con puntuación baja al obtener una determinada puntuación en autonomía, conocimiento y propósito y estar interesados en un determinado tipo de voluntariado.

Para ello, se crea la variable dicotómica 'Recod Eficiencia' que diferencia entre los voluntarios con puntuación inferior y superior a 6. Se toma como variable dependiente la variable 'Recod Eficiencia' y como variable independiente 'Interés por tipo de voluntariado', 'Conocimiento', 'Autonomía' y 'Propósito'. El grupo con puntuación igual o inferior a 6 lo forman 630 voluntarios, mientras que con puntuación superior a 6 se encuentran 512 voluntarios. Por tanto y a priori, sin conocer ni medir ninguna variable en los voluntarios se clasifican correctamente el 55,2%, dado que se incluirían todos dentro del grupo 0 con puntuación igual o inferior a 6, que es el más numeroso.

**Tabla 142 Tabla de clasificación**

	Observado	Pronosticado		
		RECOD_EFICIENCIA		Porcentaje correcto
		,00	1,00	
Paso 0	RECOD_EFICIENCIA ,00 1,00	630 512	0 0	100,0 ,0
	Porcentaje global			55,2

a. En el modelo se incluye una constante.

b. El valor de corte es ,500

Fuente: elaboración propia

Para continuar, las siguientes pruebas contrastan la bondad del modelo extraído para explicar la probabilidad de clasificar a un voluntario con puntuación superior a 6. La R cuadrado de Nagelkerke es un parámetro que cuantifica la cantidad de información que recogen las variables independientes de la probabilidad de clasificar a un voluntario con puntuación en eficiencia superior a 6. Su valor es de 0,122, y se puede interpretar como que el modelo construido recoge un 12,2 % de la probabilidad de obtener una puntuación superior a 6.

**Tabla 143 Resumen del modelo**

Paso	-2 log de la verosimilitud	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	1462,091 <sup>a</sup>	,091	,122

a. La estimación ha finalizado en el número de iteración 4 porque las estimaciones de los parámetros han cambiado en menos de ,001.

Fuente: elaboración propia



La prueba de Hosmer y Lemeshow contrasta si las diferencias son significativas entre el número de voluntarios clasificados dentro de los dos grupos de la variable dependiente con los sujetos observados. La probabilidad toma valores entre 0 y 1, se divide este rango en 10 partes y en cada una de estas 10 regiones de probabilidad se encuentran un determinado número de casos dentro de los grupos con más de 6 puntos o igual o inferior a 6 en eficiencia. Con la extracción del modelo que se presenta más adelante se extrae un número teórico de sujetos para cada una de estas 10 regiones y mediante la prueba de Hosmer y Lemeshow se contrasta si estas diferencias son significativamente pequeñas, cuyo resultado se muestra en la tabla siguiente, obteniéndose un nivel de significación de 0,536, muy superior a 0,05 y por tanto, no se puede afirmar que las diferencias entre los valores observados y los esperados son estadísticamente diferentes.

**Tabla 144 Prueba de Hosmer y Lemeshow**

Paso	Chi cuadrado	gl	Sig.
1	7,003	8	,536

Fuente: elaboración propia

En la tabla siguiente se muestran las frecuencias observadas y esperadas de los voluntarios para cada región de probabilidad.

**Tabla 145 Tabla de contingencias para la prueba de Hosmer y Lemeshow**

	RECOD_EFICIENCIA = ,00		RECOD_EFICIENCIA = 1,00		Total
	Observado	Esperado	Observado	Esperado	
Paso 1	91	92,808	23	21,192	114
2	82	82,210	32	31,790	114
3	76	75,596	38	38,404	114
4	61	69,727	53	44,273	114
5	70	65,092	44	48,908	114
6	68	59,368	45	53,632	113
7	53	55,676	63	60,324	116
8	52	50,587	62	63,413	114
9	44	43,915	70	70,085	114
10	33	35,020	82	79,980	115

Fuente: elaboración propia

Una sencilla prueba que informa de la bondad del modelo extraído es observar la cantidad de sujetos que se han clasificado correctamente dentro de los dos grupos de eficiencia después de la extracción del modelo regresivo. Un total de 63,6% de los voluntarios se ha clasificado correctamente con una puntuación igual o inferior a 6 y superior a 6. Anteriormente y antes de medir ninguna variable, se clasificaban correctamente un 55,2%, por tanto, con las variables independientes recogidas se incrementa este porcentaje en un 8,4%.

**Tabla 146 Tabla de clasificación**

	Observado	Pronosticado			
		RECOD_EFICIENCIA		Porcentaje correcto	
		,00	1,00		
Paso 1	RECOD_EFICIENCIA	,00	452	178	71,7
		1,00	238	274	53,5
	Porcentaje global				63,6

a. El valor de corte es ,500

Fuente: elaboración propia

Tanto esta prueba como la apuntada por la R de Negelkerke, coinciden en que como modelo predictivo no es bueno, dado que las variables independientes no recogen o explican una cantidad grande de la probabilidad de la variable dependiente. Sin embargo, se puede describir el efecto que producen las variables independientes sobre la probabilidad de clasificar a un voluntario con puntuación en eficiencia superior a 6. El modelo extraído se muestra en la tabla siguiente:

**Tabla 147 Variables en la ecuación**

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	I.C. 95% para EXP(B)	
							Inferior	Superior
CONOCIMIENTO	-,078	,064	1,447	1	,229	,925	,816	1,050
AUTONOMÍA	,197	,063	9,707	1	<b>,002</b>	1,218	1,076	1,378
PROPÓSITO	,373	,068	30,463	1	<b>,000</b>	1,453	1,272	1,659
INTERÉS OTROS			50,276	6	<b>,000</b>			
INTERÉS CULTURAL	-,853	,276	9,558	1	<b>,002</b>	,426	,248	,732
INTERÉS DEPENDENCIA	-,823	,357	5,310	1	<b>,021</b>	,439	,218	,884

INTERÉS DISCAPACIDAD	-,655	,330	3,939	1	<b>,047</b>	,519	,272	,992
INTERÉS EXCLUSIÓN SOCIAL	-,020	,173	,013	1	,908	,980	,698	1,376
INTERÉS MEDIOAMBIENTE	-,519	,323	2,579	1	,108	,595	,316	1,121
INTERÉS POBREZA	,591	,166	12,669	1	<b>,000</b>	1,806	1,304	2,501
Constante	-,243	,118	4,217	1	,040	,785		

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: PUNTUACIÓN\_FACT\_CONOCIMIENTO, PUNTUACIÓN\_FACTORIAL\_AUTONOMÍA, PUNTUACIÓN\_FACTORIAL\_PROPÓSITO, INTERÉS\_VOLUNTARIADO.

Fuente: elaboración propia

Como se observa en la tabla anterior, se ha marcado en negrita aquellas variables que influyen significativamente en la probabilidad de clasificar a un voluntario en uno de los dos grupos. En la columna Exp(B) se explica la razón entre voluntarios con eficiencia superior o inferior o igual a 6. Así, el modelo regresivo extraído es:

$$\text{Probabilidad Eficiencia} > 6 = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$$z = -0,243 + 0,197 * \text{autonomía} + 0,373 * \text{propósito} - 0,853 * \text{interés cultural} - 0,823 * \text{interés dependencia} - 0,655 * \text{interés discapacidad} + 0,591 * \text{interés pobreza}$$

Se observa que la variable conocimiento no influye significativamente. No obstante, la autonomía medida escalaramente sí influye estadísticamente y se puede decir que, por cada unidad que aumenta la autonomía se encuentran 1,21 voluntarios con puntuación superior a 6, por cada voluntario con puntuación en eficiencia igual o inferior a 6. En relación con el propósito, medido escalaramente también influye estadísticamente y por cada unidad que aumenta el propósito, se encuentran 1,45 voluntarios con puntuación superior a 6, por cada voluntario con puntuación en propósito igual o inferior a 6.

Respecto a la variable interés por tipo de voluntariado medida en escala nominal y que diferencia entre las categorías de tipo de interés, se nombran únicamente aquellas categorías que influyen significativamente en la probabilidad de que un voluntario tenga una puntuación en eficiencia superior a 6. Para las variables recogidas en escala nominal se toma una categoría de referencia frente a la que se comparan el

resto, y se contrasta si una categoría de interés en voluntariado influye estadísticamente en la probabilidad de clasificar a un voluntario con una puntuación superior a 6 respecto a la categoría de referencia. En este caso la variable tipo de interés diferencia entre siete grupos y se toma como categoría de referencia el interés en 'Otros' tipos de voluntariado. Así, se expone que el tipo de interés en cultura, dependencia, discapacidad y pobreza influyen significativamente en la probabilidad de clasificar a un sujeto con puntuación superior a 6 en eficiencia. Por un lado, el interés en un voluntariado cultural, de dependencia o de discapacidad disminuyen la probabilidad frente al interés en 'Otros tipos de voluntariado' de clasificar a un voluntario con puntuación superior a 6. Sin embargo, por otro lado el interés por un voluntariado en pobreza aumenta la probabilidad.

Así, se encuentran 0,426 voluntarios con interés cultural con puntuación superior a 6 en eficiencia por cada voluntario con interés en 'Otros' voluntariados. Se encuentran también 0,439 voluntarios con interés en dependencia con puntuación superior a 6 en eficiencia por cada voluntario con interés en 'Otros' voluntariados. Se localizan 0,519 voluntarios con interés en discapacidad con puntuación superior a 6 en eficiencia por cada voluntario con interés en 'Otros' voluntariados. Y, finalmente, se encuentran 1,806 voluntarios con interés en pobreza con puntuación superior a 6 en eficiencia por cada voluntario con interés en 'Otros' voluntariados.

## **PARTE IV: CONCLUSIONES**



## **Capítulo VII. CONCLUSIONES**

- 7.1. Conclusiones
- 7.2. Futuras líneas de investigación





## Capítulo VI. CONCLUSIONES

### 7.1. Conclusiones

El objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre las corrientes de motivación emergentes y el nivel de implicación y compromiso de las personas voluntarias que colaboran con organizaciones del Tercer Sector de Acción Social. En relación con el sector, se alcanza el punto cumbre en España de confirmación de la Economía Social con la aprobación de la Ley 5/2011 de Economía Social, fruto del impulso del Parlamento Europeo y de la Comisión de Economía y Hacienda del Congreso de los Diputados. No obstante, disponer de estadísticas homogéneas y fiables del sector que faciliten el análisis y la realización de comparaciones a partir de una metodología generalmente aceptada en la actualidad, sigue siendo un reto. Hace menos de diez años que hay disponibles datos fiables y sistemáticos de la realidad del voluntariado (Plataforma del Voluntariado de España, 2013). Sin embargo y pese a no contar con datos del número exacto de entidades de acción social y de personas voluntarias en el territorio español, se ha confirmado la consistencia de la tendencia ascendente registrada en las últimas décadas, llegando a duplicar en los últimos 20 años el número de asociaciones registradas anualmente a nivel estatal (Ministerio del Interior, 2015).

El voluntariado como expresión organizada y coordinada de solidaridad no es un fenómeno reciente, sino que se ha sucedido prácticamente en todas las culturas y civilizaciones. En España concretamente, comenzó con la red de hospitales existentes de atención a los peregrinos que realizaban el Camino de Santiago en la Edad Media (López, 2009). En este sentido, se pueden diferenciar tres grandes etapas en la evolución del voluntariado en España. Por un lado, la etapa de dictadura anterior a la democracia, en la que las variedades de acción social se monopolizaban en su mayoría por organizaciones que las utilizaban para adoctrinar en torno al régimen impuesto. En segundo lugar y también en la época anterior a la democracia, la transición. En este momento se continúa sin hacer mención de voluntariado y sigue predominando el concepto de “militancia”, ya sea cristiana, obrera, comunista o todas a la vez. Por último y ya en la etapa democrática, comienza la expansión del voluntariado. A principios de los años 80 se inicia un proceso de reflexión que intenta delimitar el campo del voluntariado y busca un movimiento lo más coordinado y cohesionado posible. En este momento se comienza a revalorizar el término

apoyándose en referencias internacionales, y se empieza a utilizar de manera habitual en las organizaciones y por las propias personas voluntarias.

A lo largo de la historia, un gran número de autores y estudios han intentado explicar desde diversas ópticas por qué se producen los motivos, habiéndose creado una clasificación extensa de modelos generales de motivación. Tras analizar las teorías generales más relevantes de las últimas décadas (Maslow, 1954; Vroom, 1964; McGregor, 1966; Herzberg, Mausner y Snyderman, 1967; Locke, 1969; McClellan, 1989; Monroy y Sáez, 2012), se hace evidente la carencia de la captación del nuevo entendimiento existente sobre lo que realmente motiva al ser humano. Al respecto y según corrientes de motivación emergentes (Deci y Ryan, 1980; Amabile *et al.*, 1986; Amabile *et al.*, 1994; Deci *et al.*, 1999; Amabile *et al.*, 2005; De Waal, 2013; Dunn y Norton, 2014; Arrieta *et al.*, 2014; Grant, 2014; Pink, 2009; Deci y Ryan, 2010; Rigolizzo y Amabile, 2015; Schwartz, 2016), un gran número de organizaciones incluyendo entidades no lucrativas, siguen operando desde asunciones desfasadas sin examinar en detalle el potencial humano. El ser humano es más que un cúmulo de necesidades biológicas que busca de manera general maximizar el beneficio. Este tipo de pensamiento, enmarcado en el modelo de motivación 2.0, propone la recompensa de lo bueno y la penalización de lo malo como camino para mejorar la ejecución, incrementar la productividad e inspirar la excelencia. Este tipo de motivación se basa en dos ideas sencillas: recompensar una actividad te dará más de ella y penalizarla la reducirá. No obstante, si bien es cierto que las recompensas pueden aportar mejora en el corto plazo, reducen a su vez la motivación del individuo a largo plazo por continuar adaptando la misma conducta. En este sentido, se ha demostrado que la adhesión de un incentivo monetario no conduce esencialmente al incremento de la conducta deseada, si no que puede incluso reducirla. En definitiva, se ha avanzado respecto al modelo de motivación 2.0 basado en la obediencia y centrado en la maximización del beneficio, a un modelo que busca compromiso sin rechazar beneficio, pero sí elevando al mismo nivel la maximización del cumplimiento de los propósitos. Este nuevo modelo se conoce como modelo de motivación 3.0.

La base del modelo 3.0 es la adopción de conductas donde el esfuerzo se concibe como algo natural y el ser humano tiende a buscar responsabilidades. Estas conductas se ven nutridas principalmente por tres componentes. Por un lado, emergen cuando las personas disponen de autonomía en la elección de sus labores, en la distribución de su tiempo, en la elección de la técnica de implementación de su trabajo y en la elección de las personas con las que lleva a cabo sus tareas. Mientras que el

control conduce a la pasividad, la autonomía conduce al compromiso del individuo. En segundo lugar, cobra importancia el componente del conocimiento, entendido como el deseo de desarrollarse en algo que al individuo le importa. Todo individuo puede mejorar como resultado de un esfuerzo, del sufrimiento derivado de un proceso de aprendizaje y de su tendencia asintótica, ya que el conocimiento se puede mejorar constantemente pero nunca se alcanza el límite. Por último, el tercer componente es el propósito. Las personas autónomas que trabajan en la mejora de sus conocimientos son grandes ejecutores. No obstante, aquellos que lo hacen en busca además de cumplir un objetivo más grande que el propio personal, pueden ejecutar y conseguir incluso más y mejores resultados.

En este sentido, el modelo de motivación 3.0 defiende que el ser humano no está destinado a ser pasivo y obediente, sino que está destinado a ser activo y comprometido. Por tanto, si se busca fortalecer a las organizaciones y en consecuencia al movimiento de voluntariado, es importante evolucionar de conductas centradas en deseos extrínsecos a aquellas que además consideran los deseos intrínsecos.

Poniendo el foco en España, en el año 2013 existían más de 1,3 millones de voluntarios en el país, entre los que la mayoría eran mujeres y jóvenes (Ruiz *et al.*, 2015). En los últimos años, más del 80% de las entidades del Tercer Sector de Acción Social contaba con la colaboración de personas voluntarias e incluso un 14% aproximado funcionaba exclusivamente con ellas (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011; Fundación Luis Vives, 2012). A nivel europeo, España se sitúa en la media de participación activa ciudadana a través del voluntariado con una media del 18%, muy por debajo de los porcentajes por encima del 25% registrado por los países nórdicos y por encima de los inferiores al 10% de los antiguos países del este. En relación con sus motivaciones, los principales estudios desarrollados hasta la fecha señalan como motivaciones primordiales de los voluntarios para llevar a cabo su labor la solidaridad o ayuda a los demás y la creencia de una necesidad de implicación personal y ciudadana.

Para poder analizar de forma empírica la relación entre los nuevos modelos de motivación de los voluntarios en las entidades de acción social, situación sobre la que no existe un marco teórico bien definido que arroje resultados concluyentes, se ha propuesto una nueva herramienta de medición que combina las teorías más relevantes que se ajustan al objetivo de la presente investigación. Tras el análisis de los

principales cuestionarios existentes en la actualidad para analizar las motivaciones de las personas voluntarias (*Volunteer Function Inventory* (Clary *et al.*, 1998), *Volunteer Satisfaction Index* (Galindo y Guzley, 2002), *Sources of Meaning and Meaning in Life* (Schnell, 2009), *Volunteer Motivation Inventory* (Esmond y Dunlop, 2004), modelo de Omoto y Snyder (1995)), se ha creado el *Volunteer Motivation 3.0 Inventory*. El cuestionario propuesto se compone de 28 preguntas cerradas para dar respuesta a las cuestiones relativas al modelo de motivación 3.0.

