

Informe Anual de la Situación de las organizaciones de Voluntariado en la CAPV 2009

Organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado y organizaciones registradas en las bases de datos de las tres Agencias Vascas de Voluntariado.

Febrero 2010

Índice

NOTA ACLARATORIA	1
1. PRESENTACIÓN	3
2. ANTECEDENTES Y ENCUADRE	5
3. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO	7
4. OBJETIVOS	8
5. METODOLOGÍA	9
6. ALGUNOS DATOS CLAVE DEL TRABAJO DE CAMPO Y MUESTRA DE ORGANIZACIONES	14
7. ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS	29
7.1. MUESTRA DE ORGANIZACIONES	29
7.1.1. ORGANIZACIONES CENSADAS	29
7.1.2. OTRAS ORGANIZACIONES	30
7.2. LOCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES	31
7.3. ANTIGÜEDAD	33
7.4. FIGURA JURÍDICA	34
7.5. AMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN	34
7.6. FINALIDAD	35
7.7. AMBITO DE ACTUACIÓN	36
7.8. COLECTIVO DESTINATARIO Y BENEFICIARIO	38
7.9. ORGANIZACIONES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS	42
7.10. ORGANIZACIONES SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO VOLUNTARIO	43
7.11. SEXO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	43
7.12. ORGANIZACIONES SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO	44
7.13. RECURSOS ESPECÍFICOS DE VOLUNTARIADO	45
7.14. RECURSOS HUMANOS	49
7.14.1. EL VOLUNTARIADO	53
7.14.2. PERSONAS ASOCIADAS	63
7.14.3. PERSONAL REMUNERADO	67
7.15. FUENTES DE FINANCIACIÓN	72
7.16. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS	73
7.17. PROGRAMAS Y CONVENIOS	75
7.18. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES	75
7.19. ANÁLISIS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN	77
7.19.1. COOPERACIÓN AL DESARROLLO	77
7.19.2. COOP. ENTRE PERSONAS, ACTIVIDADES CÍVICAS Y MOVIMIENTOS SOCIALES	80
7.19.3. CULTURA Y EUSKERA	83
7.19.4. DEPORTE	86
7.19.5. DERECHOS HUMANOS	88
7.19.6. EDUCACIÓN	91
7.19.7. EMPLEO	94
7.19.8. LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL	96
7.19.9. MEDIOAMBIENTE	99

7.19.10. OCIO Y TIEMPO LIBRE	102
7.19.11. PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIA	105
7.19.12. SALUD	107
7.19.13. OTROS ÁMBITOS	111
7.20. A MODO DE CONCLUSIONES	117

8. ANÁLISIS CUALITATIVO SOBRE TENDENCIAS DE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO **124**

8.1 MUESTRA OBTENIDA	124
8.2. EVOLUCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS	127
8.3. EVOLUCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS	132
8.4 REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES	137
8.5. ASPECTOS CRÍTICOS Y OPORTUNIDADES	145
8.6. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES	157
8.7. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL ENTRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO	163
8.8. CONOCIMIENTO DE PROCESOS POR LOS QUE LAS PERSONAS USUARIAS SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS	167
8.9. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	170

9. ANEXOS **174**

9.1 CUADRO RESUMEN CON LA INFORMACIÓN RELEVANTE SOBRE LAS VARIABLES	174
CAPÍTULO	174
9.2. CARTA ENVIADA A ORGANIZACIONES NO CENSADAS VÍA CORREO ELECTRÓNICO	176
9.3. CARTA ENVIADA A ORGANIZACIONES CENSADAS VÍA CORREO ELECTRÓNICO	177
9.4. CARTA ENVIADA A ORGANIZACIONES CENSADAS VÍA CORREO POSTAL	178
9.5. CARTA ENVIADA A ORGANIZACIONES NO CENSADAS VÍA CORREO POSTAL	179
9.6. CUESTIONARIO ENVIADO A LAS ORGANIZACIONES NO CENSADAS VÍA CORREO POSTAL	180
9.7. AVISO A LAS ORGANIZACIONES DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAZO PARA LLEVAR A CABO LA ACTUALIZACIÓN	185
9.8. CARTA PARA EL ACERCAMIENTO CUALITATIVO SOBRE TENDENCIAS DE VOLUNTARIADO	186
9.9. CUESTIONARIO CUALITATIVO	187

Índice de tablas, mapas y gráficos

6. Algunos datos clave del trabajo de campo y muestra de organizaciones

	<i>Página</i>
TABLA 1. LISTADO DE ORGANIZACIONES CENSADAS DUELANTE 2009	12
TABLA 2. LISTADO DE ORGANIZACIONES INSCRITAS ACTUALMENTE EN EL CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DEL VOLUNTARIADO	13
TABLA 3. ORGANIZACIONES NO CENSADAS A LAS QUE SE DIRIGIERON LOS ENVÍOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO	18
TABLA 4. ORGANIZACIONES NO CENSADAS RECOMENDADAS POR LAS AGENCIAS VASCAS DE VOLUNTARIADO SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO	18
TABLA 5. RESUMEN DEL TRABAJO DE CAMPO INICIAL PARA INFORME CUANTITATIVO	19
GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE LA VÍA DE RECEPCIÓN	20
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN CENSADA Y NO CENSADA	20
TABLA 6. ACTUALIZACIONES RECIBIDAS DE ORGANIZACIONES CENSADAS	20
TABLA 7. CUESTIONARIOS RECIBIDOS DE ORGANIZACIONES NO CENSADAS	22
TABLA 8. RESUMEN DEL TRABAJO DE CAMPO INICIAL PARA INFORME CUALITATIVO	23
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE LA VÍA DE RECEPCIÓN	24
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE ORGANIZACIONES CENSADA Y NO CENSADA	24
TABLA 9. CUESTIONARIOS RECIBIDOS	24

7. Análisis de datos cuantitativo

	<i>Página</i>
TABLA 10. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CENSADAS SEGÚN AÑO DE INSCRIPCIÓN	27
GRÁFICO 5. NUEVAS INSCRIPCIONES AL CENSO. VALORES ABSOLUTOS Y PORCENTAJES. 2001-2009.	28
GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ORGANIZACIONES EN EL CENSO. VALORES ABSOLUTOS Y PORCENTAJES. 2001-2009.	28
TABLA 11. ORGANIZACIONES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN Y SI ESTÁN O NO CENSADAS. VALORES ABSOLUTOS Y %. 2009.	29
TABLA 12. ORGANIZACIONES CENSADAS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN. VALORES ABSOLUTOS Y %. 2008 Y 2009.	29
MAPA 1. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CENSADAS POR HABITANTE	30
GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD. %	31
GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA. %	32
GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. %	33
GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FINALIDAD. %	33
GRÁFICO 11. ORGANIZACIONES CENSADAS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. %	34
TABLA 13. PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES Y SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO.	36
TABLA 14. PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES Y SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO.	37
GRÁFICO 12. RELEVANCIA DE CADA COLECTIVO DESTINATARIO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. %	38
GRÁFICO 13. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGE A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. %	39
GRÁFICO 14. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %	40
GRÁFICO 15. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO VOLUNTARIO. %	41
GRÁFICO 16. SEXO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD. %	42
GRÁFICO 17. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO. %	42
GRÁFICO 18. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON ESTATUTO INTERNO DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %	43
GRÁFICO 19. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON SEGURO DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %	44
GRÁFICO 20. ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %	44
GRÁFICO 21. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS	45
GRÁFICO 22. SEXO DE LA PERSONA RESPONSABLE EN EL CASO DE ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %	45
GRÁFICO 23. ORGANIZACIONES QUE CONCEDEN COMPENSACIONES ECONÓMICAS. %	46
GRÁFICO 24. ORGANIZACIONES QUE EMITEN CERTIFICADO. %	46
TABLA 15. RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	47
GRÁFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. %	47
GRÁFICO 26. PERSONAS VOLUNTARIAS. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS	47
GRÁFICO 27. PERSONAS ASOCIADAS EN LAS ORGANIZACIONES. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS	48

GRÁFICO 28. PERSONAS CONTRATADAS EN LAS ORGANIZACIONES. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS	48
GRÁFICO 29. ORGANIZACIONES SEGÚN RR.HH. Definición estricta. (VOLUNTARIADO+ PERSONAL REMUNERADO). %	49
GRÁFICO 30. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y DISPONIBILIDAD DE EMAIL. %	50
GRÁFICO 31. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y SI CUENTAN CON PÁGINA WEB PROPIA. %	50
GRÁFICO 32. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y SI CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %	51
MAPA 2: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL VOLUNTARIADO PERTENECIENTE A ORGANIZACIONES	51
TABLA 16. NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR CADA 100 HABITANTES MAYORES DE 18 AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN LAS ORGANIZACIONES	52
TABLA 17. NÚMERO MEDIO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN CADA ORGANIZACIÓN SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN.	52
GRÁFICO 33. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO. %	52
GRÁFICO 34. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DEL VOLUNTARIADO.	53
GRÁFICO 35. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD. %	53
GRÁFICO 36. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN TIPO DE COMPROMISO. %	54
GRÁFICO 37. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE VOLUNTARIADO QUE DEDICA MENOS DE 6 HORAS SEMANALES SOBRE EL TOTAL DEL VOLUNTARIADO.	55
GRÁFICO 38. ORGANIZACIONES SEGÚN OCUPACIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS. %	55
GRÁFICO 39. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN TIPO DE TAREAS. %	56
TABLA 18. RESUMEN DEL PERFIL DEL VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS	56
GRÁFICO 40. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE VOLUNTARIADO SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL.	57
GRÁFICO 41. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS CON LAS QUE CUENTAN.	58
GRÁFICO 42. PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EL TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN. %.	58
GRÁFICO 43. ORGANIZACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD Y NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS CON LAS QUE CUENTAN. %	59
GRÁFICO 44. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %	59
GRÁFICO 45. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %	59
GRÁFICO 46. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y TIPO DE ORGANIZACIÓN SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO. %	60
GRÁFICO 47. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y TIPO DE ORGANIZACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %	60
MAPA 3: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS ASOCIADAS A LAS ORGANIZACIONES	61
GRÁFICO 48. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS ASOCIADAS CON LAS QUE CUENTAN. %	61
GRÁFICO 49. PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO. %	62
GRÁFICO 50. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES SOCIAS SOBRE TOTAL DE PERSONAS SOCIAS. %	62
GRÁFICO 51. ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO MAYORITARIO ENTRE SUS PERSONAS ASOCIADAS. %	63
GRÁFICO 52. PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD. %	63
GRÁFICO 53. ORGANIZACIONES SEGÚN EL NÚMERO DE PERSONAS ASOCIADAS Y LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %	64
TABLA 19. RESUMEN DEL PERFIL DE LAS PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS	64
MAPA 4: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS REMUNERADAS EN LAS ORGANIZACIONES	65
GRÁFICO 54. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAL REMUNERADO CON EL QUE CUENTAN. %	65
GRÁFICO 55. PERSONAL REMUNERADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO.	66
GRÁFICO 56. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES REMUNERADAS SOBRE TOTAL PERSONAL ASALARIADO. %	67
GRÁFICO 57. PERSONAL CONTRATADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD.	67
GRÁFICO 58. PERSONAL CONTRATADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN JORNADA LABORAL. %	68
GRÁFICO 59. PERSONAL CONTRATADO SEGÚN JORNADA DE TRABAJO POR SEXOS. %	68
TABLA 20. RESUMEN DEL PERFIL DEL PERSONAL REMUNERADO DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS	69
GRÁFICO 60. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE PERSONAL REMUNERADO SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL (REMUNERADO + VOLUNTARIADO)	69
GRÁFICO 61. ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAL VOLUNTARIO Y REMUNERADO. %	70
GRÁFICO 62. ORGANIZACIONES SEGÚN FUENTE DE FINANCIACIÓN. %	70
GRÁFICO 63. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON PÁGINA WEB PROPIA. %	71
GRÁFICO 64. ORGANIZACIONES QUE DISPONEN DE EMAIL. %	71
TABLA 21. ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL SEGÚN SI ESTÁN O NO CENSADAS. %	71
GRÁFICO 65. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL SOBRE TOTAL. 2008 Y 2009.	72
GRÁFICO 66. ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS	72
GRÁFICO 67. ORGANIZACIONES SEGÚN TENENCIA O NO DE CONVENIO CON EMPRESAS. %	73
GRÁFICO 68. ORGANIZACIONES SEGÚN RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES. %	74
TABLA 22. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	75
TABLA 23. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO	75
GRÁFICO 69. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES	77

COOPERACIÓN AL DESARROLLO. %	
GRAFICO 70. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS.	77
TABLA 24. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	78
TABLA 25. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS, ACTIVIDADES CÍVICAS Y MOVIMIENTOS SOCIALES.	78
GRAFICO 71. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS. %.	80
GRAFICO 72. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	80
TABLA 26. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	81
TABLA 27. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA	81
GRAFICO 73. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA. %	83
GRAFICO 74. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	83
TABLA 28. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE DEPORTE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	84
TABLA 29. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE DEPORTE	84
GRAFICO 75. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS. %	85
GRAFICO 76. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DEPORTIVAS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	85
TABLA 29. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	86
TABLA 30. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS	86
GRAFICO 77. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS. %	88
GRAFICO 78. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	88
TABLA 31. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	89
TABLA 32. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN.	89
GRAFICO 79. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN. %	91
GRAFICO 80. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	91
TABLA 33. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEO. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	92
TABLA 34. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE EMPLEO.	92
GRAFICO 81. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEO. %	93
GRAFICO 82. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EMPLEO QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	93
TABLA 35. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	94
TABLA 36. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.	94
GRAFICO 83. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL. %	96
GRAFICO 84. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	96
TABLA 37. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	97
TABLA 38. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE MEDIO AMBIENTE.	97
GRAFICO 85. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE. %	99
GRAFICO 86. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	99
TABLA 39. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	100
TABLA 40. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE.	100
GRAFICO 87. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE. %	102
GRAFICO 88. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	102
TABLA 41. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	103
TABLA 42. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS.	103
GRAFICO 89. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE	104

PROTECCIÓN CIVIL. %	
GRAFICO 90. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	104
TABLA 43. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	105
TABLA 44. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE SALUD.	105
GRAFICO 91. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD. %	108
GRAFICO 92. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE SALUD QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	108
TABLA 45. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE OTROS ÁMBITOS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES	109
TABLA 46. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE OTRO TIPO DE ACTIVIDADES.	109
GRAFICO 93. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES CLASIFICADAS COMO "OTROS". %	111
GRAFICO 94. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES CLASIFICADAS COMO "OTROS" QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %	111

8. Análisis cualitativo sobre tendencias de las organizaciones de voluntariado

	<i>Página</i>
TABLA 47. ORGANIZACIONES PARTICIPANTES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO	122
TABLA 48. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES	122
TABLA 49. ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	123
GRÁFICO 95. ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	123
TABLA 50. VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	124
TABLA 51. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS	125
TABLA 52. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN ANTIGÜEDAD	125
TABLA 53. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	126
TABLA 54. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO	126
TABLA 55. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	127
TABLA 56. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO	127
TABLA 57. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS	132
TABLA 58. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN ANTIGÜEDAD	132
TABLA 59. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	133
TABLA 60. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO	133
TABLA 61. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	134
TABLA 62. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO	134
TABLA 63. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN	137
TABLA 64. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD	137
TABLA 65. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	138
TABLA 66. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO	138
TABLA 67. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN TENDENCIA DEL VOLUNTARIADO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS	138
TABLA 68. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN TENDENCIA DE VOLUNTARIADO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS	139
TABLA 69. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	139
TABLA 70. MEDIA GENERAL Y PORCENTAJES ACUERDO Y DESACUERDO SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	145
TABLA 71. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	157
TABLA 72. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN REALIZA ACCIONES DE CAPTACIÓN DE VOLUNTARIADO	157
TABLA 73. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	158
TABLA 74. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS	158
TABLA 75. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN	158
TABLA 76. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL	163
TABLA 77. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN ANTIGÜEDAD	163

TABLA 78. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	163
TABLA 79. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	164
TABLA 80. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN	164
TABLA 81. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS	167
TABLA 82. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD	167
TABLA 83. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN	168
TABLA 84. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)	168
TABLA 85. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIOS SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN	168

Nota aclaratoria

El presente informe se centra en el análisis de un total de **327 organizaciones** de voluntariado que durante 2009 han desarrollado su actividad voluntaria en alguno de los tres Territorios Históricos de la CAPV.

Además, es preciso tener en cuenta que la muestra total de organizaciones participantes en el estudio se compone, por un lado, de **263 organizaciones** inscritas a 31 de diciembre de 2009 en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado, así como por otras **64 organizaciones** que, sin estar inscritas en dicho registro, aparecen en los registros internos de alguna de las tres agencias vascas de voluntariado de la CAPV: Bolunta, Gizalde y Erdu.

A continuación se presenta un cuadro que resumen que explica de manera detallada el número de organizaciones participantes en el estudio así como el origen de dichas entidades (censadas o no censadas) y el Territorio Histórico en el que se localizan.

ORGANIZACIONES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN Y SI ESTÁN O NO CENSADAS. VALORES ABSOLUTOS Y %. 2009.

	TOTAL		CENSADAS		NO CENSADAS	
	N	%	N	%	N	%
BIZKAIA	186	56,9	155	58,9	31	48,4
GIPUZKOA	80	24,5	70	26,6	10	15,6
ALAVA	61	18,7	38	14,4	23	35,9
TOTAL	327	100	263	100	64	100

1. Presentación

Este informe presenta la VI edición del *Informe Anual de la situación de las organizaciones de voluntariado en la CAPV 2009*¹, que nació en 2004 con la pretensión de acercarse de una manera sistemática a la realidad del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Conscientes de las limitaciones que ha supuesto el hecho de que los anteriores informes consideraran como objeto de estudio únicamente las organizaciones de voluntariado que como tal se han auto identificado al inscribirse en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado, en esta ocasión se ha decidido ampliar el objeto de estudio incluyendo además a aquellas que no estando inscritas en dicho registro sí aparecen en las bases de datos de las tres Agencias vascas de voluntariado.

Con esta iniciativa se pretende dar un paso adelante en el conocimiento de la realidad de organizaciones de voluntariado superando en cierta medida la aproximación parcial que hasta el momento se ha venido realizando. Con todo, se ha conseguido recoger información valiosa sobre indicadores de referencia que ayudan a comprender mejor la realidad del voluntariado, y lo que es más importante, a valorarla a lo largo del tiempo.

El presente informe incluye también otra novedad. Se ha instado a las organizaciones no sólo a que nos ofrezcan datos cuantitativos sobre su estructura y funcionamiento, sino a que además, compartan sus reflexiones en relación a escenarios futuros y tendencias del voluntariado.

Esta información confiere al informe de este año un valor añadido que a buen seguro contribuirá a cumplir con el objetivo último del Informe que implica trascender el mero registro de datos y ofrecer al Consejo Vasco de Voluntariado material útil para avanzar en la reflexión en torno al voluntariado vasco y en última instancia, elaborar propuestas y recomendaciones que pudieran elevarse a Gobierno Vasco y al resto de instancias y agentes vinculados al II Plan Vasco del Voluntariado y sucesivos.

Sólo gracias a todas las organizaciones inscritas en el censo que asumen la necesidad de actualizar permanentemente los datos que sobre ellas disponemos y también, a aquellas otras que este año han decidido sumarse a la iniciativa ofreciéndonos datos ha sido posible llevar a cabo este trabajo.

Esperamos que este informe pueda ser útil para todas ellas del mismo modo que nos parece interesante que los resultados que este trabajo arroja sean compartidos con todos aquellos

¹ En años anteriores denominado "Informe Anual de la Situación del Voluntariado en la CAPV".

agentes sociales que de una u otra manera nos relacionamos con el mundo del voluntariado, con el objetivo de conocernos mejor y que nos conozcan mejor.

2. Antecedentes y encuadre

La aprobación de la **Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado** representa, sin duda, un paso importante en el desarrollo y la articulación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En aplicación de la Disposición Adicional Segunda de dicha Ley, y a propósito de su artículo 10, se publicó en el BOPV de 29 de septiembre de 2000 el Decreto 169/2000, de 1 de septiembre, por el que se aprobaba el **Reglamento de funcionamiento del Censo General de Organizaciones del Voluntariado** y se regulaban determinados aspectos relativos al Voluntariado.

También en aplicación de la Ley, el día 5 de diciembre de 2001 se constituyó el **Consejo Vasco del Voluntariado**, que la misma Ley crea en su artículo 14, y éste, en cumplimiento de la Disposición Adicional elaboró y propuso al Consejo de Gobierno su propio reglamento de funcionamiento, que se aprueba mediante el Decreto 30/2003, de 18 de febrero.

La Disposición Adicional de ese *Decreto 30/2003, de 18 de febrero, de funcionamiento del Consejo Vasco del Voluntariado*, encomendaba al Consejo Vasco del Voluntariado la elaboración del Plan Vasco del Voluntariado, quien debía elevarlo al Departamento competente a los efectos de su aprobación por el Consejo de Gobierno.

En el proceso de elaboración del **I Plan Vasco del Voluntariado 2003-2006** (PVV) se pretendió tomar en consideración el mayor número de referencias útiles y, sobre todo, contar con la participación de los diferentes agentes o las diferentes instancias vinculadas al voluntariado en nuestra Comunidad. Este Plan, aprobado por el Consejo de Gobierno el 15 de abril de 2003, recogía los antecedentes, los objetivos y las líneas de acción que se consideran fundamentales para el desarrollo del voluntariado.

Tras el periodo de vigencia del I Plan Vasco del Voluntariado, en diciembre de 2007 se presentó el **II Plan Vasco de Voluntariado 2008-2010**, en el cual se recoge una evaluación del plan anterior y un diagnóstico DAFO de la situación del voluntariado en la CAPV en los que se sustenta un nuevo plan operativo que trata de adecuar la acción sobre la materia en los próximos años.

En el diagnóstico de situación del voluntariado en la CAPV efectuado en el II Plan Vasco del Voluntariado (2008-2010), se señala que, pese a haberse producido avances en cuanto al conocimiento del voluntariado, se requiere aún de un mayor esfuerzo a nivel de investigación

sobre todos los temas que afectan al sector. Así mismo, se afirma que el censo de organizaciones de voluntariado aún no ha calado entre las entidades sin ánimo de lucro.

Así, el II Plan incluye como uno de sus objetivos específicos el *fomentar la investigación y el conocimiento real de la situación del voluntariado en la CAPV*, enmarcado en la línea estrategia que aboga por construir una ciudadanía sensible y activa con la acción voluntaria. Más concretamente el Plan se refiere para el año 2009 a la Elaboración, impresión y difusión de un *Informe Anual sobre la situación del Voluntariado en la CAPV*.

En este sentido, el pasado 13 de marzo de 2009, el Consejo Vasco del Voluntariado, incidió en la necesidad de profundizar en el conocimiento de la realidad del voluntariado vasco y *no conformarse con un informe basado exclusivamente en las organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado*.

3. Delimitación del objeto de estudio

En 2009 el objeto de estudio de la investigación lo forman **las organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado** –como viene siendo habitual- **así como aquellas otras que sin estar inscritas en el censo consten en las bases de datos de las tres Agencias Vascas de Voluntariado.**

La ley² del voluntariado define como organizaciones de voluntariado a aquellas entidades que, entre otros requisitos, estén integradas mayoritariamente por personas voluntarias y desarrollen la mayoría de sus programas o proyectos de acción fundamentalmente a través de tal voluntariado. El propio decreto³ por el que se aprueba el *reglamento de funcionamiento del Censo General de Organizaciones del Voluntariado*, establece la posibilidad de registro a todas aquellas organizaciones que aún no estando integradas mayoritariamente por voluntarios y voluntarias, sí cuentan entre sus diferentes actividades con programas participados por voluntariado.

Por tanto, las organizaciones que aquí se estudien, además de cumplir con los requisitos⁴ que se les exigen en la ley del voluntariado mencionada (estar legalmente registradas en la CAPV, carecer de ánimo de lucro y desarrollar su actividad en el marco de las actividades de interés general), responderán a la definición expuesta arriba: se trata de organizaciones que cuentan entre sus diferentes actividades con programas participados por voluntariado, entendiendo por voluntariado “el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que se realicen de manera *desinteresada y con carácter solidario, voluntaria y libremente, sin* traer causa de una *relación laboral*, funcional o mercantil, o de una obligación personal o deber jurídico, *sin retribución económica*, a través de organizaciones sin ánimo de lucro, y *sin sustituir servicios profesionales remunerados*”.

² Ley 17/1998, de 25 de junio, de voluntariado (B.O.P.V. de 13/07/1998).

³ Decreto 169/2000 de 1 de septiembre (P.O.P.V. 29/9/2000).

⁴ Requisitos exigidos en el artículo 8 de la Ley 17/1998.

1. estar legalmente constituidas y dotadas de personalidad jurídica propia,
2. carecer de ánimo de lucro
3. estar debidamente registradas en los correspondientes registros de fundaciones y asociaciones de competencia de la CAPV, y que
4. desarrollen programas o proyectos en el marco de las actividades de interés general, entendiendo por actividades de interés general aquellas que comporten un compromiso a favor de la sociedad o de la persona, que se desenvuelvan en el ámbito social, comunitario, cívico, cultural, de cooperación al desarrollo, de protección al medio ambiente o cualquier otro de naturaleza análoga.

4. Objetivos

Al igual que los informes precedentes, el estudio que aquí se presenta tiene por **finalidad última** la de *ampliar el conocimiento sobre las organizaciones del voluntariado en la CAPV*, si bien engloba los siguientes objetivos específicos:

- Actualizar la información sobre las organizaciones de voluntariado registradas en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado en la base de datos creada para tal fin.
- Implementar la información de la base con datos de nuevas organizaciones inscritas en el Censo durante el último año.
- Recoger información sobre las organizaciones de voluntariado no inscritas en el Censo General del Voluntariado detectadas a través de las Agencias Vascas de Voluntariado.
- Ofrecer información sobre el Censo General de Organizaciones del Voluntariado a las organizaciones no inscritas fomentando su captación.
- Realizar un estudio de la evolución de los datos sobre organizaciones de voluntariado en los últimos años.
- Realizar un análisis cualitativo sobre las tendencias de las organizaciones del voluntariado.

Con todo, se podrá presentar al Consejo un informe sobre la situación actual del voluntariado en la CAPV actualizado y que incluye una ampliación del objeto de estudio, así como un análisis de corte cualitativo relativo a las tendencias del voluntariado.

5. Metodología

La metodología de trabajo, tal y como se ha venido haciendo en años anteriores, se basa fundamentalmente en la consulta a fuentes primarias (la información que nutre la base de datos ha sido aportada por las organizaciones de voluntariado) y se sustenta en la participación libre y voluntaria, ya que en todo momento se respeta el interés de las organizaciones por aparecer en el análisis.

En esta ocasión se diferencian dos partes basadas en dos metodologías distintas. Por un lado, el informe anual sigue teniendo un corte eminentemente cuantitativo y aspira a ofrecer una radiografía de la realidad recogiendo información de un número de organizaciones significativo como para extrapolar los datos al conjunto. Por otro lado, se incluye un apartado en el que se ofrece un análisis de corte cualitativo sobre tendencias de voluntariado basado en información recogida a través de un número más reducido de organizaciones pero con las que se ha podido trabajar con mayor profundidad.

5.1. TÉCNICAS Y PROCESO DE TRABAJO

<i>Informe Anual sobre la situación del voluntariado con ampliación del objeto de estudio.</i>	<ol style="list-style-type: none">1- Contraste y posterior depuración de la información en poder de las tres Agencias Vascas de Voluntariado -Bolunta, Gizalde y Erdu- y la obrante en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado, con el objetivo de obtener un listado más completo de organizaciones sobre las que recoger información.2.- Aplicación de un cuestionario de corte cuantitativo a todas las organizaciones señaladas anteriormente - independientemente de que estén censadas o no-.3- Análisis de carácter descriptivo de los datos de las organizaciones –radiografía de la realidad de las organizaciones del voluntariado inscritas en el Censo Vasco de Organizaciones del Voluntariado o en los registros de las 3 Agencias Vascas de Voluntariado.
--	--

El Censo y también en este caso, las bases de datos de las Agencias, ofrecen una información mínima sobre las organizaciones como puede ser el nombre, dirección, etc. pero en la medida en que dicha información es insuficiente para realizar un análisis en los términos señalados anteriormente, se emplea un cuestionario escrito autoadministrado que incluye el conjunto de variables de interés.

El cuestionario se dirige a todas las organizaciones objeto de estudio si bien, a aquellas organizaciones que al estar inscritas en el Censo con anterioridad al estudio de 2009 ya han

rellenado el cuestionario en anteriores ocasiones sólo se les insta a actualizar o completar sus datos. El resto de organizaciones no inscritas, inscritas recientemente o cuyos datos aun no han sido facilitados en anteriores ocasiones son invitadas a rellenar íntegramente el cuestionario.

Además, se ha incidido en la *captación* de todas aquellas organizaciones no censadas que se han detectado, han sido invitadas a inscribirse en el Censo General de Organizaciones del Voluntariado y se les ha hecho llegar información relativa a la vía para hacerlo así como los beneficios que ello supone –en cierto modo se ha retomado el planteamiento de captación puesto en marcha en el 2008 -.

Los últimos años el cuestionario ha venido aplicándose mediante un sistema interactivo vía Internet que facilita a las organizaciones la incorporación o actualización de los datos. A través de una clave que les es asignada cada organización puede gestionar su inclusión/modificación de datos. Esta modalidad de cuestionario on-line posibilita que la grabación de los datos en la base que anualmente es utilizada para explotar y analizar sea automática. Este año ha sido necesario realizar algunos ajustes en la aplicación informática para acoger los datos de organizaciones no censadas y distinguirlos.

No obstante, a aquellas organizaciones que no cuentan con los medios requeridos (Internet), se les ofrece la posibilidad de cumplimentar el cuestionario en papel remitiéndolo posteriormente al apartado de correos con franqueo en destino de Fundación EDE, siendo el Servicio de Estudios Sociales el encargado de incluirlas con posterioridad en la base de datos.

Durante el periodo de trabajo de campo, como en años anteriores, se lleva a cabo un proceso de motivación y seguimiento de la respuesta de las organizaciones a través de llamadas telefónicas, aclarando dudas, recordando los plazos de entrega...

Se ha recogido información sobre algunas de las características básicas de las organizaciones como son *la antigüedad, la figura jurídica, la localización, el acceso a las nuevas tecnologías, el ámbito geográfico de actuación, el colectivo destinatario y el ámbito de actuación, número de personas destinatarias y beneficiadas, tipo de trabajo voluntario* y sobre todo, datos relativos a sus *recursos humanos*, especialmente a su *voluntariado*.

La información registrada y almacenada en la base de datos ha sido trasvasada a un fichero de datos del programa estadístico SPSS-WIN con el que se han realizado las operaciones estadísticas pertinentes para elaborar el presente informe. Previamente a la explotación propiamente dicha el equipo técnico ha llevado a cabo una depuración y análisis de consistencia de las respuestas y se ha puesto en contacto con las organizaciones pertinentes verificando algunos datos que parecían erróneos o resultaban dudosos.

En relación a las limitaciones de las comparaciones entre datos de distintos años, cabe destacar que a lo largo del tiempo los Informes han ido incorporando mejoras y se ha solicitado a las organizaciones una información de la que no se disponía anteriormente.

Tal y como se ha realizado en años anteriores, el informe es sobre todo descriptivo con el fin de que sea posteriormente el Consejo Vasco del Voluntariado el encargado de realizar la valoración de los datos, a través del Grupo de Trabajo Permanente.

Apartado cualitativo sobre tendencias.	<p>1- Aplicación de un cuestionario de corte cualitativo referido a medir tendencias, problemáticas, necesidades... relacionadas con el voluntariado a las que se enfrentan en su día a día las organizaciones (captación, gestión, mantenimiento, etc.).</p> <p>2- Análisis de corte valorativo de la información aportada por las organizaciones en relación a las tendencias.</p>
---	--

El cuestionario sobre tendencias también se ha dirigido a todas las organizaciones objeto de estudio. Al ser la primera vez que el Informe anual incorpora esta parte cualitativa todas las organizaciones –censadas y no censadas- han tenido la posibilidad de cumplimentarlo para participar.

El cuestionario incluye un gran volumen de preguntas abiertas donde las organizaciones pueden expresarse libremente. Dadas las características de la información que se pretende recoger en esta parte (información cualitativa, preguntas abiertas...) ⁵ se ha optado por que el cuestionario fuera remitido a las organizaciones vía email en un formato que permite su fácil relleno y ellas han podido hacérselo llegar al equipo investigador utilizando la misma vía. Posteriormente ha sido el Servicio de Estudios Sociales el encargado de volcar la información de cada uno de ellos en una base de datos oportuno para su análisis (una base distinta a la utilizada para almacenar la información cuantitativa).

No obstante, también en esta ocasión, a aquellas organizaciones que no cuentan con los medios requeridos (email), se les ha hecho llegar el cuestionario por correo ordinario y se les ha ofrecido la posibilidad de cumplimentar el cuestionario en papel remitiéndolo posteriormente al apartado de correos con franqueo en destino de Fundación EDE.

También se ha llevado a cabo un proceso de seguimiento de respuestas y motivación de organizaciones a lo largo del trabajo de campo.

⁵ Ver cuestionario en el Anexo

Aunque no estaba previsto inicialmente, una vez recogida la información a través de los cuestionarios el equipo investigador ha realizado un primer análisis que ha enriquecido a través del contraste con algunas organizaciones en un encuentro presencial. Concretamente se ha aprovechado la oportunidad que representa el Foro de responsables de voluntariado organizado por Bolunta en el mes de febrero de 2010.

Además, los documentos de trabajo se han hecho llegar a las tres Agencias de Voluntariado a quienes se ha invitado a realizar aportaciones.

El apartado ofrece un acercamiento a la interpretación del panorama actual y tendencias a partir de la percepción de las propias organizaciones. Con él se pretende que el Consejo Vasco del Voluntariado pueda contar con información que le ayuden en su labor de promoción del mismo.

Por otro lado, también parece preciso recordar algunos aspectos que determinan el informe que se presenta:

- La temporalidad: aunque esta cuestión no es exclusiva de nuestro objeto de estudio, es preciso recordar que las organizaciones del voluntariado y sus estructuras (a partir de las que extraemos sus características) no tienen un carácter necesariamente permanente, sino vivo y por consiguiente cambiante en el tiempo. Los datos analizados se refieren a la realidad de las organizaciones a diciembre de 2009.
- El tamaño de la muestra: si bien es cierto que cuanto mayor es el número de organizaciones de nuestra "muestra" mayor probabilidad de que las características que extraemos del análisis se ajusten a las del conjunto de organizaciones del voluntariado, no debemos perder de vista que no existe un conocimiento exhaustivo sobre el volumen del universo y por tanto, no es posible determinar con exactitud la representatividad de la misma.
- La actualización de los datos: una parte de las organizaciones actualiza sus datos cada año y en el resto de casos se mantiene la información de la que ya se dispone procedente de años anteriores. Sin embargo, no es posible saber con exactitud si en todos los casos en los que la información no se modifica ciertamente no se han producido variaciones.
- La abstención: será preciso, a fin de poder considerar la relatividad de cada uno de los datos comentados a lo largo de la exposición, tener presente que la muestra de organizaciones con la que se trabaja varía en función de algunas variables (no todas las organizaciones contestan a todas las cuestiones). Puede consultarse el cuadro⁶ del

⁶ Ver Anexo. El cuadro recoge una relación de las variables básicas (sus respuestas válidas y valores perdidos) agrupadas por capítulos.

anexo. Cabe destacar en este sentido la dificultad de las organizaciones en aportar datos desagregados por sexo (se registran elevados porcentajes de abstención) y por edad.

Finalmente, y con el propósito de contrastar y enriquecer la información que las organizaciones nos aportan, se han incluido en el informe referencias a diferentes fuentes secundarias, procedentes del EUSTAT, en las que se recogen datos sobre condiciones de vida, actividad voluntaria y participación social en la CAPV⁷.

5.2. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

2009	2010	
DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO
<ul style="list-style-type: none"> - SOLICITUD DE LISTADOS - REVISIÓN LISTADOS DE ORGANIZACIONES - AJUSTES EN LA BASE DE DATOS INFORMÁTICA-CUANTITATIVO - ELABORACIÓN DE HERRAMIENTA-CUESTIONARIO CUALITATIVO - ENVÍO CUESTIONARIO CUANTITATIVO (ON-LINE+PAPEL) - ENVIO CUESTIONARIO CUALITATIVO (EMAIL+PAPEL) 		
TRABAJO DE CAMPO: RECEPCIÓN DE CUESTIONARIOS Y LLAMADAS TELEFÓNICAS DE SEGUIMIENTO Y MOTIVACIÓN		
	<ul style="list-style-type: none"> - REVISIÓN-DEPURACIÓN DE DATOS - BASE DATOS CUALITATIVO - GRABACIÓN DE DATOS EN PAPEL 	
TRATAMIENTO DE LOS DATOS Y EXPLOTACIÓN DE RESULTADOS		
		<ul style="list-style-type: none"> - PRIMER BORRADOR CUALITATIVO - GRUPO DE DISCUSIÓN CON ORGANIZACIONES
ELABORACION DE INFORME FINAL		

⁷ Las fuentes de EUSTAT han sido las siguientes: los informes de *Encuesta condiciones de vida 2004 (análisis resultados)* y *Encuesta presupuesto del tiempo*; y datos sobre la población de la CAPV en 2006 según el último censo de población y vivienda.

6. Algunos datos clave del trabajo de campo y muestra de organizaciones

EL CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO

En el Censo General de Organizaciones del Voluntariado había registradas 246 organizaciones a 31 de diciembre de 2008. Durante 2009 se han inscrito 17 nuevas organizaciones, ampliándose el censo a **263 organizaciones**.

A fecha 31 de diciembre de 2009 la base de datos que recoge la información relativa a las organizaciones de voluntariado con la que se ha venido trabajando para la elaboración del Informe Anual está formada por un total de 263 registros, todos ellos de organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado.