Se ha realizado un estudio que ha contado con 1,142 personas voluntarias colaboradoras de 35 entidades sociales en España, entre las que se incluyen la Asociación Española Contra el Cáncer, Cáritas, Aldeas Infantiles y WWF. La muestra, formada en un 65% por mujeres y en un 35% por hombres, tiene un interés mayoritario por realizar voluntariado en el ámbito de la pobreza y exclusión social. Respecto al rango de edad, la mayoría de los voluntarios participantes tienen una edad comprendida entre 41 y 55 años, representando este grupo más de un tercio del total de la muestra. En relación con el nivel de participación, medido a través del número de acciones realizadas durante el año anterior, la muestra se reparte de forma polarizada. Por un lado, más de un tercio (37,1%) ha realizado entre 1-3 acciones, mientras que más de otro tercio (38,3%), ha realizado más de 12 acciones durante el año anterior. En este sentido y en relación con la influencia del género en el nivel de participación en acciones de voluntariado, los resultados no coinciden con los arrojados por los estudios que afirman que ambos géneros dedican prácticamente un número de horas similar (VNU, 2011). En este caso, se puede afirmar que pese a que el grupo de voluntarios sigue una tendencia de feminización, la proporción de hombres que más participa es mayor que la de mujeres. Por último y en relación con la percepción de la muestra de los tres componentes del modelo de motivación 3.0, se puede afirmar que los voluntarios consideran el voluntariado una forma de aprender y de formar parte de un colectivo. No obstante, se confirma que no es consistente la existencia de autonomía en todo lo que envuelve su labor voluntaria.

Para continuar y con el objetivo de confirmar o no las cuatro hipótesis presentadas en el Capítulo I como la presunción razonada del entendimiento previo y teórico del fenómeno estudiado, se presentan las conclusiones recogidas para cada una de ellas.

- Hipótesis 1: los voluntarios realizan acciones motivados principalmente por su interés en ayudar a otros, es decir, sus valores sociales.

El voluntariado es una manera de poner en práctica valores como la solidaridad, la generosidad, el compromiso, la implicación o la participación, contribuyendo de esta forma a la construcción de cohesión y capital social. La mayoría de los estudios existentes confirman que la primera motivación de los voluntarios es la de ayudar a los demás y la presente investigación ratifica que los valores son importantes para los voluntarios a la hora de desarrollar sus acciones. Una gran representación de la muestra considera importante y relevante cumplir con sus valores y principios sociales. Por tanto, la primera hipótesis queda confirmada.

- Hipótesis 2: la autonomía en el desarrollo de las acciones voluntarias incide positivamente sobre la eficiencia e incrementa la implicación y satisfacción con el programa de voluntariado.

A nivel descriptivo, la tipología de voluntarios que se consideran más autónomos son principalmente personas de mayor edad sin ninguna distinción por género. Existe una correlación positiva que demuestra que los voluntarios más autónomos participan en más acciones de voluntariado que los que no lo son. Además, los más autónomos están más satisfechos con sus tareas de voluntariado y consideran más elevada la calidad del programa de voluntariado que los que no se consideran autónomos. Por tanto, la segunda hipótesis también queda confirmada.

- Hipótesis 3: la intervención en actividades de voluntariado permite a sus participantes ampliar sus conocimientos y experiencia. Ser parte de una realidad les permite absorber y aprender de ella. Los resultados de la participación en programas de voluntariado en términos de conocimiento y experiencia son positivos.

A nivel descriptivo, se puede afirmar que los voluntarios que valoran esta dimensión como importante a la hora de estar motivados para hacer acciones de voluntariado, son principalmente personas de menor edad y mayoritariamente mujeres. Sin embargo y al contrario del planteamiento establecido por la hipótesis 3, se puede afirmar que el interés por el conocimiento no influye en el nivel de participación en acciones de los voluntarios, así como en su satisfacción y en la calidad del programa de voluntariado en el que se participa. Es decir, no hay distinción en la percepción de estas variables entre los voluntarios con motivación por aprender y obtener

experiencia al hacer voluntariado de los que no lo están. Por tanto, la tercera hipótesis no se confirma.

- Hipótesis 4: los voluntarios realizan acciones en respuesta a una causa más grande que la propia personal, buscando una identidad voluntaria colectiva. El individuo busca un colectivo del que sentirse parte y con el que interactuar, cobrando importancia el sentido del propósito.

A nivel descriptivo, los voluntarios con un elevado sentimiento de pertenencia y propósito son personas de mayor edad sin ningún tipo de distinción entre hombres y mujeres. No obstante, valorar el propósito de hacer voluntariado como importante para un voluntario influye positivamente en el número de acciones de voluntariado que realiza, así como en su satisfacción y la consideración de la calidad del programa de voluntariado en el que participa. Se confirma que el propósito sigue una tendencia similar a la dimensión de la autonomía, por lo que la cuarta hipótesis también se confirma.

En definitiva, se confirma que tanto la autonomía como el propósito, dos de los principales componentes de las conductas derivadas de un modelo de motivación 3.0 y para el que se ha desarrollado un cuestionario inédito, influyen y tienen un impacto positivo en el grado de participación, en la satisfacción experimentada y en la calidad percibida por los voluntarios. No obstante, el conocimiento se establece como un elemento relevante a la hora de hacer voluntariado, pero no diferencial y con impacto en el resto de variables.

Para continuar y con el objetivo de analizar la muestra de forma más detallada, se han identificado tres conjuntos de voluntarios que comparten características similares. Por tanto, cualquier persona voluntaria podría identificarse en uno de estos tres grupos. Esta información resulta muy valiosa ya que delimita el modelo de persona voluntaria a tres posibilidades. Por un lado, un grupo de voluntarios con un nivel de participación bajo, joven, de género indistinto, interesado en discapacidad, dependencia y medioambiente y sin interés relevante en ningún componente del modelo de motivación 3.0. En segundo lugar, un grupo de voluntarios de mayor edad, principalmente hombres con un elevado grado de participación, interesados en voluntariado cultural y de pobreza y que dota de mayor importancia a sus valores sociales y al sentimiento de pertenencia a un colectivo. Por último, el tercer grupo y más numeroso, compuesto principalmente por mujeres jóvenes, en el que no resalta

predisposición por ningún tipo de voluntariado, que realizan un número intermedio de acciones y con un destacado interés por aprender y obtener experiencia.

Por último y para concluir, se ha analizado la eficiencia de los voluntarios, entendiendo como voluntario eficiente aquel que realiza un elevado número de acciones, está satisfecho y tiene intención de continuar colaborando con una entidad social. De esta forma, el modelo predictivo propuesto describe el efecto que producen las variables independientes, sobre la probabilidad de clasificar a un voluntario como eficiente, es decir, que su puntuación en la variable eficiencia sea mayor que 6. A continuación se muestra el modelo extraído.

$$\text{Probabilidad Eficiencia} > 6 = \frac{1}{1 + e^{-z}}$$

$$z = -0,243 + 0,197 * \text{autonomía} + 0,373 * \text{propósito} - 0,853 * \text{interés cultural} - 0,823 * \\ \text{interés dependencia} - 0,655 * \text{interés discapacidad} + 0,591 * \text{interés pobreza}$$

Tal y como adelantaban las conclusiones a las hipótesis ya expuestas, del modelo predictivo se desprende que la variable conocimiento no influye significativamente en la probabilidad de que un voluntario sea eficiente. No obstante, tanto la variable autonomía como la variable propósito, ambas medidas escalarmente, sí que lo hacen. Por último, resaltar la variable interés por tipo de voluntariado, medida en este caso en escala nominal. Tal y como se observa, las categorías de voluntariado cultural, de dependencia, de discapacidad y de pobreza, sí influyen en la probabilidad de ser eficiente para un voluntario.

## **7.1 Futuras líneas de investigación**

Este apartado expone las nuevas posibilidades de investigación futuras que surgen como resultado de la presente investigación. Los escasos estudios desarrollados sobre los modelos de motivación modernos hacen que las líneas de investigación futuras sean muy amplias. En este sentido, algunas de las líneas principales podrían ser:

- Análisis en profundidad de los modelos de gestión de voluntariado en relación con la autonomía de la que disponen los voluntarios.

- Percepción y análisis de los componentes de las corrientes de motivación 3.0 en los gestores de las entidades de voluntariado y su definición en los programas de voluntariado.
- Comparación de los componentes analizados en el ámbito de organizaciones lucrativas.
- Análisis del impacto de la motivación de los voluntarios en la calidad del desempeño y desarrollo de sus tareas.
- Estudio de la relación de la misión y visión de las entidades sociales en relación con el propósito de sus voluntarios.
- Análisis del impacto de la introducción de recompensas materiales y no materiales en la labor de los voluntarios.
- Estudio en profundidad de las diferentes variables que impactan en la eficiencia de los voluntarios.
- Análisis, incluyendo grupo de control, de una medida concreta favorable a la motivación 3.0 en una entidad social para medir su impacto en la eficiencia.



## **REFERENCIAS**



## REFERENCIAS

- Amabile, T. M., Hennessey, B. A. y Grossman, B. S. (1986). *Social Influences on Creativity: The Effects of Contracted-for Reward*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(1), 14-23.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A. y Tighe, E. M. (1994). *The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950-967.
- Amabile, T. M., Barsade, S. G., Mueller, J. S. y Staw, B. M. (2005). *Affect and Creativity at Work*. *Administrative Science Quarterly*, (50), 367-403.
- Alcock, P. (2010). *A strategic unity: defining the third sector in the UK*. *Voluntary Sector Review*, 1, 5-24.
- Allen, K. (2012). *La gran carpa. Voluntariado corporativo en la era global*. Ariel y Fundación Telefónica. Madrid.
- Ariño, A. y Castelló, R. (2007). *El carácter moral del voluntariado*. *RES*, (8), 25-58.
- Arrieta, C., Navarro, J., Curioso, F. y Ceja, L. (2014). *Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis*. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 31-39.
- Boccalandro, B. (2009). *Mapping Success in Employee Volunteering. The drivers of effectiveness for Employee Volunteering and Giving Programs and Fortune 500 Performance*. Boston College Carroll School of Management, Center for Corporate Citizenship.
- Borzaga, C. y Defourny, J. (2001). *The Emergence of Social Enterprise*. London and New York, Routledge, 1-18.
- Burke, L. y Logsdon, J. M. (1996). *How Corporate Social Responsibility Pays Off*. *Long Range Planning*, 29(4), 495-502.
- Cabrera, M. E. y Marrero, R. J. (2015). *Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado*. *Anales de Psicología*, 31(3), 791-801.
- Carnero, F., Nuez, J.S. y Barroso, C. (2010). *Banca Cívica. Reinventando la obra social de las cajas de ahorro*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (68), 203-222.
- Castro, E. (2010). *El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas*. *Revista Nacional de Administración* 1(2).
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2013). *Barómetro de noviembre de 2013. Estudio nº 3.005*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Ministerio de la Presidencia, Gobierno de España. Madrid.
- Chacón F., Pérez T., Flores J. y Vecina M.L. (2010). *Motivos del voluntariado: categorización de las motivaciones de los voluntarios mediante pregunta abierta*. *Intervención Psicosocial*, 19(3), 213-222.

Chaves, R., Alguacil, P., Fajardo, G. y Savall, T. (2016). *National report on third sector barriers in Spain*, TSI National Report Series No. 8. Seventh Framework Programme (grant agreement 613034), European Union. Brussels: Third Sector Impact.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., y Meine, P. (1998). *Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach*. *Journal of Personality and Social Psychology*, (74), 1516-1530.

Comisión Europea (2011). *Comunicación sobre políticas de la UE y voluntariado: Reconocimiento y fomento de actividades voluntarias transfronterizas en la UE*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Bruselas, (COM/20011/568 final).

Comité Económico y Social Europeo (2006). *Dictamen, de 6 de abril, sobre "El voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto"* (2006/C 325/13).

Corporation for National and Community Service (2007). *The Health Benefits of Volunteering: A Review of Recent Research*. Office of Research and Policy Development, Washington, DC.

Cunningham, M.R. (1979). *Weather, mood, and helping behavior: Quasi-experiments with the sunshine Samaritans*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 925-935.

Dávila de León, M. C. y Chacón, F. (2003). *Adaptación de instrumentos para la evaluación de aspectos organizaciones en ONG's*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 159-179.

Deci, E. L., Koestner, R. y Ryan, R. M. (1999). *A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation*. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.

Deci, E.L. y Ryan, R.M. (1980). *Advances in experimental social psychology*. In L. Berkowitz (Ed.). *The empirical exploration of intrinsic motivational processes*. Philadelphia, PA: Elsevier.

Deci, E. L. y Ryan, R. M. (2010). *Self-Determination*. *Corsini Encyclopedia of Psychology*. 1-2.

De Waal, F. (2013). *La edad de la empatía*. Tusquets Editores. Barcelona.

Dunn, E. y Norton, M. (2014). *Happy Money: The Science of Happier Spending*. Simon & Schuster, Reprint Edition.

Education, Audiovisual & Culture Executive Agency (2010) *Study on Volunteering in the European Union. Final Report*. Belgium.

Esmond, J. y Dunlop P. (2004). *Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia*. Lotterywest Social Research Grant and Undertaken by CLAN WA Inc.

Evers, A. (2010). *Observations on incivility: blind spots in third sector research and policy*. *Voluntary Sector Review*, 1, 113-17.

- Fajardo, G. (2011). *El fomento de la "Economía Social" en la legislación española*. REVESCO, (107), 58-97.
- Ferrada, L. y Zavala, M. (2014). *Bienestar psicológico: adultos mayores activos a través del voluntariado*. Ciencia y Enfermería XX, (1), 123-130.
- Flores, R. y Gómez, E. (2011). *Características del voluntariado de acción social en España*. Revista Española del Tercer Sector, 18, 19-42.
- Forética (2011). *Informe Forética 2011 sobre la evolución de la responsabilidad social de las empresas en España*. Ed. Forética. Madrid.
- Forética (2015). *Informe Forética 2015 sobre el estado de la RSE en España. Ciudadano consciente, empresas sostenibles*. Ed. Forética. Madrid.
- Fundación Luis Vives (2012). *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España*. Madrid.
- Galindo, R. y Guzley, R.M. (2002). *The volunteer satisfaction index: construct definition, measurement, development and validation*. Journal of Social Service Research, 28, 45-68.
- Gallardo, D., Sánchez, M. I., Corchuelo, M. B. y Guerra, A. (2010). *Diagnóstico del voluntariado corporativo en la empresa española*. Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. (2), 54-80.
- Gallarza, M., Servera, D., Arteaga, F. y Gil, I. (2010). *El Marketing de eventos y el voluntariado: análisis del valor de la experiencia*. 9th International Marketing Trends Conference, Venice.
- García, J. (1996). *El tercer sector*. Documentación Social, (103), 11-35.
- García, M. T. (2012). *El voluntariado corporativo. Un modelo de responsabilidad empresarial para el desarrollo social*. Cuadernos de Información y Comunicación, 17, 287-302.
- García, R., Morales, V., Hernández, A. y Chica, E. (2011). *Una herramienta para evaluar la calidad y la permanencia en el voluntariado deportivo*. Cuadernos de Psicología del Deporte, 11(2), 171-178.
- García, O. (2013). *Evaluación de un programa de voluntariado a través de la satisfacción de sus usuarios: los voluntarios*. Aula Abierta, 41(3), 101-112.
- Gracia, L. (1995). *Introducción a la teoría administrativa*. Valencia, Venezuela. Alfa Impresiones.
- González, L. Y. y Sepúlveda, V. C. (2004). *Factores psicológicos asociados a la permanencia y compromiso del voluntariado*. Revista de Psicología de la Universidad de Chile, XIII(2), 21-41.
- Grant, A. (2014). *Dar y recibir*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- Guardia, R., Vallés, I., González, M., Fernández, D. y Serrano, E. (2006). *Guía para promover el voluntariado desde la empresa*. Obra Social, Fundación "la Caixa", Barcelona.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). *The motivation to work*, John Wiley, New York.

Institute for volunteering research and volunteering (2007). *Volunteering works*. England.

Isen, A.M. y Levin, P.A. (1972). *Effect of feeling good an helping: Cookies and kindness*. *Journal of Personality and Social Psychology*, (21), 384-388.

Jerez, A. y Revilla, M. (1998). *El tercer sector. Una revisión introductoria a un concepto polémico*. En Jerez, A. (1997) *¿Trabajo voluntario o participación? Elementos para una sociología del tercer sector*. Madrid, Tecnos.

Keith D. (1979). *Human Behavior of Work: Human Relations and Organizational Behavior*. McGraw Hill, New York.

Lakin, N. y Scheubel, V. (2010). *Corporate Community Involvement: The Definitive Guide*. Sheffield. Greenleaf Publishing Ltd. United Kingdom.

Leidecker, J. K. y Hall, J. J. (1989). *Motivación: buena teoría, pobre aplicación*. Plaza y Janes, Barcelona.

Lemonche, P. (2012). *Voluntariado corporativo. Un puente de colaboración entre la empresa y la sociedad*. Forética. Madrid.

Locke, E. A. (1969). *Purpose without consciousness: A contradiction*. *Psychological Reports*, 21, 991-1009.

López, E. (2009). *Claves para la Gestión del Voluntariado en las Entidades no Lucrativas*. Cuaderno de Gestión 6. Fundación Luis Vives. España.

Lorendahl, B. (1999). *Trabajo y bienestar a través de las organizaciones del Tercer Sector*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (33), 9-27.