Los datos de las 17 organizaciones con las que se ha incrementado el Censo en 2009 que han sido incorporados a dicha base de datos se corresponden con las siguientes:

TABLA 1. LISTADO DE ORGANIZACIONES CENSADAS DURANTE 2009

1. FUNDACIÓN MUNDU BAT FUNDAZIOA
2. ATECE-GIPUZKOA (ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO)
3. ASOCIACIÓN URTXINTXA ATSEDENALDIKO ESKOLA-BIZKAIA
4. ASOCIACIÓN CAMELAMOS ADIQUERAR
5. EZPITSUA PLATAFORMA EKOLOGISTA
6. ZERBIKAS FUNDAZIOA
7. ASOCIACIÓN ALIND-UBIE PARA LA LUCHA PRO LA INTEGRACIÓN DEL NIÑ@ DISTINT@
8. ASEBI (Asociación Bizkaia Elkartea Espina Bífida e Hidrocefalia)
9. ASOCIACIÓN KIRIBIL SAREA
10. FUNDACIÓN ARGIA IRASKUNDEA
11. ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO UMEAK KALEAN
12. ASOCIACIÓN DE ENFERMOS Y TRANSPLANTADOS DE CORAZÓN Y PULMÓN DE EUSKADI "ATCORE"
13. ASOCIACION A FAVOR DE PERSONAS CON DEFICIENCIAS PSÍQUICAS "IZARBIDEAN"
14. RED SOCIAL KOOPERA GIZARTE SAREA, S.COOP.
15. DOWN ÁLAVA "ISABEL ORBE"
16. ASOCIACIÓN BAKUVA, INTEGRACIÓN SOCIAL POR EL DEPORTE
17. CÍRCULO SOLIDARIO DE EUSKADI-EUSKADIKO ELKARBIDEA

TABLA 2. LISTADO DE ORGANIZACIONES INSCRITAS ACTUALMENTE EN EL CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DEL VOLUNTARIADO

ORGANIZACIONES INSCRITAS EN EL CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO SEGÚN AÑO DE INSCRIPCIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2009	
01/01/2001	ARALDI- ASOCIACION CULTURAL
01/01/2001	ASOCIACION CULTURAL MUJERES ARTEAN
10/01/2001	CRUZ ROJA BIZKAIA
10/01/2001	CRUZ ROJA DE ALAVA
10/01/2001	CRUZ ROJA GIPUZKOA
24/01/2001	ASOCIACION MEDICO HUMANITARIA ROKPA EUSKADI
24/01/2001	ASPREMAR
24/01/2001	FUNDACION INTERED
24/01/2001	HEZKIDE ESKOLA
24/01/2001	VOLUNTARIADO SOCIAL IGNACIO ELLACURIA
25/01/2001	ASOCIACION BEROA- ASOCIACION DE FAMILIAS ACOGEDORAS DE GIPUZKOA
25/01/2001	ASOCIACION BIZITEGI
25/01/2001	BIHOTZ GAZTEA IKASTOLA SOCIEDAD COOPERATIVA
25/01/2001	COLECTIVO ARTISTICO GEREKIZ ONG
25/01/2001	FEDERACION BOSKO TALDEA DE EUSKADI
25/01/2001	JOVENES DEL TERCER MUNDO
25/01/2001	SEDIVI
30/01/2001	SALESIANOS INSPECTORIA SAN FRANCISCO JAVIER
31/01/2001	ASOCIACION VIZCAINA DE LARINGECTOMIZADOS
13/02/2001	SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (GIPUZKOA)
13/02/2001	SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)
16/02/2001	ASOCIACION PROVINCIAL DE AMAS DE CASA Y CONSUMIDORAS ETXEKO-ANDRE
16/02/2001	FUNDACION BASKONIA
21/02/2001	BANCO DE ALIMENTOS DE BIZKAIA
26/02/2001	EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
26/02/2001	IZANGAI ELKARTEA
27/02/2001	SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (ALAVA)
28/02/2001	EUSKADI CONTRA EL CANCER JUNTA DE GIPUZKOA
01/03/2001	ASOCIACION TELEFONO DE LA ESPERANZA Y LA AMISTAD DE ALAVA
07/03/2001	A.E.C.C. ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER - JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA
07/03/2001	ASOCIACION SOCIO-CULTURAL MANUELA EGUIGUREN
09/03/2001	ASPANOVAS BIZKAIA
13/03/2001	FUNDACION TUTELAR GORABIDE
22/03/2001	ASOCIACION "AGIANTZA ELKARTEA" DEDICADA A PERSONAS EN SITUACION DE DESVENTAJA SOCIAL
22/03/2001	FUNDACION ADSIS
30/03/2001	LA CRUZ DE ORO
05/04/2001	ELKARTU- FEDERACION COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA DE GIPUZKOA
05/04/2001	FEDERACION COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA DE BIZKAIA
20/04/2001	CEAR-COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO EN EUSKADI
10/05/2001	INTERMON OXFAM
04/06/2001	ALDARTE- CENTRO ATENCION GAYS Y LESBIANAS
04/06/2001	ANAIDIA FRANCISCANOS DE EUSKADI
05/06/2001	ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GAZTELEKU
06/06/2001	AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES SUTONDOAN
07/06/2001	FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES
08/06/2001	ADEMG- ASOCIACION DE ESCLEROSIS MULTIPLE DE GIPUZKOA
18/06/2001	AGIPAD- ASOCIACION GIPUZKOANA PARA LA INVESTIGACION Y PREVENCION DE ABUSO DE DROGAS
27/06/2001	ASOCIACION DE MUJERES ALETU DE BILBAO
27/06/2001	ASOCIACION PROYECTOS DE INTEGRACION SOCIAL GALILEA
05/07/2001	NAGUSILAN-VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
18/07/2001	BAGABILTZA ASOCIACION SOCIO-CULTURAL
18/07/2001	BAGABILTZA FUNDAZIOA
27/07/2001	ALCER BIZKAIA- ASOCIACION LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES
25/10/2001	ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE GIPUZKOA- GIPUZKOAKO ODOL EMAILEEN ELKARTEA

21/11/2001	ASOCIACION CONTRA EL CANCER DE ALAVA
28/11/2001	ASOCIACION PARA LA PROMOCION DE LA MUJER ETXEKIN
09/01/2002	UNICEF- COMITE PAIS VASCO
14/01/2002	FEDERACION GALTZAGORRI BOLONDRESAK - URDAIBAIAREN ALDEKO BOLONDRESEN PLATAFORMA
06/03/2002	FUNDACION GIZAKIA
11/04/2002	SIDALAVA- COMISION CIUDADANA ANTI-SIDA DE ALAVA
24/04/2002	SETEM HEGO HAIZEA
21/05/2002	APSORIASIS- ASOCIACION DE PERSONAS AFECTADAS DE PSORIASIS
07/06/2002	CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
30/09/2002	AFADES
30/09/2002	AFAGI- ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS Y ENFERMAS DE ALZHEIMER DE GIPUZKOA
30/09/2002	RAIS EUSKADI
02/10/2002	ASOCIACION GOIZTIRI
02/10/2002	CARITAS DIOCESANA DE VITORIA
02/10/2002	DYA BIZKAIA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA
02/10/2002	GORABIDE- ASOCIACION BIZKAINA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
03/10/2002	GRUPO SCOUT GOIZALDE- GOIZALDEKOAK ESKAUT TALDEA
03/10/2002	HAURRALDE FUNDAZIOA
04/10/2002	ASFAMOGI- ASOCIACION DE FAMILIAS MONOPARENTALES DE GIPUZKOA
04/10/2002	FUNDACION ESCLEROSIS MULTIPLE EUGENIA EPALZA FUNDAZIOA
21/10/2002	ASOCIACION DE TIEMPO LIBRE URI-ZAHARREKO JATORRAK
11/11/2002	AGIPASE- ASOCIACION GIPUZKOANA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS (KIDETZA)
11/11/2002	ATECE ARABA
11/11/2002	CENTRO DE VOLUNTARIADO SOCIAL NAHIMENA
14/11/2002	CARITAS DIOCESANA DE GIPUZKOA
14/11/2002	FUNDACION SINDROME DE DOWN DEL PAIS VASCO
25/11/2002	ATZEGI- ASOCIACION GIPUZKOANA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
25/11/2002	EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
05/12/2002	DYA GUIPUZCOA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA
09/12/2002	BANCO DE ALIMENTOS DE GIPUZKOA
11/12/2002	ASOCIACION URIBE COSTA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
11/12/2002	BANCO DE ALIMENTOS DE ARABA
11/12/2002	GALAG DESARROLLO Y ASISTENCIA
12/12/2002	ASAFES- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES
12/12/2002	ASOCIACION BIDESARI DE PASTORAL PENITENCIARIA
12/12/2002	ASOCIACION ULERTUZ
12/12/2002	IREKI- ELKARTASUNAREN ALDEKO GAZTEAK- JOVENES POR LA SOLIDARIDAD
12/12/2002	SORTARAZI- ASOCIACION CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO
13/12/2002	ASOCIACION DE ACOGIDA LA POSADA (OSTATUA)
01/04/2003	EUSKALERRIKO ESKAUTAK BIZKAIA
30/04/2003	FUNDACION ERAGINTZA
03/06/2003	FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIO
11/08/2003	ASOCIACION DE GRUPOS DE TIEMPO LIBRE ATSEDEN TALDEAK
11/08/2003	ASOCIACION LAGAEL PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR
11/08/2003	EKINTZA DASALUD
11/08/2003	GRUPO DE TIEMPO LIBRE AURRERANTZ DE PORTUGALETE
11/08/2003	NAGUSILAN RSPV JUBILADOS VOLUNTARIOS LUZ VIDA
13/10/2003	ASOCIACION VASCA DE LA FAMILIA- SENDIA- FAMILIAREN EUSKAL ELKARTEA
13/10/2003	FUNDACION HURKOA FUNDAZIOA
13/10/2003	FUNDACION IZAN
04/11/2003	ASOCIACION ALAVESA DE TRABAJO SOCIAL- AGLE- ARABAKO GIZARTE LAN ELKARTEA
04/11/2003	ASOCIACION SALHAKETA BILBAO
04/11/2003	AVIFES- ASOCIACION VIZCAINA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSIQUICOS
04/11/2003	FUNDACION MUSEO MARITIMO RIA DE BILBAO- BILBOKO ITSASADARRA ITASA MUSEOA FUNDAZIO
03/12/2003	ASPANAFOHA- ASOCIACION DE PADRES DE NIÑOS AFECTOS ONCOHEMATOLOGICOS
03/12/2003	CLUB DE TIEMPO LIBRE EKHI
11/12/2003	ASOCIACION BELATZAK ESKAUT ELKARTEA
11/12/2003	AUSKALO TALDEA GRUPO DE ANIMACION CALLEJERA DE BILBAO
11/12/2003	DIDANIA- FEDERACION DE ENTIDADES CRISTIANAS DE TIEMPO LIBRE

11/12/2003	INURRI ESKAUT TALDEA
12/12/2003	COORDINADORA DE GAZTETXOS DE BIZKAIA
17/12/2003	ZINGIRA- ZARAUZKO BABES ZIBILEKO BOLONDRESEN TALDEA
05/02/2004	FEDERACION ALAVESA DE MONTAÑA - COMITE DE MEDIO AMBIENTE
16/02/2004	ARANZADI ZIENTZI ELKARTEA- SOCIEDAD DE CIENCIAS ARANZADI
16/02/2004	ASOCIACION CULTURAL DE PROMOCION DE LA MUJER SOLASTIAR
15/03/2004	EUSKAL HERRIKO HAZIEN SAREA- RED DE SEMILLAS DE EUSKADI
21/04/2004	ADAP- ASOCIACION DE AYUDA AL PRESO
21/04/2004	ASOCIACION GOITIBERA
21/04/2004	EKAITZ TALDEA
21/04/2004	FEVAPAS- EUSKAL HERRIKO GORREN ETA LAGUN ETA GURAZOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA
21/04/2004	GIPUZKOAKO ITXAROPEN TELEFONOA-TELEFONO DE LA ESPERANZA DE GIPUZKOA
17/06/2004	MEDICOS DEL MUNDO- MUNDUKO MEDIKUAK
17/06/2004	ONCE - ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES
18/06/2004	ASOCIACION ASKABIDE
29/07/2004	SOCIEDAD VASCA DE CUIDADOS PALIATIVOS - ARDURA PALIATIBOETARAKO EUSKAL ELKARTEA
01/09/2004	ASOCIACION CULTURAL IPARBIDE
01/09/2004	NOVIA SALCEDO FUNDACION
01/10/2004	GET- ESPELEOLOGI TALDEA BILBAO
04/10/2004	ASOCIACION GIPUZKOANA DE DIABETICOS
14/10/2004	SOCIEDAD MICOLOGICA DE PORTUGALETE
21/10/2004	ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE BIZKAIA- DOSANBIZ
11/11/2004	CLUB VASCO DE CAMPING
11/11/2004	PARKEEN LAGUNAK HARITZALDE
17/11/2004	ASOCIACION MANOS UNIDAS
17/11/2004	REZIKLETA,S.COOP. DE INICIATIVA SOCIAL
18/11/2004	EKOLOGISTAK MARTXAN BIZKAIA
09/12/2004	ASOCIACION CONTRA ANOREXIA Y BULIMIA, ACABE-GIPUZKOA
09/12/2004	ASOCIACION TURISMO ENCARTACIONES- ENKARTUR
19/01/2005	AMBAR- ASOCIACION PARA EL ESTUDIO Y LA CONSERVACIÓN DE LA FAUNA MARINA
19/01/2005	ASOCIACION EMAKUME- LA MUJER
19/01/2005	FISC- FUNDACION INTERNACIONAL DE SOLIDARIDAD CIA DE MARIA
19/01/2005	GERNIKAKO EKOLOGI LAN TALDEA-TALLER DE ECOLOGÍA DE GERNIKA
21/01/2005	COMISION CIUDADANA PARA LA PREVENCION DE DROGODEPENDENCIAS- ERROTATXO
24/01/2005	GAUTENA
22/02/2005	SOCIEDAD DE CIENCIAS NATURALES DE SESTAO
23/02/2005	ARENE- ASOCIACION DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES DE ALAVA
23/02/2005	CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS DE TOLOSA
26/02/2005	ASOCIACION CULTURAL MUSEO MINERO
14/03/2005	EMAUS FUNDACION SOCIAL
14/03/2005	FELIX UGARTE ELKARTEA
04/04/2005	ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES
04/04/2005	SAN ADRIAN ORBELTZ ESKAUT TALDEA
05/04/2005	ASPANOVAS GIPUZKOA
06/04/2005	ASOCIACION DE EDUCACION AMBIENTAL Y GUIA DE LA NATURALEZA-TXIRPIAL
06/04/2005	ORBELA
13/04/2005	AEMAR-ASOCIACION DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE ALAVA
13/04/2005	ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GURE LURRA
18/04/2005	AGIRI-ARKEOLOGIA KULTURA ELKARTEA
25/04/2005	ALBAOLA-ASOCIACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL MARITIMO VASCO
25/04/2005	ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
25/04/2005	FUNDACION INNOVACION SOCIAL DE LA CULTURA-FISC KULTURAREN SOZIAL BERRIKUNTZA ERAKUNDEA-K.S.B.E.
20/05/2005	ASOCIACION CULTURAL URDAIBAI TXATXI
24/05/2005	SOCIEDAD PARA EL ESTUDIO DE LAS AVES RAPACES-SEAR
03/06/2005	ASOCIACION MEDIOAMBIENTAL IZATE INGURUGIROAREN TALDEA
23/06/2005	ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE
23/06/2005	ASOCIACION CIUDADANA LUCHA CONTRA EL SIDA Y AUTOPAPOYO ENTRE LOS AFECTADOS T-4
23/06/2005	GOIERRI UROLA GARAICO ESPERIENTZIA ESKOLA IKASLE OHIEN SOZIO KULTUR ELKARTEA
28/06/2005	FEVAS

14/07/2005	GEHITU- ASOCIACION DE GAYS Y LESBIANAS DEL PAIS VASCO
15/07/2005	AVAIM- ASOCIACION VASCA AYUDA INFANCIA MALTRATADA
18/07/2005	SENEVASCA, ASOCIACION VASCO-SENEGALESA
20/07/2005	ASOCIACION ECOLOGISTA SOLIDARIA-KIMA BERDEA
20/07/2005	FUNDACION CENTRO DE ORIENTACION FAMILIA LAGUNGO
21/07/2005	SAGARRAK TALDE EKOLOGISTA - GRUPO ECOLOGISTA SAGARRAK
29/07/2005	ASOCIACIÓN DE FEDERACIONES DEPORTIVAS DE GIPUZKOA-AFEDEGI
01/08/2005	BIZIZALEAK KULTUR ELKARTEA
04/08/2005	ASOCIACION ZUBIETXE
10/08/2005	ASOCIACION DEPORTIVA ESPELEOLOGICA SAGUSARRAK
14/09/2005	FUNDACION URDAIBAI
15/09/2005	AYUDA EN ACCION
06/10/2005	FUNDACION TUTELAR PARA LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE ALAVA
13/10/2005	ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
18/10/2005	ASOCIACION BENEFICA GALEA
21/10/2005	FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
09/11/2005	SOCIEDAD ORNITOLOGIKA LANIUS- ORNITOLOGI ELKARTEA
07/02/2006	AMEZTI TALDEA
07/02/2006	FUNDACION OBRA SOCIAL CULTURAL SOPEÑA (OSCUS)
07/02/2006	SOCIEDAD DE CIENCIAS ESPELEOLOGICAS ALFONSO ANTIXIA
10/02/2006	ASOCIACION HIRUGARREN ADINA HIRUGARREN MUDURAKO-TERCERA EDAD PARA EL TERCER MUNDO
21/02/2006	LANDARLAN INGURUMEN ELKARTEA
04/04/2006	AVAFAS-ASOCIACION VASCA DE FIBROMALGIA Y ASTENIA CRÓNICA
05/04/2006	LA SOCIEDAD DE ESTUDIOS DEL MEDIO NATURAL ENBATA
24/04/2006	ARKAMURKA NATUR ELKARTEA
25/04/2006	COFRADIA DEL SEÑOR SAN ROQUE
08/05/2006	BILBAO ETXEZABAL
11/05/2006	NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
17/05/2006	LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO
26/05/2006	ISF / MGI INGENIERIA SIN FRONTERAS DEL PAIS VASCO
29/05/2006	BIZIZ BIZI
28/06/2006	LENBUR FUNDAZIOA
11/07/2006	ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
19/07/2006	ASOCIACION PARA LA DEFENSA DE LA NATURALEZA, WWF/ADENA DE BIZKAIA
19/07/2006	ASOCIACION PARA LA DEFENSA DE LA NATURALEZA, WWF/ADENA DE GIPUZKOA
04/10/2006	ADEVE-ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DE LAS ESPECIES EN VÍAS DE EXTINCIÓN-IRAUNGITZEKO ZORIAN
10/10/2006	EUSKALDUN GIRO BATETAN UMEAK HEZITEKO BASAURIKO XIBIRI
08/11/2006	GOITZAT
16/11/2006	HEGAZKA AISIALDIKO ELKARTEA
29/11/2006	MARTA TXORI BAKIOKO ANDREN ELKARTEA
13/12/2006	C.D. DE BALONCESTO PREMAVI DE VITORIA-GASTEIZ
13/12/2006	GRUPO JUVENIL RIVIER
13/12/2006	SAMAN RIVIER ONG
18/12/2006	CLUB DEPORTIVO CALASANZ
28/03/2007	``URTXINTXA`` AISIALDIKO ESKOLA-GIPUZKOA
10/04/2007	A. D. BERMEOKO KARATE ELKARTEA
11/04/2007	FEDERACION ``EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA`` (EEGE) FEDERAZIOA
23/04/2007	MUGARIK GABE, ORGANIZACION PARA LA AYUDA Y COOPERACION CON PAISES DEL TERCER MUNDO
08/05/2007	ASOCIACION DE AFRICANISTAS ``MANUEL IRADIER``
17/05/2007	``KAEB-NAI`` (KULTUR ARTEKO EKINTZA BERRIA-NUEVA ACCION INTERCULTURAL)
17/05/2007	CONGREGACION DE LAS RELIGIOSAS SIERVAS DE JESUS DE LA CARIDAD
29/06/2007	ASOCIACION PARA EL FOMENTO DE LA PARTICIPACION SOCIAL ``MUGABE``
04/07/2007	ASOCIACION ``MEDICUS MUNDI GUIPUZCOA``
04/07/2007	FUNDACION JUAN CIUDAD
05/07/2007	ASOCIACION DE ENFERMOS DE CROHN Y COLITIS ULCEROSA ``ACCU-ALAVA``
12/07/2007	ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL ``BERPIZTU ELKARTEA`` DE ALTZA
13/07/2007	``IZARBIDE`` GIPUZKOAKO BORONDATEZKO ADINEKOEN INFORMATIKA ARLOKO ELKARTEA - ASOCIACION DE MAYORES VOLUNTARIOS EN INFORMATICA DE GIPUZKOA
13/07/2007	ASOCIACION LA LIGA DE LA LECHE DE EUSKADI ``L.L.L.E.``

13/07/2007	GIPUZKOAKO KIROL EGOKITUEN FEDERAZIOA-FEDERACION GUIPUZCOANA DE DEPORTE ADAPTADO
09/10/2007	ASOCIACION JUVENIL "PRESENTACION"
13/11/2007	ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES ALCER-GIPUZKOA
08/01/2008	ASOCIACION DE PADRES DE AFECTADOS DE AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS DEL ESPECTRO AUTISTA DE BIZKAIA / BIZKAIKO AUTISMOA ETA BESTE AUTISMO ESPEKTROAREN NAHASTEAK DITUZTENEN GURASOEN ELKARTEA "APNABI"
26/03/2008	ASOCIACION ALAVESA DE EPILEPSIA (A.A.E.)
28/03/2008	ASOCIACION PROTECTORA DE ANIMALES "SOS-VITORIA"
08/04/2008	EUSKAL ESPELEOLOGOEN ELKARGOA-UNION SE ESPELEOLOGOS VASCOS-UNION DE SPELEOLOGUES BASQUES "EEE-UEV"
23/04/2008	ASOCIACION "CHERNOBIL ELKARTEA" AYUDA A MENORES AFECTADOS POR EL DESASTRE DE CHERNOBIL / "TXERNOBIL ELKARTEA" TXERNOBILEKO HONDAMENDIAGATIK ERAGINDA DAUDEN ADIN TXIKIKOEI LAGUNTZA
23/04/2008	ASOCIACION CENTRO DE ACOGIDA "LAGUN ARTEAN"
02/05/2008	EZKUR EKOLOGI LAN-TALDEA
21/05/2008	"DECEBAL" ASOCIACION DE SOLIDARIDAD RUMANIA-EUSKADI
19/06/2008	"TREBEAK" ESKAUTAK FEDERAKUNTZA
01/08/2008	ASOCIACION CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO HIRIGOYEN
15/09/2008	ASOCIACION ARRUPUE ELKARTEA DURANGO
20/10/2008	AI LAKET EUSKADI-ASOCIACION DE USUARI@S DE DROGAS PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS
23/10/2008	ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL "CAMINANDO POR LAS ESTRELLAS"-BANCO DEL TIEMPO
23/01/09	ASOCIACIÓN BAKUVA, INTEGRACIÓN SOCIAL POR EL DEPORTE
22/01/09	DOWN ÁLAVA "ISABEL ORBE"
11/03/09	ASOCIACIÓN ALIND-UBIE PARA LA LUCHA PRO LA INTEGRACIÓN DEL NIÑO@ DISTINT@
27/04/09	FUNDACIÓN MUNDU BAT FUNDAZIOA
27/04/09	ATECE-GIPUZKOA (ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO)
08/05/09	ASOCIACIÓN URTXINTXA ATSEDENALDIKO ESKOLA-BIZKAIA
23/06/09	ASOCIACIÓN CAMELAMOS ADIQUERAR
08/07/09	EZPITSUA PLATAFORMA EKOLOGISTA
08/07/09	ZERBIKAS FUNDAZIOA
15/07/09	ASEBI (Asociación Bizkaia Elkarte Espina Bífida e Hidrocefalia)
15-/07/09	ASOCIACIÓN KIRIBIL SAREA
18/08/09	FUNDACIÓN ARGIA IRASKUNDEA
18/08/ 09	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO UMEAK KALEAN
09/11/09	ASOCIACIÓN DE ENFERMOS Y TRANSPLANTADOS DE CORAZÓN Y PULMÓN DE EUSKADI "ATCORE"
09/11/09	ASOCIACION A FAVOR DE PERSONAS CON DEFICIENCIAS PSÍQUICAS "IZARBIDEAN"
09/11/09	RED SOCIAL KOOPERA GIZARTE SAREA, S.COOP.
30/11/09	CIRCULO SOLIDARIO DE EUSKADI-EUSKADI ELKARBIDEA

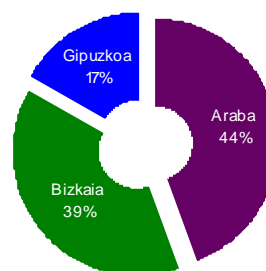
AMPLIACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Como se ha dicho, este año se ha llevado a cabo un proceso de ampliación del objeto de estudio proponiendo a otras organizaciones no censadas que sean partícipes del Informe, concretamente a aquellas organizaciones que forman parte de los listados de entidades con las que trabajan las Agencias Vascas de Voluntariado. Ellas nos han aportado los datos de contacto de un total de 1.792 organizaciones (una vez cribadas las organizaciones de sus listados que ya están censadas) repartidas de la siguiente manera según Territorio Histórico⁸.

⁸ Se han incluido en la base de datos la información de contacto facilitados por las Agencias para poder llevar a cabo los envíos pertinentes y de esta manera facilitar el proceso de trabajo de campo. Ahora bien, finalmente sólo se han tenido en cuenta para el análisis los datos de aquellas que han contestado al cuestionario (a diferencia de lo que sucede con las organizaciones censadas ya que se incluyen todas en el análisis aunque sus datos no se hayan actualizado este año sino con anterioridad).

TABLA 3. ORGANIZACIONES NO CENSADAS A LAS QUE SE DIRIGIERON LOS ENVÍOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO

	N	%
Araba	794	44
Bizkaia	692	39
Gipuzkoa	306	17
Total	1792	100,0

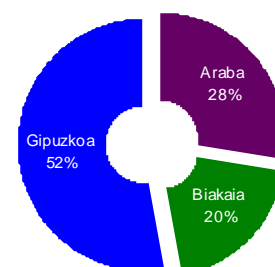


Además, las Agencias de Voluntariado han aportado un valor añadido a sus diferenciando aquellas organizaciones con las que la relación es más directa de modo que se sabe con exactitud que se encuentran activas, que los datos de contacto están actualizados y que efectivamente cuentan con programas participados mayoritariamente por personas voluntarias.

Aunque se ha trabajado con la totalidad de los listados (1.792) para realizar el envío de los cuestionarios, la criba de organizaciones “más activas” se ha tenido en cuenta para la realización de llamadas de seguimiento ya que se han priorizando las llamadas a estas organizaciones. La distribución según territorio Histórico de este tipo de organizaciones recomendadas ha sido:

TABLA 4. ORGANIZACIONES NO CENSADAS RECOMENDADAS POR LAS AGENCIAS VASCAS DE VOLUNTARIADO SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO

	N	%
Araba	46	28
Bizkaia	33	20
Gipuzkoa	88	52
Total	167	100,0



ENVÍO/RESPUESTA DE CUESTIONARIOS CUANTITATIVOS

Se han realizado dos tipos de envío:

- Envío de claves para acceso a la aplicación informática: Este envío se ha dirigido tanto a organizaciones Censadas como NO Censadas de las que disponemos el dato de mail de contacto.
- Envío del cuestionario en papel. Este envío se ha dirigido a las organizaciones Censadas Y NO Censadas de las que no disponemos mail de contacto.

Se han distribuido de la siguiente manera:

TABLA 5. RESUMEN DEL TRABAJO DE CAMPO INICIAL PARA INFORME CUANTITATIVO

		ENVÍOS POSTALES 	ENVÍO ELECTRÓNICO 	NÚMERO TOTAL DE ENVÍOS
TRABAJO DE CAMPO ↓	ORGANIZACIONES CENSADAS	32	231	263
	ORGANIZACIONES NO CENSADAS	817	975	1792
TOTAL		849	1206	2055

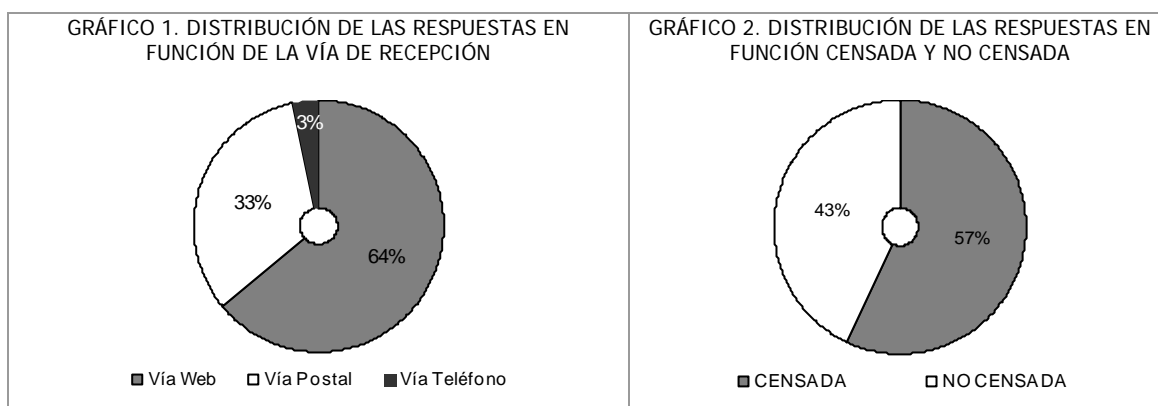
Para la actualización y recogida de los datos, todas las organizaciones han dispuesto del mismo plazo de tiempo poder participar en la investigación, del 4 de diciembre de 2009 al 11 de enero de 2010, aunque la fecha de cierre finalmente se ha prolongado hasta el 18 de Enero de 2010.

Durante el tiempo en que se ha desarrollado el trabajo de campo se han llevado a cabo acciones de motivación y seguimiento. El contacto con las organizaciones ha sido constante, llevándose a cabo consultas y actualizaciones por parte de las organizaciones a través de teléfono y email. Se ha intentado facilitar el esfuerzo que supone para muchas de las organizaciones.

Las respuestas por parte de las organizaciones objeto de estudio se han distribuido de la siguiente manera:

CUESTIONARIO RECIBIDOS

VÍA WEB	no censadas	21
	censadas	74
	total	95
VÍA CARTA	no censadas	41
	censadas	8
	total	49
VIA TELEFONO	no censadas	2
	censadas	3
	total	5
TOTAL		149 cuestionarios recibidos



En suma, han actualizado sus datos 85 organizaciones CENSADAS que representan el 32,31% respecto a las 263 entidades censadas (cabe recordar que el resto de organizaciones registradas en el censo también participan de este estudio ya que se toman en consideración los datos ofrecidos por ellas en años anteriores). Por otra parte, han respondido a nuestra invitación ofreciéndonos datos 64 organizaciones más NO censadas.

En los siguientes listados se indica el nombre de estas organizaciones (también se indica la fecha en la que fue recibida su respuesta):

TABLA 6. ACTUALIZACIONES RECIBIDAS DE ORGANIZACIONES CENSADAS⁹	
Nombre de la organización ↓	Fecha ¹⁰ ↓
1. ADEMGÍ- ASOCIACION DE ESCLEROSIS MULTIPLE DE GIPUZKOA	04/12/2009
2. FUNDACION TUTELAR GORABIDE	04/12/2009
3. ASOCIACION CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO HIRIGROYEN	04/12/2009
4. ASOCIACION ARRUPE ELKARTEA DURANGO	04/12/2009
5. ASOCIACION ECOLOGISTA SOLIDARIA-KIMA BERDEA	04/12/2009
6. BANCO DE ALIMENTOS DE ARABA	05/12/2009
7. ASOCIACION MEDIOAMBIENTAL IZATE INGURUGIROAREN TALDEA	06/12/2009
8. ASOCIACION TELEFONO DE LA ESPERANZA Y LA AMISTAD DE ALAVA	07/12/2009
9. BANCO DE ALIMENTOS DE BIZKAIA	07/12/2009
10. ASOCIACION GOIZTIRI	09/12/2009
11. RAIS EUSKADI	09/12/2009
12. A. D. BERMEOKO KARATE ELKARTEA	09/12/2009
13. LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO	09/12/2009
14. ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE	09/12/2009
15. ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES	09/12/2009
16. HEZKIDE ESKOLA	09/12/2009
17. ATZEGI- ASOCIACION GIPUZKOANA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	10/12/2009
18. ASOCIACION ALAVESA DE TRABAJO SOCIAL- AGLE- ARABAKO GIZARTE LAN ELKARTEA	10/12/2009
19. ARANZADI ZIENTZI ELKARTEA- SOCIEDAD DE CIENCIAS ARANZADI	10/12/2009
20. LA CRUZ DE ORO	10/12/2009
21. ASPANOVAS BIZKAIA	11/12/2009
22. ´´URTXINTXA´´ AISIALDIKO ESKOLA-GIPUZKOA	11/12/2009
23. AI LAKET EUSKADI-ASOCIACION DE USUARI@S DE DROGAS PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS	14/12/2009
24. ASOCIACION SALHAKETA BILBAO	14/12/2009
25. GORABIDE- ASOCIACION BIZKAINA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL	14/12/2009

⁹ Se muestran en rojo aquellas organizaciones que se han censado durante el año 2009.

¹⁰ Se desconoce la fecha exacta de aquellas organizaciones que han actualizado sus datos por otra vía diferente a la Web

26.	MUGARIK GABE, ORGANIZACION PARA LA AYUDA Y COOPERACION CON PAISES DEL TERCER MUNDO	15/12/2009
27.	ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ	16/12/2009
28.	GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO	16/12/2009
29.	ASOCIACION BAKUVA, INTEGRACIÓN SOCIAL POR EL DEPORTE	21/12/2009
30.	FEVAPAS- EUSKAL HERRIKO GORREN ETA LAGUN ETA GURAZOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA	21/12/2009
31.	APSORIASIS- ASOCIACION DE PERSONAS AFECTADAS DE PSORIASIS	22/12/2009
32.	EKINTZA DASALUD	22/12/2009
33.	ASPANAFOHA- ASOCIACION DE PADRES DE NIÑOS AFECTOS ONCOHEMATOLOGICOS	22/12/2009
34.	ASAFES- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES	22/12/2009
35.	ASOCIACION DE ENFERMOS Y TRANSPLANTADOS DE CORAZON Y PULMON DE EUSKADI ``ATCORE``	22/12/2009
36.	GOIERRI UROLA GARAICO ESPERIENTZIA ESKOLA IKASLE OHIEN SOZIO KULTUR ELKARTEA	23/12/2009
37.	FUNDACION INTERED	28/12/2009
38.	AFADES	28/12/2009
39.	ASOCIACION ``MEDICUS MUNDI GUIPUZCOA``	28/12/2009
40.	ALCER BIZKAIA- ASOCIACION LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES	30/12/2009
41.	AVIFES- ASOCIACION VIZCAINA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSIQUICOS	05/01/2010
42.	EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA	07/01/2010
43.	AVAFAS-ASOCIACION VASCA DE FIBROMALGIA Y ASTENIA CRÓNICA	07/01/2010
44.	ASOCIACION ZUBIETXE	07/01/2010
45.	DIDANIA- FEDERACION DE ENTIDADES CRISTIANAS DE TIEMPO LIBRE	07/01/2010
46.	SIDALAVA- COMISION CIUDADANA ANTI-SIDA DE ALAVA	08/01/2010
47.	AYUDA EN ACCION	08/01/2010
48.	NOVIA SALCEDO FUNDACION	08/01/2010
49.	CRUZ ROJA BIZKAIA	08/01/2010
50.	CARITAS DIOCESANA DE VITORIA	08/01/2010
51.	ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE GIPUZKOA- GIPUZKOAKO ODOL EMAILEEN ELKARTEA	09/01/2010
52.	DYA BIZKAIA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA	09/01/2010
53.	CARITAS DIOCESANA DE BILBAO	11/01/2010
54.	FUNDACION SINDROME DE DOWN DEL PAIS VASCO	11/01/2010
55.	CLUB DEPORTIVO CALASANZ	11/01/2010
56.	FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES	12/01/2010
57.	FEDERACION BOSKO TALDEA DE EUSKADI	12/01/2010
58.	AFAGI- ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS Y ENFERMAS DE ALZHEIMER DE GIPUZKOA	12/01/2010
59.	ASEBI (ASOCIACION BIZKAIA ELKARTEA ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA)	12/01/2010
60.	GRUPO DE TIEMPO LIBRE AURRERANTZ DE PORTUGALETE	13/01/2010
61.	FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS	13/01/2010
62.	SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)	13/01/2010
63.	ASOCIACION GOITIBERA	13/01/2010
64.	ASPANOVAS GIPUZKOA	13/01/2010
65.	ASOCIACION MANOS UNIDAS	13/01/2010
66.	GIPUZKOAKO ITXAROPEN TELEFONOA-TELEFONO DE LA ESPERANZA DE GIPUZKOA	14/01/2010
67.	ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES ALCER-GIPUZKOA	14/01/2010
68.	UNICEF- COMITE PAIS VASCO	14/01/2010
69.	ATECE GIPUZKOA (ASOCIACIÓN DE DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO)	14/01/2010
70.	FUNDACION JUAN CIUDAD	15/01/2010
71.	ONCE - ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES	15/01/2010
72.	EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS	18/01/2010
73.	ARENE- ASOCIACION DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES DE ALAVA	18/01/2010
74.	LENBUR FUNDAZIOA	18/01/2010
75.	ZERBIKAS FUNDAZIOA	
76.	RED SOCIAL KOOPERA GIZARTE SAREA. S: COOP.	
77.	ASOCIACIÓN ALIND-UBIE PARA LA LUCHA POR LA INTEGRACIÓN DEL NIÑ@ DISTINT@	
78.	LA SOCIEDAD DE ESTUDIOS DEL MEDIO NATURAL ENBATA	
79.	ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO UMEAK KALEAN	
80.	ASOCIACION SOCIO-CULTURAL MANUEL EGUIGUREN	
81.	FUNDACIÓN MUNDU BAT FUNDAZIOA	
82.	ASOCIACIÓN EPILEPSIA ARABA	
83.	ASOCIACION MUSEO MINERO	
84.	INTERMON OSFAM	
85.	CÍRCULO SOLIDARIO DE EUSKADI-EUSKADIKO ELKARBIDEA	

TABLA 7. CUESTIONARIOS RECIBIDOS DE ORGANIZACIONES NO CENSADAS

Nombre de la organización ↓	Fecha ¹¹ ↓
1. UME ALAIA. ASOCIACION DE FAMILIAS ADOPTIVAS	09/12/2009
2. ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA	09/12/2009
3. KRISALIDA; DE APOYO AL DUELO	09/12/2009
4. LAU HAIZETARA. AGRUPACIÓN DE COMETISTAS DE ÁLAVA	10/12/2009
5. ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PENSIONISTAS, JUBILADOS Y VIUDAS DE ÁLAVA LAS CUATRO TORRES	10/12/2009
6. SAL / HAE (SOLIDARIDAD CON AMERICA LATINA / HEGO AMERIKAREKIN ELKARTASUNA)	10/12/2009
7. GENE	14/12/2009
8. ASOCIACION DE MUJERES SEPARADAS DE GIPUZKOA	15/12/2009
9. ASOCIACION DE DISCAPACITADOS FISICOS DE ABANTO-ZIERBENA	17/12/2009
10. FUNDACIÓN ADRA	18/12/2009
11. ASOCIACIÓN DE VECINOS DE ARIZNABARRA GAZTELUEU AUZOA	27/12/2009
12. NAGUSILAN. VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES	29/12/2009
13. EUSKADI - CUBA ELKARTEA (ASOCIACION)	09/01/2010
14. ASOCIACION DE MUJERES DE BASAURI	11/01/2010
15. ACTIVOS POR UN MUNDO SOLIDARIO - MUNDU SOLIDARIOA HELBURU AMS-MSH	13/01/2010
16. A.G.M.V. ASOCIACIÓN GEMOLÓGICA Y MINERALÓGICA VASCA	13/01/2010
17. ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK	13/01/2010
18. CIUDADANÍA Y LIBERTAD	14/01/2010
19. GRUPO DEL PERRO DE SALVAMENTO DE EUSKADI	17/01/2010
20. ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA	18/01/2010
21. CENTRO GALLEGO DE LLODIO	
22. HARRIBELTZA	
23. ITZAS KRESALA DE PORTUGALETE	
24. AGORA	
25. GURE IZARRAK	
26. FUNDACION BIZITZEN	
27. ASOCIACION HONTORIA ELKARTEA	
28. CLUB DE JUBILADOS/AS, VIUDOS/AS Y PENSIONISTAS "VIRGEN DE ORO" DE ZUIA	
29. IRRIFARRE ALAITASUNEZ	
30. ASOCIACIÓN DE SENEGALESES DE MARKINA	
31. ASOCIACIÓN OIKOCREDIT EUSKADI	
32. ERAGIN-FORMACIÓN Y DESARROLLO	
33. ALEPO S.R.C.	
34. ASOCIACIÓN SALHAKETA ARABA	
35. ASOCIACIÓN DE CELIACOS DE ALAVA	
36. ASOCIACIÓN VIZCAINA DE DIABETES	
37. ASOCIACIÓN FONDO DE SOLIDARIDAD 0,7% DE LA UPV/EHU	
38. GRUPO DE TIEMPO LIBRE GAZTETASUNA	
39. ELORRIXA EKOLOGI TALDEA	
40. CENTRO DE FORMACIÓN DE LA MUJER DE PEÑASCAL	
41. ASOCIACIÓN DE BUENA VOLUNTAD	
42. ASOCIACIÓN ARRIOLA KULTUR ELKARTEA	
43. ASOCIACIÓN CULTURAL "EMAYS"	
44. ASOCIACIÓN DE LARINGECTOMIZADOS DE GIPUZKOA - ASLAGI	
45. ASOCIACIÓN DE AMIGOS DE LOS CAMINOS DE SANTIAGO EN BIZKAIA	
46. EKIN EMAKUMEAK AED ELAKARTEA	
47. IRUTASUN KULTUR ELKARTEA	
48. ASOCIACIÓN DE MUJERES DE MUSKIZ Y DEL CONSUMO FAMILIAR	
49. ASOCIACIÓN DE VECINOS DE ABUSU	
50. AMPA PAGAZURI	
51. GIPUZKOAKO OSCAR ROMERO SOLIDARITZA	
52. AFA BIZKAIA	
53. ZORNOTZAKO EMAKUME ALARGUNA ELKARTEA	
54. ASOCIACIÓN CULTURAL DE MIJERES DE LUTXANA	
55. ASOCIACION CULTURAL MEZQUITA AL RRAHMAN	
56. RROM. ASOCIACION DE GITANOS RUMANOS CRISTIANOS DE EUSKADI	
57. CULTURAL RP CARMELO SÁEZ DE SANTA MARÍA	
58. PASTORAL DE LA SALUD	
59. AMIGOS DE LAS CANCIONES ALFREDO DOMAY	
60. KOSTALERA GURASOEN ELKARTEA	
61. ONDOREN-TALLER DE EDUCACODRES, TRABAJADORES Y TÉCNICOS SOCIALES DE BARAKALDO	
62. OSICACIÓN CULTURAL- PEDRO GUINEA	

¹¹ Se desconoce la fecha exacta de aquellas organizaciones que han actualizado sus datos por otra vía diferente a la Web

63. ASOCIACIÓN CONSERVACIONISTA "TXOLARREA"	
64. ASOCIACION CULTURAL MIRARI EMAKUME TALDEA	

MUESTRA

Con todo la muestra para el Informe en su parte cuantitativa la forman 263 organizaciones censadas y 64 organizaciones no censadas, en total 327 organizaciones.

ENVÍO/RESPUESTA DE CUESTIONARIOS CUALITATIVOS

Los envíos se han realizado tanto vía correo electrónico como correo postal estando, tanto a organizaciones censadas como no censadas, estando distribuidos de la siguiente manera:

TABLA 8. RESUMEN DEL TRABAJO DE CAMPO INICIAL PARA INFORME CUALITATIVO

		ENVÍOS POSTALES 	ENVÍO ELECTRÓNICO 	NÚMERO TOTAL DE ENVÍOS
TRABAJO DE CAMPO ↓	ORGANIZACIONES CENSADAS	32	231	263
	ORGANIZACIONES NO CENSADAS	817	975	1792
TOTAL		849	1206	2055

Para la actualización y recogida de los datos, todas las organizaciones han dispuesto del mismo plazo de tiempo poder participar en la investigación, entre el 10 y el 11 de diciembre de 2009 al 18 de enero de 2010.

Durante el tiempo en que se ha desarrollado el trabajo de campo y como hemos señalado anteriormente se han llevado a cabo acciones de motivación y seguimiento, estando de esta manera en contacto con las organizaciones para resolver cualquier tipo de duda surgida.

Las respuestas por parte de las organizaciones objeto de estudio se han distribuido de la siguiente manera:

CUESTIONARIO RECIBIDOS

VÍA WEB	CENSADAS	44
	NO CENSADAS	41
	total	85
VÍA CARTA¹²		
		30
	total	30
TOTAL		115 cuestionarios recibidos

GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE LA VÍA DE RECEPCIÓN

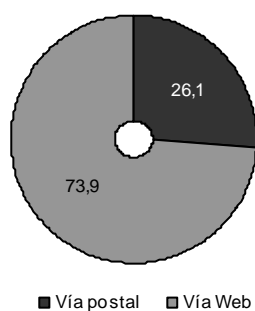
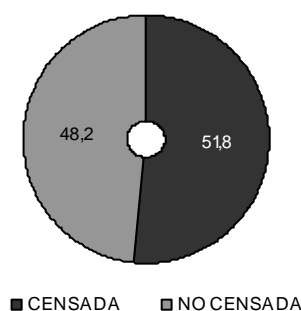


GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS EN FUNCIÓN DE ORGANIZACIONES CENSADA Y NO CENSADA¹³



En suma, han ofrecido información cualitativa 115 organizaciones CENSADAS Y NO CENSADAS (cabe recordar que en este caso no han podido incluirse todas las censadas con datos de años anteriores porque es la primera vez que se recoge información de este tipo).

En el siguiente listado se indica el nombre de las organizaciones que han aportado en nombre:

TABLA 9. CUESTIONARIOS RECIBIDOS	
Nombre de la organización	
1.	A.E.C.C. ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER - JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA
2.	ACASGI
3.	ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA
4.	ACTIVOS POR UN MUNDO SOLIDARIO - MUNDU SOLIDARIOA HELBURU AMS-MSH
5.	ADA. ASOCIACIÓN DE DIABÉTICOS DE ÁLAVA
6.	ADAP- ASOCIACION DE AYUDA AL PRESO
7.	AEMAR-ASOCIACION DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE ALAVA
8.	AFAGI GIPUZKOA
9.	ALDOSAN. ASOCIACIÓN DE DONANTES DE SANGRE DE ÁLAVA SANGRE ARABA
10.	ALURA. ASOC. DE ADOPCION LIBRE EN RUSIA Y UCRANIA
11.	AMNISTIA INTERNACIONAL
12.	AMPA ASOCIACIÓN DE MADRES Y PADRES DE ALUMNAS Y ALUMNOS GAZTERIA DEL IEFPS MENDIZABALA
13.	APSORIASIS- ASOCIACION DE PERSONAS AFECTADAS DE PSORIASIS / FEDEVOL
14.	ARITU. ASOCIACION INFORMATIVO-FORMATIVA PARA LAS MUJERES CON PROBLEMAS DE IGUALDAD DE GENERO
15.	ARRATS

¹² No se han podido identificar el nombre, ni la pertenencia al Censo General de Organizaciones de Voluntariado de todas las organizaciones que han participado. Solamente se aporta el nombre de las organizaciones que nos lo han facilitado.

¹³ Solamente se puede conocer este dato en el caso de las organizaciones que han aportado su nombre.