Lowental, J. (1995). *Reingeniería de la organización*. México, Panorama.

MacPhail, F. y Bowles, P. (2009). *Corporate Social Responsibility as Support for Employee Volunteers: Impacts, Gender Puzzles and Policy Implications in Canada*. *Journal of Business Ethics*, (84), 405–416.

Mark-Herbert, C. y Von Schantz, C. (2007). *Communicating Corporate Social Responsibility – Brand management*. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 12(2).

Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Sagitario.

McClelland, D.C. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea, Madrid.

McEwin, M. y Jacobsen-D'Arcy, L. (1992). *Developing a scale to understand and assess the underlying motivational drives of volunteers in Western Australia: Final report*. Perth: Lotterywest & CLAN WA Inc.

McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise*. MIT Press, Cambridge.

Ministerio de Economía y Hacienda (2012). *Sector Público Empresarial y Fundacional. Composición y estructura 2012*. Intervención General de la Administración del Estado. Gobierno de España.

Ministerio del Interior (2015). *Anuario Estadístico del Ministerio del Interior*. Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado. Gobierno de España.

Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2011). *Estrategia estatal del Voluntariado 2010-2014*. Informes, Estudios e Investigación. Madrid.

Monroy, A. y Sáez, G. (2012). *Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte*. Educación Física y Deportes Revista Digital, (164).

Monzón, J.L. (2006). *Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector*. CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (56), 9-24.

Monzón, J.L. (2010). *Las grandes cifras de la Economía Social en España. Ámbito, entidades y cifras clave. Año 2008*. CIRIEC-España, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa.

Monzón, J.L. y Chaves, R. (2008). *The European Social Economy: concept and dimensions of the Third Sector*. Annals of Public and Cooperative Economics 79(3/4), 549-577.

Moulaert, F. y Ailenei, O. (2005). *Social Economy, Third Sector and Solidarity Relations: A Conceptual Synthesis from History to Present*. Urban Studies, 42(11), 2037-2053.

Mozes, M., Josman, Z. y Yaniv, E. (2011). *Corporate social responsibility organizational identification and motivation*. Social Responsibility Journal, 7(2), 310-325.

Newbold, P., Carlson, W. L. y Thorne, B. M. (2008). *Estadística para Administración y Economía*. Editorial Pearson Education, 6ª edición. Madrid.

Observatorio de Voluntariado Corporativo (2013) *Informe 2013 Voluntariado Corporativo en España*. 1ª edición. España.

Observatorio de Voluntariado Corporativo (2015). *Informe 2015 Voluntariado Corporativo en Iberoamérica*. España.

Omoto, A.M. y Snyder, M. (1995). *Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers*. Journal of Personality and Social Psychology, 68(4), 671- 686.

Organización Internacional del Trabajo (2011). *Manual de medición del trabajo voluntario*. 1ª edición. Departamento de Estadística. Ginebra.

Parlamento Europeo (2008). *Resolución, de 22 de abril, sobre la función del voluntariado como contribución a la cohesión económica y social (2007/2149 (INI)) (2009/C 259 E/02)*.

Pettigrew, A. (1990). *Longitudinal field research on change: theory and practice*. Organization Science, 1, 267-291.

Pinillos, J. L. (1980). *Principios de Psicología*, Alianza Universidad, Madrid.

Pink, D. H. (2009). *Drive, the surprising truth about what motivates us*. Penguin Books, England.

Plataforma del Voluntariado de España (2011). *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España*. Informes, Estudios e Investigación. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid.

Plataforma del Voluntariado en España (2011). *Profundizar en el voluntariado: los retos hasta 2020*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Gobierno de España.

Plataforma del Voluntariado de España (2013). *Así somos: el perfil del voluntariado social en España*. Observatorio del Voluntariado. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, Madrid.

Plataforma del Voluntariado de España - FOLIA (Franco & Guilló) (2010). *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España*. Estudio y sistema de indicadores clave. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2011). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Naciones Unidas para el Desarrollo. Dinamarca.

Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2015). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. Transformar la gobernanza. Naciones Unidas para el Desarrollo. Estados Unidos.

Rey, M. y Álvarez, L.I. (2011). *El sector fundacional español, datos básicos*. Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones. Madrid.

Rigolizzo, M. y Amabile, T. (2015) *Entrepreneurial Creativity: The Role of Learning Processes and Work Environment Supports*. Chap. 4 in *The Oxford Handbook of Creativity, Innovation, and Entrepreneurship*, edited by Christina E. Shalley, Michael A. Hitt, and Jing Zhou, 61–78. Oxford University Press, 2015.

Roitter, M. (2004). *El tercer sector como representación topográfica de sociedad civil*. En Daniel Mato (coord.), *Políticas de ciudadanía y sociedad civil en tiempos de globalización*. Caracas: FACES, Universidad Central de Venezuela, pp. 17-32.

Rubio, J.J. y Sosvilla, S. (2016). *El sector fundacional en España: atributos fundamentales (2008-2014)*. Tercer Informe. Instituto de Análisis Estratégico de Fundaciones (INAEF) de la Asociación Española de Fundaciones (AEF).

Ruiz, R., Ramírez del Río, A., Delgado, B. y Gómez, E. (2015). *El tercer sector de acción social en 2015: Impacto de la crisis*. Madrid: Systeme Innovación y Consultoría.

Ruizalba, J. L., Vallespín, M. y González, J. L. (2015). *Analysis of corporate volunteering in internal market orientation and its effect on job satisfaction*. *Tourism & Management Studies*, 11(1), 173-181.

Salamon, L.M. y Anheier, H.K. (1992). *In search of the Nonprofit Sector I: The question of definitions*. Johns Hopkins University, Working Paper (2).

Salamon, L. M. y Anheier, H.K. (1996). *The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1996*. Working Papers of the Johns Hopkins



Comparative Nonprofit Sector Project, (19). Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.

Salamon, L.M., Anheier, H.K., List, R., Toepler, S., Sokolowski, S. W. y Associates (1999). *Global Civil Society: Dimensions of the Nonprofit Sector*. Baltimore, MD: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

Sajardo, A. (2012). *Análisis económico del Sector No Lucrativo*. Ed. Tirant lo Blanc, Valencia.

Sajardo, A. (2016). *Diagnóstico de las prácticas de RSE en la Comunidad Valenciana*. Instituto Universitario Polibienestar, Universidad de Valencia.

Sajardo, A. y Chaves, R. (1997). *El tercer sector como realidad institucional. Delimitación y cuantificación en España y otros países desarrollados*. *Economiaz*, Revista vasca de economía, (39), 82-107.

Sajardo, A. y Chaves, R. (2006). *Balance y tendencias en la investigación sobre Tercer Sector no lucrativo. Especial referencia al caso español*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (56), 87-116.

Sajardo, A. y Ribas, M. (2014) *La inversión social de las empresas: el voluntariado corporativo en España*. CIRIEC-España, *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (80), 161-186.

Scott, M. B. y Lyman, S. M. (1968). *Accounts*. *American Sociological Review*, 33, 46-62.

Schwartz, B. (2016). *¿Por qué trabajamos? En busca de sentido*. Editorial Empresa Activa. España.

Shapiro, C. y Stiglitz, J. E. (1984). *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*. *American Economic Review*, (74)3, 433-444.

Schnell, T. (2009). *The Sources of Meaning and Meaning in Life Questionnaire (SoMe): Relations to demographics and well-being*. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 4(6), 483-499.

Valor, C. (coord.) (2010). *Relaciones con la sociedad*. Colección Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa, UNED-UJI. A Coruña: Netbiblo.

Villarreal, O y Landeta, J. (2010). *El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización*. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Universidad del País Vasco, 16(3), 31-52.

Vecina, M.L. y Chacón, F. (2005). *Emociones positivas en el voluntariado*. *The Spanish Journal of Psychology*, 8(1), 30-35.

Vecina, M.L., Chacón, F. y Sueiro, M. J. (2009). *Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones*. *Psicothema*, 21(1), 112-117.

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, New York.

Ward, J. H. (1963). *Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function*. Journal of the American Statistical Association, 58, 236–244.

Wilson, D.W (1981). *Is helping a laughing matter?* Psychology, 18, 6-9.

Yanina, A. y Henriques, F. (2013). *Factores psicológicos asociados a la permanencia y compromiso del voluntariado*. XII Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.

Yellen, J. (1984). *Efficiency Wage Models of Unemployment*. American Economic Review, 74(2), 200-205.

Yin, R. (1989). *Case Study Research. Design and Methods*. Applied Social Research Methods Series, 5, Sage Publications, London.

Yin, R. (1994). *Case Study Research: Design and Methods*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Zurdo Alaguero, A. (2007). *La dimensión corporativa del tercer sector. Los tipos organizativos del voluntariado*. Revista Internacional de Sociología, LXV(47), 117-143.

**ANEXOS**



## **ANEXO I: Marco jurídico del voluntariado en España, Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado.**

FELIPE VI

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley:

### PREÁMBULO

#### I

La Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, reguló por vez primera, en el ámbito estatal, el voluntariado en nuestro país, lo que supuso un hito importante en su reconocimiento y fomento. Casi veinte años después, esta Ley se ha visto desbordada por la realidad de la acción voluntaria y se hace necesario un nuevo marco jurídico que responda adecuadamente a la configuración y a las dimensiones del voluntariado en los comienzos del siglo XXI.

Es de justicia reconocer que la situación del voluntariado en la actualidad es el resultado de la acción continuada, entregada y responsable de personas, que desde hace largo tiempo, tanto en España, como en el extranjero, y con diferentes motivaciones o desde distintas creencias, como, singularmente, es el caso de los misioneros, han invertido su esfuerzo, su dedicación y sus capacidades para consolidar la acción voluntaria.

En ese contexto, la presente Ley apuesta por un voluntariado abierto, participativo e intergeneracional que combina, con el necesario equilibrio, las dimensiones de ayuda y participación, sin renunciar a su aspiración a la transformación de la sociedad y enfocado más a la calidad que a la cantidad.

Esta Ley da cobertura a una acción voluntaria sin adjetivos, sin excluir, ningún ámbito de actuación en los que en estos años se ha consolidado su presencia y favorece que pueda promoverse no sólo en el Tercer Sector, sino en otros ámbitos

más novedosos, como son las empresas, las universidades o las propias Administraciones públicas.

Asimismo, se valoran y reconocen las nuevas formas de voluntariado que en los últimos años han emergido con fuerza, como las que se traducen en la realización de acciones concretas y por un lapso de tiempo determinado, sin integrarse en programas globales o a largo plazo o las que se llevan a cabo por voluntarios a través de las tecnologías de la información y comunicación y que no requieran la presencia física de los voluntarios en las entidades de voluntariado.

La norma tiene especialmente en cuenta que entre las motivaciones que llevan a las personas a ser voluntarias influyen los intereses personales, las creencias, los deseos y la satisfacción de sus expectativas y promueve, además el voluntariado a lo largo de toda la vida; las previsiones específicas respecto a las personas menores y mayores son dos claros ejemplos de ello.

Se pretende, en suma, que el nuevo marco legal sea útil y que en él se sientan acogidos todo tipo de organizaciones, cualquiera que sea su origen, tamaño y ámbito de actuación y todas los voluntarios, con independencia de cuál sea su motivación y el alcance de su compromiso.

## II

La Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado y las diferentes normas de voluntariado de las comunidades autónomas coinciden en gran medida en las notas configuradoras y en los principios que inspiran la acción voluntaria: solidaridad, voluntariedad y libertad, gratuidad y vinculación a la entidad de voluntariado y a un programa de voluntariado.

Estos principios también han sido recogidos en los diferentes informes internacionales del voluntariado, tales como el Dictamen de 13 de diciembre de 2006 del Comité Económico y Social Europeo «Actividades de voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto» o el Estudio sobre el voluntariado en la Unión Europea «Study on Volunteering in the European Union. Final Report», elaborado por la Education, Audiovisual & Culture Executive Agency presentado el 17 de febrero de 2010, que incorpora nuevas perspectivas de actuación en la acción voluntaria. Además, como conclusiones del Año Europeo del Voluntariado 2011, se aprobaron diferentes documentos, tales como la Comunicación de la Comisión Europea de 20 de septiembre de 2011, sobre «Políticas de la UE y voluntariado: Reconocimiento y

fomento de actividades voluntarias transfronterizas» o las Resoluciones del Parlamento Europeo de 12 de junio de 2012, sobre el «Reconocimiento y el fomento de las actividades voluntarias transfronterizas en la UE» y de 10 de diciembre de 2013, sobre «El voluntariado y las actividades de voluntariado». La Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a los «Requisitos de entrada y residencia de los nacionales de terceros países con fines de investigación, estudios, intercambio de alumnos, prácticas remuneradas y no remuneradas, servicios de voluntariado y colocación "au pair" de 2013» también debe ser tenida en cuenta.

Más recientemente, el Reglamento (UE) núm. 375/2014, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de abril de 2014, por el que se crea el Cuerpo Voluntario Europeo de Ayuda Humanitaria («iniciativa Voluntarios de Ayuda de la UE») y su Reglamento de Ejecución (UE) núm. 1244/2014, de la Comisión, de 20 de noviembre de 2014, han diseñado un nuevo marco europeo para el desarrollo del voluntariado humanitario durante el periodo 2014-2020.

La presente Ley no sólo no se aparta de ese núcleo esencial del actuar voluntario, sino que lo refuerza y lo adapta a las necesidades de un voluntariado del siglo XXI.

### III

Tras delimitar en el Título Preliminar su objeto y ámbito de aplicación, y teniendo en cuenta las competencias de la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y las entidades locales, en el Título I se define el voluntariado y se fijan sus requisitos. Para completar esta delimitación se añaden a las exclusiones ya contempladas en Ley 6/1996, de 15 de enero, la de los trabajos de colaboración social, las becas con o sin prestación de servicios o cualquier otra actividad análoga cuyo objetivo principal sea la formación, las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y las prácticas académicas externas.

El interés general como elemento central del concepto de voluntariado y referente principal para deslindar la acción voluntaria, se erige en uno de los pilares fundamentales de la Ley. Referenciado a la mejora de la calidad de vida de las personas destinatarias de la acción voluntaria y de la sociedad en general o del entorno, el marco de actuación del voluntariado se completa con la enumeración de los valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria y con la descripción de los diversos ámbitos de actuación.

Por otra parte, la Ley impide que la acción voluntaria organizada sea causa justificativa de la extinción de contratos de trabajo por cuenta ajena tanto en el sector público como en el privado, con independencia de la modalidad contractual utilizada, o que pueda sustituir a las Administraciones públicas en funciones o servicios públicos a cuya prestación estén obligadas por ley.

#### IV

Más adelante, la Ley recoge el régimen jurídico del voluntariado diseñado para las entidades de voluntariado y los voluntarios, si bien la actividad de voluntariado carecería de sentido si no se protegiesen al máximo los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria, por lo que también se incluyen diversas previsiones al respecto.

Se abordan, en primer lugar, en el Título II, los requisitos que ha de reunir el voluntario para tener tal condición, haciendo una especial referencia a los menores de edad y a las medidas de accesibilidad para personas con discapacidad y personas mayores.

En relación con los menores de edad se ha tenido especialmente en cuenta la ratificación por España en 2010 del Convenio del Consejo de Europa para la protección de los niños contra la explotación y el abuso sexual hecho en Lanzarote el 25 de octubre de 2007 y la Directiva 2011/92/UE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil que sustituye a la Decisión Marco 2004/68/JAI, del Consejo, de 22 de diciembre de 2003.

Así, para determinados programas de voluntariado se requiere que los voluntarios no hayan sido condenados por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores y, en otros casos, se establece que no puedan tener la condición de voluntarios aquellas personas que hayan cometido delitos especialmente graves.

Seguidamente, se regulan el régimen de incompatibilidades, tanto, en el ámbito privado como en el público, y los derechos y deberes de la persona voluntaria.

Especial importancia se concede al acuerdo de incorporación, que se erige en el principal instrumento de definición y regulación de las relaciones entre el voluntario y la entidad de voluntariado, tanto en el momento de incorporación de aquélla, como el



desarrollo posterior de su actuación voluntaria, que permitirá diferenciar al voluntariado de otras formas de prestación de servicios afines.

A continuación, se regulan en el título III las entidades de voluntariado y se fijan sus requisitos. Como novedad a destacar, se establece que en todo caso tendrán tal consideración las federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado.

El régimen jurídico del voluntariado se cierra con la regulación de los derechos y deberes de las personas destinatarias de la acción voluntaria en el título IV.

## V

A diferencia de otros modelos legislativos, la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, no tuvo el carácter de legislación básica sino que vino a sumarse, en función de sus competencias, al panorama de la normativa existente en las comunidades autónomas definida por sus Estatutos de Autonomía y por su legislación específica. La presente Ley no pretende alterar en modo alguno esa distribución competencial, pero reclama un marco de cooperación entre las diferentes Administraciones públicas que sea especialmente proclive a la consolidación y desarrollo del voluntariado. Con ese propósito, se apuesta por fijar los medios y los sistemas de relación que hagan posible la información recíproca, así como la acción conjunta en el ejercicio de sus competencias, con el fin de integrar las actuaciones de todas las Administraciones públicas en aquellos ámbitos donde ha sido tradicional su presencia en materia de voluntariado.