16.	ASAFES- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES
17.	ASAJER. ASOCIACIÓN ALAVESA DE JUGADORES EN REHABILITACIÓN
18.	ASCUDEAN. ASOCIACIÓN DE FAMILIARES CUIDADORES DE PERSONAS MAYORES DEPENDIENTES DE ÁLAVA
19.	ASLAGUI ASOC. GIP. DE LARINGECTOMIZADOS Y MUTILADOS DE LA VOZ
20.	ASOCIACION ´´AGIANTZA ELKARTEA´´ DEDICADA A PERSONAS EN SITUACION DE DESVENTAJA SOCIAL
21.	ASOCIACION ALAVESA DE TRABAJO SOCIAL- AGLE- ARABAKO GIZARTE LAN ELKARTEA
22.	ASOCIACION ASKABIDE
23.	ASOCIACIÓN CULTURAL ALEPO
24.	ASOCIACION DE DISCAPACITADOS FISICOS DE ABANTO-ZIERBENA
25.	ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE GIPUZKOA- GIPUZKOAKO ODOL EMAILEEN ELKARTEA
26.	ASOCIACION DE FAMILIAS DE CRUCES
27.	ASOCIACIÓN DE MUJERES EN LA DIVERSIDAD / ESCUELA DE EMPODERAMIENTO PARA MUJERES DE BASAURI
28.	ASOCIACION DE MUJERES SEPARADAS DE GIPUZKOA
29.	ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
30.	ASOCIACIÓN DE VECINOS HUETOS-MONTAL
31.	ASOCIACION GIPUZKOANA DE DIABETICOS
32.	ASOCIACION LA LIGA DE LA LECHE DE EUSKADI ´´L.L.L.E.´´
33.	ASOCIACIÓN LAGUNA DE APOYO-NICARAGUA
34.	ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES ALCER-GIPUZKOA
35.	ASOCIACION SALHAKETA BILBAO
36.	ASOCIACION ZUBIETXE
37.	ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES
38.	AVAFAS-ASOCIACION VASCA DE FIBROMALGIA Y ASTENIA CRÓNICA
39.	AVAIM- ASOCIACION VASCA AYUDA INFANCIA MALTRATADA
40.	AYUDA EN ACCION
41.	BATEGINEZ
42.	BIZI BIDE-ASOCIACION GIPUZKOANA DE FIBROMIALGIA Y ASTENIA CRONICA
43.	CALCUTA ONDOAN
44.	CIUDADANÍA Y LIBERTAD
45.	CLUB DEPORTIVO CALASANZ
46.	COLECTIVO FEMINISTA LANBROA
47.	CRUZ ROJA GIPUZKOA
48.	DMD. ASOCIACIÓN DERECHO A MORIR DIGNAMENTE
49.	DOWN ÁLAVA "ISABEL ORBE"
50.	EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
51.	EKINTZA DASALUD
52.	ERANTSI. ASOCIACIÓN DE AYUDA A PERSONAS CON PROBLEMAS MENTALES Y ALCOHOLISMO
53.	ESTIBALIZKO AMA ASOCIACIÓN CULTURAL
54.	EUSKADIKO GAZTEDI SOZIALISTAK
55.	EUSKAL GORRAK
56.	FEDERACION ´´EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA´´ (EEGE) FEDERAZIOA
57.	FELIX BALTISTAN FUNDAZIOA
58.	FEVAPAS- EUSKAL HERRIKO GORREN ETA LAGUN ETA GURAZOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA
59.	FUNDACION EDE
60.	FUNDACION ESCLEROSIS MULTIPLE EUGENIA EPALZA FUNDAZIOA
61.	FUNDACIÓN HAURRALDE FUNDAZIOA
62.	FUNDACION HURKOA FUNDAZIOA
63.	FUNDACION INNOVACION SOCIAL DE LA CULTURA-FISC KULTURAREN SOZIAL BERRIKUNTZA ERAKUNDEA-K.S.B.E.L DE LA CULTURA F.I.S.C.
64.	FUNDACION INTERED
65.	FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
66.	FUNDACION JUAN CIUDAD
67.	FUNDACIÓN TIERRA DE HOMBRES / GIZAKIEN LURRA FUNDAZIOA
68.	GENE
69.	GIPUZKOAKO ITXAROPEN TELEFONOA-TELEFONO DE LA ESPERANZA DE GIPUZKOA
70.	GORABIDE- ASOCIACION BIZKAINA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELLECTUAL TIEMPO LIBRE
71.	HEZKIDE ESKOLA
72.	KRISALIDA; DE APOYO AL DUELO
73.	LERA. ANTROPÓLOGOS SIN FRONTERAS / MUGARIK GABEKO ANTROPOLOGOAK
74.	MEDICOS DEL MUNDO- MUNDUKO MEDIKUAK
75.	NAGUSILAN
76.	NAGUSILAN-VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
77.	ONCE BIZKAIA

78. SAL / HAE (SOLIDARIDAD CON AMERICA LATINA / HEGO AMERIKAREKIN ELKARTASUNA)
79. SENIORS ESPAÑOLAS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (GIPUZKOA)
80. SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)
81. SERSO EUSKAL HERRIA
82. SETEM HEGO HAIZEA
83. SIDALAVA- COMISION CIUDADANA ANTI-SIDA DE ALAVA
84. URTXINTXA AISIALDIKO ESKOLA-GIPUZKOA
85. UZTAI-BELAR.ALZA

GRUPO DE DISCUSIÓN-CONTRASTE

Se ha contado con un grupo **participativo** compuesto por **13 personas** de diferentes organizaciones y formado en su mayoría por **personas responsables de voluntariado** de organizaciones de Bizkaia. El grupo finalmente ha estado constituido por:

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS PARTICIPANTES	MIEMBRO DEL CONSEJO	ENVIA CUALITATIVO
TIERRA DE HOMBRES	2	x	✓
ONCE	1	x	✓
ULERTUZ	1	x	x
ASPACE	1	x	x
FUNDACION SINDROME DOWN	1	x	x
BIDESARI	1	✓	x
ZUBIETXE	1	x	✓
SORTARAZI	1	x	x
BANCO DE ALIMENTOS	2	x	x
BIZITEGI	1	x	x
BIETXEAK	1	x	x

MUESTRA

Con todo la muestra para el Informe en su parte cualitativa, la conforman 44 organizaciones censadas, 41 organizaciones no censadas y 30 organizaciones que desconocemos su pertenencia al censo; en suma en total 115 organizaciones.


7. Análisis de datos cuantitativos

7.1. MUESTRA DE ORGANIZACIONES

7.1.1. ORGANIZACIONES CENSADAS

A 31 de diciembre de 2009 en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado hay inscritas un total de 263 entidades con cuya información se alimenta la base de datos que se explota para realizar el análisis que se expone en este informe.

TABLA 10. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CENSADAS SEGÚN AÑO DE INSCRIPCIÓN

 AÑO ¹⁴	Nº	%	Δ % ¹⁵ Nuevos registros	Nº acumulado	Δ % ¹⁶ Total Organizaciones
2001	56	21,3%		56	
2002	37	14,1%	-34%	93	66%
2003	23	8,7%	-38%	116	25%
2004	26	9,9%	+13%	142	22%
2005	47	17,9%	+81%	189	33%
2006	27	10,3%	-42,5%	216	14%
2007	17	6,5%	-37%	233	8%
2008	13	4,9%	-23,5%	246	5,5%
2009	17	6,5%	+31%	263	6,9%
TOTAL	263	100%			

La tendencia del Censo General de Organizaciones del Voluntariado ha presentado durante estos últimos años un comportamiento bastante irregular. Hasta el año 2003 el número de organizaciones nuevas que anualmente se censaban en dicho registro era inferior al de años precedentes, aunque en el bienio 2004-2005 se constató un notable aumento de dichas inscripciones. De nuevo en 2006 decrece el número de organizaciones que se inscriben en este registro, descenso que se mantiene hasta el año 2009 que vuelve a mostrar una tendencia alcista.

¹⁴ Se considera el año en el que en el registro de Gobierno Vasco se ha dado por válida toda la documentación presentada. En ocasiones pueden constatarse algunas diferencias con los datos ofrecidos en informes anteriores debido a continuas correcciones que en este sentido se han ido realizando.

¹⁵ Incremento/decremento porcentual de nuevos registros con respecto al año inmediatamente anterior.

¹⁶ Incremento porcentual del conjunto de organizaciones censadas con respecto al año inmediatamente anterior.

GRÁFICO 5. NUEVAS INSCRIPCIONES AL CENSO. VALORES ABSOLUTOS Y PORCENTAJES. 2001-2009.

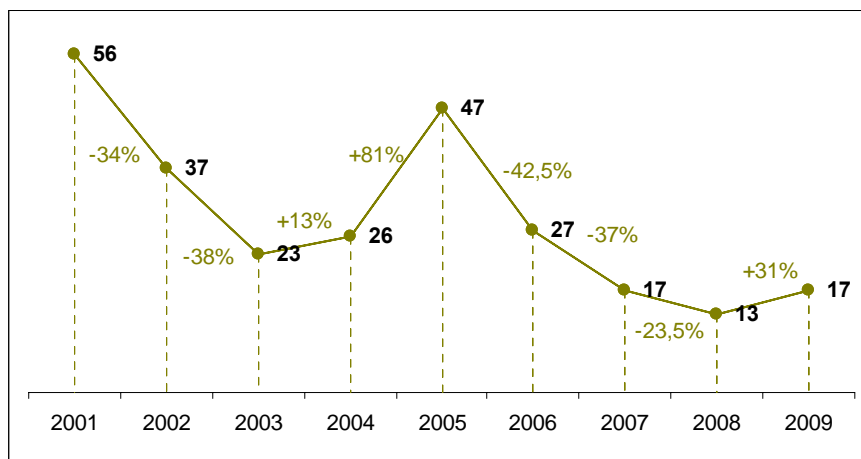
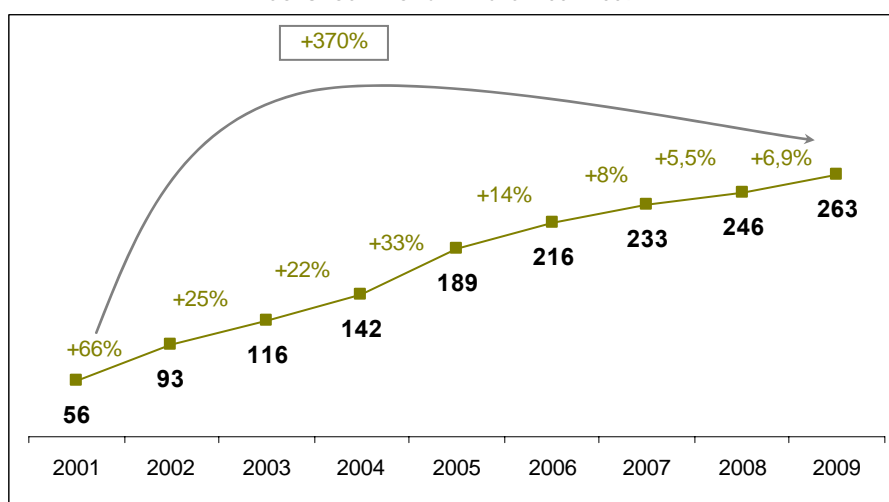


GRÁFICO 6. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE ORGANIZACIONES EN EL CENSO. VALORES ABSOLUTOS Y PORCENTAJES. 2001-2009.



7.1.2. OTRAS ORGANIZACIONES

Además del análisis de las organizaciones que anualmente configuran el Censo General de Organizaciones, el presente informe amplía por primera vez el objeto de estudio incluyendo el estudio de otras **64 organizaciones** no censadas en dicho registro.

Por tanto, la cantidad total de entidades que van a ser analizadas en el presente informe asciende a **327 organizaciones** (263 censadas y 64 no censadas).

7.2. LOCALIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

En función del Territorio Histórico se observa que el 56,9% de las organizaciones que han participado en el estudio están situadas en Bizkaia, mientras que el 24,5% se localizan en Gipuzkoa y un 18,7% en Álava.

Cabe destacar algunas diferencias en la localización de estas organizaciones en función de si están o no inscritas en el censo. Mientras que las organizaciones censadas mantienen una tendencia muy similar a la distribución general, entre las no censadas se observa una sobrerrepresentación de las organizaciones de Álava en contrapartida a las situadas en Gipuzkoa, las cuales apenas alcanzan el 16% de representación.

TABLA 11. ORGANIZACIONES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN Y SI ESTÁN O NO CENSADAS. VALORES ABSOLUTOS Y %. 2009.

	TOTAL		CENSADAS		NO CENSADAS	
	N	%	N	%	N	%
BIZKAIA	186	56,9	155	58,9	31	48,4
GIPUZKOA	80	24,5	70	26,6	10	15,6
ALAVA	61	18,7	38	14,4	23	35,9
TOTAL	327	100	263	100	64	100

Con respecto a años anteriores se advierte que este último año la presencia de organizaciones situadas en el Territorio Histórico de Álava se ha incrementado ligeramente, mientras que la de Bizkaia y Gipuzkoa ha descendido levemente. A pesar de ello, la distribución general en cuanto a la localización de dichas organizaciones es muy similar a la de años precedentes.

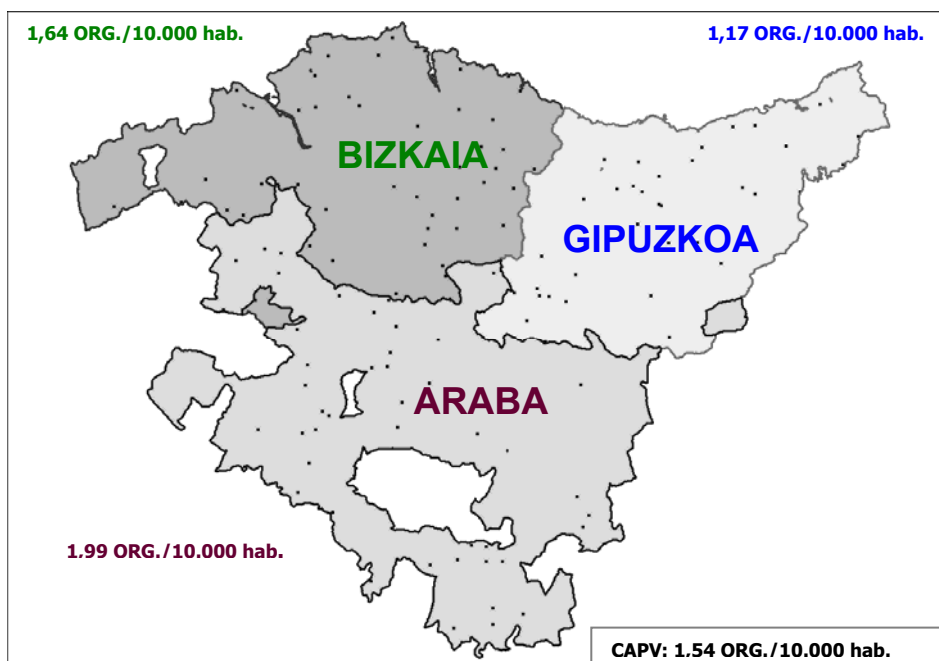
TABLA 12. ORGANIZACIONES CENSADAS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN. VALORES ABSOLUTOS Y %. 2008 Y 2009.

	CENSADAS HASTA 2008		CENSADAS HASTA 2009		Δ % ¹⁷
	N	%	N	%	
BIZKAIA	141	57,3	155	58,9	9,9
GIPUZKOA	68	27,6	70	26,6	2,9
ALAVA	37	15,0	38	14,4	2,7
TOTAL	246	100	263	100	6,9

La siguiente representación gráfica permite tener una idea de la distribución de las organizaciones en los tres Territorios Históricos a partir de la relación entre número de organizaciones inscritas en el censo y habitantes:

¹⁷ Incremento/decremento porcentual de organizaciones de cada Territorio Histórico en el 2009 con respecto al año 2008.

MAPA 1. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO CENSADAS POR HABITANTE¹⁸



A pesar de que más de la mitad de las organizaciones que han participado en este estudio se encuentran en Bizkaia, es el Territorio Histórico de Álava el que cuenta con una mayor proporción de organizaciones en relación a su población, con casi 2 organizaciones por cada 10.000 habitantes (1,99). En segundo lugar se sitúa Bizkaia con 1,64 organizaciones por cada 10.000 habitantes y por último Gipuzkoa con 1,17 organizaciones por cada 10.000 habitantes, siendo este Territorio Histórico el único que se sitúa por debajo de la media para el conjunto de la CAPV (1,54).

Teniendo en cuenta que el número total de organizaciones analizadas este año es superior al que se consiguió en 2008, resulta lógico que también la proporción de organizaciones en relación al número de habitantes haya incrementado, especialmente en Álava. Territorio donde además se aprecia una sobrerrepresentación de organizaciones no censadas.

Tal y como sucedía en años anteriores, la mayor parte de las sedes de las organizaciones que han participado en el estudio (71%) se localizan en alguna de las tres capitales. El 82% de las organizaciones alavesas se encuentran en Vitoria-Gasteiz, mientras que en el caso de Gipuzkoa Donostia-San Sebastian acoge el 77,5% de las organizaciones de este territorio. En el caso de Bizkaia, a pesar de que la mayor parte de las organizaciones se localizan en Bilbao (60,8%), es el Territorio Histórico donde mayor dispersión geográfica parece advertirse.

¹⁸ Ratios calculados a partir de la población a 31-12-2006. CAPV= 2.129.339; Bizkaia= 1.136.852; Gipuzkoa= 686.665; Araba= 305.822.

En lo que respecta a sede de la organización y en consonancia con lo que se advertía en años anteriores, la gran mayoría de las organizaciones confirma que la dirección que figura en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado (92,7%) corresponde con su sede central.

7.3. ANTIGÜEDAD

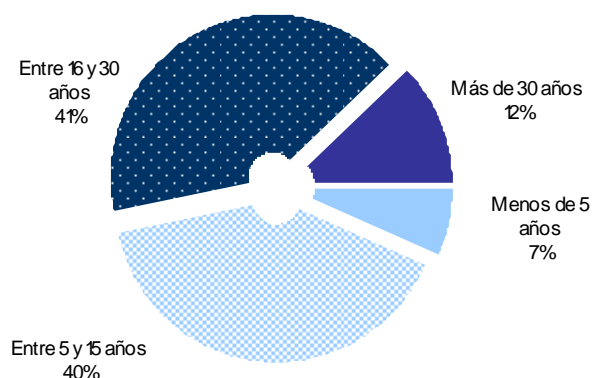
La antigüedad media del conjunto de organizaciones que han participado en el estudio es de 22,1 años. Este dato es muy similar aunque algo superior a la que se extrajo en el informe referente a 2008 (21,5 años).

La moda, es decir, la frecuencia más repetida se sitúa en los 15 años de antigüedad. No obstante, existe una elevada desviación típica (27,5) que señala una enorme heterogeneidad en los datos, ya que hay entidades con muy pocos años de andadura mientras que otras cuentan con más de 30 años de recorrido.

Otra lectura de los datos permite observar que en torno al 80% de estas organizaciones acumulan una antigüedad de entre 5 y 30 años. Así, el 40% de ellas lleva constituida entre 5 y 15 años mientras que un 41% entre 16 y 30 años.

Cabe señalar que el 12% de estas organizaciones fueron constituidas hace más de 30 años y el 7% no sobrepasan los cinco años de antigüedad.

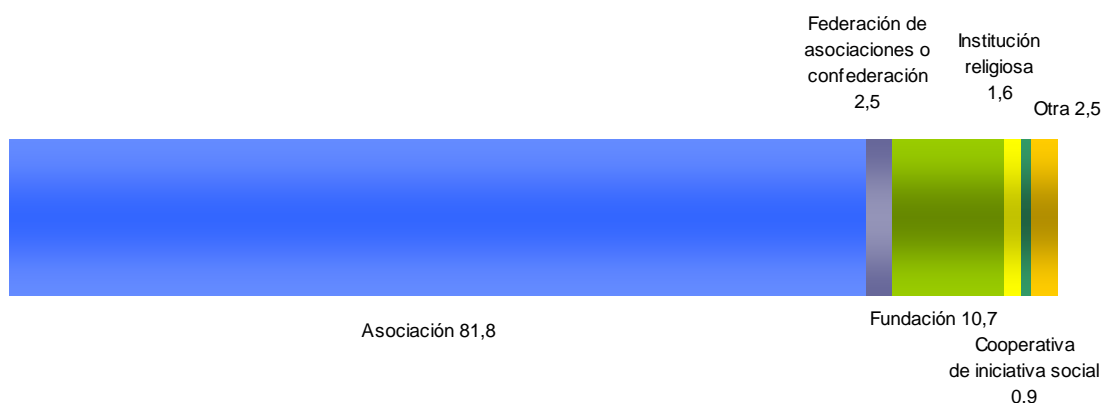
GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD. %



7.4. FIGURA JURÍDICA

En función de la figura jurídica y como viene siendo habitual en los años precedentes la gran mayoría de organizaciones se constituyen como *asociaciones* (81,8%), por lo que cualquier otro tipo de figura jurídica resulta minoría. A pesar de ello se observa que la segunda figura jurídica más frecuente es la fundación (10,7%).

GRÁFICO 8. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN FIGURA JURÍDICA. %



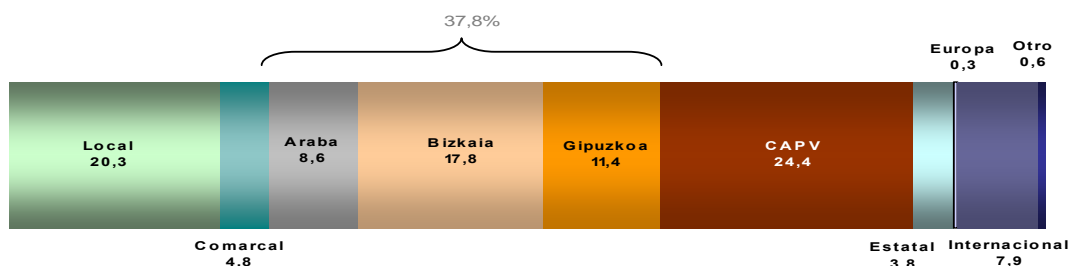
En cuanto a la utilidad pública de dichas asociaciones cabría remarcar el elevado número de casos en los que se desconoce esta información (56,5%). Aún así, teniendo en cuenta exclusivamente aquellas entidades que ofrecen esta información, se advierte que aproximadamente el 47% de ellas sí han sido declaradas de utilidad pública mientras que el 53% restante no ha conseguido dicho reconocimiento.

7.5. AMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN

Tal y como sucedía en 2008, el ámbito geográfico en el que preferentemente actúan las organizaciones consultadas se circunscribe a su Territorio Histórico (37,8%). Aproximadamente una de cada cuatro de estas organizaciones (24,4%) tienen como principal ámbito de acción el conjunto de la Comunidad Autónoma Vasca, mientras que un 20,3% se delimitan al ámbito local.

Los ámbitos geográficos de actuación menos habituales son el ámbito europeo (0,3%) así como el estatal (3,8%).

GRÁFICO 9. DISTRIBUCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO GEOGRÁFICO DE ACTUACIÓN. %



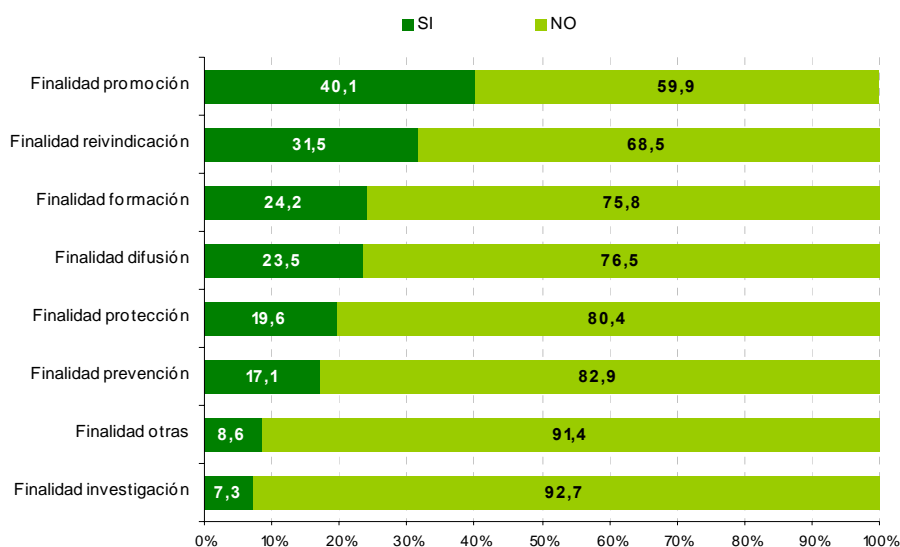
7.6. FINALIDAD

En cuanto al fin que persiguen las organizaciones cabe aclarar que éstas pueden enfocar sus acciones voluntarias hacia una única finalidad o bien a dos o más finalidades.

Al igual que sucedía en el informe de 2008, la principal finalidad que buscan estas organizaciones son las referidas a la **promoción**, ya que el 40,1% de ellas reconoce perseguir dicho fin. En segundo lugar estas entidades buscan un fin **reivindicativo** (31,5%) seguido del **formativo** (24,2%).

Por el contrario, las acciones que se inscriben en el ámbito de la **investigación** (7,3%) son las menos perseguidas por las organizaciones consultadas.

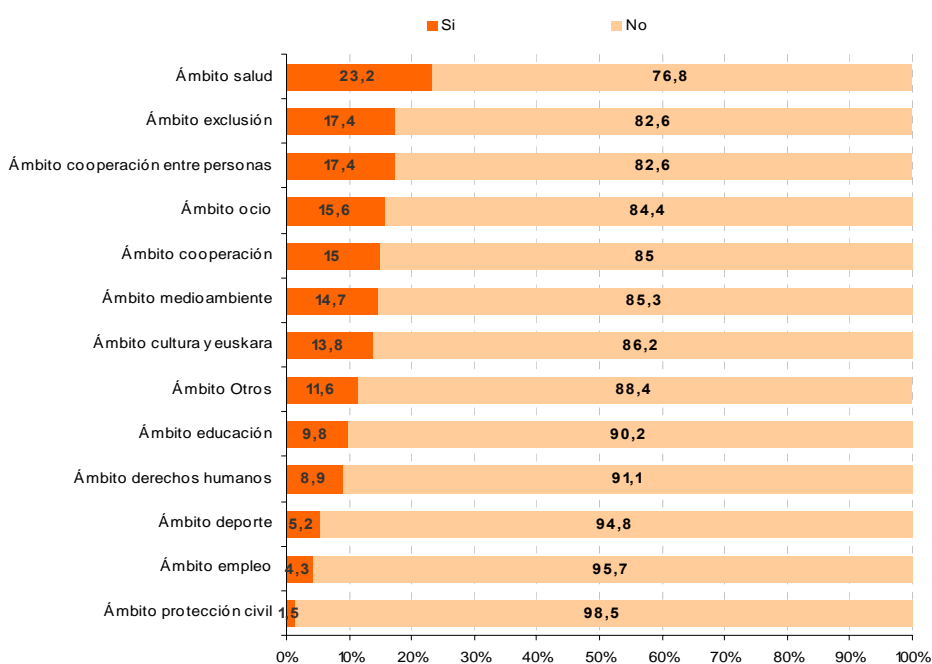
GRÁFICO 10. DISTRIBUCIÓN DE ORGANIZACIONES SEGÚN FINALIDAD. %



7.7. AMBITO DE ACTUACIÓN

Tal y como ocurre con la finalidad, una organización puede llevar a cabo sus acciones en más de un ámbito de actuación. El siguiente gráfico muestra como el ámbito de actuación que mayor presencia tiene entre las organizaciones consultadas es el referido a la **salud** (23,2%). En segundo lugar se encuentran el ámbito de **exclusión** así como el de **cooperación entre personas** (ambas con 17,4%), mientras que en tercer lugar se sitúa el ámbito del **ocio** (15,6%).

GRÁFICO 11. ORGANIZACIONES CENSADAS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN. %



Cabe señalar una mayor proporción de organizaciones no censadas cuyo ámbito de actuación es la *cooperación entre personas* (32,8% frente al 13,7% de las censadas) así como *la cultura y el euskera* (26,6% las no censadas y 10,6% las inscritas en dicho registro).

Por otro lado, y comparando estos resultados con los obtenidos en 2008, se constata que tanto el ámbito de *salud* como el de *exclusión social* se mantienen como los dos principales ámbitos de actuación de las organizaciones. En cambio, el ámbito *medioambiental* parece haber perdido algo de peso este último año pasando del tercer lugar en 2008 al sexto un año más tarde.

Por otro lado, y con el objetivo de conocer más detalladamente las características de estas organizaciones, resulta de gran interés conocer el ámbito de actuación de dichas organizaciones en función del Territorio Histórico en el que están ubicadas así como en función del tamaño de las organizaciones a partir del personal voluntario y del personal remunerado con el que cuentan.

TERRITORIO HISTÓRICO Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN

ALAVA	Salud y Cultura y euskera (23%), Cooperación entre personas (21,3%), Exclusión y Otros ámbitos (18%).
BIZKAIA	Salud (19,9%), ocio (18,8%), Cooperación (18,3%), Medioambiente y Excusión (17,7%).
GIPUZKOA	Salud (31,3%), Cooperación entre personas (17,5%), Exclusión (16,3%) y Cooperación (15%).

TAMAÑO A PARTIR DEL PERSONAL VOLUNTARIO Y AMBITO DE ACTUACIÓN

MENOS DE 10 PERSONAS VOLUNTARIAS	Medioambiente (23,6%), Salud (22,2%) y Cooperación entre personas (19,4%).
ENTRE 10 Y 50 PERSONAS VOLUNTARIAS	Exclusión y Salud (20,7%), Cultura y Euskera y Ocio (17,2%).
ENTRE 51 Y 100 PERSONAS VOLUNTARIAS	Ocio (32,4%), Salud (26,5%), Cooperación y Otros (23,5%).
ENTRE 101 Y 1.000 PERSONAS VOLUNTARIAS	Salud (36,4%), Exclusión (21,2%) y Ocio (18,2%).
MÁS DE 1.000 PEROSNAS VOLUNTARIAS	Derechos Humanos y Salud (75%), Cooperación, Empleo y Otros (50%).

TAMAÑO A PARTIR DEL PERSONAL REMUNERADO Y AMBITODE ACTUACIÓN

NO TIENEN PERSONAL CONTRATADO	Medioambiente (27,3%), Cultura y Euskera y Cooperación entre personas (26,4%) y Ocio (16,4%).
MENOS DE TRES PERSONAS CONTRATADAS	Medioambiente (21,7%), Cooperación entre personas (19,9%) y Salud (16,9%).
ENTRE 3 Y 10 PERSONAS CONTRATADAS	Salud (34,3%), Exclusión (24,3%), Cooperación, Ocio y Otros (14,3%).
ENTRE 10 Y 50 PERSONAS CONTRATADAS	Exclusión (40%), Salud (32,5%) y Derechos Humanos (20%).
MÁS DE 50 PERSONAS CONTRATADAS	Salud (50%), Exclusión (38,9%), Cooperación, Educación y Empleo (22%).

7.8. COLECTIVO DESTINATARIO Y BENEFICIARIO

A lo largo de este subapartado se analizará con mayor detalle el colectivo destinatario así como el beneficiario de las organizaciones consultadas. Por ello, resulta de gran utilidad definir con claridad qué se entiende por cada uno de estos conceptos.

Las **personas destinatarias** son el colectivo que se configura como objetivo del trabajo voluntario de las organizaciones, independientemente de que se llegue a todas ellas o no.

En base a los datos recogidos, se estima que en el contexto de la CAPV el colectivo destinatario asciende a 197.031 personas. No obstante, es preciso subrayar el elevado número de organizaciones que no especifica el número de personas destinatarias de sus acciones por lo que este dato hay que tomarlo con cierta cautela.

El número total de personas beneficiarias entre las organizaciones censadas se sitúa en 175.223 personas, mientras que en el caso de las organizaciones no censadas este colectivo asciende a 21.808 personas.

Además, cabe decir que el total de personas destinatarias cuantificadas en 2009 supera en torno a 7.000 personas las de 2008, que se cifró en 190.233 personas. Esto resulta lógico si se tiene en cuenta que este año se han analizado un mayor número de organizaciones.

TABLA 13. PERSONAS DESTINATARIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES Y SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO.

PERSONAS DESTINATARIAS	CAPV 2008	CAPV	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
<i>Nº</i>	190.233	197.031	7.871	161.959	27.201
<i>MEDIA</i>	5.435,23	2.494,1	342,2	3.950,2	1.813,4
<i>MODA</i> ¹⁹	500	1.000	400	2000	105
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	17.912,0	7.949,4	2.94,1	10.717	3.078,3
<i>Nº RESPUESTAS</i>	35	79	23	41	15
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC</i> ²⁰	211	248	38	145	65

En lo que se refiere al **colectivo beneficiario** es decir, las personas que directamente se benefician de la acción de las organizaciones, se calcula que asciende a unas 196.500.

¹⁹ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

²⁰ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

En función de si están o no inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado se advierte que las organizaciones censadas cuentan con un colectivo de personas beneficiarias de 182.604 personas, mientras que en el caso de las no censadas esta cifra es de 13.877 personas.

En comparación con años precedentes se constata que el total de personas directamente beneficiarias en 2009 es menor que la obtenida en 2008, año en el que este colectivo se cifró en 237.65 personas.

TABLA 14. PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES Y SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO.

PERSONAS BENEFICIARIAS	CAPV 2008	CAPV	ALAVA	BIZKAIA	GIPUZKOA
<i>Nº</i>	237.656	196.481	22.331	154.259	19.891
<i>MEDIA</i>	30.083	1.679,3	827,1	2.410,3	765
<i>MODA²¹</i>	400	250	400	250	1.000
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	12.487,4	6.574,9	1.663,4	8.762	1.104,9
<i>Nº RESPUESTAS</i>	79	117	27	64	26
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC²²</i>	167	210	34	122	54

Además del colectivo destinatario y beneficiario, se ha recogido información sobre los colectivos a los que principalmente va dirigida la acción de las organizaciones. Según estos datos, y al igual que sucedía en 2008, su actividad se orienta especialmente en la atención de la **población en general** (25,7%) seguido a una considerable distancia por el colectivo de **infancia, adolescencia y juventud** (13,2%) y el de **mujer** (8,1%). Por tanto, la atención a estos tres colectivos representa casi la mitad de la actividad total del conjunto de organizaciones de voluntariado consultadas (47%).

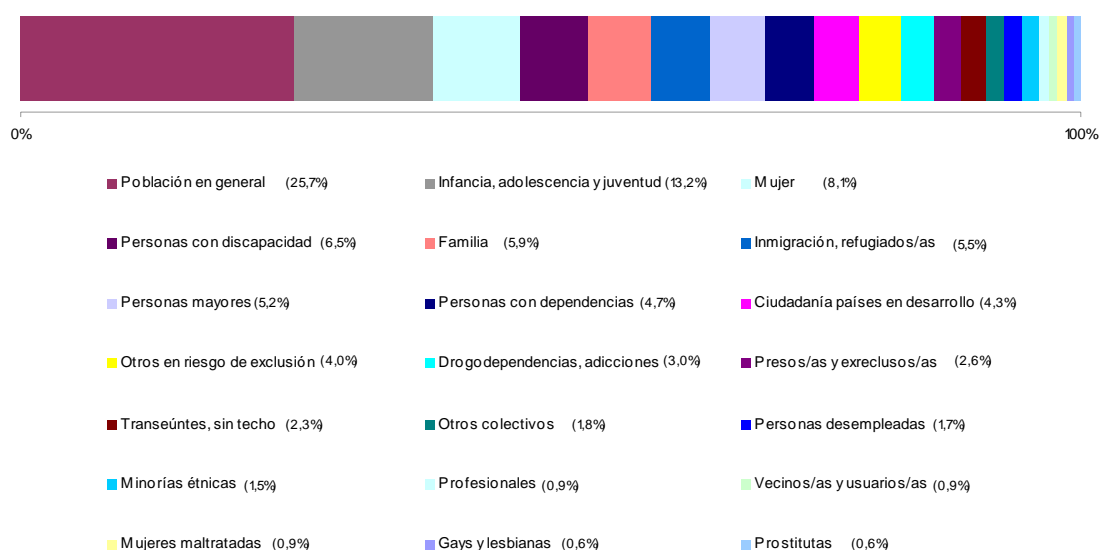
Del mismo modo, se identifica otro grupo compuesto por colectivos que alcanzan porcentajes muy similares como es el caso de **personas con discapacidad** (6,5%), **familia** (5,9%), **inmigración y refugiados** (5,5%) y **personas mayores** (5,2%).

Los colectivos con menos representación entre estas organizaciones y al igual que sucedía en 2008 son los referidos a **prostitutas** (0,6%), **gays y lesbianas** (0,6%) y **mujeres maltratadas** (0,9%).

²¹ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

²² Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas beneficiarias detallado en el cuadro.

GRÁFICO 12. RELEVANCIA DE CADA COLECTIVO DESTINATARIO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. %²³



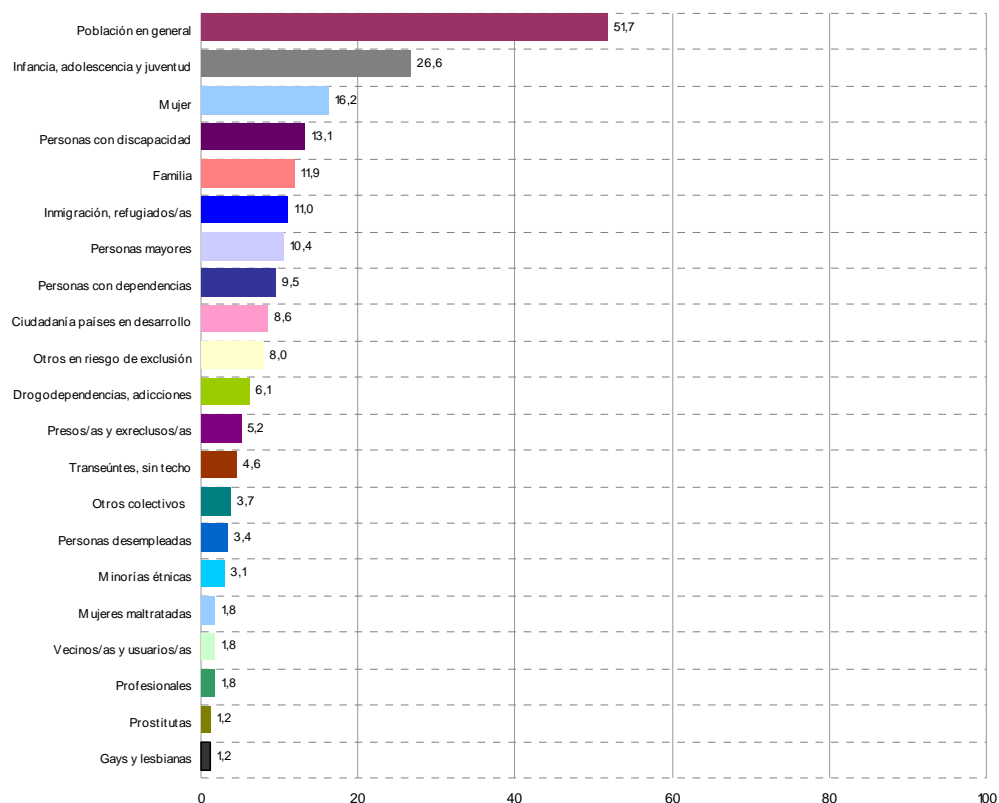
A pesar de esta clasificación, es preciso tener en cuenta que muchas de estas organizaciones trabajan con más de un colectivo, por lo que resulta de gran interés conocer también en el porcentaje de organizaciones que se encarga de atender a cada uno de ellos.

En primer lugar cabe señalar que casi el 52% de las organizaciones consultadas dirige su actividad hacia la **población en general**. Del resto de colectivos ninguno alcanza una representación tan alta y se quedan todos por debajo del 30%. Aún así, el colectivo de **infancia, adolescencia y juventud** se posiciona en segundo lugar con una representación del 26,6%.

Por el contrario, los colectivos que menos acaparan las actividades de dichas organizaciones son de nuevo el de **gays y lesbianas** (1,2%) así como el de **prostitutas** (1,2%).

²³ Los porcentajes se refieren al conjunto de respuestas obtenidas por cada colectivo con respecto al total de respuestas dadas, que por otra parte, es mayor que el número de organizaciones consultadas puesto que cada una de ellas puede llegar a marcar máximo tres colectivos atendidos.

GRÁFICO 13. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES QUE SE DIRIGE A CADA UNO DE LOS COLECTIVOS. %²⁴



A continuación se presenta una clasificación que identifica a algunos de los principales colectivos destinatarios en función de su tratamiento en las organizaciones:

- ▶ Colectivos cuya atención específica viene marcada por una serie de características y circunstancias relacionadas con la edad: **infancia, adolescencia y juventud** y **personas mayores**. En este caso, el 37% de las organizaciones atienden a estos colectivos.
- ▶ Colectivos cuya atención se relaciona con las necesidades de personas afectadas por algún tipo de **enfermedad o alguna discapacidad** que limita su autonomía. El 22,6% de las organizaciones atienden a dichos colectivos.

²⁴ Los porcentajes se refieren a la proporción de respuestas de cada colectivo con respecto al total de organizaciones consultadas, su suma no resulta 100, puesto que las organizaciones pueden reflejar un número ilimitado de colectivos atendidos.

7.9. ORGANIZACIONES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS

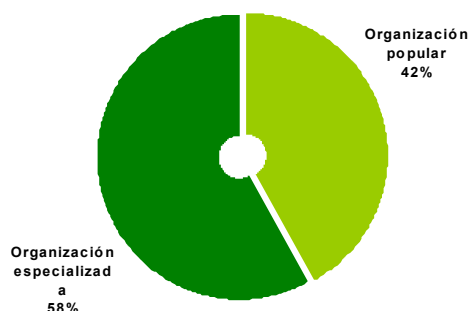
En función de qué tipo de miembros tenga una organización, las entidades de voluntariado pueden ser consideradas populares o especializadas.

Organizaciones populares son aquellas donde se puede ser miembro sin importar condición social, conocimientos o habilidades especializadas, teóricamente bastaría con el interés o con cumplir con los requisitos que establezca la organización.

Organizaciones especializadas son, en cambio, aquellas que promocionan sectores profesionales o económicos muy concretos para los que se precisan conocimientos y dedicación especial, como serían promociones sectoriales concretas y especializadas. Sus miembros suelen ser gente entendida, experta o profesional en la materia.

En este caso se observa que en torno al 58% de las entidades que han participado en el estudio se definen como organizaciones especializadas, mientras que el restante 42% serían organizaciones populares.

GRÁFICO 14. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %



Por otro lado, se observa una notable diferencia en este aspecto entre las organizaciones inscritas en el censo y las no censadas. Mientras que las primeras se caracterizan en mayor medida por ser organizaciones especializadas (63,1%), la mayor parte de las no censadas se caracterizan por ser organizaciones populares (61,8%).

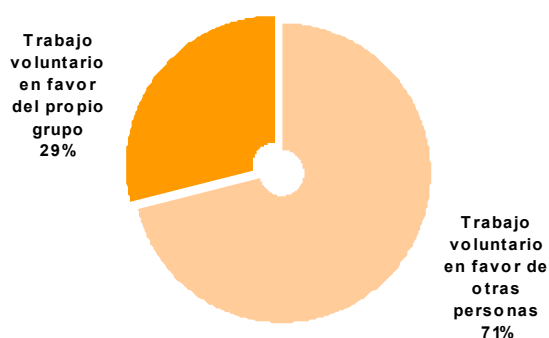
Además, la proporción de organizaciones especializadas parece haber incrementado con respecto al año anterior, que se situó en el 51%.

7.10. ORGANIZACIONES SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO VOLUNTARIO

En función del tipo de trabajo voluntario que realizan las organizaciones pueden llevar a cabo su trabajo **a favor de otras personas** ajenas a los miembros de la organización o bien **a favor del propio grupo**.

En este caso, el 71% de las organizaciones de voluntariado consultadas afirman trabajar a favor de otras personas ajenas al grupo, mientras que el 29% lo hace a favor del propio grupo.

GRÁFICO 15. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN EL TIPO DE TRABAJO VOLUNTARIO. %



Estos resultados son bastante similares a los de 2008, año en el que la mayor parte de las organizaciones (65%) afirmaba que el trabajo voluntario se realizaba a favor de otras personas.

7.11. SEXO DE LA PERSONA REponsable DE LA ENTIDAD

La figura del responsable de la entidad resulta imprescindible para su reconocimiento como organización legalmente constituida. Pero además, resulta de gran interés conocer el sexo de la persona que ostenta este cargo. De esta manera se tratará de indagar en la proporción de hombres y mujeres que son responsables máximos de las organizaciones del voluntariado de la CAPV.

No se advierten grandes diferencias entre las organizaciones censadas y las no censadas, aunque la proporción de hombres responsables de la entidad es algo mayor entre las primeras (60,5% frente al 54,7%).

GRÁFICO 16. SEXO DE LA PERSONA RESPONSABLE DE LA ENTIDAD. %



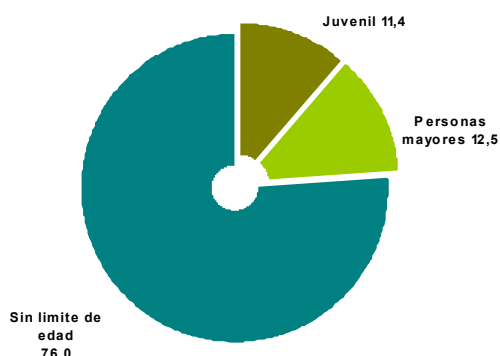
Tal y como sucedía en años anteriores, la mayor parte de las personas responsables en las entidades consultadas son hombres (59,3%), mientras que las mujeres representan el 40,7% de las personas que ocupan dicho cargo.

7.12. ORGANIZACIONES SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO

En relación a la edad de los voluntarios y voluntarias de las organizaciones éstas pueden clasificarse como organizaciones **juveniles**, de **personas mayores** o bien **sin límite de edad**.

En este caso el 78% de las entidades consultadas se componen mayoritariamente de un voluntariado sin límite de edad. Además, el 12,6% de estas organizaciones aseguran que el colectivo voluntariado principal son personas mayores y en el 11,4% de los casos es juvenil.