Para lograr ese objetivo, y con la misma vocación de cooperación, la Ley enumera en el título V las funciones de la Administración General del Estado. Para su ejecución se prevé, en la disposición adicional segunda, la regulación reglamentaria de dos órganos: una Comisión Interministerial de Voluntariado cuya función será, siempre respetando las competencias de las comunidades autónomas, entidades locales y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, coordinar la actuación de los departamentos ministeriales con competencia sobre el voluntariado y un Observatorio Estatal del Voluntariado, con funciones de recogida, análisis, difusión y estudio de la información relativa al voluntariado en España.

El régimen legal se completa con la referencia, en el título VI, a las tradicionales actividades de fomento, como la subvención y los convenios de colaboración.

La cada vez mayor presencia del entorno empresarial y de la universidad en el ámbito del voluntariado tiene su reconocimiento en la ley. A tal efecto, se establecen las condiciones en las que las empresas y las universidades podrán promover y participar en programas de voluntariado que cumplan los requisitos establecidos en esta Ley.

Además, y como novedad, se recoge la llamada a empresas y Administraciones públicas a propiciar, de acuerdo con la legislación laboral y de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva, mecanismos de adaptación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos participar en labores de voluntariado. A este respecto, la negociación colectiva se presenta como el cauce más apropiado para concretar y regular, dentro de los anteriores límites, estos mecanismos que faciliten a los ciudadanos compatibilizar y conciliar sus obligaciones laborales con su actividad de voluntariado. Asimismo, es igualmente novedosa la introducción de un sistema objetivo de reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario.

Finalmente, la ley concluye con tres disposiciones adicionales, una transitoria, una derogatoria y siete finales. En primer lugar, se recoge una disposición adicional primera relativa al régimen legal del voluntariado en el ámbito de la protección civil cuya regulación se remite a la normativa específica; una segunda prevé la regulación por vía reglamentaria de una Comisión Interministerial de Voluntariado y de un Observatorio Estatal de Voluntariado y la tercera, la participación de personal del Sistema Nacional de Salud en emergencias humanitarias.

La disposición transitoria única se refiere a la adaptación de las entidades de voluntariado existentes a la nueva situación que se deriva de la ley.

Por su parte, la disposición derogatoria única deja sin efecto Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de 11 de octubre 1994, por la que se regula la actividad de voluntariado en los centros públicos que impartan enseñanzas de régimen general y la Orden del Ministerio de Cultura, de 9 de octubre de 1995, por la que se regula el voluntariado cultural.

Por último, se incluyen siete disposiciones finales. La primera se refiere a la modificación del artículo 31.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en cuanto concierne a la homogeneidad de baremos de méritos, la segunda al necesario respeto a las competencias de las comunidades autónomas en el ámbito de la presente Ley; la

tercera al alcance de la remisión que efectúa el artículo 4.1 del Real Decreto Ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación; la cuarta al título competencial; la quinta a la ausencia de incremento de gasto público; la sexta a la habilitación para el desarrollo reglamentario y la séptima, y última, a la entrada en vigor de la presente ley.

## TÍTULO PRELIMINAR

### **Objeto y ámbito de aplicación**

#### **Artículo 1. Objeto.**

La presente ley tiene por objeto:

a) Promover y facilitar la participación solidaria de la ciudadanía en actuaciones de voluntariado realizadas a través de entidades de voluntariado, dentro y fuera del territorio del Estado y de acuerdo con los valores y principios del voluntariado.

b) Fijar los requisitos que deben reunir los voluntarios y el régimen jurídico de sus relaciones con las entidades de voluntariado y con las personas destinatarias de las actuaciones de voluntariado.

c) Describir la cooperación que, en el ámbito de sus respectivas competencias, pueden llevar a cabo las Administraciones públicas, dentro del marco de la Constitución y de los Estatutos de Autonomía en materia de voluntariado.

d) Determinar las funciones de la Administración General del Estado en el ámbito de sus competencias en materia de voluntariado.

#### **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Esta Ley será de aplicación a los voluntarios, destinatarios y entidades de voluntariado que participen, se beneficien o lleven a cabo programas de voluntariado de ámbito estatal o supraautonómico, ya se desarrollen dentro o fuera de España. También será de aplicación respecto de aquellos programas en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su competencia, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en materia de voluntariado por sus Estatutos de Autonomía así como también en su legislación específica.

2. Los programas de voluntariado a los que se aplica esta Ley serán los desarrollados en aquellos ámbitos en los que el Estado tenga reconocida constitucionalmente su intervención, ya se lleven a cabo dentro o fuera del territorio español. Asimismo, se aplicará a aquellos cuya ejecución exceda del territorio de una comunidad autónoma.

## TÍTULO I

### Del voluntariado

#### **Artículo 3. Concepto de voluntariado.**

1. A los efectos de la presente Ley, se entiende por voluntariado el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Que tengan carácter solidario.

b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.

c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.d).

d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.

2. Se entiende por actividades de interés general, aquellas que contribuyan en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado a que hace referencia el artículo 6 a mejorar la calidad de vida de las personas y de la sociedad en general y a proteger y conservar el entorno.

3. No tendrán la consideración de actividades de voluntariado las siguientes:

a) Las aisladas o esporádicas, periódicas o no, prestadas al margen de entidades de voluntariado.

b) Las ejecutadas por razones familiares, de amistad o de buena vecindad.

c) Las que se realicen en virtud de una relación laboral, funcionarial, mercantil o de cualquier otra mediante contraprestación de orden económico o material.

d) Los trabajos de colaboración social a los que se refiere el Real Decreto 1445/1982, de 25 de junio, por el que se regulan diversas medidas de fomento del empleo.

e) Las becas con o sin prestación de servicios o cualquier otra actividad análoga cuyo objetivo principal sea la formación.

f) Las prácticas no laborales en empresas o grupos empresariales y las prácticas académicas externas.

4. Tendrán la consideración de actividades de voluntariado, aquellas que se traduzcan en la realización de acciones concretas y específicas, sin integrarse en programas globales o a largo plazo, siempre que se realicen a través de una entidad de voluntariado. Asimismo también tendrán tal consideración, las que se realicen a través de las tecnologías de la información y comunicación y que no requieran la presencia física de los voluntarios en las entidades de voluntariado.

#### **Artículo 4. Límites a la acción voluntaria.**

1. La realización de actividades de voluntariado no podrá ser causa justificativa de extinción del contrato de trabajo.

2. La realización de actividades de voluntariado tampoco podrá sustituir a las Administraciones públicas en el desarrollo de funciones o en la prestación de servicios públicos a los que están obligadas por ley.

#### **Artículo 5. Valores, principios y dimensiones de la acción voluntaria.**

1. La acción voluntaria se basará y se desarrollará con arreglo a los siguientes valores:

a) Los que inspiran la convivencia en una sociedad democrática, participativa, justa, plural y comprometida con la igualdad, la libertad y la solidaridad.

b) Los que promueven la defensa del bien común y de los derechos fundamentales recogidos en la Constitución española, interpretados de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas y la Convención de Naciones Unidas sobre Derechos de las

Personas con Discapacidad, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Carta Social Europea.

c) Los que contribuyen a la equidad, la justicia y la cohesión social.

d) Los que fundamenten el despliegue solidario y participativo de las capacidades humanas.

2. Se consideran principios que fundamentan la acción voluntaria:

a) La libertad como opción personal del compromiso tanto de los voluntarios como de las personas destinatarias de la acción voluntaria.

b) La participación como principio democrático de intervención directa y activa en el espacio público y en las responsabilidades comunes y como generadora de ciudadanía activa y dimensión comunitaria.

c) La solidaridad con conciencia global que exige congruencia entre las actitudes y compromisos cotidianos y la eliminación de injusticias y desigualdades.

d) La complementariedad respecto a las actuaciones de las Administraciones públicas, entidades sin ánimo de lucro o profesionales que intervienen en cada uno de los ámbitos del voluntariado.

e) La autonomía e independencia en la gestión y la toma de decisiones.

f) La gratuidad del servicio que presta, no buscando beneficio económico o material.

g) La eficiencia que busca la optimización de los recursos pensando tanto en las personas destinatarias de la acción voluntaria, como en la acción voluntaria en su conjunto, en aras de la función social que ha de cumplir.

h) La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del voluntariado.

i) La no discriminación de los voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) La accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia.

3. Sin perjuicio de las particularidades de cada ámbito de actuación, se consideran dimensiones propias del voluntariado, entre otras, las siguientes:

a) El compromiso, la gratuidad y la entrega desinteresada de tiempo, capacidades y conocimientos de los voluntarios.

b) La acción complementaria en los diferentes campos de actuación del voluntariado.

c) La conciencia crítica que contribuye a mejorar la relación de la persona con la sociedad.

d) La transformación tanto en la vertiente social, con el fin de encontrar nuevas bases para las relaciones sociales; como en la individual, con objeto de mejorar actitudes personales.

e) La dimensión pedagógica y de sensibilización social que recuerda, educa y conciencia en los valores que inspiran la acción voluntaria.

f) La investigación y reflexión sobre las acciones, métodos, planteamientos de trabajo y prácticas del voluntariado.

#### **Artículo 6. Ámbitos de actuación del voluntariado.**

1. Se consideran ámbitos de actuación del voluntariado, entre otros, los siguientes:

a) Voluntariado social, que se desarrolla mediante la intervención con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación o falta de derechos u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida y una mayor cohesión y justicia social.

b) Voluntariado internacional de cooperación para desarrollo, vinculado tanto a la educación para el desarrollo como parte del proceso educativo y de transformación, como a la promoción para el desarrollo en lo relativo a la acción humanitaria y la solidaridad internacional, ya se realice en nuestro país, en países o territorios receptores de cooperación al desarrollo o en cualquier país donde se declare una situación de necesidad humanitaria, sin perjuicio de las actividades realizadas en este ámbito por los cooperantes, que se regirán por el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.

c) Voluntariado ambiental, que persigue disminuir el impacto negativo del ser humano sobre el medio ambiente y poner en valor el patrimonio natural existente, las especies animales y vegetales, los ecosistemas y los recursos naturales realizando, entre otras, acciones de protección y recuperación de la flora y fauna, la biodiversidad natural de los distintos hábitats, y defensa del medio forestal; de conservación y mejora del agua, de los ríos y otros elementos del medio hídrico; del litoral, de las montañas y demás elementos del paisaje natural; de educación y sensibilización medioambiental; de protección de los animales; y cualesquiera otras que contribuyan a proteger, conservar y mejorar el medio ambiente.

d) Voluntariado cultural, que promueve y defiende el derecho de acceso a la cultura y, en particular, la integración cultural de todas las personas, la promoción y protección de la identidad cultural, la defensa y salvaguarda del patrimonio cultural y la participación en la vida cultural de la comunidad.

e) Voluntariado deportivo, que contribuye a la cohesión ciudadana y social, sumando los valores propios del voluntariado con aquellos otros inherentes al deporte, apostando decididamente por fomentar la dimensión comunitaria en el desarrollo de la práctica deportiva en cualquiera de sus manifestaciones, incluido el voluntariado en deporte practicado por personas con discapacidad, con particular atención al paralímpico, y por favorecer un mayor y decidido compromiso de quienes practican deporte en la vida asociativa, como manera eficaz de promover su educación e inclusión social.

f) Voluntariado educativo, que como acción solidaria planificada e integrada en el sistema y la comunidad educativa mejore las posibilidades de realización de actividades extraescolares y complementarias contribuyendo, en particular, a compensar las desigualdades que pudieran existir entre los alumnos por diferencias sociales, personales o económicas, mediante la utilización, entre otros, de programas de aprendizaje-servicio.

g) Voluntariado socio-sanitario en el que se combinan, la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la asistencia sanitaria, la rehabilitación y la atención social que va dirigida al conjunto de la sociedad o a los colectivos en situación de vulnerabilidad, y que, mediante una intervención integral y especializada en los aspectos físico, psicológico y social, ofrece apoyo y orientación a las familias y al entorno más cercano, mejorando las condiciones de vida.



h) Voluntariado de ocio y tiempo libre, que forma y sensibiliza en los principios y valores de la acción voluntaria mediante el desarrollo de actividades en el ámbito de la educación no formal, que fomenten el desarrollo, crecimiento personal y grupal de forma integral, impulsando habilidades, competencias, aptitudes y actitudes en las personas, que favorezcan la solidaridad y la inclusión, y logren el compromiso, la participación y la implicación social.

i) Voluntariado comunitario, que favorece la mejora de la comunidad, y promueve la participación con mayor poder de decisión e iniciativa para resolver los problemas y exigir mayor calidad de vida en los espacios vitales más cercanos donde se desenvuelven los voluntarios, vertebrando una sociedad solidaria, activa, crítica, comprometida y corresponsable.

j) Voluntariado de protección civil, que colabora regularmente en la gestión de las emergencias, en las actuaciones que se determinen por el Sistema Nacional de Protección Civil sin perjuicio del deber de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública, como expresión y medio eficaz de participación ciudadana en la respuesta social a estos fenómenos, en los términos que establezcan las normas aplicables.

2. Reglamentariamente se regularán las condiciones en las que se llevará a cabo las actividades de voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo, así como en aquellos otros ámbitos de actuación que, bien por el lugar en que se realizan, bien por la especialidad de las actividades, bien por el tiempo de desarrollo de éstas o por la combinación de algunas de las circunstancias anteriores, requieren de un tratamiento diferenciado.

#### **Artículo 7. De los programas de voluntariado.**

1. Cada programa de voluntariado deberá tener el contenido mínimo siguiente:

- a) Denominación.
- b) Identificación del responsable del programa.
- c) Fines y objetivos que se proponga.
- d) Descripción de las actividades que comprenda.
- e) Ámbito territorial que abarque.

f) Duración prevista para su ejecución.

g) Número de voluntarios necesario, el perfil adecuado para los cometidos que vayan a desarrollar y la cualificación o formación exigible.

h) Criterios para determinar, en su caso, el perfil de las personas destinatarias del programa.

i) Medios y recursos precisos para llevarlo a cabo.

j) Mecanismos de control, seguimiento y evaluación.

2. Cuando la Administración General del Estado financie programas de voluntariado, podrá exigir contenidos adicionales de acuerdo con la normativa de aplicación.

## TÍTULO II

### **De los voluntarios**

#### **Artículo 8. De los voluntarios.**

1. Tendrán la condición de voluntarios las personas físicas que decidan libre y voluntariamente dedicar, todo o parte de su tiempo, a la realización de las actividades definidas en el artículo 3.2.

2. Los menores de edad podrán tener la condición de voluntarios siempre que se respete su interés superior de acuerdo con lo previsto en la legislación de aplicación y cumplan los siguientes requisitos:

a) Los mayores de 16 y menores de 18 años deberán contar con el consentimiento de sus progenitores, tutores o representantes legales.

b) Los menores de 16 años y mayores de 12 podrán llevar a cabo acciones de voluntariado si cuentan con la autorización expresa de sus progenitores, tutores o representantes legales en la que se valorará si aquellas perjudican o no su desarrollo y formación integral.

3. Las entidades de voluntariado deberán garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de los voluntarios mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, de manera que puedan ejercer, en

igualdad de condiciones respecto del resto de los voluntarios, los derechos y deberes que les correspondan de acuerdo con esta Ley, erradicando cualquier posible forma de discriminación.

En estos casos, el consentimiento para su incorporación a la entidad de voluntariado, la información y formación y las actividades que se les encomienden, se deberán llevar a cabo en formatos adecuados y de acuerdo con sus capacidades y circunstancias personales, siguiendo las pautas marcadas por los principios de accesibilidad universal y diseño para todos, de manera que les resulten accesibles, usables y comprensibles.

4. Será requisito para tener la condición de voluntarios en entidades de voluntariado o programas cuyo ejercicio conlleve el contacto habitual con menores, no haber sido condenadas por sentencia firme por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata y explotación de menores. A tal efecto, deberán acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de Penados por estos delitos.

5. No podrán ser voluntarias las personas que tengan antecedentes penales no cancelados por delitos de violencia doméstica o de género, por atentar contra la vida, la integridad física, la libertad, la integridad moral o la libertad e indemnidad sexual del otro cónyuge o de los hijos, o por delitos de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas, o por delitos de terrorismo en programas cuyos destinatarios hayan sido o puedan ser víctimas de estos delitos. Esta circunstancia se acreditará mediante una declaración responsable de no tener antecedentes penales por estos delitos.

#### **Artículo 9. Compatibilidad de la acción voluntaria.**

1. Los trabajadores por cuenta ajena y los empleados públicos, sólo podrán realizar actividades de voluntariado fuera de la jornada laboral, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 20.

2. La condición de trabajador por cuenta ajena es compatible con la del voluntariado en la misma entidad de voluntariado en las condiciones que se establezcan en el acuerdo de incorporación, con el mismo límite que en el supuesto anterior.

3. Los voluntarios podrán tener la condición de socia o socio en la entidad de voluntariado en la que estén integrados y participar en los órganos de gobierno de la misma de conformidad con sus estatutos.

## **Artículo 10. Derechos de los voluntarios.**

1. Los voluntarios tienen los siguientes derechos:

a) Recibir regularmente durante la prestación de su actividad, información, orientación y apoyo, así como los medios materiales necesarios para el ejercicio de las funciones que se les encomienden.

b) Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.

c) Ser tratadas en condiciones de igualdad, sin discriminación, respetando su libertad, identidad, dignidad y los demás derechos fundamentales reconocidos en los convenios, tratados internacionales y en la Constitución.

d) Participar activamente en la organización en que se inserten, colaborando en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas o proyectos, de acuerdo con sus estatutos o normas de aplicación y, en la medida que éstas lo permitan, en el gobierno y administración de la entidad de voluntariado.

e) Estar cubiertos, a cargo de la entidad de voluntariado, de los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente del ejercicio de la acción voluntaria y de responsabilidad civil en los casos en los que la legislación sectorial lo exija, a través de un seguro u otra garantía financiera.

f) Ser reembolsadas por la entidad de voluntariado de los gastos realizados en el desempeño de sus actividades, de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de incorporación y teniendo en cuenta el ámbito de actuación de voluntariado que desarrollen.

g) Disponer de una acreditación identificativa de su condición de voluntario en la que conste, además, la entidad de voluntariado en la que participa.

h) Realizar su actividad de acuerdo con el principio de accesibilidad universal adaptado a la actividad que desarrollen.

i) Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado.

j) Que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

k) Cesar en la realización de sus actividades como voluntario en los términos establecidos en el acuerdo de incorporación.