GRÁFICO 17. TIPOS DE ORGANIZACIONES SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO. %



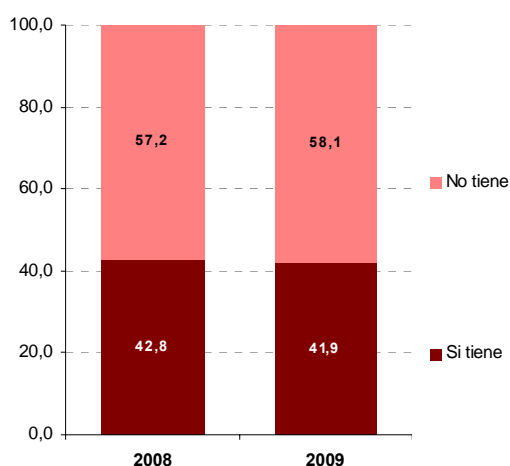
Tanto las organizaciones censadas como las no censadas cuentan mayoritariamente con personal voluntario sin límite de edad. No obstante, la proporción de voluntariado compuesto por personas mayores en las organizaciones no censadas es mucho mayor que en el caso de las entidades censadas (25,9% frente al 8,8%).

De igual modo, los datos relativos a 2008 contaban con una mayoría de organizaciones compuestas por voluntarios y voluntarias sin límite de edad, aunque en aquella ocasión la proporción de organizaciones con voluntariado juvenil era algo superior al de personas mayores.

7.13. RECURSOS ESPECÍFICOS DE VOLUNTARIADO

Entre las obligaciones que las organizaciones con voluntariado deben cumplir se encuentra la de elaborar un estatuto interno del voluntario y la voluntaria en el que aparezcan al menos sus derechos y deberes. Además, deben suscribir una póliza de seguros que garantice a estas personas la cobertura por asistencia sanitaria, accidentes sufridos, daños y perjuicios que pudieran ocasionar a terceros, etc. En esta línea, resulta de gran interés conocer el grado de cumplimiento de estas cuestiones por parte de las organizaciones censadas.

GRÁFICO 18. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON ESTATUTO INTERNO DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %

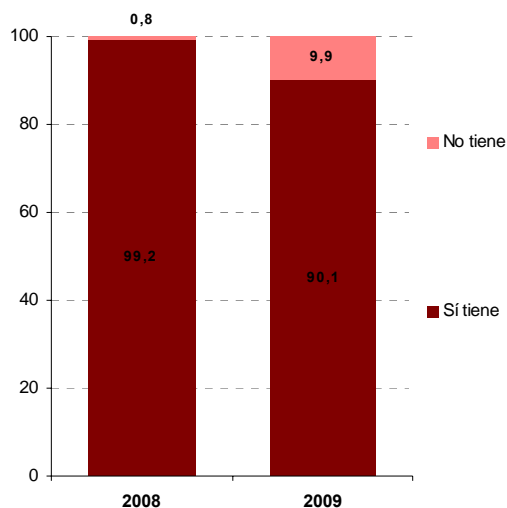


El 41,9% de las organizaciones que han participado en el estudio confirma contar con un estatuto interno de voluntariado, lo que supone que más de la mitad de ellas (58,1%) no cuentan con él. Esta cuestión pone de manifiesto que, al igual que en 2008, con frecuencia no se cumple el requisito de contar con un **estatuto interno de voluntariado**.

Por otro lado, parecen percibirse importantes diferencias entre las organizaciones inscritas en el censo y las no registradas ya que el porcentaje de organizaciones censadas que cuentan con estatuto interno es muy superior al de aquellas que no están inscritas (44,7 frente a 27,9%).

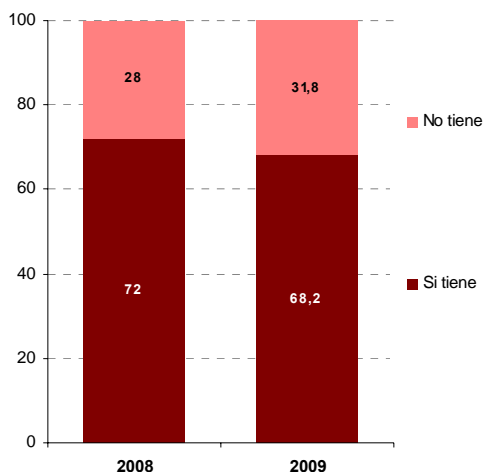
Respecto al **seguro para voluntarios y voluntarias**, se puede decir que la gran mayoría de las entidades consultadas cuentan con este requisito (90,1%).

GRÁFICO 19. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON SEGURO DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %



Prácticamente la totalidad de organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado cuentan con un seguro de voluntarios y voluntarias ya que éste se constituye como un requisito fundamental para poder inscribirse. Sin embargo, sólo un 32,4% de las organizaciones no censadas cuenta con este seguro.

GRÁFICO 20. ORGANIZACIONES SEGÚN CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. %

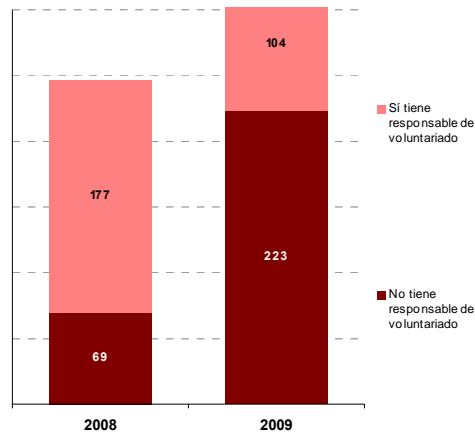


En lo que respecta a la presencia de una persona **responsable del voluntariado**, un 68,2% de las organizaciones afirma contar con esta figura entre su personal, porcentaje algo inferior al del año anterior (72%).

Cabe matizar que la presencia de una persona responsable de los voluntarios y voluntarias es mucho mayor en el caso de organizaciones censadas (73,4%) que en el de organizaciones no censadas (46,9%).

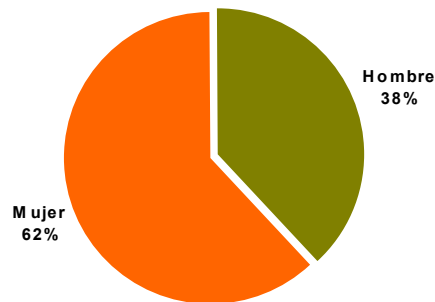
GRÁFICO 21. ORGANIZACIONES SEGÚN SI CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS

En valores absolutos se observa que en 2009 un total de 223 entidades no cuentan con esta figura entre su personal, mientras que 104 sí que la presentan. Esto supone que en 2008 había un mayor número de organizaciones que contemplaban esta figura (177) frente a las que no la recogían (69).



En cuanto al sexo, y al igual que sucedía en 2008, se advierte una mayor proporción de mujeres ostentando este puesto en la organización. Concretamente en el 62% de los casos es una mujer la persona responsable de los voluntarios y voluntarias, mientras que un 38% son hombres.

GRÁFICO 22. SEXO DE LA PERSONA RESPONSABLE EN EL CASO DE ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %

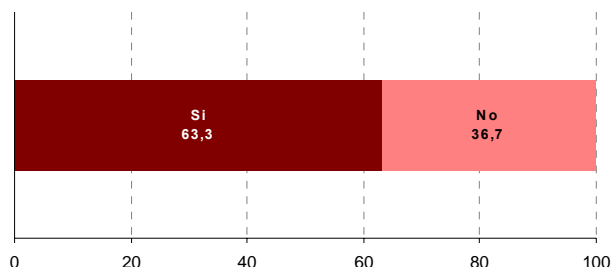


En líneas generales los datos parecen mostrar que las organizaciones censadas se encuentran mejor posicionadas en lo que a recursos específicos de voluntariado se refiere. Esto podría deberse a que el hecho de estar inscritas en dicho censo les permite en mayor medida mantenerse informadas sobre cuestiones como el marco de derechos y obligaciones, etc.

Con el fin de completar la visión sobre los recursos específicos de voluntariado se ha preguntado a las organizaciones sobre las posibles compensaciones económicas que ofrecen a las personas voluntarias (en concepto de dietas o desplazamientos) así como si emiten o no un certificado de voluntariado a estas personas. No obstante, y teniendo en cuenta el elevado

nivel de abstención en ambas cuestiones (alrededor del 55%) los datos que se ofrecen a continuación deberán ser interpretados con cautela.

GRÁFICO 23. ORGANIZACIONES QUE CONCEDEN COMPENSACIONES ECONÓMICAS. %

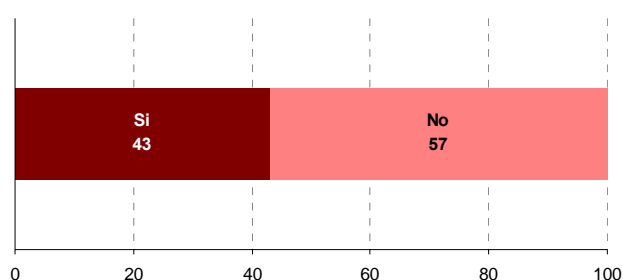


En lo que respecta a las **compensaciones económicas** que las organizaciones pueden ofrecer a sus voluntarios y voluntarias se calcula que la mayor parte de ellas (63,3%) sí conceden estas compensaciones a sus voluntarios y voluntarias.

La mayor parte de organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado sí conceden estas ayudas económicas, mientras que en el caso de las organizaciones no censadas en dicho registro este porcentaje desciende hasta el 31,7% de los casos.

Además, cabe destacar que la proporción de organizaciones que en 2009 admiten compensar económicamente al personal voluntario es inferior a la de 2009, año en el que el 78% admitía conceder.

GRÁFICO 24. ORGANIZACIONES QUE EMITEN CERTIFICADO. %



En cuanto a la emisión de **certificado de voluntariado** se observa que el porcentaje de organizaciones que han respondido afirmativamente a esta cuestión no alcanza la mitad de los casos estudiados (47%).

También en esta cuestión las organizaciones censadas parecen alcanzar mayores proporciones en comparación con las no censadas. Concretamente, el 52,9% de las primeras emite certificados de voluntariado frente al 15,8% de las no censadas.

En 2008, el porcentaje de organizaciones que emitían el certificado de voluntariado se sitúa por encima del presente año, alcanzando el 54%.

7.14. RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos de las organizaciones se refieren fundamentalmente a tres colectivos: las personas voluntarias, las asociadas y el personal remunerado.

TABLA 15. RECURSOS HUMANOS DE LAS ORGANIZACIONES. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

CAPV	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO
Nº	29.689	237.864	3.995
MEDIA	95,2	862	13,6
MODA ²⁵	15	0	0
DESVIACIÓN TÍPICA	465,4	3.577,9	47,9
Nº RESPUESTAS	312	276	294
Nº ORGANIZACIONES NS/NC ²⁶	15	51	33

GRAFICO 25. DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS. %

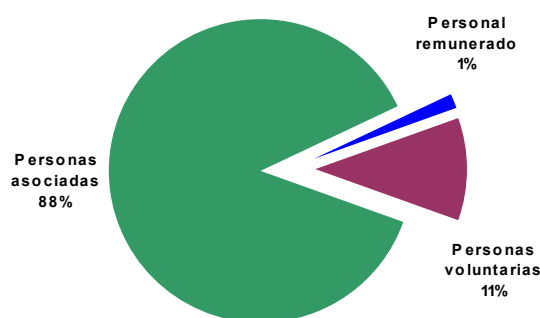
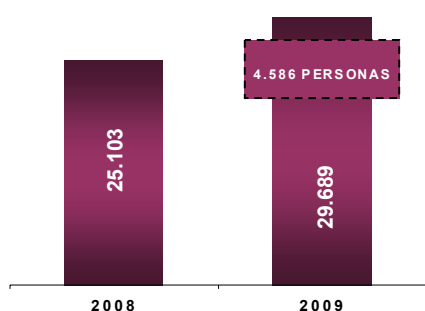


GRÁFICO 26. PERSONAS VOLUNTARIAS. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS



Comparando los datos de 2009 con los del año anterior, se observa que el número total de personas voluntarias en las organizaciones ha aumentado en 4.586 personas.

²⁵ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

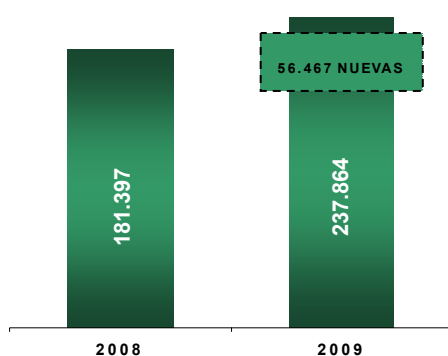
²⁶ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el número de respuestas válidas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas voluntarias, asociadas y remuneradas detallado en el cuadro.

Las 17 nuevas organizaciones censadas en 2009 han aportado un total de 436 personas voluntarias, mientras que las organizaciones no censadas suman un total de 1.813 personas voluntarias. Esto supone que las entidades que ya estaban censadas en 2008 han incrementado en un año en 2.237 el número de personas voluntarias.

Tal y como se refleja en el cuadro anterior, hay una media de 95,2 personas voluntarias por organización (en torno a 8 personas menos que en 2008, año en el que la media se situó en 103 personas por organización). No obstante, la desviación típica refleja una alta heterogeneidad de los datos, explicado en buena parte por el elevado número de personas voluntarias concentradas en unas pocas organizaciones. Concretamente se identifican cuatro entidades que aglutinan al 46% de las personas voluntarias: Cruz Roja Bizkaia (6.891), Cruz Roja Gipuzkoa (3.687), Caritas Diocesanas de Bilbao (1.994), y Nagusilan (1.145).

Teniendo en cuenta esta concentración de voluntariado en tan pocas organizaciones parece más acertado conocer el valor de la moda, que indica la cantidad de personal voluntario más repetida en las organizaciones. En este caso la moda se sitúa en 15 personas voluntarias.

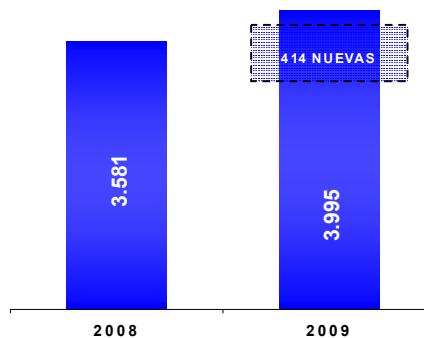
GRÁFICO 27. PERSONAS ASOCIADAS EN LAS ORGANIZACIONES. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS



Se advierte un importante incremento de las personas asociadas a las organizaciones (56.467). Las entidades que se han censado en 2009 aportan un total de 2.292 personas socias, mientras que las organizaciones no censadas consultadas cuentan con un total de 44.059 socios y socias. Esto significa que las organizaciones que ya estaban censadas en 2008 han incrementado las personas socias en aproximadamente 10.000 personas.

De igual modo se advierte un incremento de 414 personas en el personal contratado por las entidades. Las organizaciones que se han registrado por primera vez en 2009 aportan 166 nuevas personas remuneradas, mientras que las organizaciones no censadas cuentan un total de 94 personas en plantilla. Esto supone que el personal remunerado en las organizaciones que ya estaban censadas en 2008 se ha incrementado en 154 personas.

GRÁFICO 28. PERSONAS CONTRATADAS EN LAS ORGANIZACIONES. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS

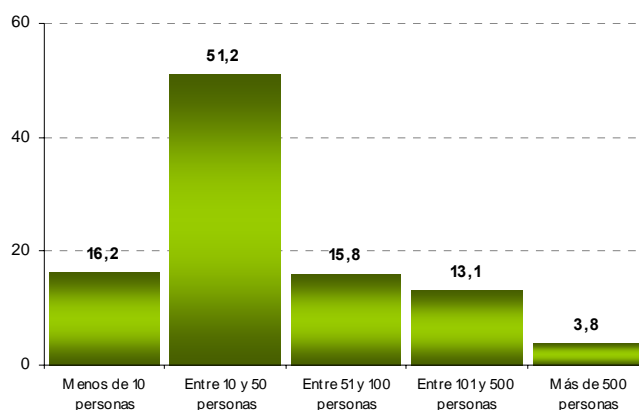


Se constata un incremento de las personas que configuran los tres colectivos, no sólo como consecuencia de la ampliación del objeto de estudio sino también respecto a las organizaciones censadas en 2008. En este sentido se advierte que las entidades que ya estaban censadas en 2008 incrementan en 2.237 las personas voluntarias, 10.116 las asociadas y 154 el personal remunerado en relación al año anterior.

Es preciso tener en cuenta que los recursos humanos de las entidades varían en gran medida de unas organizaciones a otras. Muestra de ello son las elevadas desviaciones típicas que se presentan en la tabla anterior y que pueden tomarse como indicadores de la heterogeneidad que caracteriza a estas organizaciones.

De cara a reflejar el tamaño real de las organizaciones parece útil contabilizar los recursos humanos con los que cuentan las entidades a partir de una definición estricta de recursos humanos que tiene en cuenta tanto a las personas voluntarias de la organización como al personal remunerado²⁷:

GRÁFICO 29. ORGANIZACIONES SEGÚN RR.HH. Definición estricta. (VOLUNTARIADO+ PERSONAL REMUNERADO). %



El 16,2% de las organizaciones consultadas lleva a cabo su labor con un equipo compuesto por menos de 10 personas. Este porcentaje alcanza el 67,4% si tenemos en cuenta al conjunto de organizaciones que cuentan como máximo con 50 personas, lo que en términos generales pone de relieve el reducido tamaño de las organizaciones en lo que a personal se refiere. Por otra parte, las entidades con más de 100 personas representan actualmente el 15% del total de organizaciones de voluntariado. Cabe señalar que estos porcentajes son muy similares a los obtenidos en 2008 por lo que el tamaño de las organizaciones en base a los recursos humanos no parece haber variado en gran medida en este último año.

²⁷ Debemos apuntar que la suma de los valores de esta variable no coincide con la suma resultante de contabilizar cada una de las variables que la componen por separado, ya que han quedado excluidos del cálculo aquellos casos en los que no se aportaba información para alguna de las variables componentes. Así, sólo se han contabilizado para la clasificación a partir de los recursos humanos, aquellas entidades de las que disponemos de información sobre número de voluntariado y personal remunerado.

Si se comparan las organizaciones censadas con las no censadas se observa que las primeras parecen ser algo mayores en cuanto a los recursos humanos ya que el 18,8% de estas entidades cuentan con más de 100 personas mientras que este porcentaje se sitúa en el 4,9% en el caso de las no inscritas en el censo.

A partir de la mencionada clasificación de las organizaciones en base a sus recursos humanos se ha pretendido conocer la posible asociación entre el tamaño de una organización en base al personal con el que cuenta y sus recursos disponibles, tanto cuando se trata de recursos vinculados a las nuevas tecnologías como de recursos específicos de voluntariado.

GRÁFICO 30. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y DISPONIBILIDAD DE EMAIL. %

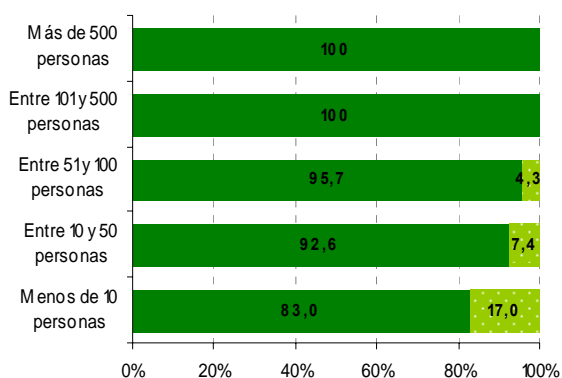
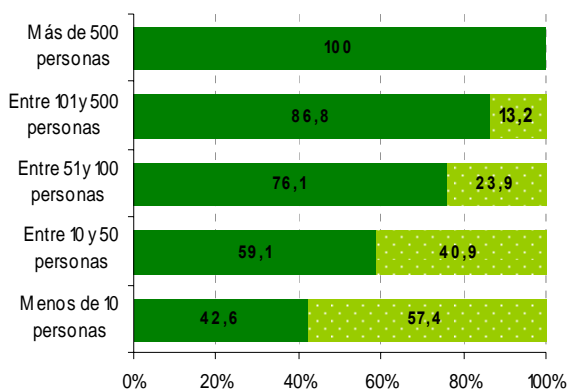
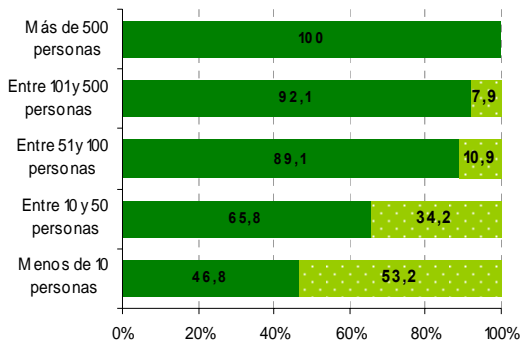


GRÁFICO 31. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y SI CUENTAN CON PÁGINA WEB PROPIA. %



Parece apreciarse una relación directa y positiva entre el volumen de la organización en base a sus recursos humanos y el acceso a las nuevas tecnologías (disponibilidad de correo electrónico o página Web propia). En ambos casos se advierte que el acceso a las nuevas tecnologías es superior a medida que las organizaciones cuentan con un mayor volumen de recursos humanos, mientras que las organizaciones más pequeñas son las que en menor medida acceden a estos recursos.

GRÁFICO 32. ORGANIZACIONES SEGÚN TAMAÑO Y SI CUENTAN CON RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %



De igual modo, parece detectarse cierta relación entre el tamaño de la organización en base al personal y la presencia en la entidad de la figura del responsable de voluntariado. En este sentido, cuanto mayor es la entidad mayor presencia de una figura de responsable de voluntariado.

Por otro lado, se advierte una gran similitud de estos datos con los analizados el año pasado, a través de los cuales ya se constataba esta relación entre el volumen en base al personal y el acceso a las tecnologías así como la existencia en la organización de una persona responsable del voluntariado.

7.14.1. EL VOLUNTARIADO

Se han contabilizado un total de **29.689 personas voluntarias** que participan en diferentes programas y proyectos en organizaciones del conjunto de la CAPV. A lo largo de este apartado se tratará de dar cuenta del perfil de estas personas, así como de algunas características del conjunto de organizaciones que se analizan en relación a su personal voluntario.

En función del Territorio Histórico cabe señalar que, como cabía esperar, Bizkaia es el territorio que cuenta con un mayor número de personas voluntarias (17.182), seguido de Gipuzkoa (8.992) y Álava (3.515).

MAPA 2: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DEL VOLUNTARIADO PERTENECIENTE A ORGANIZACIONES

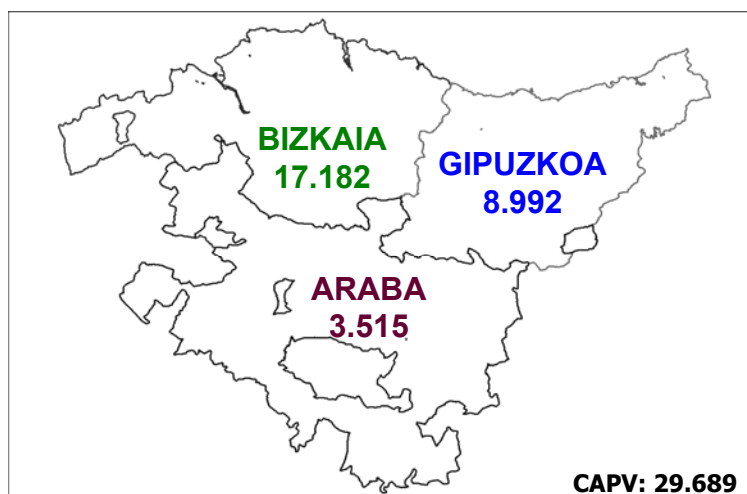


TABLA 16. NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS POR CADA 100 HABITANTES MAYORES DE 18 AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN LAS ORGANIZACIONES

	RATIO
ALAVA	1,35
BIZKAIA	1,76
GIPUZKOA	1,55
CAPV	1,63

En cuanto al número medio de personas voluntarias por organización en cada uno de los Territorios Históricos, los datos revelan que Bizkaia cuenta con un número medio de personas por organización superior al del resto de territorios (119,9 personas), siendo este además el único territorio que ha incrementado esta cifra con respecto al 2008. Por el contrario, Álava es la provincia que cuenta con la media de personas voluntarias por organización más baja (62,8 personas).

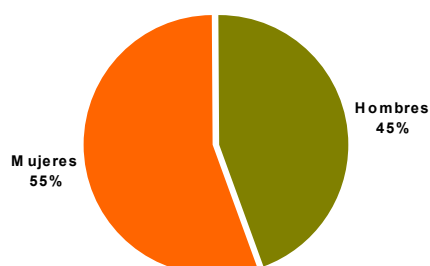
Si se tiene en cuenta la proporción de personas voluntarias en relación al número de habitantes mayores de 18 años²⁸ en cada uno de los Territorios Históricos se observa que Bizkaia es el que consigue el mayor ratio, mientras que Álava obtiene el menor de todos. Aún así, cabe destacar que este ratio ha aumentado en los tres territorios con respecto a los resultados de 2008.

TABLA 17. NÚMERO MEDIO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN CADA ORGANIZACIÓN SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN.

	MEDIA
ALAVA	62,8
BIZKAIA	119,9
GIPUZKOA	94,9
CAPV	95,2

A pesar de que el 38% de las organizaciones consultadas no ofrecen información en relación al sexo de las personas voluntarias que componen su organización, se advierte que en torno al 55% de las personas voluntarias en las organizaciones consultadas son mujeres, mientras que un 45% son hombres. La proporción de mujeres voluntarias parece haber descendido ligeramente con respecto a 2008, año en el que las mujeres representaban el 60% del personal voluntario.

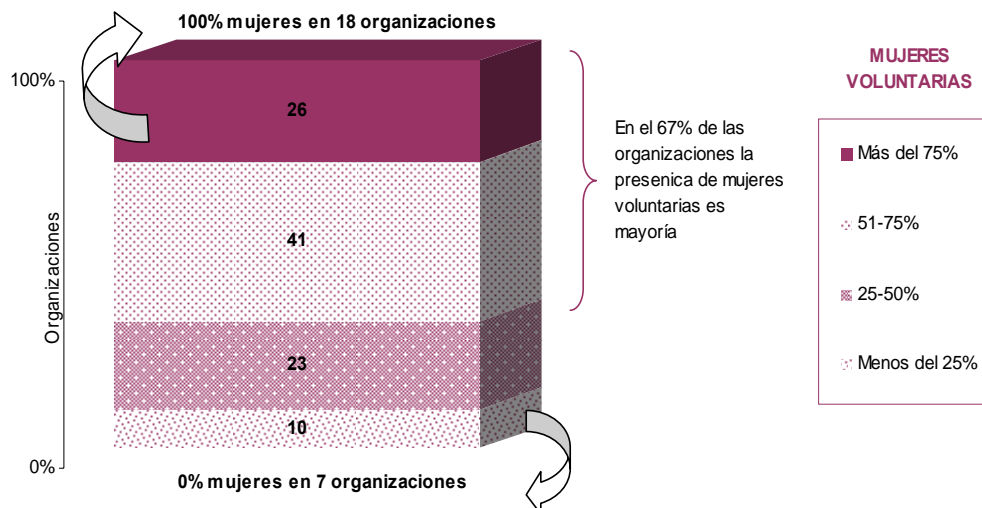
GRÁFICO 33. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO. %



²⁸ En este caso la ratio se ha calculado a partir de la población mayor de 18 años considerando ésta como edad de partida (las personas voluntarias menores de edad no llegan a representar un 1% del total). Se ha considerado la población a diciembre de 2006.

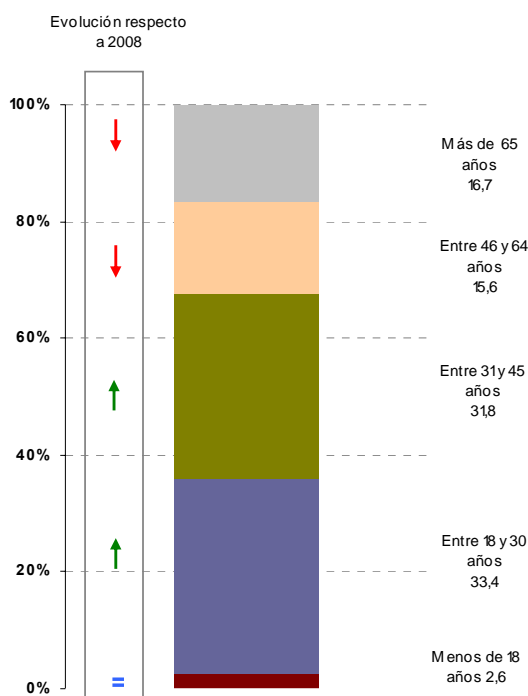
De cara a indagar el peso relativo de las mujeres en el colectivo de personas voluntarias dentro de las organizaciones se presenta la siguiente clasificación:

GRÁFICO 34. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES SOBRE EL TOTAL DEL VOLUNTARIADO.



Tal y como se comprueba en el gráfico, casi en siete de cada diez organizaciones consultadas (67%) la presencia de mujeres voluntarias es mayoritaria. Esta proporción de mujeres voluntarias es muy similar a la obtenida en 2008 que se situaba en 65,5%.

GRÁFICO 35. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD. %

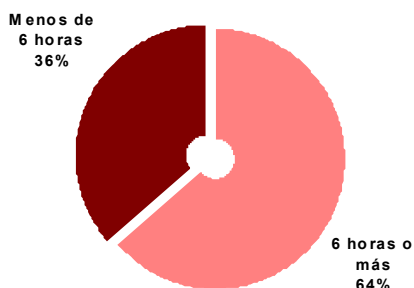


En función de la edad se advierte que el 65,2% de las personas voluntarias tiene entre 18 y 45 años. La proporción de personas que constituyen este intervalo de edad es la única que han incrementado con respecto al 2008, ya que se advierte un descenso en la proporción de voluntarios y voluntarias con edades superiores a los 46 años. El porcentaje de menores de 18 años se sitúa en un 2,6%, porcentaje idéntico al obtenido en 2008.

En definitiva, no se advierten grandes cambios en lo que respecta a la edad de las personas voluntarias. No obstante, se constata un incremento del voluntariado entre 18 y 45 años de 8,3 puntos y un descenso idéntico del voluntariado más mayor (más de 46 años).

Por otro lado, y de cara a conocer el grado de compromiso de las persona voluntarias con la organización, se ha llevado a cabo el análisis de la media de horas semanales que estas personas invierten en la organización. Se considera que quienes dedican más de 6 horas de media a la semana de trabajo voluntario mantienen un cierto compromiso estable con la organización, mientras que quienes invierten menos de 6 horas semanales podrían haber adquirido un compromiso menos estable.

GRÁFICO 36. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN TIPO DE COMPROMISO. %



El 64% de las personas voluntarias tienen un compromiso bastante estable con la entidad y dedican más de 6 horas semanales al trabajo voluntario. La proporción de personas más comprometidas ha aumentado con respecto al año 2008 (55%).

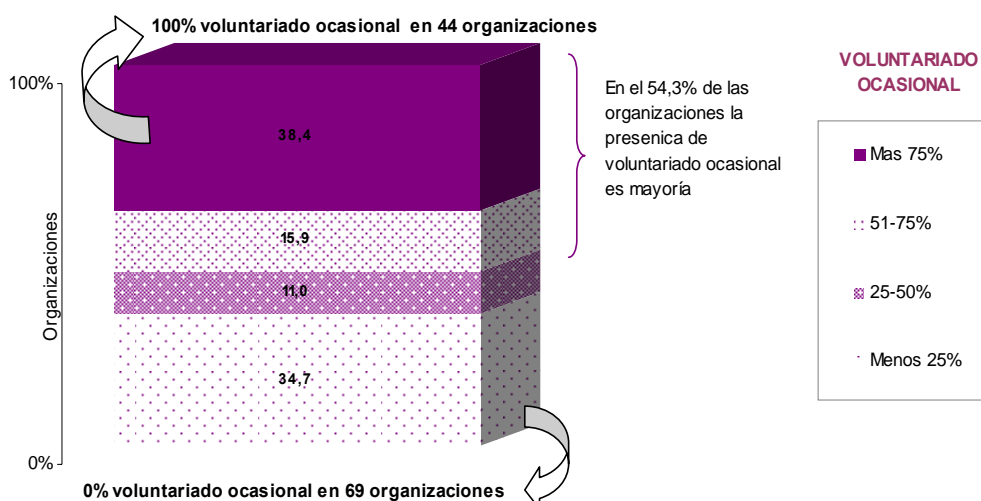
A pesar del elevado nivel de abstención parece intuirse que las mujeres suponen la mayor parte del voluntariado estable.

Por otro lado, cabe señalar que de acuerdo con el informe de presupuestos del tiempo en la CAPV realizado por el Eustat²⁹, cada persona que realiza alguna actividad de participación social civil invierte poco más de ocho horas semanales, por lo que de alguna manera estos resultados estarían en consonancia con los que se presentan en este informe. No obstante, hay que señalar que según ese mismo informe los hombres participarían algo más tiempo que las mujeres.

Resulta interesante conocer la proporción de voluntariado que dedica menos de 6 horas semanales a su organización respecto al total de voluntarios y voluntarias:

²⁹ RODRIGUEZ, ARANTXA. *El tiempo de trabajo en la C.A. de Euskadi*. EUSTAT, Vitoria-Gasteiz. 2006

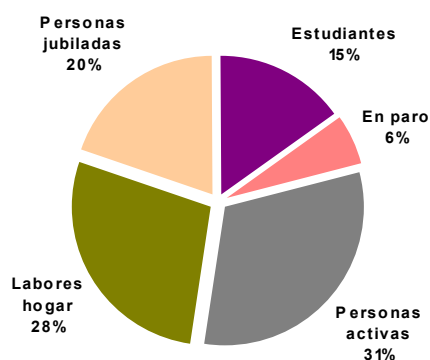
GRÁFICO 37. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE VOLUNTARIADO QUE DEDICA MENOS DE 6 HORAS SEMANALES SOBRE EL TOTAL DEL VOLUNTARIADO.



El 54,3% de las organizaciones consultadas está compuesta en su mayoría por un voluntariado ocasional, es decir, con personas que dedican a la labora voluntaria menos de 6 horas semanales. Estos datos revelan un incremento del voluntariado poco estable con respecto al 2008, año en el que este tipo de voluntariado se situó en 45,2%.

En cuanto a la ocupación y de nuevo teniendo en cuenta el elevado nivel de abstención, se observa que aproximadamente una de cada tres personas voluntarias (31%) es una persona laboralmente activa. Además, se observa un notable porcentaje (28%) de personas cuya principal ocupación son las labores del hogar, así como un 20% de personas jubiladas.

GRÁFICO 38. ORGANIZACIONES SEGÚN OCUAPCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS. %



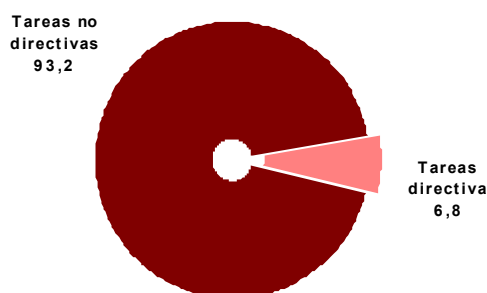
Estos datos se sitúan en la misma línea que los extraídos del mencionado informe de presupuestos del tiempo en la CAPV³⁰, en el que se confirma que las personas activas son las más proclives a la participación social.

³⁰ Ibid.

En lo que respecta a personas voluntarias que han sido socias, y nuevamente tomando con precaución los datos dado el alto nivel de abstención constatado, se estima que unas 5.738 personas voluntarias fueron asociadas de la organización, lo que supone el 19,3% del total de personas voluntarias.

La proporción de personas voluntarias que realiza funciones no directivas se sitúa en el 93,2%, porcentaje muy similar al obtenido en 2008 (92%). A pesar del elevado nivel de abstención, los datos parecen revelar entre las mujeres una proporción de mujeres directivas algo mayor que la de los hombres.

GRÁFICO 39. VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN TIPO DE TAREAS. %



A modo de resumen se presenta la siguiente tabla que refleja las principales características del voluntariado así como los valores absolutos estimados en base a la proporción real³¹.

TABLA 18. RESUMEN DEL PERFIL DEL VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS

PERSONAS VOLUNTARIAS		100%	29.689
Perfil	Categorías	Proporción real	Valores estimados
Sexo	Voluntarios	45	13.224
	Voluntarias	55	16.465
Edad	Voluntariado menor de edad	2,6	761
	Voluntariado de entre 18 y 30 años	33,4	9.927
	Voluntariado de entre 31 y 45 años	31,8	9.431
	Voluntariado de entre 46 y 64 años	15,6	4.619
Compromiso	Voluntariado más de 6 horas	63,6	18.895
	Voluntariado menos de 6 horas	36,4	10.794
Tipo de tareas	Voluntariado tareas directivas	6,8	2.008
	Voluntariado otras tareas	93,2	27.681
Ocupación	Voluntariado estudiante	15,4	4.562
	Voluntariado en paro	5,9	1.743
	Voluntariado activo	31	9.218
	Voluntariado en labores del hogar	28,1	8.347
	Voluntariado jubilado	19,6	5.819
	Personas voluntarias que han sido socias	19,3	5.738

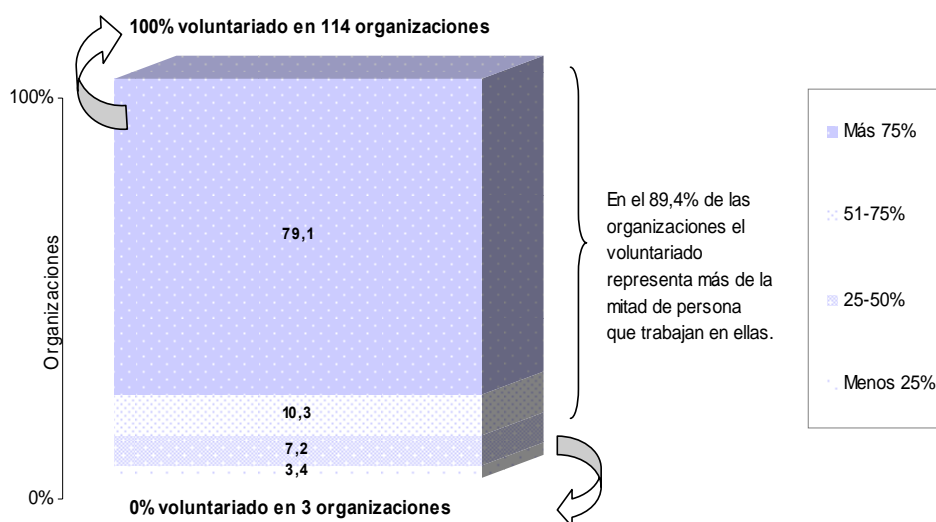
³¹ Se ha calculado el número de personas de cada categoría a partir de la proporción real observada y del número total de personas voluntarias constatado. Se trata por tanto de una estimación, y no de valores reales, que trata de ofrecer una cifra aproximada para cada categoría, ya que debido al elevado número de casos sin respuesta los valores absolutos de cada algunas variables carece de significatividad.

Además del análisis expuesto, resulta de interés conocer la distribución de las organizaciones en función del personal voluntario con el que cuentan para desarrollar su labor, es decir, el peso que supone el personal voluntario respecto al personal total de la entidad³².

En este sentido se observa que en la gran mayoría de las entidades (89,4%) el personal voluntario representa más de la mitad del total de personas que componen dichas organizaciones, de las cuales el 44% están compuestas en su totalidad por personas voluntarias. Estos datos son muy similares a los obtenidos en 2008, año en el que el 89,9% de las organizaciones se componía en su mayoría por personal voluntario, de las cuales el 31% se constituía íntegramente por personas voluntarias.

No se aprecian tampoco diferencias remarcables entre las organizaciones censadas y las no censadas en esta cuestión.

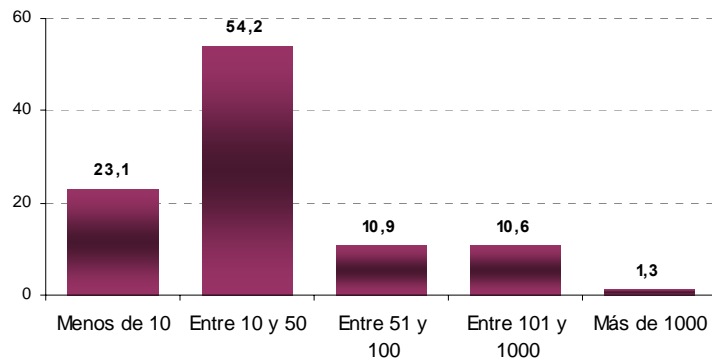
GRÁFICO 40. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE VOLUNTARIADO SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL.



Atendiendo exclusivamente al número de personas voluntarias que integran las organizaciones se observa que la mayor parte (54,2%) la integran entre 10 y 50 personas voluntarias. Además, el 23,1% cuenta con menos de 10 personas voluntarias. Estos porcentajes son muy similares a los obtenidos en 2008, que cifraba en un 52,7% las organizaciones con entre 10 y 50 voluntarios y voluntarias y 22,2% las que tenían menos de 10 personas voluntarias.

³² Este término se refiere concretamente a las dos cuestiones, datos sobre voluntariado de la organización pero también datos sobre personal remunerado de la organización.

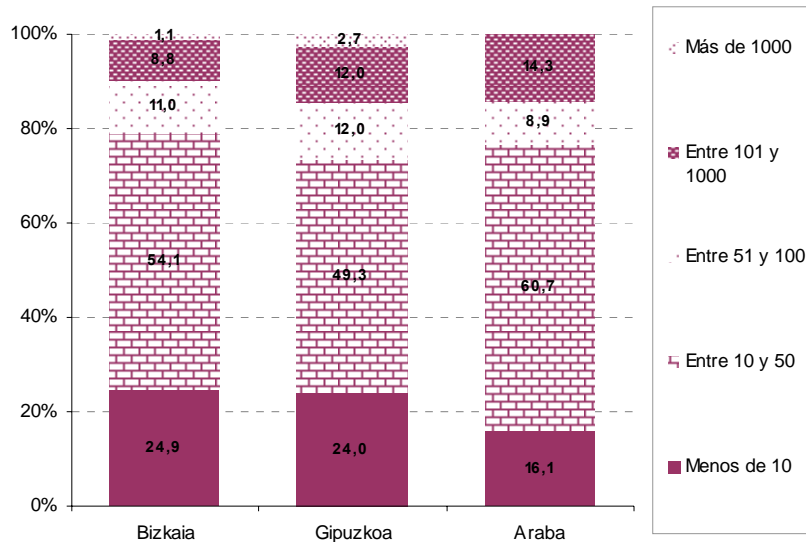
GRÁFICO 41. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS CON LAS QUE CUENTAN.



En esta ocasión tampoco se advierten diferencias entre las organizaciones inscritas en el censo y las que no lo están.

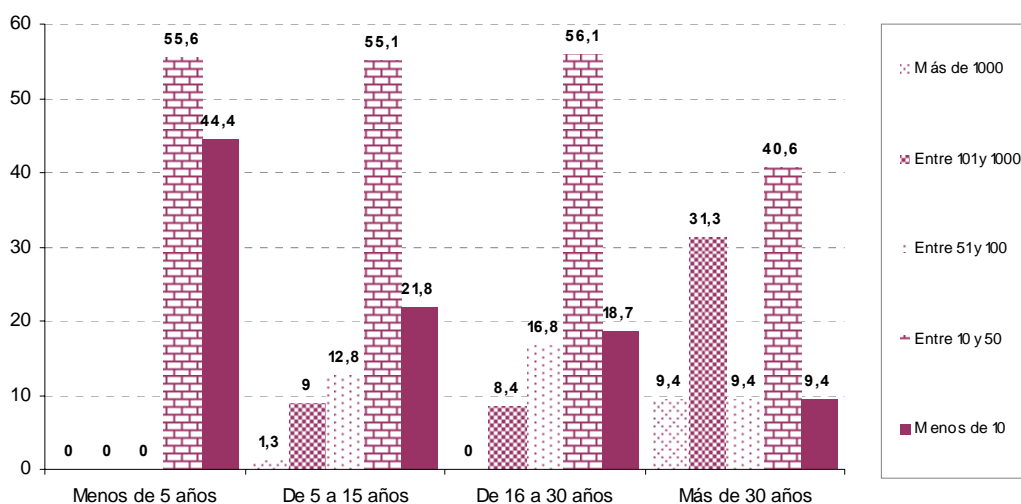
Por otro lado, resulta de gran interés analizar el número de personas voluntarias en las organizaciones para cada uno de los Territorios Históricos. En este sentido no se advierten grandes diferencias, y únicamente cabría destacar una menor proporción de organizaciones con menos de 10 personas voluntarias en Álava. Por contra, todas las organizaciones que superan el millar de personas voluntarias se encuentran en Bizkaia o Gipuzkoa.