2. El ejercicio de la acción voluntaria no podrá suponer menoscabo o restricción alguna en los derechos reconocidos por ley a los voluntarios.

### **Artículo 11. Deberes de los voluntarios.**

Los voluntarios están obligados a:

a) Cumplir los compromisos adquiridos con las entidades de voluntariado en las que se integren, reflejados en el acuerdo de incorporación, respetando los fines y estatutos de las mismas.

b) Guardar la debida confidencialidad de la información recibida y conocida en el desarrollo de su acción voluntaria.

c) Rechazar cualquier contraprestación material o económica que pudieran recibir bien de las personas destinatarias de la acción voluntaria, bien de otras personas relacionadas con su acción voluntaria.

d) Respetar los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria en los términos previstos en el artículo 16.

e) Actuar con la diligencia debida y de forma solidaria.

f) Participar en las tareas formativas previstas por la entidad de voluntariado para las actividades y funciones confiadas, así como en las que con carácter permanente se precisen para mantener la calidad de los servicios que presten.

g) Seguir las instrucciones de la entidad de voluntariado que tengan relación con el desarrollo de las actividades encomendadas.

h) Utilizar debidamente la acreditación personal y los distintivos de la entidad de voluntariado.

i) Respetar y cuidar los recursos materiales que ponga a su disposición la entidad de voluntariado.

j) Cumplir las medidas de seguridad y salud existentes en la entidad de voluntariado.

k) Observar las normas sobre protección y tratamiento de datos de carácter personal de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y demás normativa de aplicación.

## **Artículo 12. De las relaciones entre los voluntarios y la entidad de voluntariado.**

1. La relación entre el voluntario y la entidad de voluntariado se establecerá siempre a través de la suscripción de un acuerdo de incorporación que constituye el instrumento principal de su definición y regulación.

2. El acuerdo de incorporación tendrá el contenido mínimo siguiente:

a) El conjunto de derechos y deberes que corresponden a ambas partes, que habrá de respetar lo dispuesto en la presente Ley.

b) La descripción de las funciones, actividades y tiempo de dedicación que se compromete a realizar el voluntario.

c) En su caso, el régimen por el que se regulará la intervención de trabajadores asalariados o socios que participen en las actuaciones de voluntariado dentro de la propia entidad.

d) El régimen de gastos reembolsables que han de abonarse a los voluntarios, de conformidad con la acción voluntaria a desarrollar.

e) La formación que se requiera para el cumplimiento de las funciones que tengan asignadas los voluntarios y, en su caso, el itinerario que deba seguirse para obtenerla.

f) La duración del compromiso, así como las causas y forma de desvinculación por ambas partes, que deberán respetar al máximo los derechos de las personas destinatarias de la acción voluntaria y el mejor desarrollo de los programas de voluntariado.

g) El régimen para dirimir los conflictos entre los voluntarios y la entidad de voluntariado.

h) El cambio de adscripción al programa de voluntariado o cualquier otra circunstancia que modifique el régimen de actuación inicialmente convenido.

3. El acuerdo de incorporación debe formalizarse por escrito, en duplicado ejemplar, e ir acompañado, cuando proceda, de la certificación negativa del Registro Central de Penados o de la declaración responsable a las que se refieren, respectivamente, los apartados 4 y 5 del artículo 8.

4. Los conflictos que surjan entre los voluntarios y las entidades de voluntariado en el ejercicio de las actividades propias de voluntariado, se dirimirán por vía arbitral de conformidad con lo dispuesto en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, si así se ha pactado en el acuerdo de incorporación y, en defecto de pacto, por la jurisdicción competente, de acuerdo con lo establecido en las normas procesales.

### TÍTULO III

#### **De las entidades de voluntariado**

##### **Artículo 13. De las entidades de voluntariado.**

1. Tendrán la consideración de entidades de voluntariado las personas jurídicas que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar legalmente constituidas e inscritas en los Registros competentes, de acuerdo con la normativa estatal, autonómica o de otro Estado miembro de la Unión Europea de aplicación.

b) Carecer de ánimo de lucro.

c) Estar integradas o contar con voluntarios, sin perjuicio del personal de estructura asalariado necesario para el funcionamiento estable de la entidad o para el desarrollo de actuaciones que requieran un grado de especialización concreto.

d) Desarrollar parte o la totalidad de sus actuaciones mediante programas de voluntariado diseñados y gestionados en el marco de las actividades de interés general, que respeten los valores, principios y dimensiones establecidos en el artículo 5 y se ejecuten en alguno de los ámbitos recogidos en el artículo 6.

2. En todo caso tendrán la consideración de entidades de voluntariado las federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado legalmente constituidas en el ámbito estatal o autonómico o de la Unión Europea.

##### **Artículo 14. Régimen jurídico de las entidades de voluntariado.**

## 1. Son derechos de las entidades de voluntariado:

a) Seleccionar a los voluntarios, sin discriminación alguna por razón de sexo, identidad sexual, orientación sexual, nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, discapacidad, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de acuerdo con los fines u objetivos de la entidad, la naturaleza y características del cometido a desarrollar y las normas establecidas en su estatuto de funcionamiento interno.

b) Suspender la actividad de los voluntarios cuando se vea perjudicada gravemente la calidad o los fines de los programas de la entidad por su causa, o infrinjan gravemente el acuerdo de incorporación.

c) Concurrir a las medidas de fomento de la acción voluntaria establecidas por las Administraciones públicas o entidades privadas y recibir las medidas de apoyo material y técnico, orientadas al adecuado desarrollo de sus actuaciones.

d) Participar a través de las federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado en el diseño y ejecución de las políticas públicas de la Administración General del Estado.

e) Cualesquiera otros derechos reconocidos por el resto del ordenamiento jurídico referidos a la acción voluntaria.

## 2. Las entidades de voluntariado están obligadas a:

a) Elaborar sus propias normas de funcionamiento interno de acuerdo con la presente Ley y con la normativa que le sea de aplicación, atendiendo a principios democráticos, participativos y de transparencia.

b) Formalizar el acuerdo de incorporación con los voluntarios y cumplir los compromisos adquiridos.

c) Suscribir una póliza de seguro u otra garantía financiera, adecuada a las características y circunstancias de la actividad desarrollada por los voluntarios, que les cubra los riesgos de accidente y enfermedad derivados directamente de la actividad voluntaria.

d) Cubrir los gastos derivados de la prestación del servicio y, en su caso, reembolsar a los voluntarios, los gastos que les ocasione el desarrollo de su actividad, en las condiciones acordadas en el acuerdo de incorporación y adaptadas al ámbito de



actuación de voluntariado que desarrollen, así como dotarlas de los medios materiales necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

e) Establecer sistemas internos de información y orientación adecuados sobre los fines, el régimen de funcionamiento de la entidad de acción voluntaria, la realización de las tareas que sean encomendadas a los voluntarios y la delimitación de dichas tareas con las funciones propias de los profesionales de las entidades.

f) Proporcionar a los voluntarios, de manera regular y de acuerdo con sus condiciones personales, la formación necesaria, tanto básica como específica, para el correcto desarrollo de sus actividades.

g) Facilitar la participación de los voluntarios en la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de los programas en que intervengan y, en la medida que lo permita la normativa de aplicación, en los procesos de gestión y toma de decisiones de la entidad de voluntariado.

h) Efectuar el seguimiento y evaluación de las actividades programadas, garantizando la consecución de los objetivos previstos conforme a los principios de eficacia y rentabilidad social.

i) Facilitar a los voluntarios una acreditación que les habilite e identifique para el desarrollo de su actividad, donde conste la entidad de voluntariado en la que realiza la acción voluntaria.

j) Exigir el consentimiento o en su caso la autorización expresa y por escrito de los progenitores, tutores o representantes legales de los voluntarios menores de edad en las condiciones establecidas en el artículo 8.2.

k) Expedir a los voluntarios un certificado indicando la duración y las actividades efectuadas en los programas en los que ha participado.

l) Llevar un registro de acuerdos de incorporación y de altas y bajas de los voluntarios.

m) Cumplir la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y demás normativa de aplicación respecto a al tratamiento y protección de datos de carácter personal de los voluntarios o de las personas destinatarias de las actividades de voluntariado.

n) Observar las restantes obligaciones que se deriven de lo establecido en el ordenamiento jurídico de aplicación.

3. Las entidades de voluntariado responderán frente a terceros por los daños y perjuicios causados por los voluntarios que participen en sus programas, como consecuencia de la realización de actuaciones de voluntariado, de acuerdo con lo establecido en el Código Civil y demás normativa de aplicación, pudiendo suscribir a tal efecto una póliza de seguro, u otra garantía financiera que cubra la responsabilidad civil, que será obligatorio cuando la normativa sectorial lo exija.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 4 y 5 del artículo 8, las entidades de voluntariado podrán desarrollar programas de voluntariado en los que se contemplen los objetivos de reinserción de personas con antecedentes penales no caducados a través de la acción voluntaria. En este caso, la entidad reflejará en el propio programa de voluntariado las características especiales del mismo.

## TÍTULO IV

### **De las personas destinatarias de la acción voluntaria**

#### **Artículo 15. De las personas destinatarias de la acción voluntaria.**

1. A los efectos de la presente Ley, tendrán la consideración de personas destinatarias de la acción voluntaria las personas físicas y los grupos o comunidades en que se integren, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, para los que el desarrollo de una actividad de voluntariado represente una mejora en su calidad de vida, ya sea a través del reconocimiento o defensa de sus derechos, la satisfacción de sus necesidades, el acceso a la cultura, la mejora de su entorno o su promoción e inclusión social.

2. En la determinación de las personas destinatarias de la acción voluntaria, no podrá discriminarse por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3. Las actividades de voluntariado se realizarán con pleno respeto a la libertad ideológica, política, sindical o religiosa de las personas destinatarias de la acción voluntaria.

#### **Artículo 16. Derechos y deberes de las personas destinatarias de la acción voluntaria.**

1. Las personas destinatarias de la acción voluntaria tienen los siguientes derechos:

a) A que la actuación de voluntariado sea desarrollada de acuerdo con programas que garanticen la calidad de las actuaciones y a que, en la medida de lo posible, se ejecuten en su entorno más inmediato, especialmente cuando de ellas se deriven servicios o prestaciones personales.

b) A que se garantice su dignidad e intimidad personal y familiar.

c) A recibir información y orientación suficiente y comprensible de acuerdo con sus condiciones personales, tanto al inicio como durante su ejecución, sobre las características de los programas de los que se beneficien o sean destinatarios, así como a colaborar en su evaluación.

d) A solicitar y obtener la sustitución del voluntario asignada, siempre que existan razones que así lo justifiquen y la entidad de voluntariado pueda atender dicha solicitud.

e) A prescindir o rechazar en cualquier momento la acción voluntaria, mediante renuncia por escrito o por cualquier otro procedimiento que deje constancia de su decisión.

f) A solicitar la intervención de la entidad de voluntariado para solucionar los conflictos surgidos con los voluntarios.

g) A que sus datos de carácter personal sean tratados y protegidos de acuerdo con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

h) A cualquier otro derecho que se les pueda reconocer de acuerdo con la presente Ley y el resto del ordenamiento jurídico.

2. Son deberes de las personas destinatarias de la acción voluntaria:

a) Colaborar con los voluntarios y facilitar su labor en la ejecución de los programas de los que se beneficien o sean destinatarios.

b) No ofrecer satisfacción económica o material alguna a los voluntarios o a las entidades de voluntariado.

c) Observar las medidas técnicas y de seguridad y salud que se adopten y seguir las instrucciones que se establezcan en la ejecución de las actividades acordadas.

d) Notificar a la entidad de voluntariado con antelación suficiente su decisión de prescindir de los servicios de un determinado programa de voluntariado.

e) Cualquier otro que se derive de la presente Ley o de la normativa que resulte de aplicación.

## TÍTULO V

### **De las Administraciones públicas**

#### **Artículo 17. De las Administraciones públicas.**

1. Las Administraciones públicas con competencia en materia de voluntariado proveerán lo necesario para fijar los medios y sistemas de relación que hagan posible la información recíproca, la cooperación técnica y la acción conjunta en el ejercicio de sus competencias, con el fin de integrar sus actuaciones, contribuyendo con ello a mejorar la acción voluntaria y la participación solidaria de la ciudadanía.

2. Con pleno respeto a las competencias de las comunidades autónomas definidas en sus Estatutos de Autonomía, de las entidades locales y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y a la libertad de acción y autonomía de las entidades de voluntariado, se consideran como ámbitos de cooperación en los que puede hacerse efectivo lo establecido en el párrafo anterior, los siguientes:

a) La sensibilización a la sociedad sobre el valor de la acción voluntaria y el interés de su contribución a la construcción del capital social.

b) La promoción y el fomento de la participación social de la ciudadanía a través de entidades de voluntariado y, en particular de las personas mayores, en el contexto de las estrategias de envejecimiento activo, y la cooperación de las entidades de voluntariado con otras formas de participación social.

c) El diseño y desarrollo de planes y estrategias de voluntariado que sirvan para orientar, planificar y coordinar sus acciones en el ámbito de sus respectivas competencias.

d) El establecimiento de los instrumentos de asesoramiento, información, asistencia técnica y material a las entidades de voluntariado en todos aquellos aspectos que permitan un desempeño óptimo de la acción voluntaria.

e) La determinación de criterios comunes de evaluación, inspección y seguimiento de los fondos públicos asignados a las entidades de voluntariado, siempre que así lo permita la normativa estatal y autonómica de aplicación y con pleno respeto a las competencias de las comunidades autónomas.

f) El apoyo a las entidades de voluntariado en su labor de formación de los voluntarios para conseguir que sea regular, de calidad y acorde con sus condiciones personales.

g) El impulso del trabajo en red y de la creación de espacios y herramientas de colaboración en sus respectivos territorios, que permitan una relación continuada y fluida con las organizaciones sociales, empresariales, sindicatos más representativos y las universidades y cualesquiera otras entidades e instituciones públicas o privadas que puedan tener incidencia en el voluntariado.

h) El fomento entre los empleados públicos, de la participación en programas de voluntariado, de acuerdo con la legislación de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva.

i) La contribución a la eficacia de la acción voluntaria, mediante la simplificación y agilización de los procedimientos administrativos que afecten a las entidades de voluntariado.

j) El establecimiento de mecanismos eficaces de supervisión y control del desarrollo de la actividad de voluntariado.

#### **Artículo 18. Funciones de la Administración General del Estado.**

1. Sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas definidas en sus Estatutos de Autonomía, de las entidades locales y de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, corresponderá a la Administración General del Estado:

a) Fijar, en el ámbito de sus competencias, las líneas generales de las políticas públicas en materia de voluntariado, de acuerdo con las demás Administraciones públicas con competencia en la materia, previa consulta a las entidades de voluntariado o federaciones de entidades de voluntariado más representativas en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado.

b) Coordinar, a través del Ministerio que en su estructura orgánica cuente con una unidad administrativa con funciones específicas en materia de voluntariado, las

acciones de los diferentes órganos de la Administración General del Estado en los diferentes ámbitos de actuación del voluntariado.

c) Establecer, de acuerdo con las demás Administraciones públicas con competencia en la materia, los mecanismos de cooperación en materia de voluntariado.

d) Fijar, de acuerdo con las demás Administraciones públicas con competencia en la materia, criterios comunes de evaluación, inspección y seguimiento de los programas de voluntariado subvencionados por las Administraciones públicas con arreglo a lo establecido en el artículo 17.2.e).

e) Cooperar con las Administraciones públicas competentes en la materia y previa consulta a las entidades de voluntariado, federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado más representativas en cada uno de los ámbitos de actuación del voluntariado, en la mejora de la formación de los voluntarios, de acuerdo con los criterios de regularidad, calidad y adaptación a las condiciones personales de los voluntarios establecidos en el artículo 17.2.f).

f) Favorecer, mediante programas de aprendizaje-servicio, entre otros, la formación en los principios y valores del voluntariado en todas las etapas, ciclos, grados, cursos y niveles del sistema educativo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22.

g) Cooperar con las comunidades autónomas en la creación de un sistema de información común que, como herramienta compartida entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas, entidades locales y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, permita fijar criterios comunes de diagnóstico, seguimiento y evaluación sobre los aspectos relacionados con el voluntariado.

h) Promover las actividades de investigación y estudio que contribuyan al mejor conocimiento de las necesidades, los recursos y las actuaciones en materia de acción voluntaria, mediante la puesta en marcha, entre otras iniciativas, de un Premio Nacional de Investigación sobre Voluntariado.

i) Impulsar los intercambios formativos y de buenas prácticas con base científica con voluntarios, entidades de voluntariado, federaciones, confederaciones o uniones de las mismas, entidades sin ánimo de lucro de ámbito nacional e internacional que faciliten la consecución de objetivos comunes en la acción voluntaria.

j) Promover actuaciones de voluntariado en colaboración con las entidades de voluntariado siempre que no supongan la sustitución de funciones o servicios públicos

que la Administración esté obligada a prestar por ley y supeditadas en todo caso, a las necesidades del servicio o función que debieran ejecutar.

k) Proveer lo necesario para adaptar las previsiones de la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo a los voluntarios, así como para incluirlas en los planes de igualdad de las entidades de voluntariado y, en su caso, en los de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

2. La colaboración de las entidades de voluntariado o federaciones, confederaciones o uniones de entidades de voluntariado con la Administración General del Estado y con las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de aquella, se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y al resto de la normativa de aplicación y preferentemente se prestará a través de convenios o de acuerdos de colaboración entre ellas.