GRÁFICO 42. PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EL TERRITORIO HISTÓRICO DONDE SE LOCALIZAN. %.



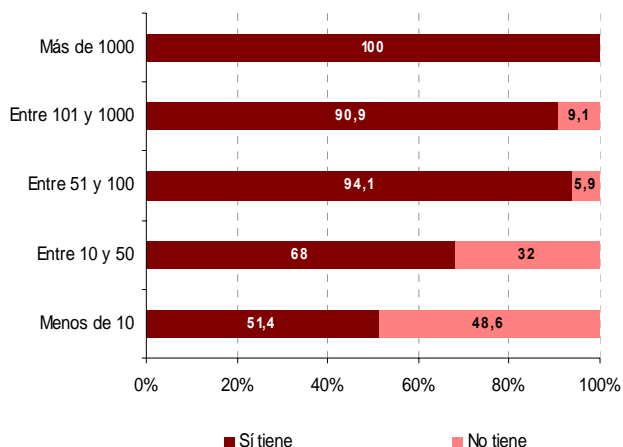
Existe cierta relación entre el personal voluntario con el que cuenta una organización y la antigüedad de dicha entidad. En este sentido, los datos confirman esta afirmación ya que el 40% de las organizaciones con una antigüedad superior a los 30 años cuenta con más de 100 personas voluntarias en su equipo, porcentaje muy superior al de las organizaciones más jóvenes. Además, se advierte que ninguna de las organizaciones más jóvenes, es decir, las que llevan menos de cinco años desarrollando su actividad supera las 50 personas voluntarias.

GRÁFICO 43. ORGANIZACIONES SEGÚN ANTIGÜEDAD Y NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS CON LAS QUE CUENTAN. %



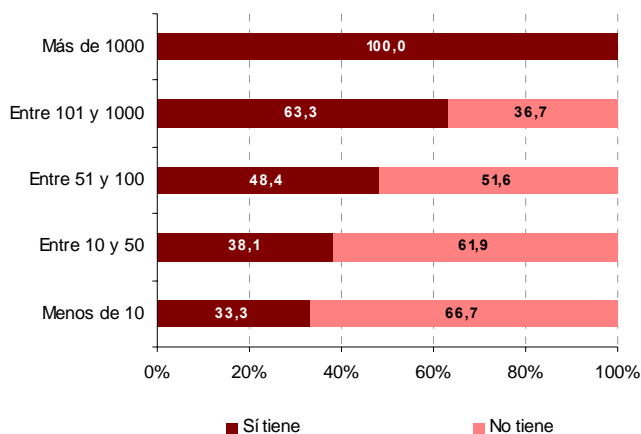
Por otro lado, y como cabía esperar los datos parecen confirmar cierta relación entre el número de personas voluntarias y contar con determinados recursos específicos para el voluntariado, como es el estatuto interno o la figura de responsable de voluntariado.

GRÁFICO 44. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %



A medida que las organizaciones se constituyen con un mayor número de personas voluntarias un mayor número de organizaciones cuenta con algunos recursos específicos para este colectivo.

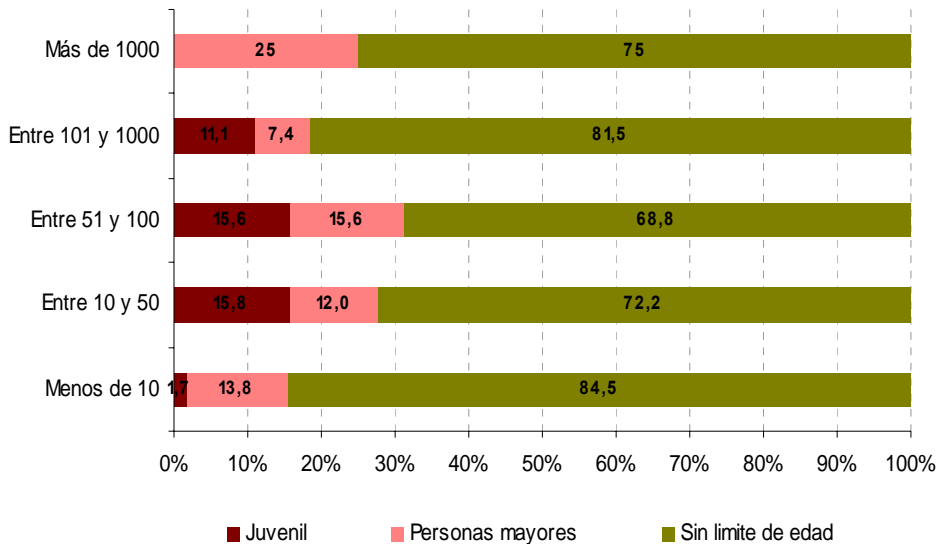
GRÁFICO 45. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y RESPONSABLE DE VOLUNTARIADO. %



Por el contrario, las organizaciones más pequeñas son las que en menor medida cuentan con estatuto interno o con la figura de responsable de voluntariado.

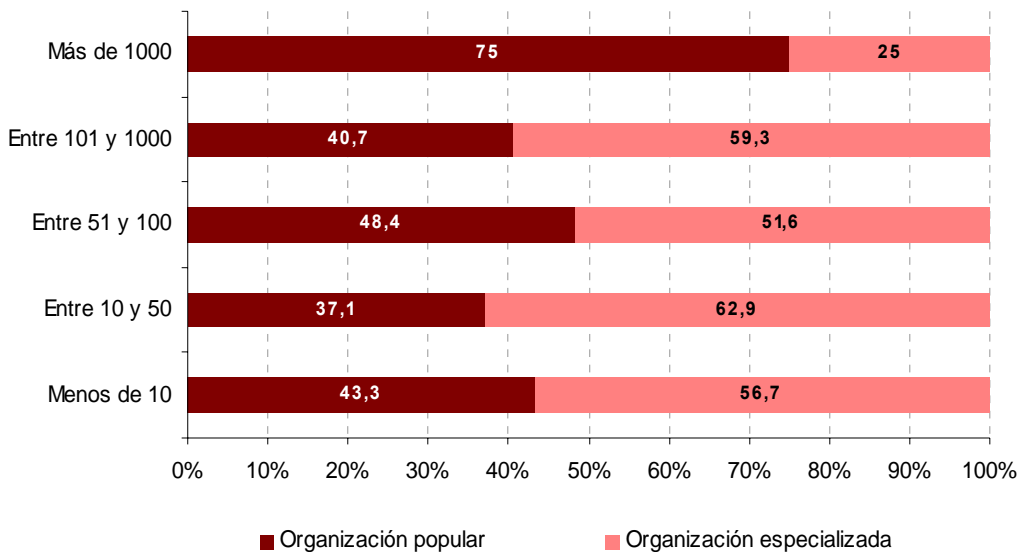
Atendiendo al número de personas voluntarias en función de la edad, y tal y como sucedía en años precedentes, se constata que la mayor parte de las organizaciones se constituyen por un voluntariado sin límite de edad. Además, cabe destacar que ninguna de las organizaciones más grandes en cuanto a personal voluntario, es decir las que tienen más de 1.000 personas voluntarias, cuenta con voluntarios y voluntarias en edad juvenil.

GRÁFICO 46. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y TIPO DE ORGANIZACIÓN SEGÚN LA EDAD DEL VOLUNTARIADO. %



Según las características de sus miembros, se advierte que las organizaciones más grandes en relación al personal voluntario son las que en mayor medida parecen definirse como organización popular, mientras que el resto parece que tiende en mayor proporción a caracterizarse como organizaciones especializadas.

GRÁFICO 47. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS Y TIPO DE ORGANIZACIÓN SEGÚN LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %

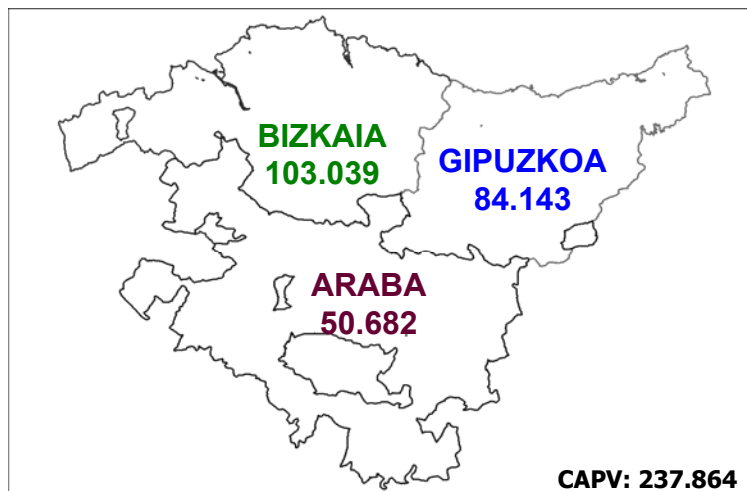


7.14.2. PERSONAS ASOCIADAS

El conjunto de organizaciones consultadas aglutina un total de **237.864 personas asociadas**. A lo largo de este capítulo se tratará de dar cuenta del perfil de estas personas así como de las organizaciones de las que son socias.

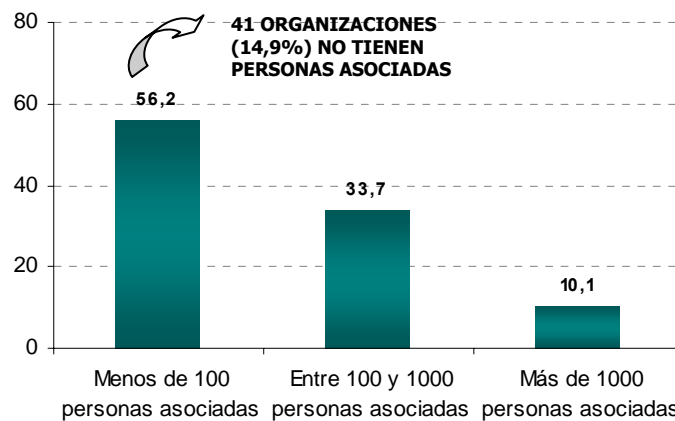
En función del Territorio Histórico cabe señalar que tal y como era de esperar, Bizkaia es el territorio que cuenta con un mayor número de personas asociadas (103.039), seguido de Gipuzkoa (84.143) y Álava (50.682).

MAPA 3: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS ASOCIADAS A LAS ORGANIZACIONES



La mayor parte de las organizaciones consultadas (56,2%) cuenta con menos de 100 personas asociadas. De ellas, se identifica casi un 15% que no tiene ninguna persona socia. Un 33,7% afirma contar con entre 100 y 1.000 personas asociadas y un 10,1% con más de de un millar.

GRÁFICO 48. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAS ASOCIADAS CON LAS QUE CUENTAN. %



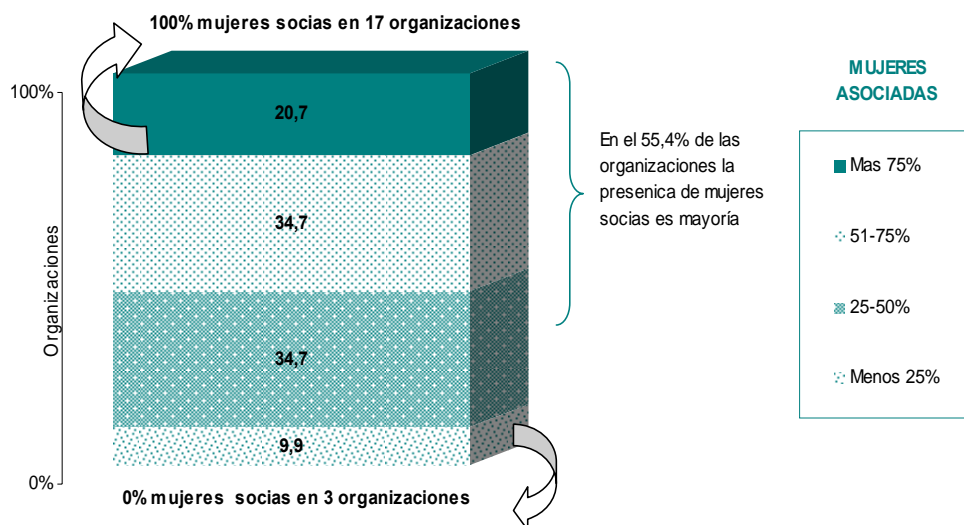
En función del sexo, se observa una distribución prácticamente igual entre hombres (50,5%) y mujeres (49,5%). Estos resultados son muy similares a los recogidos en 2008, si bien es cierto que durante este último año ha aumentado ligeramente la proporción de mujeres (en 2008 suponían el 45% de las personas socias).

GRÁFICO 49. PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO. %



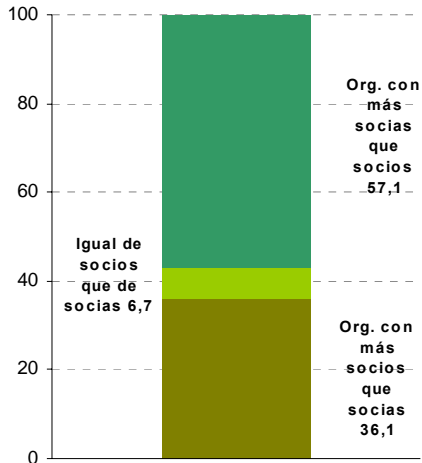
En esta misma línea, y de cara a obtener una visión más ajustada de la realidad de las entidades, resulta de gran interés conocer el peso que representan los socios y las socias en el conjunto de organizaciones. Los datos muestran que en el 55,4% de las organizaciones consultadas la mayor parte de personas asociadas son mujeres, y en el 44,6% de los casos hombres. La presencia mayoritaria de mujeres socias se ha incrementado en relación al 2008, cuando un 48% de organizaciones contaba con una presencia mayoritaria de mujeres socias.

GRÁFICO 50. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES SOCIAS SOBRE TOTAL DE PERSONAS SOCIAS. %



Por tanto, a pesar de que existe cierto equilibrio se advierte una ligera mayoría de organizaciones con un mayor número de socias en comparación con las formadas mayoritariamente por socios.

GRÁFICO 51. ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO MAYORITARIO ENTRE SUS PERSONAS ASOCIADAS. %



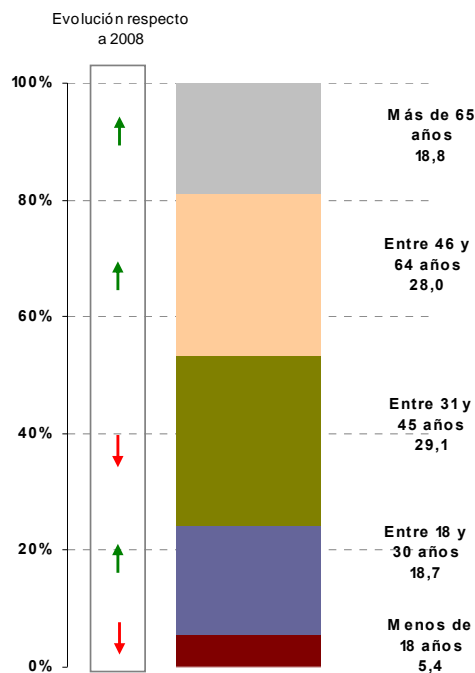
Un 6,7% de las organizaciones consultadas están compuestas por el mismo número de socios que de socias. No obstante, se identifican 17 organizaciones (6,1%) cuyo personal asociado está compuesto exclusivamente por mujeres, mientras que únicamente se registran 3 (1%) que se configure únicamente con socios.

Además, parece percibirse una mayor proporción de mujeres socias en las organizaciones no censadas en comparación con las entidades censadas. El 65,5% de las personas socias de las organizaciones que pertenecen al primer grupo son en su mayoría mujeres mientras que este porcentaje se sitúa en el 51,7% entre las entidades censadas.

GRÁFICO 52. PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD. %

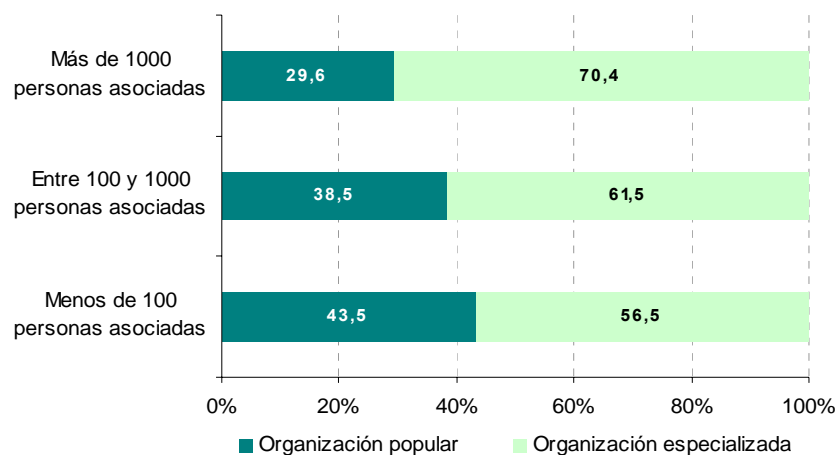
En cuanto a la edad de las personas asociadas, y al igual que sucedía en los años anteriores, se advierte que en su mayoría cuentan con entre 31 y 64 años (57,1%).

Además, se ha constatado un descenso notable de las personas socias con menos de 18 años; mientras que en 2008 suponían el 14% del total de asociados y asociadas en 2009 su representación desciende al 5,4%.



En función de las características de sus miembros se advierte que a medida que las organizaciones cuentan con un mayor volumen de personas asociadas las organizaciones tienden a ser en mayor medida especializadas.

GRÁFICO 53. ORGANIZACIONES SEGÚN EL NÚMERO DE PERSONAS ASOCIADAS Y LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS. %



En lo que respecta a las personas socias que han desarrollado alguna actividad voluntaria, y teniendo en cuenta el elevado nivel de abstención detectado para esta cuestión, se advierte un total de 6.682 personas asociadas que han sido voluntarias en alguna ocasión. Esta cifra representa el 2,81% del total de las personas socias.

En la siguiente tabla presentan los datos más significativos relativos al perfil de las personas asociadas de las organizaciones consultadas así como sus valores absolutos estimados en base a la proporción real³³.

TABLA 19. RESUMEN DEL PERFIL DE LAS PERSONAS ASOCIADAS DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS

PERSONAS ASOCIADAS		100%	237.864
Perfil	Categorías	Proporción real	Valores estimados
Sexo	Socios	50,5	120.204
	Socias	49,5	117.660
Edad	Personas asociadas menores de edad	5,4	12.927
	Personas asociadas de entre 18 y 30 años	18,7	44.430
	Personas asociadas de entre 31 y 45 años	29,1	69.238
	Personas asociadas de entre 46 y 64 años	28	66.484
	Personas asociadas de más de 65 años	18,8	44.784
	Personas socias ex-voluntarias	2,81	6.682

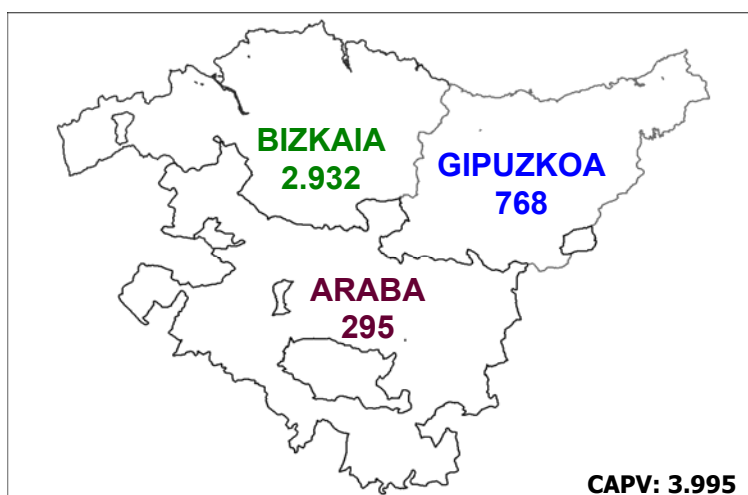
³³ Se ha calculado el número de personas de cada categoría a partir de la proporción real observada y del número total de personas asociadas constatado. Se trata por tanto de una estimación, y no de valores reales, que trata de ofrecer una cifra aproximada para cada categoría, ya que debido al elevado número de casos sin respuesta los valores absolutos de cada algunas variables carece de significatividad.

7.14.3. PERSONAL REMUNERADO

El conjunto de organizaciones de voluntariado consultadas afirman contar con un total de **3.995 que trabajan de manera remunerada**. A lo largo de este apartado se tratará de profundizar tanto en el perfil de estas personas así como algunas de las características que en base a los recursos humanos remunerados con los que cuenta pueden asignarse a las organizaciones.

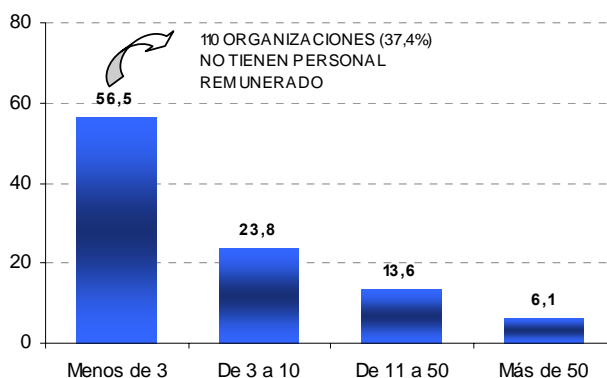
En función del Territorio Histórico cabe señalar que tal y como cabía esperar, Bizkaia es el territorio que cuenta con un mayor número de personas remuneradas (2.932), seguido de Gipuzkoa (768) y Álava (295).

MAPA 4: LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS PERSONAS REMUNERADAS EN LAS ORGANIZACIONES



La mayor parte de las organizaciones consultadas (56,5%) cuenta con menos de 3 personas remuneradas. De ellas, se advierte un 37,4% que no tiene ninguna persona en plantilla. Por el contrario, en el 6,1% de las entidades hay más de 50 personas remuneradas.

GRÁFICO 54. ORGANIZACIONES SEGÚN NÚMERO DE PERSONAL REMUNERADO CON EL QUE CUENTAN. %

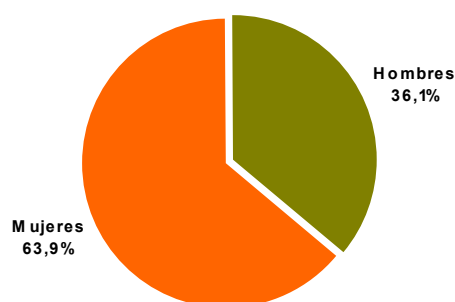


Se advierte una mayor proporción de organizaciones con un menor volumen de recursos humanos remunerados entre las organizaciones no censadas en comparación con las entidades censadas. El 51,4% de las primeras cuenta con menos de 3 personas remuneradas mientras que en el segundo caso este porcentaje asciende al 86%.

Por otra parte, estos datos ponen de manifiesto algunas diferencias en relación a los resultados obtenidos en 2008. En este sentido cabe destacar que mientras que el año pasado la mayor parte de organizaciones (36,9%) contaba con entre 3 y 10 personas remuneradas y un notable porcentaje (23,6%) entre 11 y 50, en 2009 gran parte de las organizaciones parecen haber reducido el volumen de recursos humanos remunerados ya que en su mayoría afirman tener menos de 3 personas en plantilla.

En cuanto al sexo, y prácticamente en la misma proporción que sucedía en 2008, se observa una mayoría de mujeres remuneradas en las organizaciones (63,9%).

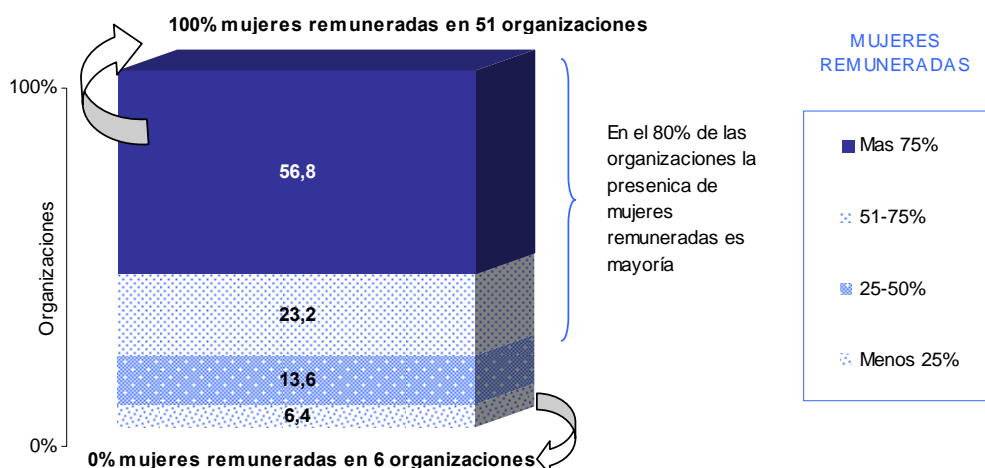
GRÁFICO 55. PERSONAL REMUNERADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN SEXO.
%



No obstante, resulta de utilidad conocer el peso que representan los trabajadores y trabajadoras en el conjunto de organizaciones. Los datos muestran que en ocho de cada diez organizaciones la presencia de mujeres remuneradas es mayoría, mientras que en el 20% de ellas es superior el número de hombres trabajadores.

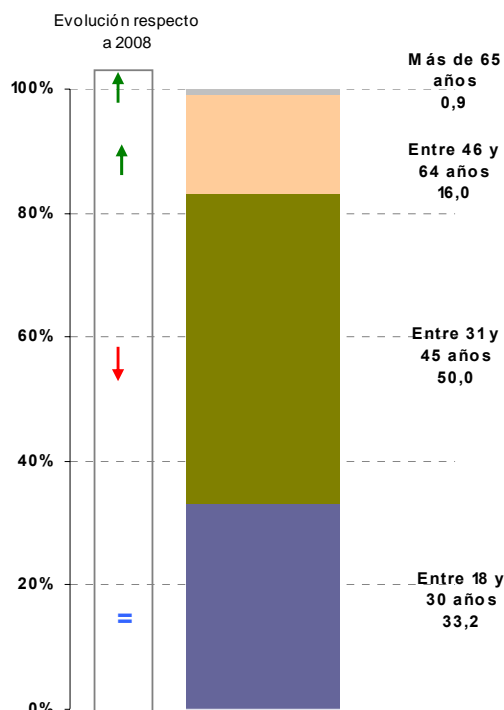
En 2008 estos datos resultaron ser muy similares a los actuales ya que en aquella ocasión el porcentaje de organizaciones que contaba con un personal remunerado mayoritariamente femenino se situaba en el 78%.

GRÁFICO 56. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE MUJERES REMUNERADAS SOBRE TOTAL PERSONAL ASALARIADO. %



Además se advierte que en 51 organizaciones (40,8%) la totalidad del personal remunerado son mujeres, mientras que sólo en 6 casos (4,8%) el personal contratado se configura íntegramente por hombres.

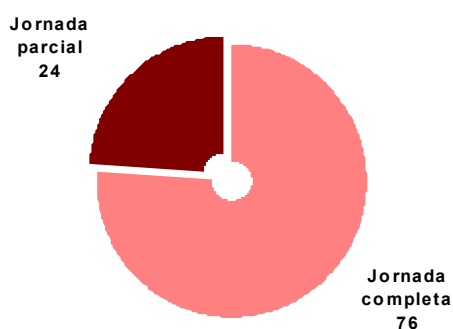
GRÁFICO 57. PERSONAL CONTRATADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN EDAD.



En cuanto a la edad se puede decir que se trata de una plantilla fundamentalmente joven ya que el 83,2% del personal remunerado de las organizaciones no supera los 45 años.

Esta distribución, aunque con pequeñas variaciones, resulta muy similar a la de 2008.

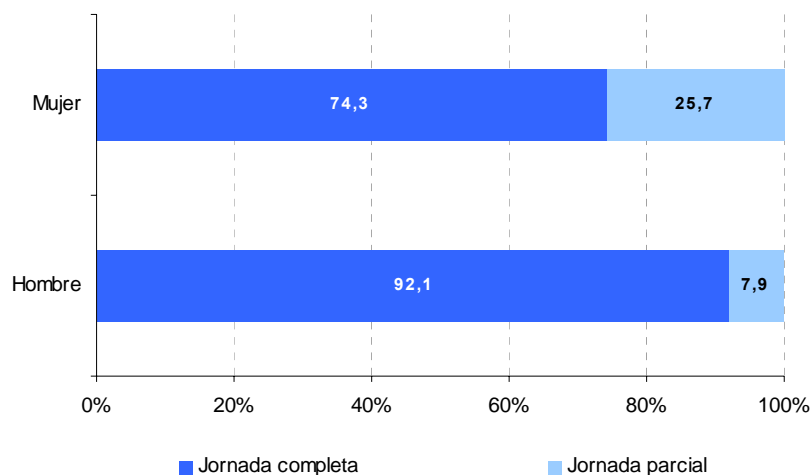
GRÁFICO 58. PERSONAL CONTRATADO DE LAS ORGANIZACIONES SEGÚN JORNADA LABORAL. %



Tal y como sucedía en años anteriores la mayor parte del personal remunerado desarrolla su actividad a jornada completa. En este caso tres de cada cuatro personas mantiene este tipo de jornada laboral mientras que una lo haría a jornada parcial.

La distinción por sexos de cada tipo de jornada muestra que la proporción de hombres que trabaja a tiempo completo es superior a la de mujeres (92,1% frente al 74,3%).

GRÁFICO 59. PERSONAL CONTRATADO SEGÚN JORNADA DE TRABAJO POR SEXOS. %



Por otra parte, y tomando con cautela los datos debido al alto nivel de abstención, los datos revelan que en torno a un 2,4% de las personas que trabajan en las entidades de manera remunerada desarrollan actividades voluntarias en otras organizaciones.

A modo de resumen se recogen a continuación los datos más relevantes en relación al perfil de la plantilla contratada en las organizaciones consultadas así como una estimación de lo que podrían ser sus valores absolutos calculado en base a la proporción real³⁴.

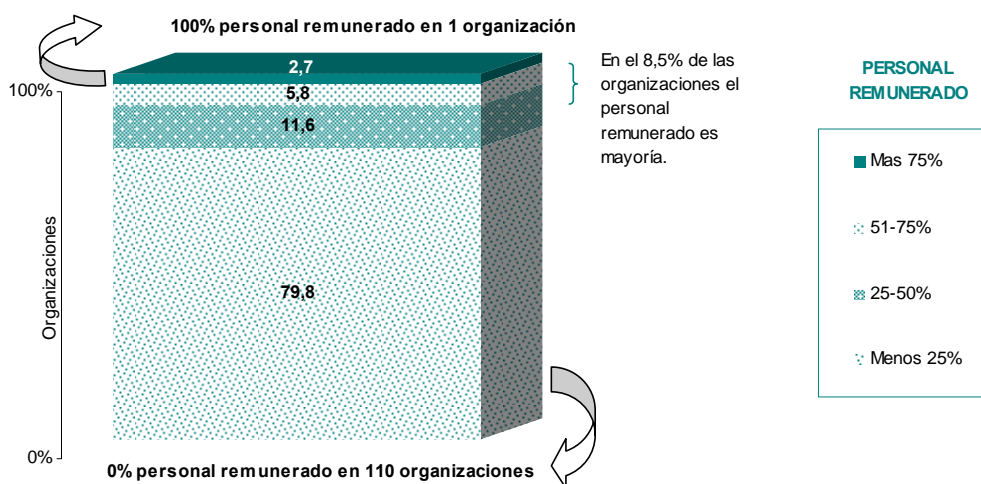
³⁴ Se ha calculado el número de personas de cada categoría a partir de la proporción real observada y del número total del personal remunerado constatado. Se trata por tanto de una estimación, y no de valores reales, que trata de ofrecer una cifra aproximada para cada categoría, ya que debido al elevado número de casos sin respuesta los valores absolutos de cada algunas variables carece de significatividad.

TABLA 20. RESUMEN DEL PERFIL DEL PERSONAL REMUNERADO DE LAS ORGANIZACIONES Y VALORES ESTIMADOS

PERSONAS ASOCIADAS		100%	3.995
Perfil	Categorías	Proporción real	Valores estimados
Sexo	Trabajadores	36	1.444
	Trabajadoras	64	2.551
Edad	Personal remunerado menor de edad	0	0
	Personal remunerado de entre 18 y 30 años	33,2	1.327
	Personal remunerado de entre 31 y 45 años	50	1.996
	Personal remunerado de entre 46 y 64 años	16	637
	Personal remunerado de más de 65 años	0,9	35
	Personal remunerado voluntario en otras organizaciones	2,4	96

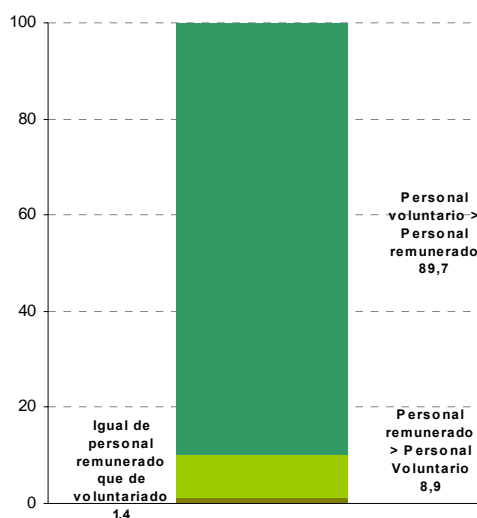
Además de los datos expuestos, resulta interesante conocer el peso que supone el personal remunerado sobre el total de personal de las organizaciones, entendiendo que el personal total es la suma del personal contratado y el voluntario. En este sentido se constata que únicamente en el 8,5% de las organizaciones se configura mayoritariamente por personal remunerado. Se advierte que en la gran mayoría de entidades (79,8%) el personal contratado no supera el 25% del total del personal.

GRÁFICO 60. ORGANIZACIONES SEGÚN PORCENTAJE DE PERSONAL REMUNERADO SOBRE EL TOTAL DEL PERSONAL (REMUNERADO + VOLUNTARIADO)



Únicamente una organización afirma que la totalidad de su personal es personal contratado. En cambio, 110 entidades (37,5%) reconocen que su personal se configura íntegramente con personas voluntarias.

GRÁFICO 61. ORGANIZACIONES SEGÚN PESO DE PERSONAL VOLUNTARIO Y REMUNERADO. %

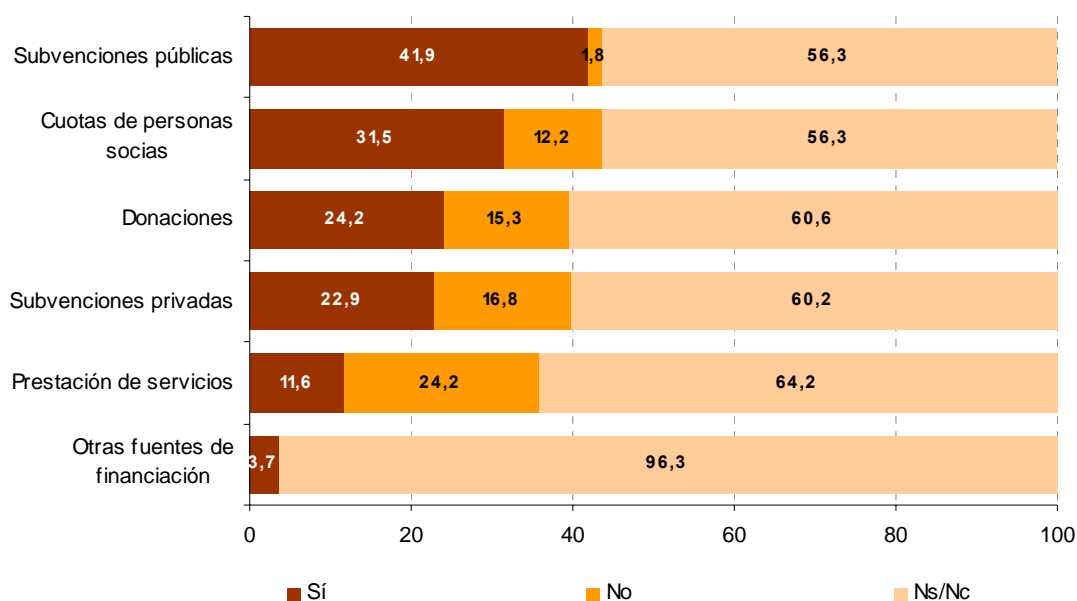


Estos resultados son muy similares a los recogidos en 2008 aunque nuevamente se intuye el descenso generalizado del personal remunerado en las organizaciones. Si en 2008 el 67% de las organizaciones contaba con menos de un 25% de personal remunerado este año este porcentaje asciende al 79,8%. Paralelamente, mientras que el año pasado el 14% de las organizaciones contaba con una proporción de personas trabajadoras superior al de voluntarias, en 2009 este porcentaje se sitúa en un 8,5%.

7.15. FUENTES DE FINANCIACIÓN

En lo que respecta a las fuentes de financiación de estas organizaciones, y a pesar del elevado nivel de abstención, cabe destacar que aproximadamente el 42% de ellas afirma que se financia por medio de **subvenciones públicas**. En segundo lugar, estas entidades se abastecen económicamente de las **cuotas de las personas socias** (31,5%), las **donaciones** (24,2%) o las **subvenciones privadas** (22,9%).

GRÁFICO 62. ORGANIZACIONES SEGÚN FUENTE DE FINANCIACIÓN. %



Estos resultados confirman un mantenimiento de las principales fuentes de financiación se mantienen con respecto al 2008.

Por otro lado, los datos parecen mostrar una dependencia mucho mayor de las organizaciones no censadas de las subvenciones públicas en comparación con las organizaciones censadas. Mientras que el 62,5% de las primeras se financia por medio de esta modalidad, entre las censadas este porcentaje se sitúa en el 36,9%.

De igual modo, las cuotas de las personas socias parecen ser una forma de financiación más relevante entre las organizaciones no inscritas en el censo. Así, el 25,9% de las entidades registradas en dicho registro cuenta con las cuotas de las personas socias como medio de financiación, mientras que entre las organizaciones no censadas esta proporción asciende notablemente hasta 54,7%.

7.16. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

Parece que el acceso mayoritario a las nuevas tecnologías sigue siendo una constante en las organizaciones de voluntariado. En esta ocasión el 91% de ellas cuenta con dirección de correo electrónico y casi dos de cada tres (62,1%) disponen de página Web propia.

GRAFICO 63. ORGANIZACIONES QUE CUENTAN CON PÁGINA WEB PROPIA. %

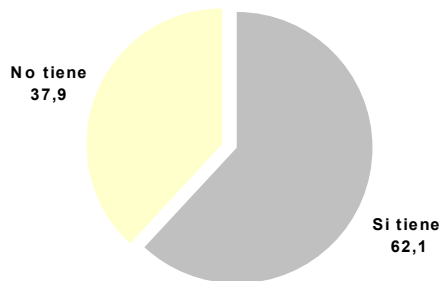
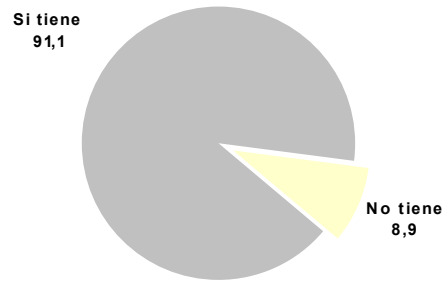


GRÁFICO 64. ORGANIZACIONES QUE DISPONEN DE EMAIL. %

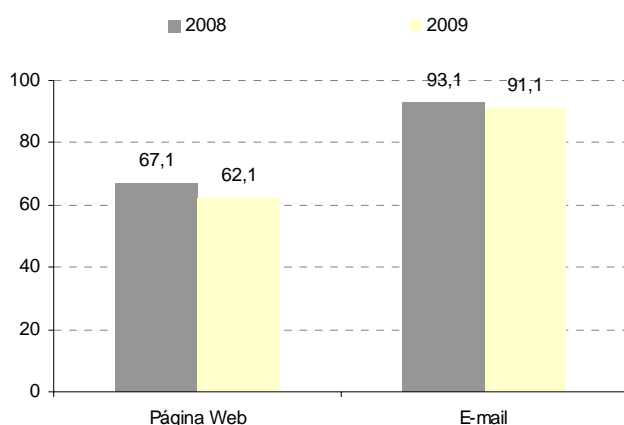


Aunque no se perciben diferencias muy notorias en lo que respecta a la disposición de correo electrónico entre las organizaciones censadas y las no censadas (93,2% frente a 82,8%), sí se detectan divergencias mucho más relevantes en lo que respecta a la página Web. Mientras que la un 68,4% de organizaciones censadas cuenta con una Web propia, en el caso de las organizaciones no censadas este porcentaje desciende al 35,9%.

TABLA 21. ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL SEGÚN SI ESTÁN O NO CENSADAS. %

	Organizaciones censadas		Organizaciones no censadas	
	Página Web	Email	Página Web	Email
Si tiene	68,4	93,2	35,9	82,8
No tiene	31,6	6,8	64,1	17,2

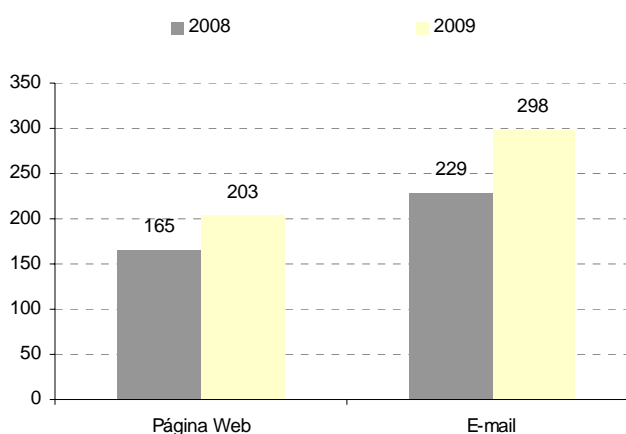
GRAFICO 65. PROPORCIÓN DE ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL SOBRE TOTAL. 2008 Y 2009.



Si se comparan estos datos con los obtenidos en 2008 se observa que la proporción de organizaciones que cuentan página Web propia así como las que tienen correo electrónico ha experimentado un ligero descenso en este último año.

Atendiendo a los valores absolutos, un total de 203 organizaciones cuentan en 2009 con página Web propia, lo que supone un incremento de 38 organizaciones con respecto al 2008. De igual modo, 298 entidades afirman tener correo electrónico, lo que supone un incremento de 69 entidades más en comparación con el año anterior.

GRÁFICO 66. ORGANIZACIONES CON PAGINA WEB Y EMAIL. 2008 Y 2009. VALORES ABSOLUTOS



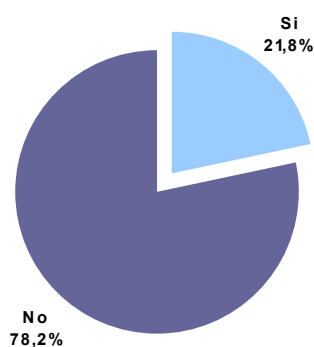
Analizando los datos con más detalle se advierte que 11 de organizaciones en 2009 así como 23 de las no censadas cuentan con página Web propia, por lo que prácticamente todo el incremento que se advierte en este recurso se explica en base a estas organizaciones. Algo similar ocurre con el correo electrónico. En este caso 10 de las nuevas organizaciones y 53 de las no censadas cuentan con un correo electrónico, lo que explica fundamentalmente el incremento en las organizaciones que cuentan con esta herramienta.