#### **Artículo 19. Colaboración de las entidades locales.**

Las entidades locales como Administraciones públicas más cercanas a las personas destinatarias de las acciones de voluntariado, promoverán, en los términos previstos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en colaboración con el resto de las Administraciones y especialmente con las comunidades autónomas, el desarrollo del voluntariado en los ámbitos a que se refiere el artículo 6 de esta Ley, como instrumento para ampliar el conocimiento de la población respecto a los recursos comunitarios y para vincular a la ciudadanía con su contexto social, económico y cultural más próximo.

### **TÍTULO VI**

#### **Del fomento y reconocimiento de la acción voluntaria**

##### **Artículo 20. Medidas de fomento del voluntariado.**

1. La Administración General del Estado podrá conceder subvenciones o establecer convenios con las entidades de voluntariado siempre que se cumplan los requisitos exigidos tanto en la legislación general sobre subvenciones como en esta Ley, y se realicen de acuerdo con criterios de publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación.

2. Las Administraciones públicas y las empresas o instituciones privadas podrán promover y facilitar, de acuerdo con la legislación laboral o de empleo público y con pleno respeto a lo acordado en la negociación colectiva, la adopción de medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral, suspensiones de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo o interrupciones de la prestación retribuidas o no, para que los trabajadores por cuenta ajena o empleados públicos, puedan ejercer sus labores de voluntariado.

Los términos concretos en que se vayan a desarrollar las medidas de reducción o adaptación de la jornada laboral mencionadas en el anterior párrafo deberán constar por escrito.

#### **Artículo 21. De la promoción del voluntariado desde las empresas.**

1. Con el fin de fomentar una mayor visibilidad e impulso del voluntariado en la sociedad, las empresas podrán promover y participar en programas de voluntariado siempre que las actuaciones que realicen puedan calificarse como de interés general, se incluyan en alguno de los ámbitos de actuación de voluntariado y respeten los valores y principios que inspiran la acción voluntaria, de acuerdo con lo establecido en el Título I.

2. Las actuaciones de voluntariado de las empresas podrán llevarse a cabo mediante la incorporación de los trabajadores que decidan participar libre y voluntariamente como voluntarios en programas promovidos por entidades de voluntariado en colaboración con la empresa.

3. Reglamentariamente se establecerán las especialidades pertinentes a efectos de fomentar y facilitar que las Pymes promuevan y participen en programas de voluntariado.

#### **Artículo 22. De la promoción del voluntariado desde las universidades.**

1. Las universidades, responsables de la formación universitaria de personas jóvenes y adultas, podrán promover el voluntariado dentro de sus ámbitos de actuación propios como son la formación, la investigación y la sensibilización de acuerdo con la normativa sectorial de aplicación.

2. Las actuaciones de voluntariado de las universidades tendrán como objetivo la formación y sensibilización de la comunidad universitaria en el voluntariado y podrán promoverse desde la propia universidad o con la participación de entidades de



voluntariado. La intervención de los integrantes de la comunidad universitaria en estos programas será libre y voluntaria y no supondrá la sustitución de la Administración en las funciones o servicios públicos que esté obligada a prestar por ley.

3. Las universidades fomentarán la docencia y la investigación en todos sus niveles en torno al voluntariado. Para ello, podrán suscribir convenios de colaboración con las Administraciones públicas y con otras instituciones y organismos públicos o privados, quienes a su vez podrán solicitar a las universidades cursos, estudios, análisis e investigaciones.

4. Las universidades podrán establecer fórmulas de reconocimiento académico de las acciones de voluntariado realizadas por sus estudiantes, siempre y cuando cumplan los requisitos académicos establecidos en la correspondiente normativa de aplicación en materia de ordenación universitaria, y respeten los valores y principios del voluntariado establecidos en la presente Ley.

#### **Artículo 23. Medidas de reconocimiento y valoración social del voluntariado.**

Los voluntarios podrán disfrutar, en los términos y con el alcance que se establezcan reglamentariamente, de los beneficios que puedan establecerse con el exclusivo objeto del fomento, reconocimiento y valoración social de la acción voluntaria.

#### **Artículo 24. Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado.**

1. La acreditación de la prestación de servicios voluntarios se efectuará mediante certificación expedida por la entidad de voluntariado en la que se haya realizado, en cualquier momento en que el voluntario lo solicite y, en todo caso, a la finalización del periodo de voluntariado. En ella deberán constar, como mínimo, además de los datos personales e identificativos del voluntario y de la entidad de voluntariado, la fecha de incorporación a la entidad y la duración, descripción de las tareas realizadas o funciones asumidas y el lugar donde se ha llevado a cabo la actividad.

2. El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario se realizará de conformidad con la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación.

#### **Disposición adicional primera. Voluntariado en el ámbito de la protección civil.**

La realización de actividades de voluntariado en el ámbito de la protección civil se regulará por su normativa específica, aplicándose la presente Ley con carácter supletorio.

**Disposición adicional segunda. Comisión Interministerial de Voluntariado y Observatorio Estatal de Voluntariado.**

1. Reglamentariamente se regulará una Comisión Interministerial de Voluntariado cuya función será coordinar la actuación de los Departamentos ministeriales con competencia sobre el voluntariado de acuerdo con lo establecido en la presente Ley.

2. Reglamentariamente se regulará un Observatorio Estatal del Voluntariado como órgano colegiado de participación de las comunidades autónomas, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, la Federación Española de Municipios y Provincias y las Federaciones, Confederaciones y Uniones de Entidades de Voluntariado.

**Disposición adicional tercera. Participación de personal del Sistema Nacional de Salud en emergencias humanitarias.**

1. Podrá autorizarse la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme al concepto contenido en el apartado 3, bajo los parámetros del régimen de voluntariado en las acciones o proyectos que se promuevan, tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales, siempre que se encuentren avalados por la AECID.

2. El personal que presta servicios en los Centros e Instituciones del Sistema Nacional de Salud podrá disfrutar de un permiso para participar en emergencias humanitarias. Este permiso tendrá la condición de no retribuido o retribuido parcialmente, tal y como se encuentra actualmente regulado para el personal estatutario de los servicios de salud, por el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud. Esta configuración del permiso es compatible con el carácter habitualmente profesional y remunerado de la actividad de cooperación en emergencias humanitarias, conforme a las condiciones establecidas en el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los Cooperantes. El profesional durante la vigencia del permiso mantendrá la reserva de la plaza y se le considerará en situación de servicio activo.

El personal estatutario y el personal funcionario de carrera tendrá derecho, durante la vigencia del permiso, al cómputo de este periodo a efectos de trienios. El personal estatutario también tendrá, además, derecho a su cómputo a efectos de carrera profesional.

La duración ordinaria del permiso será de tres meses. Este permiso se podrá prorrogar, con carácter extraordinario, hasta un máximo de seis meses, de duración total, de detectarse tal circunstancia, en función de las necesidades que se aprecien para prolongar la presencia de los profesionales en misiones humanitarias de emergencia a cargo de organizaciones humanitarias especializadas avaladas por la Agencia española de cooperación internacional para el desarrollo (AECID). Este permiso, el que se conceda de forma extraordinaria, tendrá en todo caso, el carácter de no retribuido.

3. A los efectos de esta ley se entenderá por «emergencia humanitaria», la definición establecida por la Organización de Naciones Unidas, a través de su Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios del Secretariado General y del Comité Internacional de Cruz Roja. Tendrán la misma consideración, las denominadas emergencias sobrevenidas, o las crisis humanitarias prolongadas en el tiempo que deberán comunicarse conjuntamente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. El programa de cooperación deberá estar liderado, bien por una Organización no Gubernamental calificada por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y avalada oficialmente por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad o por una Organización Internacional, en los términos que en cada caso indique el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

4. Conforme a lo ya establecido por el apartado g) del artículo 10.1 del Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, el tiempo de trabajo realizado durante el permiso para participar en proyectos de Cooperación Española en emergencias humanitarias será objeto de valoración como mérito, como servicios prestados a la Administración de la que dependan, tanto en los procesos selectivos para acceder a la condición de personal estatutario fijo, como en los procesos de provisión de plazas de personal estatutario, fijo y temporal, es decir, en aquellos de: selección, promoción interna, concurso, libre designación y movilidad.

El permiso al personal estatutario temporal estará condicionado a la vigencia de la plaza que ocupe el profesional y, en caso de extinción del nombramiento, supondrá la

rescisión del permiso. Las comunidades autónomas revisarán sus normas o acuerdos de selección de personal temporal, a fin de evitar cualquier tipo de sanción por no atender la oferta que se les dirija, desde la bolsa de empleo temporal de su categoría, cuando esta se produzca en su ausencia, por encontrarse disfrutando de este permiso por cooperación en emergencias humanitarias.

5. Las comunidades autónomas regularán las condiciones y el procedimiento para la concesión del permiso para participar en emergencias humanitarias al personal estatutario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, o al personal funcionario dependiente de su servicio de salud, tanto en su plazo ordinario, como en el extraordinario. En la medida de lo posible se otorgará dicho permiso mediante el trámite de urgencia.

También se regulará por las Administraciones autonómicas, en su caso, el reconocimiento de similares derechos y garantías, para los profesionales de instituciones sanitarias, cuyo régimen de vinculación sea, tanto el laboral, como el del funcionario de carrera.

#### **Disposición transitoria única. Adaptación de las entidades de voluntariado.**

Las entidades de voluntariado que a la entrada en vigor de esta Ley estén integradas o cuenten con voluntarios deberán ajustarse a lo previsto en la misma en el plazo de un año a contar desde su entrada en vigor.

#### **Disposición derogatoria.**

1. Queda derogada la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado.

2. Quedan derogadas la Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de 11 de octubre de 1994, por la que se regula la actividad de voluntariado en los centros públicos que impartan enseñanzas de régimen general y la Orden del Ministerio de Cultura, de 9 de octubre de 1995, por la que se regula el voluntariado cultural.

#### **Disposición final primera. Modificación del artículo 31.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud en cuanto concierne a la homogeneidad de baremos de méritos.**

El apartado 4 del artículo 31 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, queda redactado como sigue:

«Los baremos de méritos en las pruebas selectivas para el acceso a nombramientos de personal estatutario se dirigirán a evaluar las competencias profesionales de los aspirantes a través de la valoración ponderada, entre otros aspectos, de su currículum profesional y formativo, de los más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros sanitarios y de las actividades científicas, docentes y de investigación y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud. Reglamentariamente y, con carácter básico, se regularán los principios y criterios que determinen las características comunes de los baremos de méritos que sean de aplicación en los procesos selectivos y de provisión de plazas y puestos que sean convocados para el acceso a la condición de personal estatutario, tanto de carácter fijo como de carácter temporal y, en los procedimientos de movilidad, conforme a lo previsto en el artículo 37.»

**Disposición final segunda. Respeto al ámbito competencial de las comunidades autónomas.**

La presente Ley se aplicará sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas en materia de voluntariado por sus Estatutos de Autonomía así como también en su legislación específica.

**Disposición final tercera. Alcance de la remisión del Real Decreto-ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación a las actividades de interés general a la normativa de voluntariado.**

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, la remisión que efectúa el Real Decreto Ley 7/2013, de 28 de junio, de medidas urgentes de naturaleza tributaria, presupuestaria y de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación, a la Ley 6/1996, de 15 de enero del Voluntariado, deberá entenderse realizada a la presente Ley.

**Disposición final cuarta. Título competencial.**

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.1.<sup>a</sup> de la Constitución Española, en virtud del cual, el Estado tiene competencia exclusiva sobre la regulación de las

condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.

**Disposición final quinta. No incremento del gasto público.**

Las medidas incluidas en esta Ley no podrán suponer incremento del gasto público.

**Disposición final sexta. Habilitación para el desarrollo reglamentario.**

Se autoriza al Gobierno para que en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la presente Ley apruebe su Reglamento de ejecución.

**Disposición final séptima. Entrada en vigor.**

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 14 de octubre de 2015.

## **ANEXO II: Marco jurídico de la Economía Social en España, Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.**

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

### **PREÁMBULO**

I

El marco histórico de nacimiento del concepto moderno de Economía Social se estructura a través de las primeras experiencias cooperativas, asociativas y mutualistas que surgen desde finales del siglo XVIII y se desarrollan a lo largo del siglo XIX en distintos países de Europa (Inglaterra, Italia, Francia o España). A partir de este concepto tradicional de origen decimonónico que engloba a las cooperativas, mutualidades, fundaciones y asociaciones, se fueron sucediendo en la década de los años 70 y 80 del pasado siglo y en distintos países europeos, declaraciones que caracterizan la identificación de la economía social en torno a distintos principios. De este modo, en Francia la «Charte de l'économie sociale» define el término de economía social como «el conjunto de entidades no pertenecientes al sector público que con funcionamiento y gestión democráticos e igualdad de derechos y deberes de los socios, practican un régimen especial de propiedad y distribución de las ganancias, empleando los excedentes del ejercicio para el crecimiento de la entidad y mejora de los servicios a la comunidad». En este mismo sentido, el «Conseil Wallon de l'Économie sociale» hace lo propio en Bélgica.

En 1992 el Comité Económico y Social Europeo presentó tres Propuestas de Reglamento de Estatutos de la Asociación Europea, de la Cooperativa Europea y de la Mutualidad Europea. De estas iniciativas llegó a término el Reglamento por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea (Reglamento CE 1435/2003 del Consejo, de 22 de julio de 2003) y la Directiva por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Cooperativa Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores (Directiva 2003/72/CE del Consejo, de 22 de julio). El Reglamento

caracteriza a las cooperativas como agrupaciones de personas que se rigen por principios de funcionamiento específicos diferentes de los de otros agentes económicos, caracterizados por la primacía de la persona. Esta primacía de la persona se refleja en disposiciones específicas relativas a las condiciones de adhesión, renuncia y exclusión de las socias y los socios; en la regla una persona, un voto, y en la imposibilidad de que sus integrantes ejerzan un derecho sobre el activo de la sociedad cooperativa.

La Carta de principios de la Economía Social en 2002 de la Conferencia Europea de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CEMAF), antecesora de la actual asociación europea de economía social (Social Economy Europe), introduce en el acervo comunitario un conjunto de principios que permiten plasmar una realidad diferenciada de las entidades de la economía social, tales como la primacía de la persona y del objeto social sobre el capital, la adhesión voluntaria y abierta, el control democrático por sus integrantes, conjunción de los intereses de las personas usuarias y del interés general, defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos y el destino de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a sus integrantes y del interés social. Esta realidad palpable y concreta ha trascendido posteriormente al ámbito comunitario en el propio Parlamento Europeo, por medio del Informe 2008/2250 (INI) de 26 de enero de 2009 o en el propio Comité Económico y Social Europeo, a través de distintos dictámenes, como «Economía Social y mercado único» en el año 2000, o más recientemente el dictamen de «Distintos tipos de empresas» del año 2009. A la luz de lo expuesto, el Derecho Comparado ilustra, por lo tanto, la tendencia de los países al establecimiento de un marco jurídico de apoyo y reconocimiento de la economía social como actividad económica diferenciada que requiere de acciones sustantivas de apoyo y fomento público.

## II

En España, resulta de interés destacar el sustrato jurídico en el que se fundamentan las entidades de la economía social que obtiene el más alto rango derivado de los artículos de la Constitución Española. Así ocurre en diversos artículos que hacen referencia, de forma genérica o específica, a alguna de las entidades de economía social como sucede en el artículo 1.1, en el artículo 129.2 o la propia cláusula de igualdad social del artículo 9.2, y otros artículos concretos como el 40, el



41 y el 47, que plasman el fuerte arraigo de las citadas entidades en el texto constitucional.

A partir del año 1990, en España, la economía social empieza a tener un reconocimiento expreso por parte de las instituciones públicas, con ocasión de la creación del Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES), por la Ley 31/1990, de 27 de diciembre. Dicho Instituto sustituyó a la antigua Dirección General de Cooperativas y Sociedades Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y entre sus objetivos, figuró el fomento de las entidades de economía social y por ello creó en su seno el Consejo. Una vez desaparecido el Instituto en el año 1997, sus funciones fueron asumidas por la Dirección General del Fomento de la Economía Social y del Fondo Social Europeo. La Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, incorpora el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo para las actividades relacionadas con la economía social, y que fue desarrollado por el Real Decreto 219/2001, de 2 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Consejo. Este Consejo, por lo tanto, se configura como la institución que dota de visibilidad al conjunto de entidades de la economía social.

A mayor abundamiento, y debido a la descentralización competencial que caracteriza el sistema territorial del Estado, existen diversas normas sustantivas de las diferentes entidades de la economía social cuya regulación se ubica también en el ámbito autonómico, dando lugar a la existencia de instituciones similares en el seno de las Comunidades Autónomas que refuerzan la visibilidad institucional de las distintas entidades que se incardinan en el referido sector.