Aunque resulta conveniente interpretar los datos con cierta cautela debido al alto nivel de abstención, parece que en la mayor parte de los casos (65%) el correo electrónico pertenece a toda la organización. En el 13,5% de los casos la correspondencia electrónica se dirige al responsable de la entidad.

7.17. PROGRAMAS Y CONVENIOS

En torno al 22% de las organizaciones consultadas reconoce contar con programas y convenios con empresas a través de los cuales las organizaciones desarrollan actividades de promoción de voluntariado. No obstante, vuelve a ser preciso interpretar los datos con cautela debido al alto índice de abstención en esta cuestión.

GRÁFICO 67. ORGANIZACIONES SEGÚN TENENCIA O NO DE CONVENIO CON EMPRESAS. %



La proporción de organizaciones inscritas en el Censo General de Organizaciones de Voluntariado que cuenta con programas y convenios con empresas es notablemente superior a las que no están inscritas en dicho registro (32,2% frente al 5,3%).

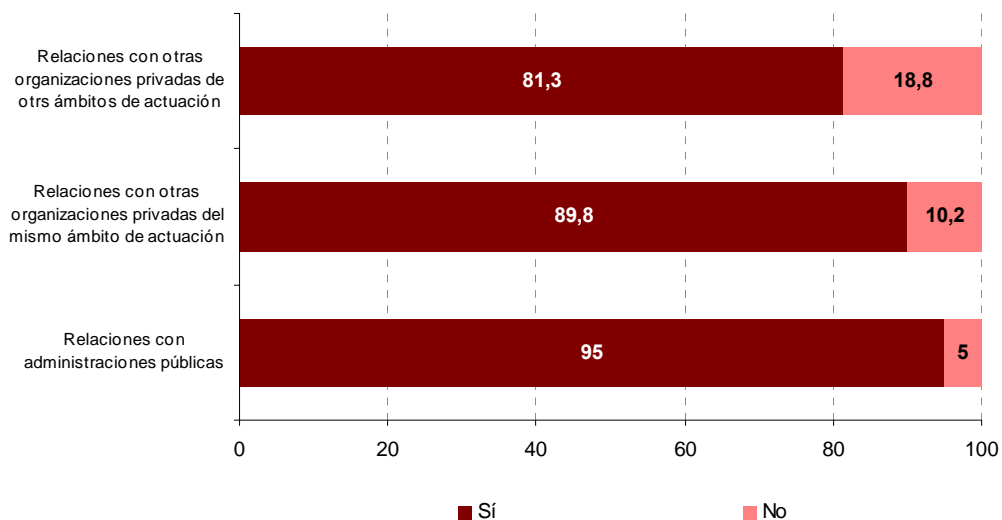
No obstante, el porcentaje de entidades que afirman realizar este tipo de convenios parece haber descendido en relación al 2008. En este año el 32% de organizaciones declaraban haber desarrollado este tipo de programas o convenios.

7.18. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES

Tal y como sucedía en años anteriores las administraciones públicas se posicionan como la entidad con la que más relación mantienen las organizaciones consultadas (95%). En segundo lugar se encuentran las organizaciones privadas del mismo ámbito de actuación (89,8%) y en tercero otras organizaciones privadas de otros ámbitos de actuación (81,3%).

No obstante, y teniendo en cuenta que únicamente el 42,8% de las organizaciones consultadas ha cumplimentado esta cuestión, parece necesario interpretar esta información con cierta precaución por lo que no pueden extraerse conclusiones muy contundentes al respecto.

GRÁFICO 68. ORGANIZACIONES SEGÚN RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES. %



De otro lado parece intuirse que las organizaciones censadas mantienen en general un mayor nivel de relaciones tanto con la administración pública como con otras organizaciones de su mismo ámbito o diferente en comparación con las no censadas.

7.19. ANÁLISIS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

A lo largo de este apartado se presenta la información recogida en función de cada uno de los ámbitos de actuación.

7.19.1. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

TABLA 22. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

COOPERACIÓN AL DESARROLLO (49 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	11.091	59.642	771	67.236
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	48	42	44	14
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC³⁵</i>	1	7	5	35
<i>MEDIA</i>	231,1	1.420	17,5	4.802,6
<i>MEDIANA³⁶</i>	29,5	217,5	2	242,5
<i>MODA³⁷</i>	15	40	0	100
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	1.022,4	3.669,4	42,2	13.307,8
<i>% MUJERES</i>	51,8%	52,8%	68,3%	54%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	34	22	34	4
<i>NS/NC SEXO</i>	15	27	15	45

TABLA 23. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO

ACTIVOS POR UN MUNDO SOLIDARIO - MUNDO SOLIDARIOA HELBURU AMS-MSH
ANAIDIA FRANCISCANOS DE EUSKADI
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASOCIACION "CHERNOBIL ELKARTEA" AYUDA A MENORES AFECTADOS POR EL DESASTRE DE CHERNOBIL / "TXERNOBIL ELKARTEA" TXERNOBILEKO HONDAMENDIAGATIK ERAGINDA DAUDEN ADIN TXIKIKOEI LAGUNTZA
ASOCIACION "MEDICUS MUNDI GUIPUZCOA"
ASOCIACION A FAVOR DE PERSONAS CON DEFICIENCIAS PSIQUICAS "IZARBIDEAN"
ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL VIH - ITXAROBIDE
ASOCIACION BELAZAK ESKAUT ELKARTEA
ASOCIACION DE DISCAPACITADOS FISICOS DE ABANTO-ZIERBENA
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACION HIRUGARREN ADINA HIRUGARREN MUDURAKO-TERCERA EDAD PARA EL TERCER MUNDO
ASOCIACION MANOS UNIDAS

³⁵ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

³⁶ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

³⁷ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASOCIACION MEDICO HUMANITARIA ROKPA EUSKADI
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
AYUDA EN ACCION
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CEAR-COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO EN EUSKADI
CIRCULO SOLIDARIO DE EUSKADI-EUSKADIKO ELKARBIDEA
CRUZ ROJA BIZKAIA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EUSKADI - CUBA ELKARTEA (ASOCIACION)
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FISC- FUNDACION INTERNACIONAL DE SOLIDARIDAD CIA DE MARIA
FONDO DE SOLIDARIDAD 0,7% DE LA UPV (ASOCIACION)
FUNDACION INNOVACION SOCIAL DE LA CULTURA-FISC KULTURAREN SOZIAL BERRIKUNTZA ERAKUNDEA- K.S.B.E.
FUNDACION INTERED
FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
FUNDACIÓN MUNDU BAT FUNDAZIOA
GAUTENA
GIPUZKOAKO OSKAR ROMERO SOLIDARITZA BATZORDEA
HAURRALDE FUNDAZIOA
INTERMON OXFAM
IREKI- ELKARTASUNAREN ALDEKO GAZTEAK- JOVENES POR LA SOLIDARIDAD
ISF / MGI INGENIERIA SIN FRONTERAS DEL PAIS VASCO
JOVENES DEL TERCER MUNDO
LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO
MEDICOS DEL MUNDO- MUNDUKO MEDIKUAK
MUGARIK GABE, ORGANIZACION PARA LA AYUDA Y COOPERACION CON PAISES DEL TERCER MUNDO
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
OIKOCREDIT EUSKADI
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO
SAL / HAE (SOLIDARIDAD CON AMERICA LATINA / HEGO AMERIKAREKIN ELKARTASUNA)
SALESIANOS INSPECTORIA SAN FRANCISCO JAVIER
SAMAN RIVIER ONG
SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)
SETEM HEGO HAIZEA
SOCIEDAD VASCA DE CUIDADOS PALIATIVOS - ARDURA PALIATIBOETARAKO EUSKAL ELKARTEA
UNICEF- COMITE PAIS VASCO

A 31 de diciembre de 2009 se han contabilizado un total de **49 organizaciones** que se corresponden con el ámbito de **cooperación al desarrollo**. La mayor parte de ellas (48,7%) cuenta con entre 5 y 15 años de antigüedad, aunque la antigüedad media de este grupo de organizaciones es de 16,7 años. En cuanto al personal total, es decir las personas voluntarias y remuneradas que se configuran estas entidades, se advierte que en su mayoría (45,5%) está compuesta por entre 10 y 50 personas.

En términos generales se calcula que estas entidades concentran un total de 11.091 personas voluntarias, 59.642 personas socias y algo más de 67.000 personas se ven directamente beneficiadas de su actividad.

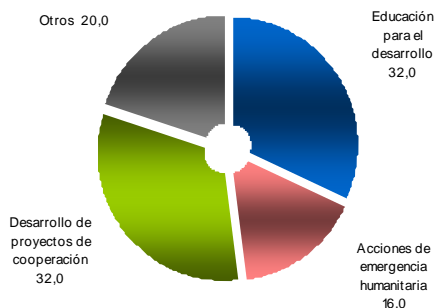
Prácticamente la totalidad de entidades que actúan en este ámbito (93,3%) están formadas mayoritariamente por personas voluntarias.

En función del sexo se observa que el 52% de las personas voluntarias de este ámbito de actuación son mujeres, mientras que los hombres representan el 48% del colectivo. En esta línea se advierte que en el 67,7% de estas entidades las mujeres suponen más de la mitad del personal voluntario.

Gran parte de este colectivo (72,4%) dedican más de seis horas semanales a la labor voluntaria, por lo que se puede considerar que se trata en su mayoría de un voluntariado estable.

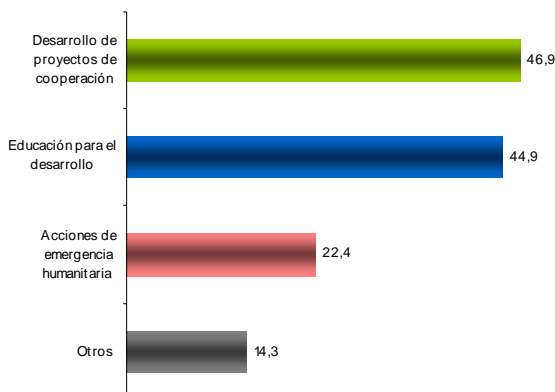
De otro lado, cabe decir que el 68,2% de estas organizaciones reconoce contar con personal remunerado. Se estima que el personal contratado en este ámbito asciende a 771 personas. El 68,3% de estas personas son mujeres mientras que el 31,7% restante hombres. Además, los datos ponen de manifiesto que el 95% de estas entidades las mujeres remuneradas son mayoría frente a los hombres.

GRAFICO 69. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES COOPERACIÓN AL DESARROLLO. %



Casi la mitad de estas organizaciones (46,9%) desarrollan proyectos de cooperación (animación, sanitarios, técnicos, culturales, sociales).

GRAFICO 70. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, aproximadamente el 45% de ellas realiza actividades de educación para el desarrollo como información, reivindicación o sensibilización sobre las relaciones norte-sur.

7.19.2. COOP. ENTRE PERSONAS, ACTIVIDADES CÍVICAS Y MOVIMIENTOS SOCIALES

TABLA 24. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS (57 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	4.402	20.049	539	21.235
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	52	51	50	29
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC³⁸</i>	5	6	7	28
<i>MEDIA</i>	84,7	393,1	10,8	732,2
<i>MEDIANA³⁹</i>	21,5	120	0	179
<i>MODA⁴⁰</i>	6	30	0	400
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	290	829,2	32,7	1.526,2
<i>% MUJERES</i>	73,4%	40,4%	72,3%	60,4%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	42	35	47	13
<i>NS/NC SEXO</i>	15	22	10	44

TABLA 25. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS, ACTIVIDADES CÍVICAS Y MOVIMIENTOS SOCIALES.

AGIPAD- ASOCIACION GIPUZKOANA PARA LA INVESTIGACION Y PREVENCION DE ABUSO DE DROGAS
AGIPASE- ASOCIACION GIPUZKOANA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS (KIDETZA)
AGORA. ASOCIACIÓN ALAVESA DE AGORAFOBIA
ALDARTE- CENTRO ATENCION GAYS Y LESBIANAS
AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES SUTONDOAN
AMPA KOSTALERA - IES CAMPEZO BHI
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASOCIACION BELATZAK ESKAUT ELKARTEA
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL "CAMINANDO POR LAS ESTRELLAS" - BANCO DEL TIEMPO
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACION CONTRA EL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO HIRIGOYEN
ASOCIACION CULTURAL DE MUJERES DE LUTXANA
ASOCIACION CULTURAL MEZQUITA AL RRAHMAN DE AZKOITIA
ASOCIACION CULTURAL MIRARI EMAKUME TALDEA
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION DE DISCAPACITADOS FISICOS DE ABANTO-ZIERBENA
ASOCIACION DE ENFERMOS Y TRANSPLANTADOS DE CORAZON Y PULMON DE EUSKADI "ATCORE"
ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL "BERPIZTU ELKARTEA" DE ALTZA
ASOCIACION DE MUJERES ALETU DE BILBAO
ASOCIACION DE MUJERES SEPARADAS DE GIPUZKOA

³⁸ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

³⁹ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁴⁰ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASOCIACIÓN DE VECINOS DE ARIZNABARRA GAZTELUEN AUZOA
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACION DE VECINOS SANTA ISABEL Y OLATXU
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACION HIRUGARREN ADINA HIRUGARREN MUDURAKO-TERCERA EDAD PARA EL TERCER MUNDO
ASOCIACION MUJERES Y CONSUMO FAMILIAR DE MUSKIZ
ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES AL CER-GIPUZKOA
ASOCIACION PARA LA PROMOCION DE LA MUJER ETXEKIN
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
ASOCIACION PROVINCIAL DE AMAS DE CASA Y CONSUMIDORAS ETXEKO-ANDRE
ASOCIACION SOCIO-CULTURAL MANUELA EGUIGUREN
ASOCIACION VASCA DE LA FAMILIA- SENDIA- FAMILIAREN EUSKAL ELKARTEA
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CARITAS DIOCESANA DE VITORIA
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
EUSKADI - CUBA ELKARTEA (ASOCIACION)
EZEBA. ASOCIACIÓN DE CELIACOS Y FAMILIARES DE CELIACOS DE ÁLAVA
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
FUNDACION OBRA SOCIAL CULTURAL SOPEÑA (OSCUS)
GAUTENA
GOIERRI UROLA GARAICO ESPERIENTZIA ESKOLA IKASLE OHIEN SOZIO KULTUR ELKARTEA
GURE IZARRAK. ASOCIACION DE MUJERES
ITXAS KRESALA. ASOCIACION DE VIUDAS Y MUJERES DE PORTUGALETE
MARTA TXORI BAKIOKO ANDREN ELKARTEA
NAGUSILAN. VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
SAMAN RIVIER ONG
SEDIVI
SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (ALAVA)
SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (GIPUZKOA)
SETEM HEGO HAIZEA
UME ALAIA. ASOCIACION DE FAMILIAS ADOPTIVAS
VOLUNTARIADO SOCIAL IGNACIO ELLACURIA
ZORNOTZAKO EMAKUME ALARGUNEN ELKARTEA

A lo largo de 2009 se han registrado un total de **57 organizaciones** que se dedican al ámbito de **cooperación entre personas, actividades cívicas y movimientos sociales**. La mayor parte de ellas (40,4%) cuenta con entre 16 y 30 años de antigüedad, aunque la media de antigüedad de estas entidades es de 25,8 años. La mayor parte de estas organizaciones (45,8%) están compuestas por entre 10 y 50 personas (voluntarias y remuneradas).

En términos generales estas entidades concentran un total de 4.402 personas voluntarias, 13.930 personas socias y casi 5.000 personas se ven directamente beneficiadas de su actividad.

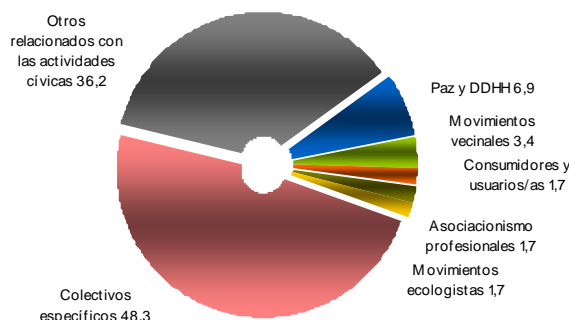
Los datos constatan que una elevadísima proporción de las organizaciones que actúan en este ámbito (91,8%) están formadas mayoritariamente por personas voluntarias.

En función del sexo se observa que el 73,4% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres representan el 26,6% de este colectivo. En esta línea cabe destacar que las mujeres representan más de la mitad del personal voluntario en el 78% de las organizaciones.

Por otro lado, los datos dejan entrever un elevado porcentaje de voluntarios y voluntarias (72,1%) que dedican menos de seis horas semanales a la actividad voluntaria, por lo que en su mayoría se trataría de un voluntariado ocasional.

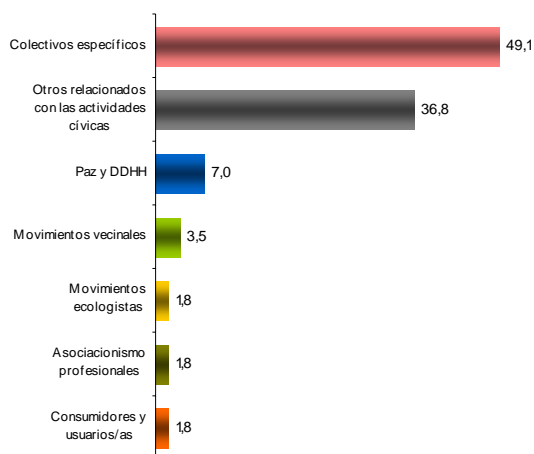
Por último, se advierte que en torno al 42% de estas entidades reconoce contar con recursos humanos remunerados. En concreto se cuantifican un total de 539 personas contratadas dentro de este ámbito de actuación. El 72,3% de estas personas son mujeres mientras que el 27,7% son hombres. Además, cabe destacar que el 77,8% de estas entidades cuenta con un personal remunerado mayoritariamente femenino.

GRAFICO 71. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS. %.



Casi la mitad de las organizaciones de este ámbito (49,1%) se dedica al trabajo con colectivos específicos (personas jubiladas, mujeres, amas de casa, infancia y juventud...).

GRAFICO 72. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE COOPERACIÓN ENTRE PERSONAS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Del mismo modo, destaca la proporción de organizaciones que desarrollan actividades cívicas no definidas (36,8%) como pueden ser actividades de información y orientación.

7.19.3. CULTURA Y EUSKERA

TABLA 26. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

CULTURA Y EUSKERA (45 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	1.368	48.139	126	5.177
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	43	40	37	14
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁴¹</i>	2	5	8	31
<i>MEDIA</i>	31,8	1.203,5	3,4	369,8
<i>MEDIANA⁴²</i>	15	49	0	185
<i>MODA⁴³</i>	10	0	0	250
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	58,8	5.880,7	7,9	638,6
<i>% MUJERES</i>	48,3%	47,7%	62,2%	79,3%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	30	26	32	5
<i>NS/NC SEXO</i>	15	19	13	40

TABLA 27. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA

A.G.M.V. ASOCIACIÓN GEMOLÓGICA Y MINERALÓGICA VASCA
ALBAOLA-ASOCIACIÓN PARA LA DIFUSIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL MARITIMO VASCO
AMAS DE CASA Y CONSUMIDORES SUTONDOAN
AMEZTI TALDEA
AMIGOS DE LAS CANCIONES DE ALFREDO DONNAY
ARALDI- ASOCIACION CULTURAL
ARANZADI ZIENTZI ELKARTEA- SOCIEDAD DE CIENCIAS ARANZADI
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASOCIACION ARRIOLA KULTUR ELKARTEA
ASOCIACIÓN CULTURAL ALEPO
ASOCIACION CULTURAL DE PROMOCION DE LA MUJER SOLASTIAR
ASOCIACION CULTURAL EMAYS
ASOCIACION CULTURAL IPARBIDE
ASOCIACION CULTURAL MEZQUITA AL RRAHMAN DE AZKOITIA
ASOCIACION CULTURAL MUJERES ARTEAN
ASOCIACION CULTURAL MUSEO MINERO
ASOCIACION CULTURAL PEDRO DE GUINEA
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL "BERPIZTU ELKARTEA" DE ALTZA
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACIÓN HONTORIA ELKARTEA
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA

⁴¹ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁴² La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁴³ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASOCIACIÓN SOCIEDAD CULTURAL R. P. SÁENZ DE SANTA MARÍA
AUSKALO TALDEA GRUPO DE ANIMACION CALLEJERA DE BILBAO
BAGABILTZA ASOCIACION SOCIO-CULTURAL
BAGABILTZA FUNDAZIOA
BIZIZ BIZI
C.D. DE BALONCESTO PREMAVI DE VITORIA-GASTEIZ
CENTRO DE INICIATIVAS TURISTICAS DE TOLOSA
CENTRO GALLEGO DE LLODIO
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
COFRADIA DEL SEÑOR SAN ROQUE
COLECTIVO ARTISTICO GEREKIZ ONG
DYA GUIPUZCOA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKIN EMAKUMEAK / AED ELKARTEA
EUSKALDUN GIRO BATETAN UMEAK HEZITEKO BASAURIKO XIBIRI
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FUNDACION MUSEO MARITIMO RIA DE BILBAO- BILBOKO ITSASADARRA ITASA MUSEOA FUNDAZIO
GRUPO JUVENIL RIVIER
HEGAZKA AISIALDIKO ELKARTEA
ITXAS KRESALA. ASOCIACION DE VIUDAS Y MUJERES DE PORTUGALETE
LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO
LENBUR FUNDAZIOA
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO

En 2009 se han contabilizado un total de **45 organizaciones** que trabajan en la promoción y difusión de la **cultura y el euskera**. La mayor parte de ellas (46,4%) cuenta con entre 16 y 30 años, aunque la antigüedad media de estas organizaciones es de 33,4 años. Los datos confirman que una elevada proporción de estas entidades (64,9%) cuenta con un equipo de entre 10 y 50 personas tanto voluntarias como remuneradas.

En líneas generales las organizaciones que desarrollan su labor dentro de este ámbito aglutinan un total de 1.146 personas voluntarias, 4.962 personas socias y más de 1.100 personas se ven directamente beneficiadas de su actividad.

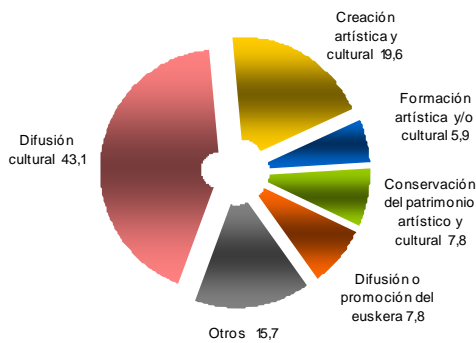
Prácticamente la totalidad de organizaciones inscritas al ámbito de la cultura y el euskera (97,3%) se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

En función del sexo se observa que el 51,7% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres representan el 48,3% del voluntariado. En consonancia con estos datos se advierte que menos de la mitad de estas organizaciones (46,7%) cuenta con un personal mayoritariamente femenino. Dicho de otro modo, los hombres suponen más de la mitad del voluntariado en el 53,3% de las organizaciones.

En cuanto a la dedicación, los datos muestran un notable porcentaje de voluntarios y voluntarias (60,8%) que dedican menos de seis horas semanales a la actividad voluntaria, por lo que se trata en su mayoría de un voluntariado ocasional.

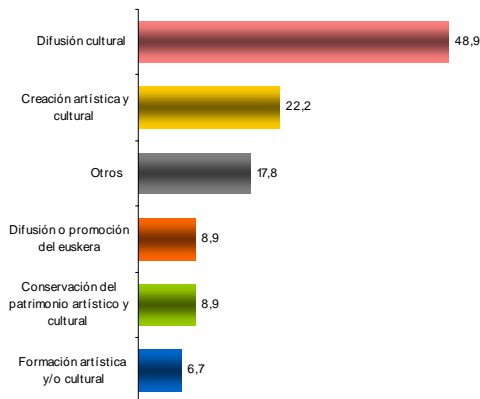
De otro lado, cabe destacar que el 37,8% de estas entidades reconoce contar con personal contratado, y se estima que este colectivo ascienda a 126 personas. El 62,2% del personal remunerado son mujeres mientras que el 37,8% restante son hombres. Por último, es preciso remarcar que el 55,6% de estas entidades cuenta con un personal remunerado mayoritariamente femenino.

GRAFICO 73. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA. %



Casi la mitad de las organizaciones circunscritas al ámbito del euskera y la cultura (48,9%) desarrollan actividades de difusión cultural.

GRAFICO 74. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE CULTURA Y EUSKERA QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Por otro lado, destaca que el 22% de estas entidades ponen en marcha actividades relacionadas con la creación artística y cultural.

7.19.4. DEPORTE

TABLA 28. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE DEPORTE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

DEPORTE (17 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	395	5.522	30	899
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	17	16	14	4
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁴⁴</i>	0	1	3	13
<i>MEDIA</i>	23,2	345,1	2,1	224,8
<i>MEDIANA⁴⁵</i>	15	22	0	224,5
<i>MODA⁴⁶</i>	5	0	0	50
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	22,8	1.063,3	3,2	185,8
<i>% MUJERES</i>	48,1%	42,2%	47,8%	44,2%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	9	11	12	2
<i>NS/NC SEXO</i>	8	6	5	15

TABLA 29. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE DEPORTE

A. D. BERMEOKO KARATE ELKARTEA
AMEZTI TALDEA
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASOCIACIÓN DE FEDERACIONES DEPORTIVAS DE GIPUZKOA-AFEDEGI
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES
BIZIZ BIZI
C.D. DE BALONCESTO PREMAVI DE VITORIA-GASTEIZ
CLUB DEPORTIVO CALASANZ
EUSKALDUN GIRO BATETAN UMEAK HEZITEKO BASAURIKO XIBIRI
FEDERACION ALAVESA DE MONTAÑA - COMITE DE MEDIO AMBIENTE
FUNDACION BASKONIA
GET- ESPELEOLOGIA TALDEA BILBAO
GRUPO JUVENIL RIVIER
LAU HAIZETARA. AGRUPACIÓN DE COMETISTAS DE ÁLAVA

En 2009 se identifican un total de **17 organizaciones** censadas en el ámbito **deportivo**. La mayoría de ellas (55,6%) cuenta con entre 5 y 15 años, y una antigüedad media de 12,7 años. Estas organizaciones están compuestas en su mayoría (57,1%) por entre 10 y 50 personas, tanto voluntarias como remuneradas.

⁴⁴ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁴⁵ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁴⁶ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

Las organizaciones adscritas a este ámbito acumulan un total de 395 personas voluntarias, 5.522 personas socias y casi 900 personas se ven directamente beneficiadas de su actividad.

Un elevado porcentaje de estas entidades (85,7%) se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

De otro lado, se advierte que el 51,9% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres representan el 48,1% del colectivo. En línea con estos datos se observa que el 44,4% de entidades está compuesto con un personal voluntario mayoritariamente femenino. Por tanto, los hombres voluntarios son mayoría en el 55,6% de las organizaciones.

Cabe destacar el porcentaje de voluntarios y voluntarias (71,5%) que dedican menos de seis horas semanales a la actividad voluntaria, por lo que se trata mayoritariamente de un voluntariado ocasional.

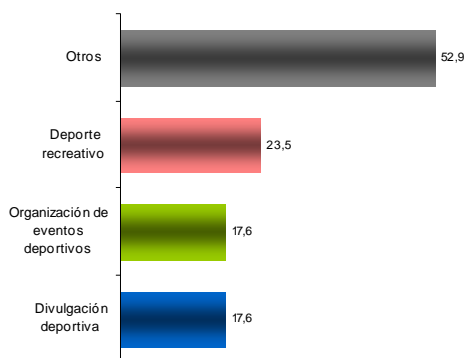
Se advierte que el 42,9% de estas entidades declara desarrollar su actividad con personal contratado. Se calcula que las organizaciones de este ámbito cuentan con unas 30 personas remuneradas. El 52,2% del personal remunerado son hombres mientras que las mujeres representan el 47,8%. Por último, los datos muestran que 75% de estas entidades cuenta con un personal remunerado mayoritariamente masculino.

GRAFICO 75. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DEPORTIVAS. %



La mayor parte de las organizaciones deportivas (52,9%) afirman desarrollar actividades no especificadas y, por tanto, clasificadas como "otras".

GRAFICO 76. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DEPORTIVAS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, el 23,5% de ellas declara realizar actividades relacionadas con el deporte creativo.

7.19.5. DERECHOS HUMANOS

TABLA 29. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

DERECHOS HUMANOS (29 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	11.154	35.812	612	75.779
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	29	27	27	16
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁴⁷</i>	0	2	2	13
<i>MEDIA</i>	384,6	1.326,4	22,7	4.736,2
<i>MEDIANA⁴⁸</i>	30	105	6	950
<i>MODA⁴⁹</i>	10	0	0	5.000
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	1.317,3	3.740,5	43,3	12.375
<i>% MUJERES</i>	53,2%	53,2%	66%	47,9%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	25	18	22	8
<i>NS/NC SEXO</i>	4	11	7	21

TABLA 30. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS

"KAEB-NAI" (KULTUR ARTEKO EKINTZA BERRIA-NUEVA ACCION INTERCULTURAL)
ACTIVOS POR UN MUNDO SOLIDARIO - MUNDU SOLIDARIOA HELBURU AMS-MSH
AGIPAD- ASOCIACION GIPUZKOANA PARA LA INVESTIGACION Y PREVENCION DE ABUSO DE DROGAS
ANAIDIA FRANCISCANOS DE EUSKADI
ARANZADI ZIENTZI ELKARTEA- SOCIEDAD DE CIENCIAS ARANZADI
ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION MANOS UNIDAS
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
ASOCIACION SALHAKETA BILBAO
ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES
AVAIM- ASOCIACION VASCA AYUDA INFANCIA MALTRATADA
BANCO DE ALIMENTOS DE ARABA
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CEAR-COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO EN EUSKADI
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
CRUZ ROJA BIZKAIA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES
FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO

⁴⁷ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁴⁸ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁴⁹ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

HARRIBELTZA- OIARTZUKO HIEZAREN AURKAKO TALDEA
HAURRALDE FUNDAZIOA
MEDICOS DEL MUNDO- MUNDUKO MEDIKUAK
MUGARIK GABE, ORGANIZACION PARA LA AYUDA Y COOPERACION CON PAISES DEL TERCER MUNDO
NAGUSILAN-VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO
UNICEF- COMITE PAIS VASCO

En 2009 se han registrado un total de **29 organizaciones** adscritas al ámbito de los **Derechos Humanos**. La mayoría de ellas (44,4%) cuenta con entre 5 y 15 años de trayectoria, aunque su antigüedad media es de 23,1 años. La mayor parte de estas organizaciones (48,1%) está compuesta por entre 10 y 50 personas, ya sean voluntarias como remuneradas.

Las organizaciones que desarrollan su actividad dentro de este ámbito de actuación aglutinan un total de 11.154 personas voluntarias, 35.812 personas socias y se calcula que 75.779 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

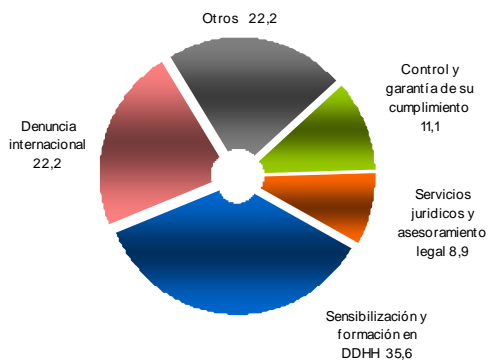
Casi nueve de cada diez de estas organizaciones (88,9%) se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

En cuanto al sexo se advierte que el 53,2% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres suponen el 46,8% del personal voluntario. Además, el 72% de estas entidades se configura con un voluntariado mayoritariamente femenino.

En cuanto a la dedicación que muestran hacia la actividad voluntaria se observa que el 71,8% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales por lo que se trata fundamentalmente de un voluntariado estable.

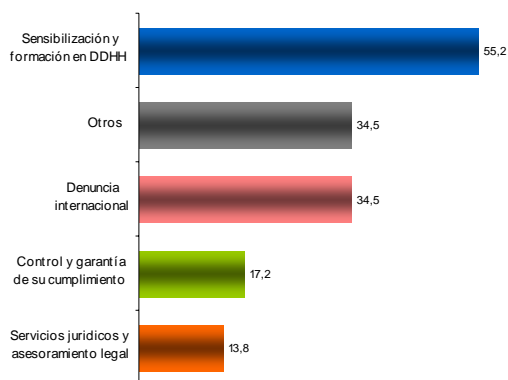
Por último, los datos confirman que una notable proporción de estas organizaciones (77,8%) desarrolla su actividad con personal contratado. Más concretamente se estima que las organizaciones de este ámbito cuentan con 612 personas remuneradas. Dos de cada tres personas remuneradas en estas organizaciones son mujeres. Además, estos datos revelan que las mujeres remuneradas son mayoría en el 87,5% de estas entidades.

GRAFICO 77. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS. %



Se advierte un 55,2% de entidades de este ámbito de actuación que afirma llevar a cabo tareas de sensibilización y formación en materia de Derechos Humanos.

GRAFICO 78. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE DERECHOS HUMANOS QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, un 34,5% de estas organizaciones mantienen que desarrolla tanto tareas de denuncia internacional como otro tipo de actividades.

7.19.6. EDUCACIÓN

TABLA 31. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

EDUCACIÓN (32 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	3.648	28.116	474	17.084
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	31	27	29	16
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁵⁰</i>	1	5	3	16
<i>MEDIA</i>	117,7	1.041,3	16,3	1.067,8
<i>MEDIANA⁵¹</i>	30	41	3	435
<i>MODA⁵²</i>	10	0	1	11
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	357,8	3.379,9	32,8	1.433,9
<i>% MUJERES</i>	70,6%	37,9%	72,2%	54,7%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	29	19	25	8
<i>NS/NC SEXO</i>	3	13	7	24

TABLA 32. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN.

"KAEB-NAI" (KULTUR ARTEKO EKINTZA BERRIA-NUEVA ACCION INTERCULTURAL)
A.G.M.V. ASOCIACIÓN GEMOLÓGICA Y MINERALÓGICA VASCA
ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA
ACTIVOS POR UN MUNDO SOLIDARIO - MUNDU SOLIDARIOA HELBURU AMS-MSH
AMPA PAGAZURI - CEP VIRGEN DE ORO LHI
ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE GIPUZKOA- GIPUZKOAKO ODOL EMAILEEN ELKARTEA
ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL "BERPIZTU ELKARTEA" DE ALTZA
ASOCIACION GOIZTIRI
ASOCIACION MANOS UNIDAS
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
BIHOTZ GAZTEA IKASTOLA SOCIEDAD COOPERATIVA
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CLUB DEPORTIVO CALASANZ
DIDANIA- FEDERACION DE ENTIDADES CRISTIANAS DE TIEMPO LIBRE
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
ERAGIN (ASOC. PARA LA FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL)
FEDERACION BOSKO TALDEA DE EUSKADI
FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES

⁵⁰ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁵¹ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁵² La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO
IRRIFARREZ ASOCIACION DE ANIMACION SOCIOCULTURAL
IRUTASUN KULTUR ELKARTEA
ISF / MGI INGENIERIA SIN FRONTERAS DEL PAIS VASCO
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO
RROM. ASOCIACION DE GITANOS RUMANOS CRISTIANOS DE EUSKADI
SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)

En 2009 se contabilizaron un total de **32 organizaciones** circunscritas al ámbito de **educación**. La mayor parte de estas entidades (37,9%) cuenta con entre 5 y 15 años de recorrido, aunque la antigüedad media asciende a 27,9 años. Además, estas entidades están compuestas en su mayoría (44,8%) por un equipo de entre 10 y 50 personas, ya sean voluntarias como remuneradas.

El conjunto de organizaciones que desarrollan su actividad dentro del ámbito educativo congrega un total de 3.648 personas voluntarias, 28.116 personas socias y se calcula que más de 17.000 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

Un elevado porcentaje de estas organizaciones (86,2%) se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

En cuanto al sexo se advierte que el 70,6% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres suponen el 29,4% del personal voluntario. Además, el 65,5% de estas entidades se constituyen con un voluntariado mayoritariamente femenino.

En lo que respecta a la dedicación que muestran hacia la actividad voluntaria se observa que el 73,5% de voluntarios y voluntarias dedican menos de seis horas semanales por lo que se trata mayoritariamente de un voluntariado ocasional.

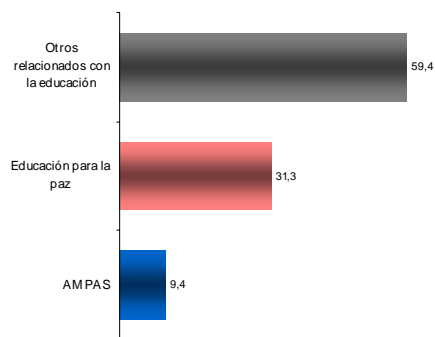
Los datos confirman que una elevada proporción de organizaciones adscritas a este ámbito (79,3%) lleva a cabo su actividad con personal remunerado. Se calcula que estas organizaciones aglutinan un total de 474 personas contratadas. El 72,2% de las personas contratadas son mujeres mientras que los hombres representan el 27,8% de este colectivo. Por último, cabe señalar que las mujeres remuneradas son mayoría en el 78,9% de estas entidades.

GRAFICO 79. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN. %



Casi seis de cada diez organizaciones adscritas al ámbito educativo (59,4%) afirman realizar diferentes actividades relacionadas con la educación, aunque no llegan a concretar dichas actividades.

GRAFICO 80. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EDUCACIÓN QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, un 31,3% de estas entidades reconoce llevar a cabo actividades relacionadas con la educación para la paz.

7.19.7. EMPLEO

TABLA 33. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEO. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

EMPLEO (14 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
Nº	10.132	21.244	613	69.464
Nº RESPUESTAS VÁLIDAS	14	14	14	12
Nº ORGANIZACIONES NS/NC ⁵³	0	0	0	2
MEDIA	723,7	1.517,4	43,8	5.788,7
MEDIANA ⁵⁴	56	38	23	550
MODA ⁵⁵	20	0	1	50
DESVIACIÓN TÍPICA	1854,8	4.294,6	54,2	14.291
% MUJERES	52,5%	54,9%	69,2%	49,2%
RESPUESTAS VÁLIDAS	14	13	12	4
NS/NC SEXO	0	1	2	10

TABLA 34. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE EMPLEO.

ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA
ASEBI (ASOCIACION BIZKAIA ELKARTEA ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA)
ASOCIACION "AGIANTZA ELKARTEA" DEDICADA A PERSONAS EN SITUACION DE DESVENTAJA SOCIAL
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL "BERPIZTU ELKARTEA" DE ALTZA
ASOCIACION GOIZTIRI
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CARITAS DIOCESANA DE VITORIA
CEAR-COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO EN EUSKADI
CRUZ ROJA BIZKAIA
FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES
NOVIA SALCEDO FUNDACION
SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)
SORTARAZI- ASOCIACION CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO

En 2009 se han identificado **14 organizaciones** vinculadas al ámbito del **empleo**. La mayor parte de ellas (42,9%) cuenta con entre 16 y 30 años de recorrido, aunque su antigüedad media asciende a 41,6 años. En su mayoría (35,7%) están compuestas por entre 10 y 50 personas, ya sean voluntarias como remuneradas.

⁵³ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁵⁴ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁵⁵ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

Estas organizaciones acumulan un total de 10.132 personas voluntarias, 21.244 personas socias y se estima que unas 69.464 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

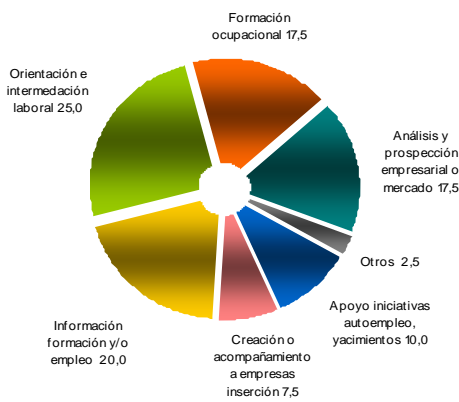
Además, el 85,7% de estas entidades se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

En función del sexo se constata que el 52,5% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres suponen el 47,5%. Cabe destacar que el 64,3% de estas entidades se constituyen en su mayoría con un voluntariado femenino.

Además, el 76,6% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales por lo que se puede decir que se trata mayoritariamente de un voluntariado estable.

El 100% de estas organizaciones desarrolla su actividad con al menos una persona contratada. Se calcula que estas organizaciones aglutinen unas 613 personas en plantilla. El 69,2% de estas personas son mujeres mientras que los hombres representan el 30,8% de este colectivo. Por último, cabe señalar que las mujeres remuneradas son mayoría en el 91,7% de estas entidades.

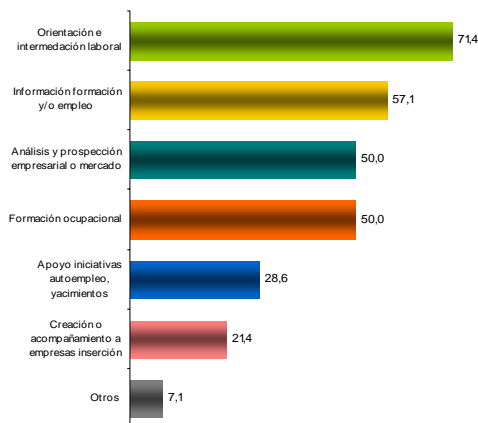
GRAFICO 81. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEO. %



El 71,4% de las organizaciones adscritas al ámbito del empleo desarrollan actividades de orientación e intermediación laboral.

Por otro lado, el 57,1% de ellas afirma realizar actividades de información sobre empleo.

GRAFICO 82. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EMPLEO QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, la mitad de estas entidades llevan a cabo actividades relacionadas con el análisis y la prospección empresarial o de mercado así como formación ocupacional.

7.19.8. LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL

TABLA 35. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

EXCLUSIÓN SOCIAL (57 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	13.285	34.060	1.122	86.088
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	57	55	54	32
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁵⁶</i>	0	2	3	25
<i>MEDIA</i>	233,1	619,3	20,8	2.690,3
<i>MEDIANA⁵⁷</i>	32	38	8	450
<i>MODA⁵⁸</i>	20	0	1	250
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	949,9	2296,8	34	8.893,7
<i>% MUJERES</i>	53,7%	45%	65,6%	44,5%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	48	41	48	15
<i>NS/NC SEXO</i>	9	16	9	42

TABLA 36. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL.

ADAP- ASOCIACION DE AYUDA AL PRESO
AGIPAD- ASOCIACION GIPUZKOANA PARA LA INVESTIGACION Y PREVENCION DE ABUSO DE DROGAS
AI LAKET EUSKADI-ASOCIACION DE USUARI@S DE DROGAS PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS
ASAFES- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES
ASEBI (ASOCIACION BIZKAIA ELKARTEA ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA)
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASFAMOGI- ASOCIACION DE FAMILIAS MONOPARENTALES DE GIPUZKOA
ASOCIACION "AGIANTZA ELKARTEA" DEDICADA A PERSONAS EN SITUACION DE DESVENTAJA SOCIAL
ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE
ASOCIACION ASKABIDE
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACION BIDESARI DE PASTORAL PENITENCIARIA
ASOCIACION CENTRO DE ACOGIDA "LAGUN ARTEAN"
ASOCIACION CULTURAL MEZQUITA AL RRAHMAN DE AZKOITIA
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE BUENA VOLUNTAD
ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GURE LURRA
ASOCIACION DE INICIATIVA SOCIAL "BERPIZTU ELKARTEA" DE ALTZA
ASOCIACION GOIZTIRI
ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES ALCER-GIPUZKOA
ASOCIACION PROYECTOS DE INTEGRACION SOCIAL GALILEA
ASOCIACION SALHAKETA BILBAO

⁵⁶ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁵⁷ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁵⁸ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASOCIACION ZUBIETXE
ASPREMAR
BANCO DE ALIMENTOS DE BIZKAIA
BANCO DE ALIMENTOS DE GIPUZKOA
BILBAO ETXEZABAL
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CARITAS DIOCESANA DE GIPUZKOA
CARITAS DIOCESANA DE VITORIA
CEAR-COMISION DE AYUDA AL REFUGIADO EN EUSKADI
CENTRO DE VOLUNTARIADO SOCIAL NAHIMENA
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
CRUZ ROJA BIZKAIA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKAITZ TALDEA
EKIN EMAKUMEAK / AED ELKARTEA
EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
EMAUS FUNDACION SOCIAL
EZEBA. ASOCIACIÓN DE CELIACOS Y FAMILIARES DE CELIACOS DE ÁLAVA
FUNDACION ADSIS
FUNDACION GIZAKIA
FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO
HAURRALDE FUNDAZIOA
IZANGAI ELKARTEA
MEDICOS DEL MUNDO- MUNDUKO MEDIKUAK
NAGUSILAN-VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
RAIS EUSKADI
RED SOCIAL KOOPERA GIZARTE SAREA. S.COOP.
SALHAKETA ARABA. ASOCIACIÓN DE APOYO A LOS PRESOS Y PRESAS
SENEVASCA, ASOCIACION VASCO-SENEGALESA
SIDALAVA- COMISION CIUDADANA ANTI-SIDA DE ALAVA
SORTARAZI- ASOCIACION CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO
ZERBIKAS FUNDAZIOA

En 2009 el ámbito referido a la **lucha contra la exclusión social** se configura con un total de **57 organizaciones**. La mayor parte de estas entidades (42,9%) cuenta con entre 16 y 30 años de trayectoria, aunque su antigüedad media se estima en 26 años. Se advierte que este grupo de entidades está compuesto en su mayoría (46,3%) por una plantilla de entre 10 y 50 personas, teniendo en cuenta tanto las voluntarias como las remuneradas.