Las sociedades cooperativas, en sus distintas modalidades, y entre ellas, las de trabajo asociado, consumo, vivienda, agrarias, servicios, mar, crédito, enseñanza, sanitarias, seguros, de transporte, las sociedades laborales, las asociaciones, fundaciones y mutualidades, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las sociedades agrarias de transformación y las cofradías de pescadores comparten los principios orientadores de la economía social. Todas estas entidades se ven reflejadas de forma directa o indirecta en los referidos artículos de la Constitución Española reuniendo los principios que les otorgan un carácter diferencial y específico respecto a otro tipo de sociedades y entidades del ámbito mercantil. Además, existe una dinámica viva de las entidades de la economía social que hace que confluyan distintas entidades singulares que también participan de los mismos principios que las anteriores.

Este rico acervo se completa con un catálogo de entidades potenciales que pueden adscribirse a la economía social, pero siempre que dichas figuras estén acotadas a los principios que determinan una peculiaridad intrínseca en valores y perfectamente delimitadas en su configuración específica.

Existen distintas iniciativas destacables que coinciden en la necesidad de aprobar una Ley de Economía Social. Por una parte, la demanda de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES) con una propuesta de texto articulado y, por otra parte, los trabajos realizados por la Subcomisión Parlamentaria del Congreso de los Diputados, que estuvo en funcionamiento desde marzo del año 2007 hasta el final de dicho año, y cuyo objetivo era el estudio de la situación de la economía social en España y proponer actuaciones para su fomento.

Por otra parte, la necesidad de aprobar una Ley de la Economía Social conecta directamente con los principios que inspiran y los objetivos que persigue la Ley de Economía Sostenible, en la medida que la economía social es, en cierto modo, precursora y está comprometida con el modelo económico de desarrollo sostenible, en su triple dimensión económica, social y medioambiental.

El Gobierno de la Nación, por medio del Consejo para el Fomento de la Economía Social y con el acuerdo de CEPES, designó una Comisión independiente de personas expertas, que en octubre de 2009 finalizó los trabajos de elaboración de estudio de una Ley de la Economía Social. Partiendo del informe de la referida Comisión y de la propuesta de CEPES, se procedió a la elaboración de un texto común que cuenta con el respaldo de gran parte del sector. Además, en el proceso de elaboración del proyecto han sido informadas las Comunidades Autónomas, a través de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales del día 29 de abril de 2010, y el propio Consejo para el Fomento de la Economía Social que en su reunión plenaria del día 29 de abril de 2010 manifestó su acuerdo mayoritario al texto.

### III

El objetivo básico de la Ley es configurar un marco jurídico que, sin pretender sustituir la normativa vigente de cada una de las entidades que conforma el sector, suponga el reconocimiento y mejor visibilidad de la economía social, otorgándole una mayor seguridad jurídica por medio de las actuaciones de definición de la economía social, estableciendo los principios que deben contemplar las distintas entidades que la forman. Partiendo de estos principios se recoge el conjunto de las diversas entidades y empresas que contempla la economía social. Asimismo, se reconoce

como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas. Además, se contempla la importancia de la interlocución de los poderes públicos con las organizaciones que representan a las distintas entidades que componen la economía social, propias por su figura jurídica y actividad, subrayando el papel a desempeñar por las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas del sector y restaurando con el encaje jurídico más acertado, el Consejo para el Fomento de la Economía Social como órgano asesor y consultivo vinculado al Ministerio de Trabajo e Inmigración, vinculándolo al sector mediante esta Ley, ya que anteriormente estaba incardinado en la legislación estatal de sociedades cooperativas.

El proyecto de Ley consta de nueve artículos, siete disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cuatro disposiciones finales.

El artículo 1 marca el objeto de la ley, siendo éste el establecimiento de un marco jurídico común para el conjunto de las entidades que conforman el sector de la economía social y de las medidas de fomento aplicables al mismo; dando cumplimiento a lo anterior, el artículo 2 versa sobre el concepto y denominación de la economía social. El artículo 3 fija como ámbito de aplicación de la ley el de las entidades de la Economía Social que actúen en el Estado, pero sin perjuicio de las competencias asumidas por las Comunidades Autónomas.

El artículo 4 presenta los cuatro principios orientadores y comunes a todas las entidades de la economía social, que son aquellas que recoge el artículo 5, bien sea mediante su denominación directa y en los términos del apartado uno, o por medio del procedimiento recogido en el apartado dos del citado precepto. El artículo 6 regula el catálogo de entidades de la economía social, que será elaborado y actualizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, no teniendo en ningún caso carácter constitutivo.

El artículo 7 recoge los principios de representación de las entidades de la economía social, y los criterios de representatividad de las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas. Por su parte, el artículo 8 cumple con otro de los objetos de la ley: el reconocimiento del fomento y difusión de la economía social.

Por último, el artículo 9 regula en esta Ley el Consejo para el Fomento de la Economía Social, órgano asesor y consultivo en la materia, con el establecimiento de sus funciones.

La disposición adicional primera regula la información estadística sobre las entidades de la economía social y la disposición adicional segunda se refiere a la financiación de las actuaciones previstas en ámbito estatal.

La disposición adicional segunda regula los medios de financiación de las actuaciones de promoción, difusión y formación a las que se refiere el artículo 8.3 y del funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social.

La disposición adicional tercera clarifica la naturaleza de la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) como corporación de derecho público cuya normativa específica le confiere la consideración de entidad singular de economía social.

La disposición adicional cuarta recoge la necesidad de que el Gobierno integre a las empresas de la economía social en las estrategias para la mejora de la productividad.

La disposición adicional quinta establece que el Gobierno enviará al Congreso de los Diputados, en un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la Ley, un informe sobre los efectos de ésta.

Hay dos disposiciones transitorias. La disposición transitoria primera mantiene la aplicación de la disposición adicional segunda de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, en tanto en cuanto no se desarrolle reglamentariamente el artículo 9.5 de esta Ley.

La disposición transitoria segunda posibilita a las cooperativas de viviendas enajenar o arrendar a terceros no socios las viviendas de su propiedad iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley.

Por su parte, en la disposición final primera se determinan los títulos competenciales de esta norma, que constituye legislación básica, dictada al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución, que atribuye al Estado las «bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica», salvo lo dispuesto en los artículos 8.3 y 9, que corresponde a la competencia de autoorganización del Estado, así como lo previsto en la disposición adicional primera, que se ampara en la competencia exclusiva atribuida al Estado por el artículo 149.1.31.<sup>a</sup> de la Constitución, en materia de «estadística para fines estatales».

La disposición final segunda habilita al Gobierno para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo necesarias.

Por último, la disposición final cuarta prevé una «vacatio legis» de un mes, plazo que se considera adecuado para su entrada en vigor.

### **Artículo 1. Objeto.**

La presente Ley tiene por objeto establecer un marco jurídico común para el conjunto de entidades que integran la economía social, con pleno respeto a la normativa específica aplicable a cada una de ellas, así como determinar las medidas de fomento a favor de las mismas en consideración a los fines y principios que les son propios.

### **Artículo 2. Concepto y denominación.**

Se denomina economía social al conjunto de las actividades económicas y empresariales, que en el ámbito privado llevan a cabo aquellas entidades que, de conformidad con los principios recogidos en el artículo 4, persiguen bien el interés colectivo de sus integrantes, bien el interés general económico o social, o ambos.

### **Artículo 3. Ámbito de aplicación.**

Sin perjuicio de las competencias que puedan corresponder a las Comunidades Autónomas, el ámbito de aplicación de esta Ley se extiende a todas las entidades de la economía social que actúen dentro del Estado.

### **Artículo 4. Principios orientadores.**

Las entidades de la economía social actúan en base a los siguientes principios orientadores:

a) Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, que se concreta en gestión autónoma y transparente, democrática y participativa, que lleva a priorizar la toma de decisiones más en función de las personas y sus aportaciones de trabajo y servicios prestados a la entidad o en función del fin social, que en relación a sus aportaciones al capital social.

b) Aplicación de los resultados obtenidos de la actividad económica principalmente en función del trabajo aportado y servicio o actividad realizada por las socias y socios o por sus miembros y, en su caso, al fin social objeto de la entidad.

c) Promoción de la solidaridad interna y con la sociedad que favorezca el compromiso con el desarrollo local, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad.

d) Independencia respecto a los poderes públicos.

#### **Artículo 5. Entidades de la economía social.**

1. Forman parte de la economía social las cooperativas, las mutualidades, las fundaciones y las asociaciones que lleven a cabo actividad económica, las sociedades laborales, las empresas de inserción, los centros especiales de empleo, las cofradías de pescadores, las sociedades agrarias de transformación y las entidades singulares creadas por normas específicas que se rijan por los principios establecidos en el artículo anterior.

2. Asimismo, podrán formar parte de la economía social aquellas entidades que realicen actividad económica y empresarial, cuyas reglas de funcionamiento respondan a los principios enumerados en el artículo anterior, y que sean incluidas en el catálogo de entidades establecido en el artículo 6 de esta Ley.

3. En todo caso, las entidades de la economía social se regularán por sus normas sustantivas específicas.

#### **Artículo 6. Catálogo de entidades de economía social.**

El Ministerio de Trabajo e Inmigración, previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, y en coordinación con las Comunidades Autónomas, elaborará y mantendrá actualizado un catálogo de los diferentes tipos de entidades integrantes de la economía social, teniendo en cuenta los principios establecidos en la presente ley y de forma coordinada con los catálogos existentes en el ámbito autonómico.

Los catálogos de entidades de economía social deberán ser públicos. La publicidad se hará efectiva por medios electrónicos.

#### **Artículo 7. Organización y representación.**

1. Las entidades de la economía social podrán constituir asociaciones para la representación y defensa de sus intereses, y éstas podrán agruparse entre sí, de

acuerdo con lo previsto en su normativa específica o, en su caso, en la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del derecho de asociación.

2. Las Confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas serán las que cumplan los siguientes requisitos:

a) Agrupar al menos a la mayoría de tipos de entidades que contempla el artículo 5 de la presente Ley.

b) Representar, al menos, el veinticinco por ciento del total de las empresas o entidades asociadas directamente o a través de organizaciones intermedias a las Confederaciones Intersectoriales que concurran al procedimiento de representatividad, siempre que dichas Confederaciones cumplan con el requisito de la letra a).

c) Representar, en al menos la mayoría de los tipos de entidades del artículo 5 que agrupe la correspondiente Confederación, como mínimo, al quince por ciento del total de las entidades o empresas de cada tipo asociadas a las confederaciones intersectoriales que concurran al procedimiento de representatividad, entendiéndose como concurrentes a aquellas Confederaciones que hayan cumplido los requisitos de las letras a) y b).

3. Las confederaciones intersectoriales de ámbito estatal representativas tendrán representación en los órganos de participación institucional de la Administración General del Estado que se ocupen de las materias que afectan a sus intereses económicos y sociales. Del mismo modo, tendrán representación en los órganos de la Administración General del Estado, las organizaciones de ámbito estatal que agrupen mayoritariamente a las entidades de la economía social, en todas aquellas actividades de representación que les sean propias por su naturaleza jurídica y actividad.

4. Asimismo, las organizaciones, federaciones o confederaciones representativas de cada Comunidad Autónoma tendrán representación en los órganos de participación institucional de las Administraciones de las Comunidades Autónomas que se ocupen de las materias que afectan a sus intereses económicos y sociales, en la forma en que se prevea por las Comunidades Autónomas.

## **Artículo 8. Fomento y difusión de la economía social.**

1. Se reconoce como tarea de interés general, la promoción, estímulo y desarrollo de las entidades de la economía social y de sus organizaciones representativas.

2. Los poderes públicos, en el ámbito de sus respectivas competencias, tendrán como objetivos de sus políticas de promoción de la economía social, entre otros, los siguientes:

a) Remover los obstáculos que impidan el inicio y desarrollo de una actividad económica de las entidades de la economía social. Para ello se prestará especial atención a la simplificación de trámites administrativos para la creación de entidades de la economía social.

b) Facilitar las diversas iniciativas de economía social.

c) Promover los principios y valores de la economía social.

d) Promocionar la formación y readaptación profesional en el ámbito de las entidades de la economía social.

e) Facilitar el acceso a los procesos de innovación tecnológica y organizativa a los emprendedores de las entidades de economía social.

f) Crear un entorno que fomente el desarrollo de las iniciativas económicas y sociales en el marco de la economía social.

g) Involucrar a las entidades de la economía social en las políticas activas de empleo, especialmente en favor de los sectores más afectados por el desempleo, mujeres, jóvenes y parados de larga duración.

h) Introducir referencias a la economía social en los planes de estudio de las diferentes etapas educativas.

i) Fomentar el desarrollo de la economía social en áreas como el desarrollo rural, la dependencia y la integración social.

3. Al Gobierno, para la aplicación de esta Ley, le corresponderá, con carácter general, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, impulsar en su ámbito la realización de las actuaciones de promoción, difusión y formación de la economía social, sin perjuicio de las facultades de otros departamentos ministeriales en relación con la actividad económica, empresarial y social que desarrollen las entidades de economía social para el cumplimiento de su objeto social.

4. En el desarrollo de las actividades de fomento de la economía social se respetarán las competencias de las Comunidades Autónomas. Desde la Administración General del Estado se impulsarán los mecanismos de cooperación y



colaboración necesarios con las Administraciones Autonómicas para el desarrollo de las actividades de fomento de la economía social.

### **Artículo 9. Consejo para el Fomento de la Economía Social.**

1. El Consejo para el Fomento de la Economía Social se regirá por lo dispuesto en esta Ley, configurándose como órgano asesor y consultivo para las actividades relacionadas con la economía social, integrado, a través del Ministerio de Trabajo e Inmigración, en la Administración General del Estado, sin participar en la estructura jerárquica de ésta. Actuará como un órgano de colaboración, coordinación e interlocución de la economía social y la Administración General del Estado.

2. De conformidad con las competencias atribuidas, y de acuerdo con el ámbito de esta ley, tendrá las siguientes funciones:

a) Informar y colaborar en la elaboración de proyectos sobre cualquier disposición legal o reglamentaria que afecten a entidades de la economía social.

b) Elaborar los informes que se soliciten por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y demás departamentos ministeriales.

c) Evacuar informe previo, de conformidad con el artículo 6 de esta Ley, en la elaboración y actualización del catálogo de entidades de la economía social del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

d) Informar los programas de desarrollo y fomento de la economía social.

e) Realizar estudios e informes sobre cuestiones y problemas que afecten a la economía social y en especial sobre el refuerzo del conocimiento, presencia institucional y proyección internacional de la economía social.

f) Velar por la promoción y el respeto a los principios orientadores de la presente Ley.

g) Emitir informe previo en la adopción de las medidas de información estadística de las entidades de economía social en los términos de la disposición adicional primera de la presente Ley.

h) Cuantas otras funciones y competencias se le atribuyan por disposiciones legales y reglamentarias.

3. El Consejo para el Fomento de la Economía Social estará compuesto por representantes de la Administración General del Estado, de las Administraciones autonómicas, de la asociación de entidades locales más representativa, de las confederaciones intersectoriales representativas de ámbito estatal, así como de las entidades sectoriales mayoritarias de la economía social referidas en el artículo 5 de esta Ley que no estén representadas por las citadas confederaciones intersectoriales, de las organizaciones sindicales más representativas y por cinco personas de reconocido prestigio en el ámbito de la economía social designadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

4. La Presidencia del Consejo para el Fomento de la Economía Social corresponderá a la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo.

5. El funcionamiento y composición del Consejo será objeto de desarrollo reglamentario, y se ajustará a lo dispuesto sobre órganos colegiados en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

#### **Disposición adicional primera. Información estadística sobre las entidades de la economía social.**

El Ministerio de Trabajo e Inmigración adoptará, en colaboración y coordinación con los departamentos ministeriales y las Administraciones que pudieran tener competencia en materia registral de las entidades de la economía social, y previo informe del Consejo para el Fomento de la Economía Social, las medidas necesarias para garantizar una información estadística de dichas entidades así como de sus organizaciones de representación, periódicamente actualizada y ajustada en su clasificación al catálogo previsto en el artículo 6 de esta Ley.

#### **Disposición adicional segunda. Financiación.**

El impulso de las actuaciones de promoción, difusión y formación a las que se refiere el artículo 8.3, así como el funcionamiento del Consejo para el Fomento de la Economía Social previsto en el artículo 9, se financiarán con los créditos que el Ministerio de Trabajo e Inmigración tenga efectivamente disponibles para el ejercicio 2010, sin que puedan suponer aumento neto de gasto, conforme a lo establecido en el Plan de Acción inmediata para 2010 y, para ejercicios sucesivos, en el Plan de Austeridad de la Administración General del Estado 2011-2013.

La Administración General del Estado podrá acordar con las Comunidades Autónomas el fomento de determinadas actuaciones de promoción, difusión o formación de la economía social estableciendo al efecto los oportunos convenios de colaboración en los que se concretarán los recursos que se aporten.

**Disposición adicional tercera. Ordenación Jurídica de la ONCE como entidad singular.**

A los efectos previstos en el apartado 1 del artículo 5 de la presente Ley, la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una organización singular de economía social, que ajusta su ordenación y funcionamiento a lo previsto en las leyes, así como en su normativa específica de aplicación, constituida básicamente por el Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, de reordenación de la ONCE y sus vigentes Estatutos; cuyos rasgos básicos y genuinos relativos a su actividad económica y empresarial, así como a su naturaleza de operador de juego de reconocido prestigio, se plasman en la presente disposición adicional.