En líneas generales se contabiliza que estas organizaciones acumulan unas 13.285 personas voluntarias, 34.060 personas socias y se calcula que más de 86.000 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

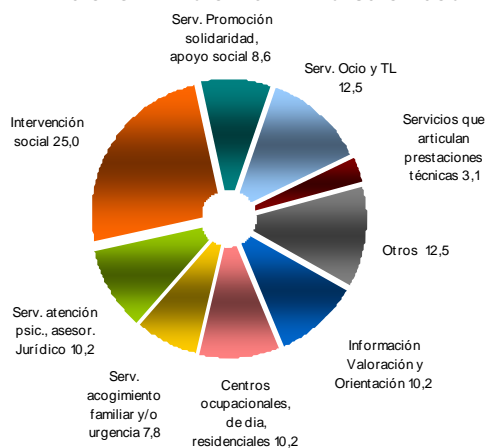
La mayor parte de estas entidades (85,2%) se componen en su mayoría por personas voluntarias.

Según el sexo se advierte que el 53,7% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres suponen el 46,3%. Cabe destacar que el 62,5% de estas entidades se constituyen en su mayoría con un voluntariado femenino.

Por otro lado, los datos confirman que el 72% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales a su labora voluntaria, por lo que se puede decir que se trata mayoritariamente de un voluntariado estable.

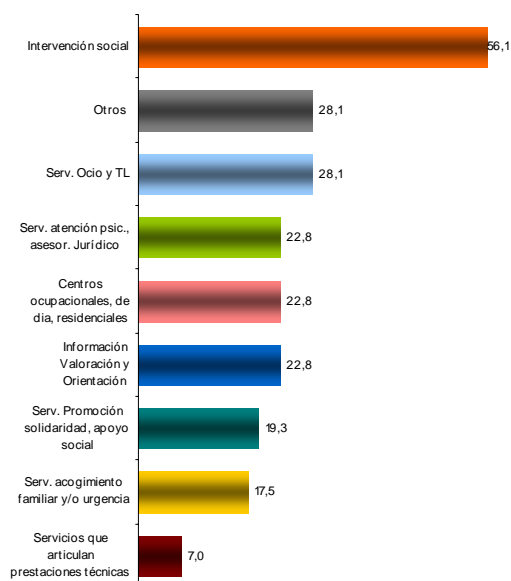
El 90,7% de estas organizaciones lleva a cabo su actividad con personal remunerado. Se calcula que en total las personas contratadas ascienden a 1.122 personas. El 65,5% de estas son mujeres mientras que los hombres representan el 34,4%. Además, los datos ponen de manifiesto que las mujeres remuneradas son mayoría en el 76,7% de estas entidades.

GRAFICO 83. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL. %



Una notable proporción de organizaciones adscritas al ámbito de la exclusión social (56,1%) desarrollan actividades enmarcadas dentro de lo que se denomina la intervención social.

GRAFICO 84. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE EXCLUSIÓN SOCIAL QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, el 28,1% afirma llevar a cabo servicios de ocio y tiempo libre así como otro tipo de actividades las cuales no especifican.

7.19.9. MEDIOAMBIENTE

TABLA 37. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

MEDIOAMBIENTE (48 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
Nº	7.978	22.937	235	101.195
Nº RESPUESTAS VÁLIDAS	47	45	41	8
Nº ORGANIZACIONES NS/NC ⁵⁹	1	3	7	40
MEDIA	169,7	509,7	5,7	12.649,12
MEDIANA ⁶⁰	15	31	0	102,5
MODA ⁶¹	5	0	0	7
DESVIACIÓN TÍPICA	1.002,1	2.418,3	26,4	23.252,5
% MUJERES	42,4%	53,1%	56,6%	52,3%
RESPUESTAS VÁLIDAS	22	20	35	4
NS/NC SEXO	26	28	13	44

TABLA 38. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE MEDIO AMBIENTE.

ADEVE-ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DE LAS ESPECIES EN VÍAS DE EXTINCIÓN-IRAUNGITZEKO ZORIAN
AGIRI-ARKEOLOGIA KULTURA ELKARTEA
AMBAR- ASOCIACION PARA EL ESTUDIO Y LA CONSERVACIÓN DE LA FAUNA MARINA
AMEZTI TALDEA
ARANZADI ZIENTZI ELKARTEA- SOCIEDAD DE CIENCIAS ARANZADI
ARKAMURKA NATUR ELKARTEA
ASOCIACION CONSERVACIONISTA "TXOLARREA"
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION CULTURAL URDAIBAI TXATXI
ASOCIACION DE EDUCACION AMBIENTAL Y GUIA DE LA NATURALEZA-TXIRPIAL
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACION DEPORTIVA ESPELEOLOGICA SAGUSARRAK
ASOCIACION ECOLOGISTA SOLIDARIA-KIMA BERDEA
ASOCIACION HIRUGARREN ADINA HIRUGARREN MUDURAKO-TERCERA EDAD PARA EL TERCER MUNDO
ASOCIACION MANOS UNIDAS
ASOCIACION MEDIOAMBIENTAL IZATE INGURUGIROAREN TALDEA
ASOCIACION PARA LA DEFENSA DE LA NATURALEZA, WWF/ADENA DE BIZKAIA
ASOCIACION PARA LA DEFENSA DE LA NATURALEZA, WWF/ADENA DE GIPUZKOA
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
BIZIZ BIZI
BIZIZALEAK KULTUR ELKARTEA

⁵⁹ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁶⁰ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁶¹ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
CRUZ ROJA BIZKAIA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKOLOGISTAK MARTXAN BIZKAIA
ELORRIXA EKOLOGI TALDEA
EUSKAL HERRIKO HAZIEN SAREA- RED DE SEMILLAS DE EUSKADI
EZPITSUA PLATAFORMA EKOLOGISTA
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FEDERACION GALTZAGORRI BOLONDRESAK - URDAIBAIEN ALDEKO BOLONDRESEN PLATAFORMA
FELIX UGARTE ELKARTEA
FUNDACION URDAIBAI
GERNIKAKO EKOLOGI LAN TALDEA-TALLER DE ECOLOGÍA DE GERNIKA
GRUPO JUVENIL RIVIER
LA SOCIEDAD DE ESTUDIOS DEL MEDIO NATURAL ENBATA
LANDARLAN INGURUMEN ELKARTEA
LENBUR FUNDAZIOA
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
ORBELA
PARKEEN LAGUNAK HARITZALDE
REZIKLETA, S.COOP. DE INICIATIVA SOCIAL
SAGARRAK TALDE EKOLOGISTA - GRUPO ECOLOGISTA SAGARRAK
SOCIEDAD DE CIENCIAS ESPELEOLOGICAS ALFONSO ANTIXIA
SOCIEDAD DE CIENCIAS NATURALES DE SESTAO
SOCIEDAD MICOLOGICA DE PORTUGALETE
SOCIEDAD ORNITOLOGIKA LANIUS- ORNITOLOGI ELKARTEA
SOCIEDAD PARA EL ESTUDIO DE LAS AVES RAPACES-SEAR

En 2009 se identificaron un total de **48 organizaciones** circunscritas al ámbito del **medioambiente**. La mayor parte de estas entidades (40%) cuenta con entre 5 y 15 años de recorrido, aunque su antigüedad media asciende a 23,5 años. Las entidades que desarrollan su actividad dentro de este ámbito están compuestas en su mayoría (46,3%) por entre 10 y 50 personas, tanto voluntarias como remuneradas.

En términos generales estas organizaciones aglutinan un total de 7.978 personas voluntarias, 22.937 personas socias y se calcula que 101.195 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

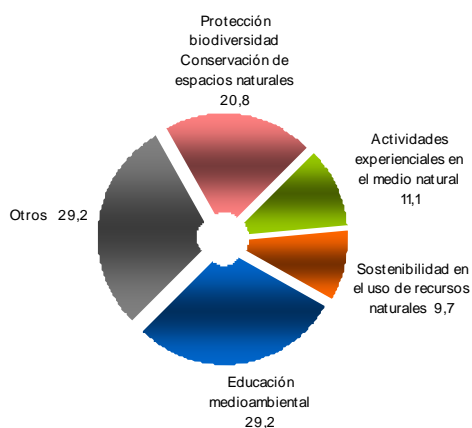
Prácticamente la totalidad de estas entidades (97,6%) se compone mayoritariamente de personas voluntarias.

En función del sexo se constata que el 57,6% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres suponen el 42,4%. Cabe destacar que la mitad de estas organizaciones se constituyen en su mayoría con un voluntariado femenino y la otra mitad cuenta con una mayor proporción de voluntariado masculino.

Por otro lado, los datos reflejan que 75,8% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales por lo que se podría decir que se trata en su mayoría de un voluntariado estable.

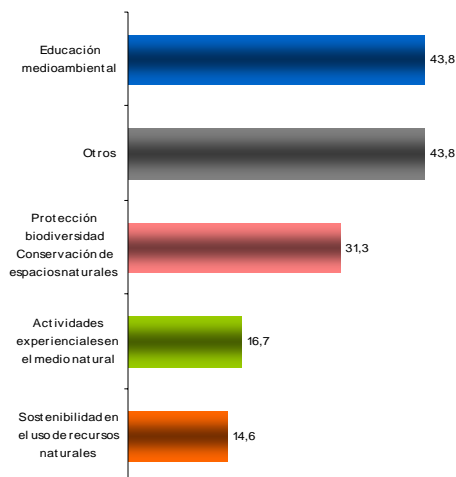
Además, cabe decir que el 26,8% de estas organizaciones lleva a cabo su actividad con personal remunerado. Se calcula que en total las personas contratadas ascienden a 235 personas. El 56,6% de estas son mujeres mientras que los hombres representan el 43,4% del colectivo. Por último, resulta de interés conocer que las mujeres remuneradas son mayoría en todas estas entidades.

GRAFICO 85. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE. %



Una notable proporción de organizaciones que se encuadran dentro del ámbito de medioambiente (43,8%) desarrollan actividades de educación medioambiental, así como otro tipo de actividades que no llegan a especificar.

GRAFICO 86. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE MEDIOAMBIENTE QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, aproximadamente una de cada tres de estas organizaciones lleva a cabo actividades relacionadas con la protección de la biodiversidad y la conservación de los espacios naturales.

7.19.10. OCIO Y TIEMPO LIBRE

TABLA 39. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

OCIO Y TIEMPO LIBRE (51 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	9.833	26.332	813	71.066
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	50	43	45	33
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁶²</i>	1	8	6	18
<i>MEDIA</i>	196,7	612,4	18,1	2.153,5
<i>MEDIANA⁶³</i>	34,5	41	1	250
<i>MODA⁶⁴</i>	10	0	0	50
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	969,3	2.532,3	64,5	8.766
<i>% MUJERES</i>	45,9%	55,2%	71,2%	57,5%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	39	32	44	13
<i>NS/NC SEXO</i>	12	19	7	38

TABLA 40. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE.

A.G.M.V. ASOCIACIÓN GEMOLÓGICA Y MINERALÓGICA VASCA
AGIPASE- ASOCIACION GIPUZKOANA DE PADRES Y MADRES SEPARADOS (KIDETZA)
ASAFES- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIARES Y ENFERMOS MENTALES
ASEBI (ASOCIACION BIZKAIA ELKARTEA ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA)
ASOCIACION ARRUPE ELKARTEA DURANGO
ASOCIACION BELATZAK ESKAUT ELKARTEA
ASOCIACION BENEFICO ASISTENCIAL ELKARBANATUZ
ASOCIACIÓN CULTURAL SCOUT ESPERANZA / ESPERANZA ESKAUT KULTUR ELKARTEA
ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GURE LURRA
ASOCIACION DE GRUPOS DE TIEMPO LIBRE ATSEDEN TALDEAK
ASOCIACION DE TIEMPO LIBRE URI-ZAHARREKO JATORRAK
ASOCIACIÓN DE VECINOS DEL BARRIO DE LAKUABIZKARRA GORBEIA AUZOKIDEAK
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACION GOITIBERA
ASOCIACION PARA EL DESARROLLO COMUNITARIO UMEAK KALEAN
ASOCIACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DEL JUEGO INFANTIL EL TALLER DE GEPPETTO-GEPPETTOREN TAILERRA
ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES
ATZEGI- ASOCIACION GIPUZKOANA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
C.D. DE BALONCESTO PREMAVI DE VITORIA-GASTEIZ
CENTRO FORMACION DE LA MUJER (PEÑASCAL)
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA

⁶² Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁶³ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁶⁴ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

CLUB DE TIEMPO LIBRE EKHI
CLUB DEPORTIVO CALASANZ
COORDINADORA DE GAZTETXOS DE BIZKAIA
CRUZ ROJA BIZKAIA
DIDANIA- FEDERACION DE ENTIDADES CRISTIANAS DE TIEMPO LIBRE
EKAITZ TALDEA
EUSKALDUN GIRO BATETAN UMEAK HEZITEKO BASAURIKO XIBIRI
EUSKALERRIKO ESKAUTAK BIZKAIA
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FEDERACION BOSKO TALDEA DE EUSKADI
FUNDACION EDE- ESCUELA DIOCESANA DE EDUCADORES
FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
FUNDACION ITAKA- ESCOLAPIOS
GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO
GOIERRI UROLA GARAIOK ESPERIENTZIA ESKOLA IKASLE OHIEN SOZIO KULTUR ELKARTEA
GORABIDE- ASOCIACION BIZKAINA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
GRUPO DE TIEMPO LIBRE AURRERANTZ DE PORTUGALETE
GRUPO DE TIEMPO LIBRE GAZTEASUNA
GRUPO SCOUT GOIZALDE- GOIZALDEKOAK ESKAUT TALDEA
HEGAZKA AISIALDIKO ELKARTEA
HEZKIDE ESKOLA
INURRI ESKAUT TALDEA
IREKI- ELKARTASUNAREN ALDEKO GAZTEAK- JOVENES POR LA SOLIDARIDAD
IRRIFARREZ ASOCIACION DE ANIMACION SOCIOCULTURAL
IRUTASUN KULTUR ELKARTEA
LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO
SAN ADRIAN ORBELTZ ESKAUT TALDEA
SENIORS PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (BIZKAIA)
SORTARAZI- ASOCIACION CLARETIANA PARA EL DESARROLLO HUMANO

En 2009 se contabilizan un total de **51 organizaciones** que se dedican al **Ocio y Tiempo Libre**. La mayoría de estas entidades (39%) cuenta con entre 16 y 30 años de recorrido, aunque su antigüedad media se calcula que alcanza los 24,2 años. La mayor parte de estas entidades (48,9%) están compuestas por una plantilla de entre 10 y 50 personas, ya sean voluntarias como remuneradas.

Las organizaciones que desarrollan su actividad dentro de este ámbito de actuación aglutinan un total de 9.833 personas voluntarias, 26.332 personas socias y se estima que más de 71.000 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

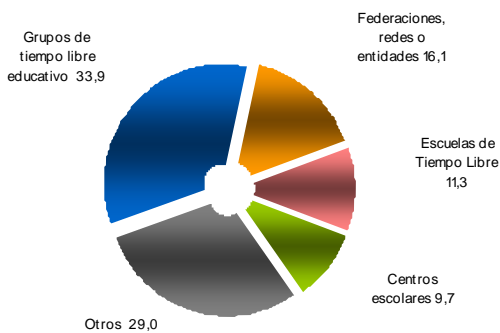
Prácticamente la totalidad de estas organizaciones (97,8%) están compuestas en su mayoría por personas voluntarias.

En cuanto al sexo cabe decir que el 54,1% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres suponen el 45,9% de este colectivo. No obstante, se advierte que el 66,7% de estas entidades se constituyen en su mayoría con un voluntariado femenino.

En cuanto a la dedicación de estas personas a la labor voluntaria, los datos confirman que en torno al 68% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales por lo que se puede decir que en su mayoría se caracteriza por ser un voluntariado estable.

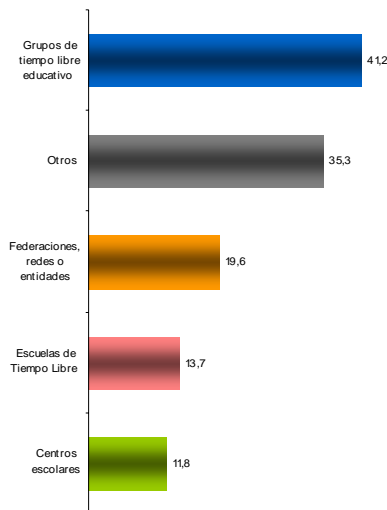
De otro lado, se constata que el 60% de las organizaciones de ocio y tiempo libre lleva a cabo su actividad con al menos una persona remunerada. En este sentido se calcula que en total las personas contratadas en este ámbito ascienden a 813 personas. El 71,2% del personal remunerado son mujeres mientras que los hombres representan el 28,8% del colectivo. Más aún, las mujeres remuneradas son mayoría en el 80,8% de estas entidades.

GRAFICO 87. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE. %



Dentro de las actividades propias del ámbito del ocio y el tiempo libre se observa que el 41,2% de las entidades desarrolla actividades relacionadas con los grupos de tiempo libre educativo.

GRAFICO 88. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE OCIO Y TIEMPO LIBRE QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Además, aproximadamente una de cada tres de ellas (35,3%) realiza otro tipo de actividades que no llega a concretar.

7.19.11. PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIA

TABLA 41. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS (5 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	7.807	53.761	221	50.643
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	5	5	4	1
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁶⁵</i>	0	0	1	4
<i>MEDIA</i>	1.561,4	10.752,2	55,3	50.643
<i>MEDIANA⁶⁶</i>	373	275	27	50.643
<i>MODA⁶⁷</i>	12	13	0	50.643
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	2987,1	16.367,2	76,1	50.643
<i>% MUJERES</i>	40,9%	56%	54,8%	-
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	3	2	4	0
<i>NS/NC SEXO</i>	2	3	1	5

TABLA 42. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS.

CRUZ ROJA BIZKAIA
DYA BIZKAIA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA
DYA GUIPUZCOA- ASOCIACION DE AYUDA EN CARRETERA
GRUPO DEL PERRO DE SALVAMENTO DE EUSKADI
ZINGIRA- ZARAUZKO BABES ZIBILEKO BOLONDRESEN TALDEA

A 31 de diciembre de 2009 se han contabilizado un total de 5 **organizaciones** dentro del ámbito de **protección civil y emergencias**. La mayor parte de estas entidades (75%) cuenta con más de 30 años de recorrido aunque su antigüedad media se estima en 38,8 años. En su mayoría (50%) estas entidades están compuestas por más de 500 personas, teniendo en cuenta tanto las personas remuneradas como las voluntarias.

Las organizaciones de este ámbito de actuación acumulan un total de 7.807 personas voluntarias, 53.761 personas socias y se calcula que unas 50.643 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

⁶⁵ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁶⁶ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁶⁷ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

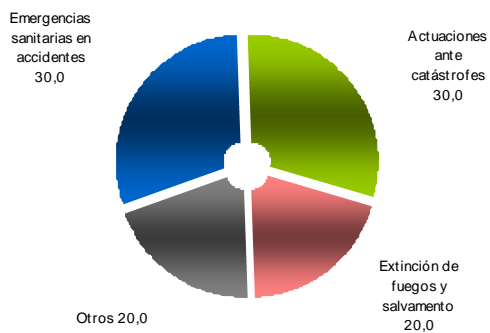
Todas las entidades de este ámbito de actuación se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

En función del sexo se constata que el 59,1% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres suponen el 40,9%. Cabe destacar que todas estas organizaciones se constituyen en su mayoría con un voluntariado masculino.

Por otro lado, los datos reflejan que 78,8% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales por lo que se puede decir que se trata en su mayoría de un voluntariado estable.

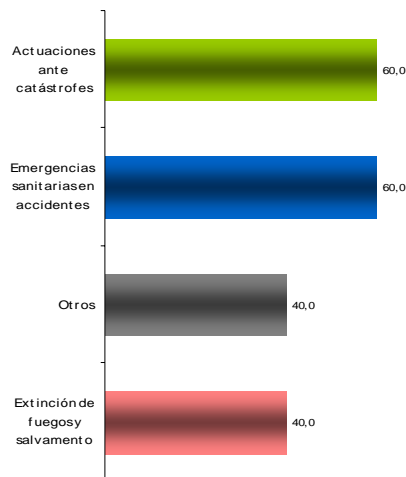
Además, cabe destacar que el 75% de estas organizaciones lleva a cabo su actividad con personal remunerado. Se calcula que las personas contratadas ascienden a 221 personas. El 54,8% de estas son mujeres mientras que los hombres representan el 45,2% del colectivo. En esta línea se advierte que los hombres remunerados representan la mayor parte del personal contratado en el 66,6% de estas organizaciones de este ámbito de actuación.

GRAFICO 89. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL. %



El 60% de las organizaciones adscritas al ámbito de protección civil desarrollan actividades relacionadas con las emergencias sanitarias en accidentes así como actuaciones ante catástrofes.

GRAFICO 90. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE PROTECCIÓN CIVIL QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Por otro lado, cabe destacar que el 30% de ellas lleva a cabo actividades de extinción de fuegos y tareas de salvamento así como otras actividades sin especificar.

7.19.12. SALUD

TABLA 43. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

SALUD (76 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	18.109	92.304	2.217	79.885
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	75	64	74	42
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁶⁸</i>	1	12	2	34
<i>MEDIA</i>	241,5	1.442,3	30	1.902
<i>MEDIANA⁶⁹</i>	30	394	4	396,5
<i>MODA⁷⁰</i>	6	0	1	400
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	919,3	3.131,4	86,1	7.769,8
<i>% MUJERES</i>	54,4%	45,9%	60,9%	57,8%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	62	42	62	18
<i>NS/NC SEXO</i>	14	34	14	58

TABLA 44. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE SALUD.

A.E.C.C. ASOCIACION ESPAÑOLA CONTRA EL CANCER - JUNTA PROVINCIAL DE BIZKAIA
ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA
ADEMGÍ- ASOCIACION DE ESCLEROSIS MULTIPLE DE GIPUZKOA
AEMAR-ASOCIACION DE ESCLEROSIS MÚLTIPLE DE ALAVA
AFADES
AFAGI- ASOCIACION DE FAMILIARES DE ENFERMOS Y ENFERMAS DE ALZHEIMER DE GIPUZKOA
AGIPAD- ASOCIACION GIPUZKOANA PARA LA INVESTIGACION Y PREVENCION DE ABUSO DE DROGAS
AI LAKET EUSKADI-ASOCIACION DE USUARI@S DE DROGAS PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS
ALCER BIZKAIA- ASOCIACION LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES
APSORIASIS- ASOCIACION DE PERSONAS AFECTADAS DE PSORIASIS
ARENE- ASOCIACION DE ENFERMOS NEUROMUSCULARES DE ALAVA
ASEBI (ASOCIACION BIZKAIA ELKARTEA ESPINA BÍFIDA E HIDROCEFALIA)
ASLAGI ASOCIACION DE LARINGECTOMIZADOS DE GIPUZKOA
ASOCIACION A FAVOR DE PERSONAS CON DEFICIENCIAS PSIQUICAS "IZARBIDEAN"
ASOCIACION ALAVESA DE EPILEPSIA (A.A.E.)
ASOCIACION ALIND-UBIE PARA LA LUCHA POR LA INTEGRACION DEL NIÑ@ DISTINT@
ASOCIACION APOYO E INFORMACION A PORTADORES DEL V.I.H - ITXAROBIDE
ASOCIACION BIZITEGI
ASOCIACION CIUDADANA LUCHA CONTRA EL SIDA Y AUTOPAPOYO ENTRE LOS AFECTADOS T-4
ASOCIACION CONTRA ANOREXIA Y BULIMIA, ACABE-GIPUZKOA
ASOCIACION CONTRA EL CANCER DE ALAVA

⁶⁸ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁶⁹ La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁷⁰ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE BIZKAIA- DOSANBIZ
ASOCIACION DE DONANTES DE SANGRE DE GIPUZKOA- GIPUZKOAKO ODOL EMAILEEN ELKARTEA
ASOCIACION DE ENFERMOS Y TRANSPLANTADOS DE CORAZON Y PULMON DE EUSKADI "ATCORE"
ASOCIACION FAMILIARES ALZHEIMER DE BIZKAIA-AFA
ASOCIACION GIPUZKOANA DE DIABETICOS
ASOCIACION LAGAEI PUNTO DE ENCUENTRO FAMILIAR
ASOCIACIÓN PARA LA LUCHA CONTRA LAS ENFERMEDADES RENALES ALCER-GIPUZKOA
ASOCIACION ULERTUZ
ASOCIACION URIBE COSTA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
ASOCIACION VIZCAINA DE DIABETES
ASOCIACION VIZCAINA DE LARINGECTOMIZADOS
ASPANAFOHA- ASOCIACION DE PADRES DE NIÑOS AFECTOS ONCOHEMATOLOGICOS
ASPANOVAS BIZKAIA
ASPANOVAS GIPUZKOA
ATECE ARABA
ATZEGI- ASOCIACION GIPUZKOANA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
AVAFAS-ASOCIACION VASCA DE FIBROMALGIA Y ASTENIA CRÓNICA
AVIFES- ASOCIACION VIZCAINA DE FAMILIARES Y ENFERMOS PSIQUICOS
CARITAS DIOCESANA DE BILBAO
CLUB DE JUBILADOS, VIUDAS/OS Y PENSIONISTAS VIRGEN DE ORO DE ZUIA
COMISION CIUDADANA PARA LA PREVENCION DE DROGODEPENDENCIAS- ERROTATXO
CRUZ ROJA BIZKAIA
CRUZ ROJA DE ALAVA
CRUZ ROJA GIPUZKOA
EDEX CENTRO DE RECURSOS COMUNITARIOS
EKINTZA- ALUVIZ ASOCIACION DE AYUDA A LUDOPATAS DE VIZCAYA
EKINTZA DASALUD
ELKARTU- FEDERACION COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA DE GIPUZKOA
EUSKADI CONTRA EL CANCER JUNTA DE GIPUZKOA
EZEBA. ASOCIACIÓN DE CELIACOS Y FAMILIARES DE CELIACOS DE ÁLAVA
FEDERACION COORDINADORA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FISICA DE BIZKAIA
FEVAS
FUNDACION ARGIA IRASKUNDEA
FUNDACION BIZITZEN
FUNDACION ERAGINTZA
FUNDACION ESCLEROSIS MULTIPLE EUGENIA EPALZA FUNDAZIOA
FUNDACION HURKOA FUNDAZIOA
FUNDACION IZAN
FUNDACION JUAN CIUDAD
FUNDACION SINDROME DE DOWN DEL PAIS VASCO
FUNDACION TUTELAR GORABIDE
FUNDACION TUTELAR PARA LAS PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL DE ALAVA
GEHITU- ASOCIACION DE GAYS, LESBIANAS, BISEXUALES Y TRANSEXUALES DEL PAIS VASCO
GENE
GIPUZKOAKO ITXAROPEN TELEFONOA-TELEFONO DE LA ESPERANZA DE GIPUZKOA
GOITZAT
GORABIDE- ASOCIACION BIZKAINA A FAVOR DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
HARRIBELTZA- OIARTZUKO HIEZAREN AURKAKO TALDEA
LA CRUZ DE ORO
LAND@ XXI-ASOCIACION DE MUJERES Y FAMILIAS DELÁMBITO RURAL DE AMOREBIETA-ETXANO
ONCE - ORGANIZACION NACIONAL DE CIEGOS ESPAÑOLES
ONDOREN-TALLER DE EDUCADORES, TRABAJADORES Y TECNICOS SOCIALES DE BARAKALDO
PASTORAL DE LA SALUD

En el año 2009 el ámbito de la **salud** concentra un total de **76 organizaciones**. La mayor parte de estas entidades (56,5%) cuenta con entre 16 y 30 años de recorrido, aunque su antigüedad media asciende a 31,1 años. Estas entidades están compuestas en su mayoría (43,2%) por una plantilla de entre 10 y 50 personas, tanto voluntarias como remuneradas.

Las organizaciones de este ámbito de actuación acumulan un total de 18.109 personas voluntarias, 92.304 personas socias y se calcula que 79.885 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

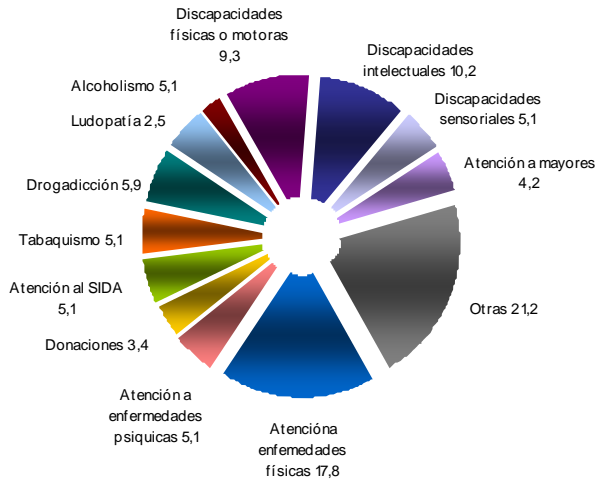
Un elevado porcentaje de estas entidades (85,1%) están compuestas en su mayoría por personas voluntarias.

En función del sexo se constata que el 54,4% de las personas voluntarias son mujeres, mientras que los hombres suponen el 45,6% del colectivo. Cabe mencionar que el 81,7% de estas entidades se constituye en su mayoría con un voluntariado femenino.

Por otro lado, los datos reflejan que 71% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales a la labor voluntaria por lo que se puede decir que se trata en su mayoría de un voluntariado estable.

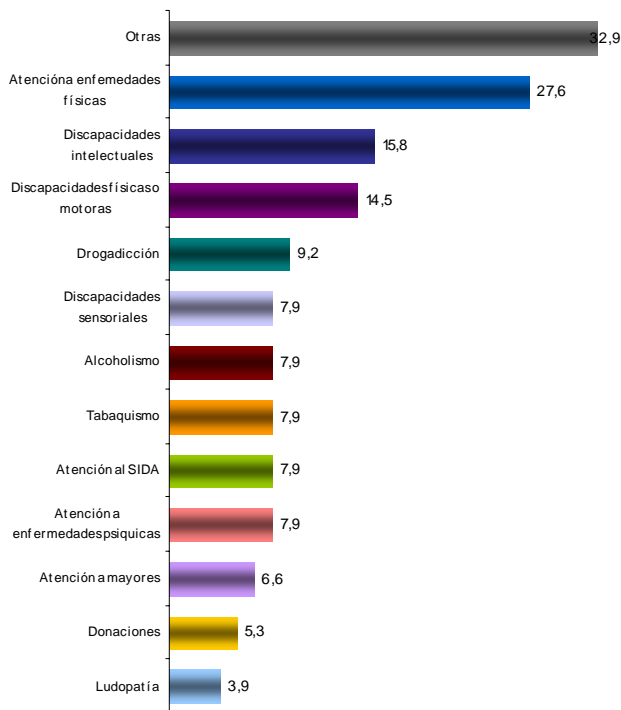
El 86,5% de estas organizaciones lleva a cabo su actividad con al menos una persona contratada. Se calcula que el personal remunerado en este ámbito lo configuran un total de 2.217 personas. El 60,9% de estas son mujeres mientras que los hombres representan el 39,1% del colectivo. Por último cabe mencionar que las mujeres remuneradas son mayoría en una elevada proporción de organizaciones de este ámbito de actuación (90,4%).

GRAFICO 91. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE SALUD. %



Del amplio número de actividades que pueden llevarse a cabo dentro del ámbito de la salud, el 32,1% de organizaciones no concreta las que lleva a cabo.

GRAFICO 92. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES DE SALUD QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



Por otro lado, un 27,6% desarrolla actividades en relación a la atención con enfermedades físicas.

Además el 15,8% de ellas atiende problemas de discapacidad intelectual.

7.19.13. OTROS ÁMBITOS

TABLA 45. RECURSOS HUMANOS Y PERSONAS BENEFICIADAS DE LAS ORGANIZACIONES DE OTROS ÁMBITOS. DATOS ESTADÍSTICOS GENERALES

OTROS (38 organizaciones)	PERSONAS VOLUNTARIAS	PERSONAS ASOCIADAS	PERSONAL REMUNERADO	PERSONAS BENEFICIARIAS
<i>Nº</i>	6.918	49.083	390	16.872
<i>Nº RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	36	31	34	12
<i>Nº ORGANIZACIONES NS/NC⁷¹</i>	2	7	4	26
<i>MEDIA</i>	192,2	1.583,3	11,5	1.406
<i>MEDIANA⁷²</i>	37	98	2,5	925
<i>MODA⁷³</i>	9	0	0	79
<i>DESVIACIÓN TÍPICA</i>	635,8	6.204,4	26,3	1.570,6
<i>% MUJERES</i>	49,6%	52,8%	70,7%	52,5%
<i>RESPUESTAS VÁLIDAS</i>	25	20	28	6
<i>NS/NC SEXO</i>	13	18	10	32

TABLA 46. LISTADO DE ORGANIZACIONES DE OTRO TIPO DE ACTIVIDADES.

ACTAE. ASOCIACIÓN DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS DE EUSKADI / EUSKADIKO ELIKAGAIEN ZIENTZIA ETA TEKNOLOGIA ELKARTEA
AI LAKET EUSKADI-ASOCIACION DE USUARI@S DE DROGAS PARA LA REDUCCIÓN DE RIESGOS
ASEMA. ASOCIACION DE SENEGALESES DE MARKINA
ASOCIACION "CHERNOBIL ELKARTEA" AYUDA A MENORES AFECTADOS POR EL DESASTRE DE CHERNOBIL / "TXERNOBIL ELKARTEA" TXERNOBILEKO HONDAMENDIAGATIK ERAGINDA DAUDEN ADIN TXIKIKOEI LAGUNTXA
ASOCIACION ALAVESA DE TRABAJO SOCIAL- AGLE- ARABAKO GIZARTE LAN ELKARTEA
ASOCIACION AMIGOS DE LOS CAMINOS DE SANTIAGO EN BIZKAIA
ASOCIACION BENEFICA GALEA
ASOCIACION BEROA- ASOCIACION DE FAMILIAS ACOGEDORAS DE GIPUZKOA
ASOCIACION DE ACOGIDA LA POSADA (OSTATUA)
ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GAZTELEKU
ASOCIACION DE DESARROLLO COMUNITARIO GURE LURRA
ASOCIACION DE MUJERES DE BASAURI
ASOCIACION DE MUJERES SEPARADAS DE GIPUZKOA
ASOCIACION DE VOLUNTARIOS DE BIZKAIA-BILBOBOLUN (JAGOLEAK)
ASOCIACION EMAKUME- LA MUJER
ASOCIACION GOIZTIRI
ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE PENSIONISTAS, JUBILADOS Y VIUDAS DE ÁLAVA LAS CUATRO TORRES
ASOCIACION TELEFONO DE LA ESPERANZA Y LA AMISTAD DE ALAVA
ASOCIACION TURISMO ENCARTACIONES- ENKARTUR
ASPACE ARABA- ASOCIACION DE PARALISIS CEREBRAL Y ALTERACIONES AFINES

⁷¹ Este dato (nº de organizaciones que no han aportado el dato requerido) junto con el de número de respuestas puede tomarse como referencia a la hora de estimar la relatividad del número total de personas destinatarias detallado en el cuadro.

⁷² La mediana es el valor que ocupa el lugar central de todos los datos cuando éstos están ordenados de menor a mayor.

⁷³ La moda refleja el valor más repetido en cada uno de los casos.

ASPAOVAS GIPUZKOA
BANCO DE ALIMENTOS DE ARABA
CLUB VASCO DE CAMPING
CRUZ ROJA DE ALAVA
CRUZ ROJA GIPUZKOA
ERAGIN (ASOC. PARA LA FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL)
FEDERACION "EUSKAL ESKAUT-GIA ELKARTEA" (EEGE) FEDERAZIOA
FEVAPAS- EUSKAL HERRIKO GORREN ETA LAGUN ETA GURAZOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA
FUNDACION CENTRO DE ORIENTACION FAMILIA LAGUNGO
FUNDACION HARRIBIDE FUNDAZIOA
GALAG DESARROLLO Y ASISTENCIA
NAGUSILAN-VOLUNTARIADO SOCIAL DE MAYORES
NAGUSILAN RSPV JUBILADOS VOLUNTARIOS LUZ VIDA
NAZIOARTEKO ELKARTASUNA-SOLIDARIDAD INTERNACIONAL
SALESIANOS INSPECTORIA SAN FRANCISCO JAVIER
SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (ALAVA)
SENIORS ESPAÑOLES PARA LA COOPERACION TECNICA- SECOT (GIPUZKOA)
SOCIEDAD VASCA DE CUIDADOS PALIATIVOS - ARDURA PALIATIBOETARAKO EUSKAL ELKARTEA

En 2009 un total de **38 organizaciones** se han registrado en **otros** ámbitos de actuación. Un 41,9% de estas entidades cuenta con un recorrido de entre 5 y 15 años, mientras que el mismo porcentaje acumula una trayectoria de entre 16 y 30 años. Aún así, la antigüedad media de estas organizaciones asciende a 22,6 años. La mayor parte de estas entidades (41,2%) cuenta con una plantilla de entre 10 y 50 personas, tanto voluntarias como remuneradas.

En términos generales, las organizaciones de este ámbito de actuación acumulan un total de 6.918 personas voluntarias, 49.083 personas socias y se calcula que 16.872 personas se ven directamente beneficiadas por su actividad.

Una elevada proporción de estas entidades (94,1%) se componen mayoritariamente por personas voluntarias.

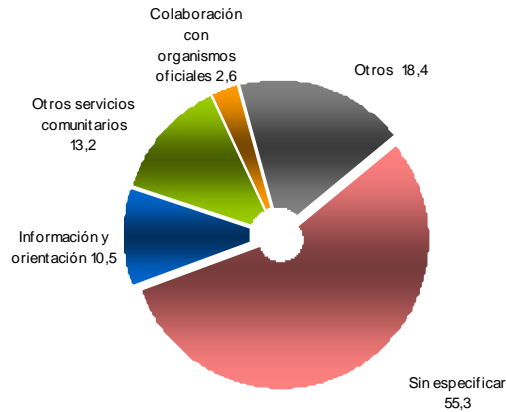
En cuanto al sexo se constata que el 50,4% de las personas voluntarias son hombres, mientras que las mujeres suponen el 49,6% del colectivo. Cabe destacar que el 72% de estas organizaciones se constituyen en su mayoría con un voluntariado femenino.

Por otro lado, los datos revelan que el 83,8% de voluntarios y voluntarias dedican más de seis horas semanales, por lo que se podría decir que se trata en su mayoría de un voluntariado estable.

Además, cabe decir que el 67,6% de estas organizaciones lleva a cabo su actividad con al menos una persona contratada. Se estima que las personas contratadas en este caso ascienden a 390 personas. La mayor parte del personal (70,7%) son mujeres mientras que los hombres

representan el 29,3% del colectivo. Por último, los datos ponen de manifiesto que las mujeres remuneradas son mayoría en el 82,4% de entidades de este ámbito de actuación.

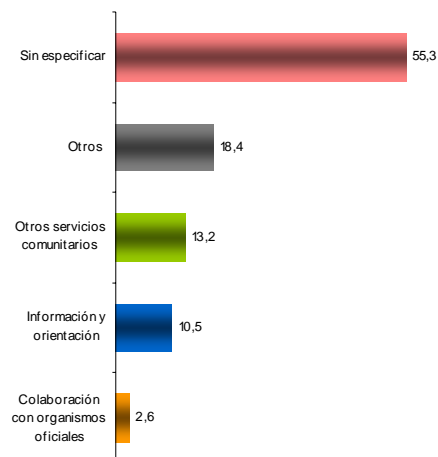
GRAFICO 93. RELEVANCIA DE CADA SUBÁMBITO EN LA ACTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES CLASIFICADAS COMO "OTROS". %



La mayoría de organizaciones adscritas a otros ámbitos de actuación no especifican las actividades que llevan a cabo.

Entre las entidades que especifican destaca el 10,5% que afirma realizar tareas de información y orientación.

GRAFICO 94. PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES CLASIFICADAS COMO "OTROS" QUE TRABAJA EN CADA UNO DE LOS SUBÁMBITOS. %



7.19.14. Resumen de datos generales según ámbitos:

A continuación, y con el fin de facilitar la visualización de algunos de los datos comentados, se muestra la información más relevante en función de los ámbitos de actuación de las organizaciones⁷⁴. En este punto es preciso recordar que una misma organización puede enmarcarse en varios ámbitos.

¿A qué ámbitos pertenecen las organizaciones más antiguas?		Años de antigüedad	
		moda	media
1º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	27	38,8
2º	Cultura y Euskera	17	33,4
3º	Salud	16	31,1
4º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	16	25,8
5º	<i>Empleo</i>	14	41,6
6º	Lucha contra la exclusión social	13	26
7º	Cooperación al Desarrollo	13	17
8º	Medioambiente	10	23,5
9º	Ocio y Tiempo Libre	7	24,2
10º	Otros	7	22,6
11º	Derechos Humanos	5	23,1
12º	Educación	4	27,9
13º	<i>Deporte</i>	4	12,8

¿En qué ámbitos llevan a cabo su labor más voluntarias?		Mujeres voluntarias	
		moda	media
1º	Cooperación al Desarrollo	13	154
2º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	8	992,7
3º	Otros	8	114,2
4º	Ocio y tiempo Libre	8	110,2
5º	Educación	8	88,1
6º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	6	73,9
7º	Lucha contra la exclusión social	5	142,6
8º	Derechos Humanos	3	235,4
9º	Cultura y euskera	3	18,4
10º	Medioambiente	2	147,7
11º	<i>Empleo</i>	1	380,1
12º	Salud	0	147,2
13º	<i>Deporte</i>	0	16,8

⁷⁴ El orden a la hora de clasificar las organizaciones en cada una de las categorías se basa en los valores de la *moda* primero y la *media* después (en caso de igual moda). En los casos en los que existe más de una moda se ha considerado la más pequeña. No obstante, de cara a interpretar correctamente algunos datos, hay que tener en cuenta la heterogeneidad de los mismos (*desviaciones típicas*) así como la *muestra* recogida en cada uno de los ámbitos (ver cuadros resumen de estadísticos para cada ámbito en este mismo capítulo), de ahí que se hayan señalado en cursiva los que han de ser interpretados con cautela.