La ONCE es una Corporación de Derecho Público de carácter social; que se rige por su normativa específica propia y cuyos fines sociales se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas ciegas y con deficiencia visual grave; mediante la prestación de servicios sociales, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y de autoorganización; caracterizada en su actividad social, económica y empresarial, por los principios y valores de la solidaridad, la ausencia de ánimo de lucro y el interés general; que ejerce en todo el territorio español funciones delegadas de las Administraciones Públicas, bajo el Protectorado del Estado; y que, para la financiación de sus fines sociales, goza de un conjunto de autorizaciones públicas en materia de juego.

**Disposición adicional cuarta. Integración de las empresas de la economía social en las estrategias para la mejora de la productividad.**

El Gobierno tendrá en cuenta las especiales características de las empresas de la economía social en sus estrategias de mejora de la productividad y la competitividad empresarial.

#### **Disposición adicional quinta. Informe del Gobierno.**

El Gobierno, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de la presente Ley, remitirá al Congreso de los Diputados un informe en el que se analizarán y evaluarán los efectos y las consecuencias de la aplicación del contenido de la misma.

#### **Disposición adicional sexta. Ejercicio de actividades sanitarias por titulados universitarios de Licenciado en Psicología o Graduado en el ámbito de la Psicología.**

1. En el plazo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de Ley que regule la actividad de la «Psicología sanitaria» como profesión sanitaria titulada y regulada, definiendo las condiciones de acceso a dicha profesión y las funciones que se le reservan.

2. Transitoriamente, hasta la entrada en vigor de la Ley prevista en el apartado anterior, quienes ostenten el título de Licenciado en Psicología o alguno de los títulos de Graduado en el ámbito de la Psicología que figuren inscritos en el Registro de Universidades, Centros y Títulos como adscritos a la rama de conocimiento de Ciencias de la Salud, podrán ejercer actividades sanitarias, siempre que acrediten haber adquirido una formación específica a través de alguna de las siguientes vías:

a) Por haber superado los estudios de graduado/licenciado, siguiendo un itinerario curricular cualificado por su vinculación con el área docente de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos, o con la Psicología Clínica y de la Salud.

b) Por haber adquirido una formación complementaria de posgrado no inferior a 400 horas (o su equivalente en créditos europeos), de las que al menos 100, tendrán carácter práctico, vinculada a las áreas mencionadas en la anterior letra a).

3. La acreditación de encontrarse en alguna de las situaciones previstas en el apartado anterior, permitirá solicitar la inscripción de consultas o gabinetes de psicologías en el correspondiente registro de centros, servicios y establecimientos sanitarios.

4. Los psicólogos que desarrollen su actividad en centros, establecimientos y Servicios del Sistema Nacional de Salud, o concertados con él, para hacer efectivas las prestaciones sanitarias derivadas de la cartera de servicios comunes del mismo que correspondan a dichos profesionales, tanto en el ámbito de la atención primaria como en el de la especializada, deberán estar en posesión del título oficial de

Psicólogo Especialista en Psicología Clínica al que se refiere el apartado 3 del anexo I del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada.

**Disposición adicional séptima. Programa de impulso de las entidades de economía social.**

El Gobierno aprobará en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, un programa de impulso de las entidades de economía social, con especial atención a las de singular arraigo en su entorno y a las que generen empleo en los sectores más desfavorecidos. Este programa entre otras reflejará las siguientes medidas:

1.º Previa consulta a las entidades representativas de la economía social, del Consejo para el Fomento de la Economía Social y de las Comunidades Autónomas, revisará la normativa necesaria para eliminar las limitaciones de las entidades de la economía social, de forma que estas puedan operar en cualquier actividad económica sin trabas injustificadas.

2.º Previa consulta a las entidades representativas de la economía social, del Consejo para el Fomento de la Economía Social y de las Comunidades Autónomas, remitirá a las Cortes un proyecto de ley que actualice y revise la Ley 4/1997, de 24 de marzo, de Sociedades Laborales.

3.º Previa consulta con las entidades que realizan acción social revisará la normativa de desarrollo de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, que le es de aplicación, con el objeto de simplificar los procedimientos regulados en la misma.

**Disposición transitoria primera. Régimen transitorio aplicable del Consejo para el Fomento de la Economía Social.**

Hasta la entrada en vigor del desarrollo reglamentario previsto en el artículo 9.5 de esta Ley, el Consejo para el Fomento de la Economía Social se regirá por lo dispuesto en la disposición adicional segunda de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.

### **Disposición transitoria segunda. Cooperativas de viviendas.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 89.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, las cooperativas de viviendas podrán enajenar o arrendar a terceros no socios, las viviendas de su propiedad iniciadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley. En este supuesto, la enajenación o arrendamiento de las viviendas y sus condiciones generales deberán haber sido acordadas previamente por la Asamblea General. Adicionalmente, estas operaciones con terceros no socios podrán alcanzar como límite máximo el 50 por ciento de las realizadas con los socios. La Asamblea General acordará también el destino del importe obtenido por la enajenación o arrendamiento.

### **Disposición final primera. Título competencial.**

La presente Ley constituye legislación básica dictada al amparo del artículo 149.1.13.<sup>a</sup> de la Constitución que atribuye al Estado las «bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica». No obstante, no tendrán carácter básico:

a) Los contenidos de esta Ley que hacen referencia a la organización y funcionamiento de órganos del Estado o de órganos adscritos a la Administración del Estado: Artículo 8.3 y artículo 9.

b) La disposición adicional primera que se incardina en el artículo 149.1.31.<sup>a</sup> de la Constitución que atribuye al Estado la competencia en materia de «Estadística para fines estatales».

### **Disposición final segunda. Habilitación al Gobierno.**

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley en el ámbito de sus competencias.

### **Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.**

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el apartado 1 de la disposición adicional vigésima quinta, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La tramitación de las prestaciones y demás actos en materia de Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, que no tengan carácter recaudatorio o sancionador se ajustará a lo dispuesto en la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con las especialidades en ella previstas para tales actos en cuanto a impugnación y revisión de oficio, así como con las establecidas en la presente disposición adicional, en la disposición adicional quincuagésima de esta Ley o en otras disposiciones que resulten de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 2 y 4 de la disposición adicional quincuagésima, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Las notificaciones de los actos administrativos que traigan causa o se dicten como consecuencia de los datos que deban comunicarse electrónicamente a través del sistema RED, realizadas a los autorizados para dicha transmisión, se efectuarán obligatoriamente por medios electrónicos, informáticos o telemáticos en la sede electrónica de la Seguridad Social, siendo válidas y vinculantes a todos los efectos legales para las empresas y sujetos obligados a los que se refieran dichos datos, salvo que estos últimos hubiesen manifestado su preferencia porque dicha notificación en sede electrónica se les efectúe directamente a ellos o a un tercero.»

«4. En los supuestos previstos en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, las notificaciones que no hayan podido realizarse en la sede electrónica de la Seguridad Social o en el domicilio del interesado, conforme a lo indicado en los apartados anteriores, se practicarán exclusivamente en el tablón de edictos y anuncios de la Seguridad Social situado en dicha sede electrónica, no procediendo su publicación por ningún otro medio.

Transcurridos veinte días naturales desde que la notificación se hubiese publicado en el tablón de edictos y anuncios de la Seguridad Social, se

entenderá que la misma ha sido practicada, dándose por cumplido dicho trámite y continuándose con el procedimiento.

El tablón de edictos y anuncios de la Seguridad Social será gestionado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social. La práctica de la notificación en el mismo se efectuará en los términos que se determinen por orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración.»

**Disposición final cuarta. Entrada en vigor.**

La presente Ley entrará en vigor al mes de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 29 de marzo de 2011.



## **ANEXO III: Anexo del Real Decreto 949/2015, de 23 de Octubre del Ministerio del Interior**

### **Lista de códigos de actividades asociativas**

#### **1. IDEOLÓGICAS, CULTURALES, EDUCATIVAS Y DE COMUNICACIÓN.**

##### **11. IDEOLÓGICAS.**

111. DERECHOS HUMANOS, LIBERTADES PÚBLICAS.

112. PROMOCIÓN DE LA CALIDAD DEMOCRÁTICA.

113. PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA Y LA TOLERANCIA.

114. CÍVICO-POLÍTICAS.

115. PACIFISTAS.

116. DE BASE RELIGIOSA.

117. DE BASE FILOSÓFICA.

118. REFERIDAS A TEMAS MILITARES.

119. OTRAS.

##### **12. CULTURALES.**

121. ARTES.

122. HUMANIDADES.

123. CIENCIAS.

124. DEFENSA DEL PATRIMONIO.

125. MUSICALES.

126. TEATRO, ESPECTÁCULOS.

127. HISTÓRICAS.

128. CULTURA POPULAR, GASTRONOMÍA.

129. OTRAS.

##### **13. EDUCATIVAS.**

131. MADRES Y PADRES DE ALUMNOS.

132. ESTUDIANTES.

133. PROMOCIÓN DE LA ENSEÑANZA.

134. SOCIOEDUCATIVAS.

135. OTRAS.

14. DE COMUNICACIÓN.

141. AUDIOVISUALES, RADIO, TV.

142. INTERNET.

143. REDES SOCIALES.

144. OTRAS.

2. MUJER, IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.

21. MUJER.

211. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, VIOLENCIA DE GÉNERO.

212. OTRAS.

22. IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN POR OTROS MOTIVOS.

221. XENOFOBIA, DISCRIMINACIÓN RACIAL O ÉTNICA.

222. ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO.

223. IDEOLOGÍA, RELIGIÓN O CREENCIAS.

224. OTRAS.

3. INFANCIA, JÓVENES, PERSONAS MAYORES, FAMILIA Y BIENESTAR.

31. INFANCIA.

311. INFANCIA.

32. JÓVENES.

321. JÓVENES.

33. PERSONAS MAYORES.

331. PERSONAS MAYORES.

34. FAMILIA.

341. FAMILIA.

35. BIENESTAR.

351. BIENESTAR PERSONAL.

352. BIENESTAR SOCIAL, MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA.

353. DESARROLLO COMUNITARIO.

354. URBANISMO, VIVIENDA.

355. OTRAS.

4. MEDIO AMBIENTE Y SALUD.

41. MEDIO AMBIENTE.

411. DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE, ECOLOGISTAS, CONSERVACIONISTAS.

412. PROTECCIÓN DE ANIMALES Y PLANTAS.

413. DESARROLLO SOSTENIBLE.

414. OTRAS.

42. SALUD.

421. INVESTIGACIÓN.

422. SERVICIOS SANITARIOS.

423. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA ENFERMEDADES.

424. PREVENCIÓN Y ACCIÓN CONTRA DEPENDENCIAS.

425. NATURISMO, MEDICINAS ALTERNATIVAS.

426. PROMOCIÓN DE LA SALUD.

427. OTRAS.

5. DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA.

51. DERECHOS.

511. DERECHOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

52. ASISTENCIALES.

521. ASISTENCIALES A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y/O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.

53. OTRAS.

531. OTRAS REFERIDAS A DISCAPACIDAD Y/O DEPENDENCIA.

6. VÍCTIMAS, AFECTADOS Y PERJUDICADOS.

61. VÍCTIMAS.

611. VÍCTIMAS DE DELITOS.

612. VÍCTIMAS DEL TERRORISMO.

613. VÍCTIMAS DE ACCIDENTES.

614. OTRAS.

62. AFECTADOS, PERJUDICADOS.

621. AFECTADOS, PERJUDICADOS.

7. SOLIDARIDAD.

71. ACCIÓN SOCIAL, VOLUNTARIADO.

711. ACCIÓN SOCIAL, VOLUNTARIADO.

72. INTEGRACIÓN SOCIAL

721. INTEGRACIÓN SOCIAL DE INMIGRANTES, MINORÍAS

722. REINSERCIÓN SOCIAL DE PENADOS

723. INCLUSIÓN SOCIAL

73. COOPERACIÓN AL DESARROLLO.

731. COOPERACIÓN AL DESARROLLO, CODESARROLLO.

732. AYUDA HUMANITARIA.

74. PROTECCIÓN CIVIL.

741. PROTECCIÓN CIVIL.

75. EMIGRACIÓN.

751. EMIGRACIÓN.

76. INSERCIÓN LABORAL.

761. INSERCIÓN LABORAL.

77. OTRAS.

771. OTRAS DE SOLIDARIDAD.

8. ECONÓMICAS, TECNOLÓGICAS, DE PROFESIONALES Y DE INTERESES.

81. ECONÓMICAS.

811. AGRICULTURA, GANADERÍA, SILVICULTURA, CAZA, PESCA.

812. INDUSTRIA, ENERGÍA, TRANSPORTE.

813. COMERCIO.

814. SERVICIOS.

815. TURISMO.

816. ECONOMÍA SOCIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

817. EMPLEO.

818. EMPRENDIMIENTO.

819. OTRAS.

82. TECNOLÓGICAS.

821. CIENCIA, TECNOLOGÍA, TIC.

822. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, INNOVACIÓN.

823. TELECOMUNICACIONES.

824. OTRAS.

83. DE PROFESIONALES.

831. JURISTAS.

832. MEDICOS, FARMACÉUTICOS, OTROS SANITARIOS.

833. INGENIEROS.

834. ARQUITECTOS.

835. ENSEÑANZA.

836. OTRAS.

84. DEFENSA DE INTERESES.

841. MEJORA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

842. USUARIOS DE SERVICIOS PRIVADOS, CONSUMO.

843. MUNICIPIOS Y PROVINCIAS.

844. PROPIETARIOS, VECINOS.

845. REIVINDICATIVAS.

846. OTRAS.

9. DEPORTIVAS Y RECREATIVAS.

91. DEPORTIVAS.

911. FOMENTO DEL DEPORTE, DESARROLLO DEPORTIVO.

912. DEPORTISTAS, EXDEPORTISTAS.

913. SOCIOS, SEGUIDORES.

914. OTRAS.

92. RECREATIVAS.

921. PEÑAS, CLUBES, CASAS REGIONALES.

922. FESTEJOS, OCIO, TIEMPO LIBRE.

923. TAURINAS.

924. AFICIONES EN GENERAL.

925. OTRAS.

10. VARIAS.

101. FILIALES DE ASOCIACIONES EXTRANJERAS.

102. ASOCIACIONES VINCULADAS A ORGANIZACIONES INTERNACIONALES.

103. OTRAS.





## **ANEXO IV: Cuestionario propio implementado en la recogida de datos del estudio de caso.**

Estimado/a,

Desde la Universidad de Valencia (España) y a través de la organización en la que participas queremos agradecerte tu colaboración, ya que con la información recogida se elaborará y difundirá información sobre las características de los voluntarios a nivel mundial posibilitando mejoras en el desempeño de sus tareas.

Te pedimos por favor que rellenes el cuestionario lo antes posible. La información que proporcionas es anónima, confidencial y está protegida por la legislación vigente. Para cualquier aclaración, no dudes en contactar con la dirección [margili@postal.uv.es](mailto:margili@postal.uv.es)

Agradeciendo de antemano tu valiosa colaboración,

Marta Gil

Investigadora Economía Social - Universidad de Valencia (España)

### **Cuestionario Voluntariado**

1. ¿A través de qué organización has recibido este cuestionario?
2. País
3. Género  Masculino  Femenino
4. Edad  18-25  26-40  41-55  56-65  Más de 65
5. ¿En qué tipo de voluntariado estás más interesado?  
 Cultura  Medio ambiente  Pobreza  
 Exclusión Social  Discapacidad  Dependencia

### **Hago voluntariado porque..**

Valora del 1 al 5 las siguientes cuestiones, siendo: (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| 6. Me preocupan las personas menos afortunadas que yo                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Puedo hacer algo por una causa que es importante para mí                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Estoy especialmente preocupado por el colectivo particular al que estoy ayudando | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Siento compasión hacia las personas necesitadas                                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

10. Siento que es importante ayudar a otros 1 2 3 4 5
11. Me permite explorar mis propias fortalezas 1 2 3 4 5
12. Puedo aprender más acerca de la causa sobre la que colaboro 1 2 3 4 5
13. Hacer voluntariado me permite obtener una nueva perspectiva sobre cuestiones que me interesan 1 2 3 4 5
14. Hacer voluntariado me permite obtener experiencia de primera mano 1 2 3 4 5
15. Puedo aprender cómo comportarme con diferentes tipos de personas 1 2 3 4 5
16. Ser voluntario me hace sentir parte de una causa más grande que la propia personal 1 2 3 4 5
17. Comparto una identidad voluntaria colectiva con mis compañeros voluntarios 1 2 3 4 5
18. Mis objetivos como voluntario están en la misma línea que los objetivos del programa 1 2 3 4 5
19. Me gusta sentirme parte del grupo de voluntarios de la organización 1 2 3 4 5
20. Dispongo de autonomía en la elección de las tareas voluntarias a realizar 1 2 3 4 5
21. Dispongo de autonomía para elegir las personas con las que realizo los trabajos voluntarios 1 2 3 4 5
22. Dispongo de autonomía para distribuir mi tiempo (hora de llegada, de salida, etc) 1 2 3 4 5
23. Dispongo de autonomía sobre cómo realizar mis acciones voluntarias 1 2 3 4 5

24. ¿En cuántas acciones de voluntariado has participado durante el año 2014?

- 0     1-3     4-6     7-12     Más de 12

25. ¿Tienes intención de continuar siendo voluntario en los próximos 1-2 años?

- Sí     No

26. ¿Estás satisfecho con el programa de voluntariado de la organización?

- Sí     No

27. ¿Consideras su programa de voluntariado un programa de calidad?

- Sí     No

28. Actualmente, ¿con cuántas organizaciones colaboras como voluntario?

- 1     2     3 o más