¿En qué ámbitos trabajan de forma remunerada más mujeres?		Mujeres remuneradas	
		moda	media
1º	<i>Empleo</i>	3	33,6
2º	Lucha contra la exclusión social	3	13,9
3º	Salud	1	18,6
4º	<i>Protección Civil y emergencias</i>	0	30,3
5º	Derechos Humanos	0	16,2
6º	Cooperación al Desarrollo	0	14
7º	Ocio y tiempo libre	0	13,1
8º	Educación	0	12,1
9º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	0	8
10º	Otros	0	3,5
11º	Medioambiente	0	3,2
12º	Cultura y euskera	0	1,4
13º	<i>Deporte</i>	0	0,9

¿En qué ámbitos hay más voluntariado con una dedicación menor de 6 horas semanales?		Voluntariado ocasional	
		moda	media
1º	Derechos Humanos	10	120,1
2º	Educación	10	45,6
3º	<i>Empleo</i>	6	189,7
4º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	0	330,6
5º	Ocio y Tiempo Libre	0	71,4
6º	Salud	0	66,3
7º	Cooperación al Desarrollo	0	63
8º	Medioambiente	0	61,8
9º	Lucha contra la exclusión social	0	61,1
10º	Otros	0	31,7
11º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	0	25,6
12º	Cultura y Euskara	0	22,3
13º	<i>Deporte</i>	0	17,1

¿A qué ámbitos pertenecen las organizaciones más grandes?		Tamaño (vol+trab)	
		moda	media
1º	Educación	51	141,2
2º	Otros	30	208,7
3º	Lucha contra la exclusión social	21	265,5
4º	Cooperación al Desarrollo	15	262
5º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	12	2.000,8
6º	<i>Empleo</i>	11	767,5
7º	Derechos Humanos	10	434,3
8º	Ocio y Tiempo Libre	10	235
9º	Cultura y Euskera	10	37,8
10º	<i>Deporte</i>	10	28,4
11º	Salud	7	274,6
12º	Medioambiente	5	196,2
13º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	0	101,5

¿A qué ámbitos pertenecen las organizaciones con más personas voluntarias?		Voluntariado	
		moda	media
1º	<i>Empleo</i>	20	723,7
2º	Lucha contra la exclusión social	20	233,1
3º	Cooperación al desarrollo	15	231
4º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	12	1.561,4
5º	Derechos Humanos	10	384,6
6º	Ocio y tiempo Libre	10	196,7
7º	Educación	10	117,7
8º	Cultura y euskera	10	31,8
9º	Otros	9	192,2
10º	Salud	6	241,5
11º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	6	84,7
12º	<i>Deporte</i>	5	23,2
13º	Medioambiente	5	169,7

¿A qué ámbitos pertenecen las organizaciones con más personal remunerado?		Personal remunerado	
		moda	media
1º	<i>Empleo</i>	1	43,8
2º	Salud	1	30
3º	Lucha contra la exclusión social	1	20,8
4º	Educación	1	16,3
5º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	0	55,3
6º	Derechos Humanos	0	22,7
7º	Ocio y Tiempo Libre	0	18,1
8º	Cooperación al desarrollo	0	18
9º	Otros	0	11,5
10º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	0	10,8
11º	Medioambiente	0	5,7
12º	Cultura y Euskera	0	3,4
13º	<i>Deporte</i>	0	2,1

¿A qué ámbito pertenecen las organizaciones en las que el peso del voluntariado con respecto al total del personal es mayor?		Peso del voluntariado	
		moda	media
1º	Coop. entre personas, actividades cívicas, movimientos sociales	100	65,7
2º	Otros	100	62,1
3º	Cultura y Euskera	100	55,6
4º	Salud	66,7	64,4
5º	Derechos Humanos	66,7	58,9
6º	Ocio y Tiempo Libre	60	53,9
7º	Lucha contra la exclusión social	50	54,3
8º	<i>Protección Civil y Emergencias</i>	37	39,9
9º	Educación	30	56,4
10º	Cooperación al Desarrollo	25	57,5
11º	Medioambiente	20	47,5
12º	<i>Empleo</i>	2,4	55,1
13º	<i>Deporte</i>	0	42,7

7.20. A MODO DE CONCLUSIONES

A continuación realizamos un breve repaso por cada una de las variables que en definitiva describen las características de las **organizaciones del voluntariado** que han participado en este estudio. No obstante, cabe decir que resulta difícil extraer conclusiones comunes ya que estas vienen definidas en gran medida por la gran variedad de realidades que representan.

En primer lugar se presentan los datos más relevantes en relación a las organizaciones. Tras ello se ofrece la información más significativa con respecto al voluntariado y al personal remunerado, respectivamente. Por último, se presentan brevemente las características más destacables vinculadas a la actividad de las organizaciones de voluntariado analizadas.

Algunas consideraciones para una correcta lectura de las conclusiones

Para una correcta lectura de las conclusiones de este informe ha de tenerse en cuenta que, como se ha ido indicado a lo largo del informe, los niveles de abstención en algunas cuestiones resultan bastante elevados, lo que de alguna manera lastran la representatividad y fiabilidad de algunos aspectos que se exponen.

En este sentido, es preciso tener en cuenta que con frecuencia las organizaciones que no actualizan la información relativa a su organización *arrastran* durante años estos datos sin cumplimentar, lo que impide en muchas ocasiones obtener una visión más realista de las organizaciones de voluntariado.

Finalmente, cabe señalar que el hecho haber ido incorporando nuevas preguntas y desagregaciones al análisis, ha provocado que haya cuestiones que queden sin contestar en los casos en los que las organizaciones no actualizan sus datos. Esta cuestión explica en parte los altos índices de abstención en algunas cuestiones, que tiene como consecuencia que las conclusiones hayan de ser interpretadas con cautela.

1.- Las organizaciones...

Son organizaciones con experiencia

La mayoría de las organizaciones de voluntariado que han participado en el estudio (53,4%) cuenta con una trayectoria superior a 15 años y más de nueve de cada diez de ellas (93,2%) superan los 5 años de antigüedad.

Principalmente son asociaciones

Más de ocho de cada diez organizaciones (81,8%) son asociaciones.

Se localizan en las tres capitales vascas, pero hay más organizaciones vizcainas

Algo más de la mitad de estas organizaciones (58%) se localiza en el Territorio Histórico de Bizkaia, territorio donde se da una mayor proporción de organizaciones de voluntariado por habitante. Como en años anteriores, la mayor parte de las organizaciones se encuentran concentradas en las capitales vascas, aglutinando al 71% de las sedes de las organizaciones censadas.

Su acción se circunscribe en mayor medida al Territorio Histórico, aunque cuentan con cierto peso las organizaciones de ámbito local o autonómico.

En el 37,8% de los casos el ámbito geográfico de actuación se corresponde con el Territorio Histórico en el que se localizan. La actividad de un 24,4% se circunscribe a la CAPV y un 20,3% actúa en el ámbito local. En el ámbito internacional actúa un 7,9% de las organizaciones censadas. No ha habido variaciones relevantes con respecto al 2008.

Son organizaciones de tamaño reducido en cuanto a personal se refiere. La mayoría cuenta con menos de 50 personas

El 16,2% de las organizaciones que han participado en el estudio actúa con un equipo de menos de 10 personas (tomando conjuntamente al voluntariado y al personal remunerado). El porcentaje alcanza el 67,4% en el caso de organizaciones que cuentan con entre 10 y 50 personas. Además, el 16,8% de ellas cuenta con más de 100 personas. Estos datos muestran una situación muy similar a la de años precedentes.

Principalmente se relacionan con las administraciones públicas y otras organizaciones del mismo ámbito de actuación

A pesar del elevado número de organizaciones que no aportan información en cuanto a las relaciones con otras entidades, se observa que el 95% de ellas se relacionan con las administraciones públicas. Además, un 89,8% ha establecido relaciones con otras organizaciones privadas circunscritas a su ámbito de actuación.

Las subvenciones públicas son la principal fuente de financiación

En torno a cuatro de cada diez de estas organizaciones recurren a las subvenciones públicas para su financiación. Además, casi un tercio de dichas organizaciones (31,5%) cuenta con las cuotas de los socios y socias para su financiación.

<p>La mayoría acceden a Internet, pero siguen existiendo algunas con dificultades para acceder a las nuevas tecnologías, especialmente en las organizaciones de menor tamaño.</p>	<p>Aunque la proporción de organizaciones que hacen uso de las nuevas tecnologías de comunicación ha descendido ligeramente con respecto al año anterior, la mayor parte de estas organizaciones sí hacen uso de ellas. Más de nueve de cada diez organizaciones (91,1%) cuentan con correo electrónico y en torno a 6 de cada 10 (62,1%) tienen su propia página Web.</p> <p>Como es lógico, las organizaciones con menos personal son las que en menor medida utilizan las nuevas tecnologías.</p>
<p>Un importante número de organizaciones carece de estatuto interno de voluntariado</p>	<p>A pesar de ser una obligación, seis de cada diez de estas organizaciones carece de estatuto interno de voluntariado. Además, este porcentaje ha ascendido ligeramente con respecto al año anterior.</p>
<p>Tienen suscrito un seguro para las personas voluntarias</p>	<p>El 90,1% de las organizaciones aseguran contar con un seguro obligatorio para las personas voluntarias.</p>
<p>La mayoría de las organizaciones ofrecen compensaciones económicas al voluntariado aunque en su mayoría no emiten certificado de voluntariado.</p>	<p>A pesar del alto índice de no respuestas, un 63,3% de las organizaciones que han participado en el estudio ofrecen compensaciones económicas al voluntariado. Este dato se sitúa por debajo del que se dio el año pasado.</p> <p>El certificado de voluntariado es emitido por un 43% de las organizaciones, porcentaje algo menor que el de 2008.</p>
<p>La mayor parte de responsables de la entidad son hombres.</p>	<p>En lo que respecta a los responsables de la entidad, se advierte que el 59,3% de las personas responsables de las organizaciones son hombres, mientras que el 40,7% son mujeres. El porcentaje de mujeres responsable de 2009 se sitúa por encima del que se dio el año pasado.</p>
<p>La figura de responsable del voluntariado aún no se ha consolidado en algunas organizaciones, especialmente en las pequeñas</p>	<p>El 68,2% de las organizaciones que han participado en el estudio cuenta con una persona responsable del voluntariado. Este porcentaje es algo menor al del año pasado.</p> <p>Como es lógico, las organizaciones más grandes son las que en mayor medida cuentan con esta figura.</p>
<p>Las organizaciones suelen tener un voluntariado sin límite de edad, especializado y que actúa en favor de otras personas.</p>	<p>La mayor parte de las organizaciones consultadas cuentan con un voluntariado sin límite de edad (77,6%). Además, el 58% de ellas son organizaciones especializadas y un 71% desarrollan ese trabajo voluntario en favor de otras personas.</p>

2.- El voluntariado de las organizaciones...

Representa una parte muy importante de los recursos humanos de estas organizaciones

En el 89,4% de las organizaciones estudiadas el voluntariado representa más del 50% del total de personas que intervienen en las mismas. Además, el 34,9% de las organizaciones están compuestas exclusivamente por personal voluntario.

La mayor parte de las organizaciones tienen entre 10 y 50 personas voluntarias

Las organizaciones de voluntariado analizadas aglutinan a un total de 29.689 personas voluntarias, lo que supone una media de 95,2 personas voluntarias por organización, aunque lo más frecuente (moda) es que el colectivo en cuestión esté formado por unas 15 personas. La mayor parte de las organizaciones (54,2%) tienen entre 10 y 50 voluntarios y voluntarias.

Es más numeroso en las organizaciones más antiguas

Las organizaciones más antiguas son las que alcanzan volúmenes de voluntariado más elevados; el 40,6% de las organizaciones fundadas hace más de 30 años cuentan con más de 100 personas voluntarias.

El voluntariado femenino es algo superior al masculino

A pesar de que se desconoce el sexo del voluntariado en gran parte de las organizaciones, los datos revelan que en torno al 55% de ellos son voluntarias frente al 45% de voluntarios.

El 5,5% de organizaciones está formado por un voluntariado exclusivamente femenino.

La mayor parte del voluntariado cuenta con una edad comprendida entre los 18 y los 45 años

Según la edad el grupo más numeroso sigue siendo el de personas voluntarias entre 18 y 30 años (33,4%), el cual ha aumentado ligeramente con respecto al año anterior. El segundo grupo más importante continua siendo las personas de entre 31 y 45 años (31,8%), grupo que ha experimentado un importante crecimiento con respecto al año anterior.

En general tiene carácter estable, dedica más de 6 horas semanales de media.

El 64% del voluntariado colabora de forma estable (mas de 6 horas a la semana de media) en la organización.

En el 54,3% de los casos el voluntariado ocasional es mayoría en la organización. Además, el 13,5% de las organizaciones cuenta con un 100% de voluntariado ocasional, mientras que el 21,1% de ellas carece de voluntariado ocasional.

No realiza tareas directivas

Únicamente el 6,8% del voluntariado de estas organizaciones realiza tareas directivas.

En su mayoría es población activa

A pesar el alto índice de abstención se observa que la mayor parte (31%) es población activa.

3.- El personal remunerado de las organizaciones...

Un tercio de organizaciones se compone exclusivamente de personal voluntario

El 33,6% de las organizaciones no cuenta con personal remunerado, es decir, en estas entidades la totalidad de recursos humanos son personas voluntarias.

Es minoría con respecto al voluntariado

El personal voluntario supera al remunerado en la mayoría de las organizaciones. En la mayoría de las entidades (79,8%) el personal remunerado representa menos del 25% de su personal total. En un 8,5% de los casos el número de trabajadores y trabajadoras supera o iguala al de personas voluntarias.

Generalmente menos de 3 personas

El personal remunerado que se cuantifica en estas organizaciones asciende a 3.995 personas. Más de la mitad de organizaciones que cuentan con personal remunerado (56,5%) cuenta con menos de 3 personas remuneradas y en torno al 80% con menos de 10 personas remuneradas. Únicamente el 6,1% de las organizaciones consultadas afirma tener más de 50 personas trabajadoras

Se compone fundamentalmente de mujeres

Aproximadamente dos de cada tres personas contratadas por estas organizaciones son mujeres. En el 80% de ellas la presencia de mujeres remuneradas supera a la de hombres, incluso en el 15,6% de los casos la plantilla está compuesta exclusivamente por mujeres. Por el contrario se observa que sólo el 1,8% de estas organizaciones carecen de mujeres entre su personal contratado.

Es mayoritariamente joven

El personal contratado por las organizaciones es fundamentalmente joven, la mitad de estas personas cuentan con una edad entre los 31 y los 45 años, y el 83% entre 18 y 45 años.

La mayoría trabaja a tiempo completo

El 76% de la plantilla de estas organizaciones trabajan a jornada completa, mientras que el restante 24% lo hace a jornada parcial. Esto supone un aumento de las personas contratadas a jornada completa con respecto al año pasado.

En función del sexo se observa que los hombres trabajan a jornada completa en mayor medida que las mujeres (el 92,1% de ellos frente el 74,3% de ellas).

4.- La actividad de las organizaciones...

La actividad de estas organizaciones se centra mayoritariamente en la atención a los siguientes colectivos:

- ▶ Población en general (51,7%)
- ▶ Infancia, adolescencia y juventud (26,6%)
- ▶ Mujer (16,2%)

El ámbito general de actuación en el que mayor proporción de organizaciones trabajan (23,2%) es la salud. Tras este ámbito se encuentra la lucha contra la exclusión social (17,4%) y el relativo a la cooperación entre personas (17,4%). El cuarto lugar lo ocupa el ámbito del ocio y tiempo libre (15,6%), mientras que el quinto es para el de cooperación al desarrollo (15%).

Estos cinco primeros ámbitos son prácticamente iguales a los que resultaron mayoritarios en el informe de 2008, salvo por una excepción; mientras que el ámbito de medioambiente parece obtener una representación algo menor este año, el de cooperación al desarrollo consigue situarse entre los cinco primeros ámbitos de actuación.

La finalidad más común entre las organizaciones es la promoción, intervención e inserción (40,1%). Tras ella, los fines más perseguidos por estas organizaciones es el de reivindicación, denuncia, concienciación y sensibilización (31,5%) así como el de la formación (24,2%).

Mientras que las dos primeras coinciden con las señaladas en el pasado estudio, se observa una novedad en el tercer puesto. El año pasado este lugar lo ocupaba la finalidad de protección o defensa de intereses y en 2009 es la formación la que ocupa este lugar.

Las organizaciones más antiguas:	Salud, Ocio y Tiempo Libre y Cooperación entre personas.
Las organizaciones de mayor tamaño (personal total):	Salud, Lucha contra la exclusión y Cooperación al desarrollo.
Las organizaciones con más personas voluntarias:	Salud, Lucha contra la exclusión y Derechos Humanos.
Las organizaciones con más voluntarias:	Salud, Lucha contra la exclusión y Derechos Humanos.
Las organizaciones en las que el voluntariado tiene mayor peso:	Cooperación entre personas, Salud y Otros.
Las organizaciones con más voluntariado ocasional (que dedica menos de 6 horas a la semana de media):	Derechos Humanos, Educación y Ocio y Tiempo Libre.

Las organizaciones con más personal remunerado:	Salud, Lucha contra la exclusión y Ocio y Tiempo Libre.
Las organizaciones con más personal remunerado femenino:	Salud, Lucha contra la exclusión y Ocio y Tiempo Libre. ;

8. Análisis cualitativo sobre tendencias de las organizaciones de voluntariado

8.1 MUESTRA OBTENIDA

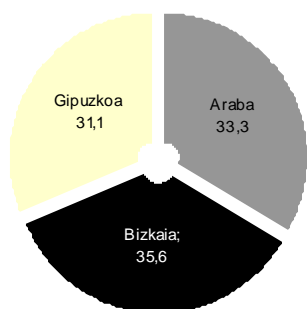


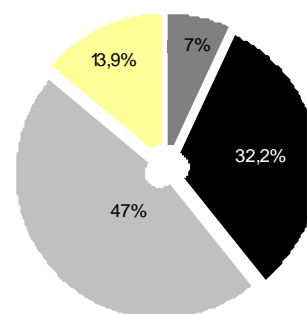
TABLA 47. ORGANIZACIONES PARTICIPANTES SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO

	N	%
Araba	29	33,3
Bizkaia	31	35,6
Gipuzkoa	27	31,0
Total	87	100,0

A pesar de que se desconoce la localización del 24,3% de las organizaciones, se advierte que la participación en función del Territorio Histórico ha sido muy similar, representando prácticamente cada uno de ellos un tercio del total de respuestas obtenidas.

TABLA 48. ANTIGÜEDAD DE LAS ORGANIZACIONES

	N	%
Menos de 5 años	8	7,0
5-15 años	37	32,2
16-30 años	54	47,0
Más de 30 años	16	13,9
Total	115	100,0



■ Menos de 5 años ■ 5-15 años
■ 16-30 años ■ Más de 30 años

Atendiendo a la antigüedad de las organizaciones, se puede destacar que el mayor índice de participación se enmarca dentro de las organizaciones con más de 5 y menos de 30 años (79,2%), siendo mayoría las que cuentan con una antigüedad de entre 16 y 30 años (47%). Por el contrario, las organizaciones con menos de 5 años de existencia, son las menos representadas y suponen el 7% del total de las respuestas.

TABLA 49. ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

	N	%
Cooperación al desarrollo	18	15,9
Cooperación entre personas, actividades cívicas y movimientos sociales	15	13,3
Cultura y Euskara	6	5,3
Deporte	2	1,8
Derechos Humanos	3	2,7
Educación	2	1,8
Lucha contra la exclusión	8	7,1
Medio ambiente	2	1,8
Ocio y Tiempo libre	10	8,8
Salud	33	29,2
Otros	14	12,4
TOTAL	113	100,0

En función de los ámbitos de actuación, destaca la alta participación de organizaciones que se inscriben en el ámbito de Salud, que representan casi un 30%. El siguiente ámbito de actuación más representado es el que se refiere a la Cooperación al desarrollo (15,9%).

Cabe destacar que no se ha obtenido ninguna respuesta de organizaciones que desarrollen su actividad dentro del ámbito de actuación de Empleo ni de Protección Civil y Emergencias.

Además, es preciso tener en cuenta la baja participación de organizaciones que corresponden a los ámbitos de Deporte, Derechos Humanos, Educación, Cultura y Euskara, Lucha contra la Exclusión Social y Medio Ambiente, con lo que los resultados que se obtengan para dichos ámbitos habrán de ser interpretados con cautela.

GRÁFICO 95. ORGANIZACIONES SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

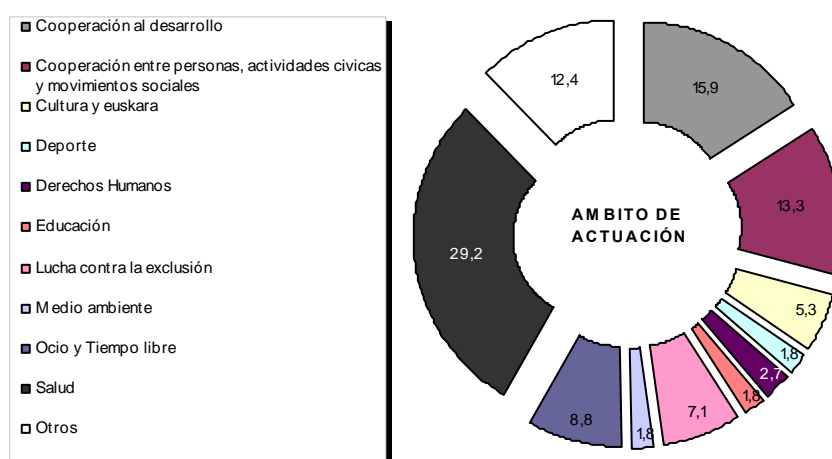
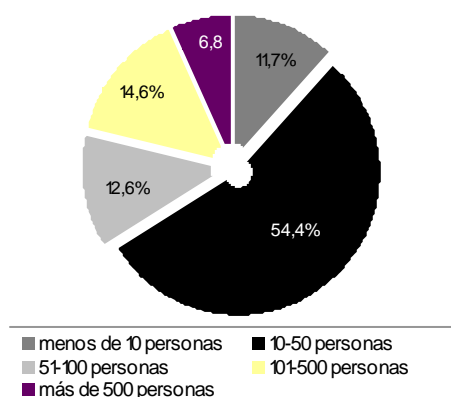


TABLA 50. VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	N	%
menos de 10 personas	12	11,7
10-50 personas	56	54,4
51-100 personas	13	12,6
101-500 personas	15	14,6
más de 500 personas	7	6,8
Total	103	100,0



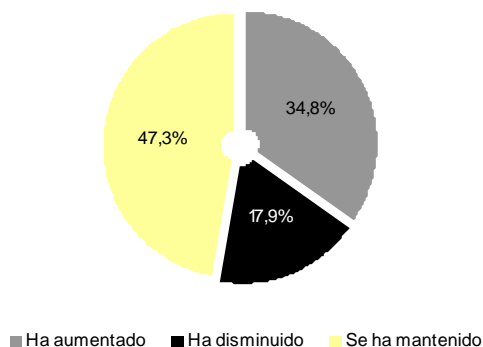
En lo que respecta al volumen de personas, es decir, el personal remunerado y voluntario de la organización, hay que destacar que un 54,4% de organizaciones cuenta con un equipo de entre 10 y 50 personas. Por el contrario, las organizaciones formadas por más de 500 personas son las que menor representación consiguen con un porcentaje cercano al 7%.

A través del análisis de estos datos se advierte que el volumen total de personas (remuneradas y voluntarias) en las organizaciones consultadas asciende a **16.861** personas.

8.2. EVOLUCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS

TABLA 51. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS

	%
Ha aumentado	34,8
Ha disminuido	17,9
Se ha mantenido	47,3
Total	100,0



El 34,8% de las organizaciones consultadas afirma que el volumen de personas voluntarias ha aumentado en los últimos 3 años. No obstante, un 65,2% advierte que el volumen de voluntariado se ha mantenido (47,3%) o bien ha disminuido (17,9%) durante este último trienio.

En relación a la antigüedad parece observarse que las organizaciones más jóvenes son las que en mayor medida perciben el incremento de personas voluntarias en los tres últimos años, mientras que las más veteranas son las que en menor medida perciben dicho incremento

TABLA 52. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN ANTIGÜEDAD

	menos de 5 años	5-15 años	16-30 años	más de 30 años	TOTAL
HA AUMENTADO	50,0	41,7	33,3	18,8	34,8
HA DISMINUIDO	0	16,7	22,2	12,5	17,9
SE HA MANTENIDO	50,0	41,7	44,4	68,8	47,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En cuanto al ámbito de actuación se observa una tendencia mayoritaria a considerar que el número de personas voluntarias se ha mantenido durante este último trienio.

TABLA 53. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas, actividades cívicas y mov. sociales	Cultura y euskara	Deporte	Derechos Humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y Tiempo libre	Salud	Otros	Total
HA AUMENTADO	38,9	33,3	16,7	50,0	33,3	0	42,9	0	40,0	28,1	57,1	35,5
HA DISMINUIDO	11,1	13,3	33,3	0	0	0	14,3	0	10,0	28,1	7,1	16,4
SE HA MANTENIDO	50,0	53,3	50,0	50,0	66,7	100,0	42,9	100,0	50,0	43,8	35,7	48,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Según el Territorio Histórico cabe destacar que Araba es la provincia que en mayor medida afirma haber aumentado su volumen de personas voluntarias (51,7%), mientras que la tendencia mayoritaria en Bizkaia y Gipuzkoa estos tres últimos años ha sido la de mantener las personas voluntarias (48,4% y 40,7% respectivamente).

TABLA 54. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
HA AUMENTADO	51,7	38,7	33,3	41,4
HA DISMINUIDO	10,3	12,9	25,9	16,1
SE HA MANTENIDO	37,9	48,4	40,7	42,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Atendiendo al volumen de personas, se advierte una tendencia generalizada a mantener el número de personas voluntarias, excepto en el caso de las organizaciones que cuentan con un equipo de entre 51 y 100 personas que tienden en mayor medida a aumentar el volumen del personal voluntario.

TABLA 55. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
HA AUMENTADO	9,1	38,2	58,3	33,3	14,3	35,0
HA DISMINUIDO	27,3	16,4	8,3	13,3	28,6	17,0
SE HA MANTENIDO	63,6	45,5	33,3	53,3	57,1	48,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por último, cabe señalar que las organizaciones en las que el peso del voluntariado es mayor que el peso del personal remunerado muestran una mayor tendencia a mantener el número de personas voluntarias en su organización, mientras que aquellas instituciones formada por más personal remunerado que voluntario confiesan haber aumentado en mayor medida las personas voluntarias en los últimos tres años.

TABLA 56. TENDENCIA DEL VOLUMEN DE VOLUNTARIADO EN LA ORGANIZACIÓN EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
HA AUMENTADO	29,5	47,1	33,3	32,7
HA DISMINUIDO	12,8	17,6	33,3	14,9
SE HA MANTENIDO	57,7	35,3	33,3	52,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

¿POR QUÉ PIENSAS QUE EL NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS HA AUMENTADO/DISMINUIDO/MANTENIDO EN LOS 3 ÚLTIMOS AÑOS?

FACTORES QUE HAN FACILITADO Y AYUDADO A MANTENER PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES	FACTORES QUE HAN INCIDIDO EN EL AUMENTO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES	FACTORES QUE HAN INCIDIDO EN LA DISMINUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Alto grado de compromiso de algunas personas voluntarias en las organizaciones (algunas organizaciones hacen referencia a un equipo estable que se ha mantenido siempre). ↳ Conseguir que el voluntariado esté de acuerdo y en sintonía con los fines de la organización. ↳ Consolidación en el tiempo de las tareas de las personas voluntarias. Importancia de afianzar los grupos de voluntariado en la organización. ↳ Alta implicación del voluntariado en los proyectos (aquellas organizaciones formadas íntegramente por voluntariado consiguen que las personas se impliquen compartiendo los proyectos y transmitiendo la idea de que dependen del trabajo conjunto que realizan). ↳ Mejora en la atención, formación y relación general con el voluntariado. Concebir la formación como derecho de la persona voluntaria (de manera periódica al comienzo del curso y de manera puntual según las necesidades de los voluntarios); mantener reuniones-seguimiento de las personas voluntarias en las organizaciones (hacer una evaluación de las tareas y responsabilidades); promover la implantación de la figura de la persona responsable de voluntariado; impulsar la organización del voluntariado (por ejemplo, formando equipos de coordinación en cada una de las sedes, elaborando un plan para toda la entidad, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Crecimiento de la organización. ↳ Mayor y mejor proyección de la organización, desarrollo de actividades que conecten con la sociedad actual. ↳ Promoción de la organización. Dar a conocer la actividad de la organización. ↳ Llevar a cabo procesos específicos como campañas de captación y sensibilización de voluntariado. Importancia de buscar nuevas fuentes de captación de voluntariado. ↳ El boca a boca. Son las propias personas voluntarias que en muchos casos sirven de motor para la captación de nuevas personas. ↳ Oferta diversificada, tareas de voluntariado diversas, en diversos ámbitos, con distintos grados de implicación... 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Crisis (aumento de la tasa de paro) en la sociedad que influye en que parte de la población priorice el dirigir los esfuerzos a encontrar o afianzar su situación en el terreno de lo profesional. ↳ Dificultades para conciliar la vida laboral, personal... baja el tiempo disponible para dedicar al voluntariado. ↳ Exigencia de un grado de implicación y compromiso alto, con estabilidad en el tiempo... (dificultades de compatibilizar con la realidad actual de buena parte de la población). ↳ Menor peso de tareas concretas y de carácter puntual en organizaciones cada vez más profesionalizadas (el encaje de voluntariado no es fácil). ↳ Falta de conciencia social o fragilidad del compromiso social ("venimos arrastrando una situación de "cierta crisis en el mundo del voluntariado"). ↳ Falta de ayudas económicas para garantizar la formación del voluntariado, su seguimiento... ↳ Profesionalización de los perfiles en las organizaciones orientadas a la intervención con algunos colectivos para lo que se requiere una formación muy específica... ↳ Falta de programas específicos de captación (" no hemos hecho hincapié en la búsqueda"). ↳ Carencias en el seguimiento y apoyo del voluntariado.
<ul style="list-style-type: none"> ↳ La oficialidad del voluntariado, su reconocimiento público, derechos y deberes. ↳ Toma de conciencia de la importancia del voluntariado por parte de las organizaciones. ↳ Nuevas tecnologías. Herramientas ágiles, rápidas y cómodas para iniciar y mantener las comunicaciones con los voluntarios. Trabajo en la red sustituyendo al trabajo presencial. ↳ Baja exigencia en la dedicación del voluntariado (no se exige que colaboren muchas horas...). ↳ Visibilizar la eficacia de la acción voluntaria que desarrollan las personas que participan en las organizaciones ("a medida que se conoce la labor que se hace, la gente se va sensibilizando y quiere aportar su granito de arena, ven la eficacia de lo que se hace, la transparencia en la gestión y la conclusión a la que llegan es que sí vale la pena el esfuerzo"). 		

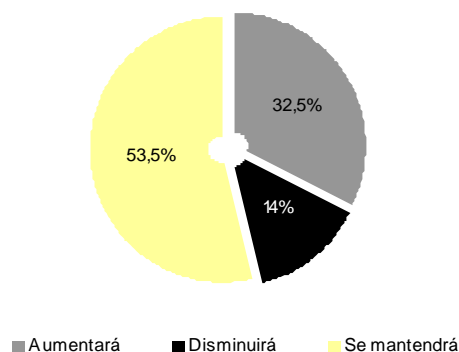
OTRAS CONSIDERACIONES:

- ↳ Buena parte de las organizaciones tiene dificultades para conseguir un relevo generacional entre el voluntariado que asume tareas directivas en la organización (miembros de la Junta Directiva).
- ↳ Para muchas organizaciones es más difícil conseguir involucrar a voluntariado nuevo que mantener el voluntariado que ya tiene.
- ↳ El aumento del número de personas voluntarias en la organización no siempre es proporcional al grado de compromiso de las mismas. Se nota un menor compromiso o un compromiso distinto en las personas voluntarias que se incorporan con respecto a las que ya había.
- ↳ Existe una tendencia a buscar personas voluntarias con formación especializada (profesionalización del voluntariado).
- ↳ Se apunta una mayor dificultad para atraer o mantener en las organizaciones al voluntariado joven.
- ↳ Mientras algunas organizaciones hablan de “la crisis” del voluntariado o al menos de una cierta tendencia a la “baja”, otras organizaciones consideran que el número de personas voluntarias oscila en función de la situación y circunstancias de las propias organizaciones sin que este hecho responda a ninguna situación que merezca una consideración especial.

8.3. EVOLUCIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

TABLA 57. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

	%
Aumentará	32,5
Disminuirá	14,0
Se mantendrá	53,5
Total	100,0



El 32,5% de las organizaciones consultadas consideran que en los próximos tres años aumentará el volumen de personas voluntarias. No obstante, dos de cada tres no prevén un aumento de voluntariado y sostienen que mantendrán (53,5%) o bien disminuirán (14%) las personas voluntarias.

Las organizaciones más jóvenes parecen mostrarse más optimistas en este aspecto y un 50% de las que cuentan con menos de 5 años de andadura apuntan que el personal voluntario crecerá en los próximos años. Por el contrario, las organizaciones más veteranas declaran en mayor medida que el voluntariado se mantendrá o bien disminuirá.

TABLA 58. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN ANTIGÜEDAD

	menos de 5 años	5-15 años	16-30 años	más de 30 años	TOTAL
AUMENTARÁ	50,0	47,2	22,2	25,0	32,5
DISMINUIRÁ	0	11,1	14,8	25,0	14,0
SE MANTENDRÁ	50,0	41,7	63,0	50,0	53,5
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En función del ámbito de actuación cabe señalar la elevada proporción de organizaciones inscritas al ámbito de Cooperación al desarrollo que prevén aumentar las personas voluntarias en los próximos años (58,8%).

TABLA 59. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN AMBITO DE ACTUACIÓN

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas, actividades cívicas y mov. Sociales	Cultura y euskara	Deporte	Derechos humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y tiempo libre	Salud	Otros	Total
AUMENTARÁ	58,8	46,7	16,7	0	0	50,0	25,0	50,0	20,0	24,2	35,7	33,0
DISMINUIRÁ	5,9	13,3	50,0	0	0	0	0	50,0	30,0	15,2	0	13,4
SE MANTENDRÁ	35,3	40,0	33,3	100,0	100,0	50,0	75,0	0	50,0	60,6	64,3	53,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Parece que los tres Territorios Históricos se decantan por un mantenimiento del personal voluntario en los próximos años, siendo las organizaciones vizcaínas las que obtienen un mayor porcentaje en este aspecto (51,6%).

TABLA 60. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN TERRITORIO HISTÓRICO

	ARABA	BIZKAIA	GIPUZKOA	TOTAL
AUMENTARÁ	41,4	38,7	38,5	39,5
DISMINUIRÁ	10,3	9,7	11,5	10,5
SE MANTENDRÁ	48,3	51,6	50,0	50,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Las organizaciones con menor volumen de personas (*menos de 10*) son las que en mayor medida opinan que el personal voluntariado aumentará en el próximo trienio, mientras que las que se cuentan con un mayor número de personas (*más de 500*) tienden en su mayoría a considerar que el personal voluntario se mantendrá.

TABLA 61. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
AUMENTARÁ	50,0	29,1	38,5	33,3	28,6	33,3
DISMINUIRÁ	0	14,5	7,7	20,0	14,3	12,7
SE MANTENDRÁ	50,0	56,4	53,8	46,7	57,1	53,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

No se aprecian grandes diferencias en relación al peso del voluntariado de las organizaciones. Esto es, tanto las que cuentan con un mayor volumen de personas remuneradas en la organización, como las que cuentan más personas voluntarias prevén que el voluntariado de sus organizaciones se mantendrá en los próximos años.

TABLA 62. TENDENCIA FUTURA DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
AUMENTARÁ	28,6	36,8	42,9	31,1
DISMINUIRÁ	14,3	10,5	14,3	13,6
SE MANTENDRÁ	57,1	52,6	42,9	55,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

¿POR QUÉ PIENSAS QUE EL NÚMERO DE PERSONAS VOLUNTARIAS AUMENTARÁ, DISMINUIRÁ O SE MANTENDRÁ EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS?

FACTORES QUE FACILITARÁN Y AYUDARÁN A MANTENER PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES	FACTORES QUE INCIDIRÁN EN EL AUMENTO DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES	FACTORES QUE AFECTARÁN A LA DISMINUCIÓN DE PERSONAS VOLUNTARIAS EN LAS ORGANIZACIONES
<p>↳ Mayor dedicación de tiempo y esfuerzos a la gestión de personas voluntarias. La buena planificación y organización es un factor que incide directamente en esta cuestión. Mejora de la calidad de la gestión del voluntariado como un factor esencial que incide directamente con el número de personas voluntarias.</p> <p>↳ Conseguir un grado de compromiso alto del grupo de voluntariado. Creer en el proyecto. Involucrarse en los fines de las organizaciones.</p>	<p>↳ Las acciones específicas para captar voluntariado y mantenerlo que se están poniendo en marcha (necesitan tiempo para que sean efectivas y cumplan con su objetivo...).</p> <p>↳ El aumento de la población mayor (las personas mayores disponen de más tiempo libre).</p> <p>↳ Movilidad del voluntariado más joven (pueden desarrollar su acción voluntaria en distintas organizaciones, cambiar...).</p> <p>↳ Búsqueda de formación de las personas que se acercan a una organización. Posibilidad de encontrar un trabajo remunerado a partir de la experiencia adquirida en el terreno voluntario.</p> <p>↳ Promoción de procesos a través de los cuales las personas usuarias pasan a ser personas voluntarias en las organizaciones (por ejemplo, organizaciones de tiempo libre-monitorado).</p> <p>↳ Consideración del aumento de personas voluntarias como objetivo prioritario de la organización.</p> <p>↳ La organización se tiene que dar a conocer. Presencia social, medios de comunicación, participación social en el entorno, etc.</p>	<p>↳ Recursos limitados de algunas organizaciones.</p> <p>↳ Cambios sociales relacionados con el aumento de las dificultades para la conciliación de vida personal, profesional, familiar, etc.</p> <p>↳ Cambios en la forma de participación social.</p> <p>↳ Especialización de las actividades. Profesionalización del perfil del personal de las organizaciones más especializadas. Dificultades para conseguir voluntariado con formación especializada.</p> <p>↳ Situación social actual. Pérdida de valores sociales. Conciencia social. Aumento del individualismo. Miedo a la implicación y asunción de responsabilidades. Desánimo. Falta de interés.</p>
<p>↳ Aumento de la variedad de las actividades y acciones que las organizaciones desarrollan, así como la renovación de sus proyectos...</p> <p>↳ Desarrollo de acciones concretas de formación, información y apoyo al voluntariado.</p>		

OTRAS CONSIDERACIONES:

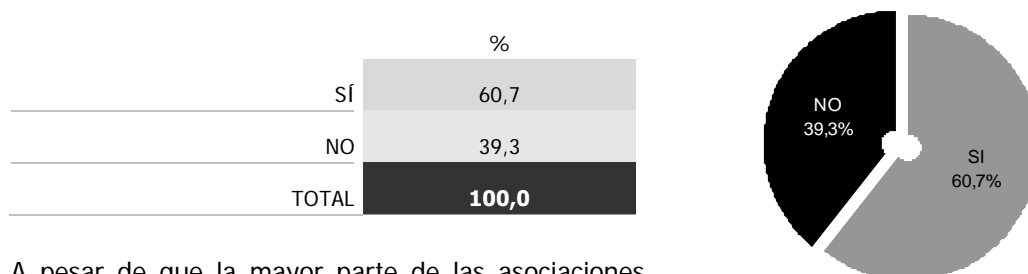
- ↳ Se prevé un envejecimiento del voluntariado.
- ↳ Se prevé una tendencia a la baja en cuanto a horas de dedicación del personal voluntario.
- ↳ La mayoría de organizaciones comparten dificultades para encontrar voluntariado (a pesar de que la situación puede variar en función de la situación de cada organización).
- ↳ Se teme que las motivaciones del voluntariado que se vaya incorporando (relacionadas con el beneficio propio) se alejen de los fines de la organización (por ejemplo, voluntarios y voluntarias para conseguir créditos de libre elección...).

¿QUÉ REPRESENTA EL VOLUNTARIADO PARA SU ORGANIZACIÓN? ¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE? ¿QUÉ SIGNIFICA? ¿QUÉ BENEFICIOS APORTA?

<p>En general, para la sociedad el voluntariado...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↵ Motor del entorno y generadores de bienestar social de colectivos. Imprescindible en el proyecto social. ↵ Nexo entre las organizaciones y el conjunto de la sociedad. ↵ Con el voluntariado se cubren necesidades que desde otros ámbitos de los agentes sociales no se cubren. ↵ Representan los cambios, la concienciación en los movimientos cívicos y ciudadanía. ↵ Aportan valores de solidaridad, cercanía, cooperación gratuita. Ayudan al cambio social, creación de una visión crítica y una sociedad más justa. ↵ Promueven la participación ciudadana. ↵ Medio de canalizar la solidaridad social. ↵ SOLIDARIDAD / GRATUIDAD / PARTICIPACIÓN SOCIAL
<p>Desde el punto de vista de una organización el voluntariado...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↵ Esencia de los valores de la organización. Transmisión de los fines y objetivos de una organización siendo la plataforma desde donde se da a conocer los colectivos específicos y sus necesidades. ↵ Forma parte de la propia naturaleza de algunas organizaciones. Algunas organizaciones no tienen sentido sin el personal voluntario. Rasgo de identidad de las organizaciones constituyendo la base del trabajo. ↵ Voluntariado como generador de ideas desde distintos puntos de vista en las organizaciones. ↵ La voluntad que presta el voluntariado a las organizaciones nunca se va a encontrar en el personal remunerado. Distintas características y motivaciones. Referencia para los profesionales. ↵ Aportan la parte humana a las organizaciones. Un punto de vista más cercano. ↵ Fortalecen y enriquecen las organizaciones. ↵ Los voluntarios tienen un papel fuerte en cuanto a participación, toma de decisiones. ↵ Las personas voluntarias como concedoras del entorno. ↵ Las personas voluntarias aportan conocimiento de su vida laboral, profesional. ↵ Las personas voluntarias son posibilitadoras para poner en marcha acciones novedosas. ↵ Aportan valor añadido a las organizaciones. El voluntariado es un valor en sí mismo dentro de la organización. ↵ Representan el origen de algunas organizaciones. ↵ Ayudan a mejorar y enriquecer los servicios que se prestan, acciones y proyectos en definitiva favorecen al enriquecimiento de algunas organizaciones ↵ Aportan compromiso, motivación y profesionalidad.
<p>Voluntariado como pieza clave para la existencia de algunas organizaciones...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↵ Básico, columna vertebral, fundamental, pilar de la organización, imprescindible e indispensable. El eje de la organización. Lo es todo. Posibilita el funcionamiento de las organizaciones. ↵ Responsable de llevar el peso y desarrollo de actividades y proyectos que no se podrían llevar a cabo si no fuese por la labor voluntaria. ↵ Algunas organizaciones pueden poner en marcha algunas acciones gracias al voluntariado. Falta de recursos económicos.

8.4 REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN POR PARTE DE LAS ORGANIZACIONES

TABLA 63. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN



A pesar de que la mayor parte de las asociaciones realizan en la actualidad labores de captación (60,7%) cabe destacar que casi un 40% no lleva a cabo procesos de este tipo.

Parece que las organizaciones más jóvenes (las que cuentan con *menos de 5 años*) y las más veteranas (*más de 30 años*) son las que en mayor medida realizan procesos de captación.

TABLA 64. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN ANTIGÜEDAD

	menos de 5 años	5-15 años	16-30 años	más de 30 años	TOTAL
SI REALIZA	75,0	67,6	50,0	75,0	60,7
NO REALIZA	25,0	32,4	50,0	25,0	39,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La mayor parte de las organizaciones inscritas a los ámbitos de *Cooperación entre personas, Derechos Humanos, Educación, Lucha contra la exclusión y Salud* parecen realizar algún tipo de actividad enfocada a la captación de nuevas personas voluntarias.

TABLA 65. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas, actividades cívicas y mov. sociales	Cultura y euskara	Deporte	Derechos Humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y Tiempo libre	Salud	Otros	Total
SI REALIZA	47,1	60,0	50,0	0	66,7	100,0	75,0	100,0	50,0	59,4	85,7	61,3
NO REALIZA	52,9	40,0	50,0	100,0	33,3	0	25,0	0	50,0	40,6	14,3	38,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El peso del voluntariado de las organizaciones no parece posicionarse como un factor relevante en este sentido y la mayor parte de organizaciones que cuentan con un peso del personal remunerado superior al voluntario como las que cuentan con más personas voluntarias que remuneradas aseguran llevar a cabo labores de captación.

TABLA 66. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN PESO DEL VOLUNTARIADO

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
SI REALIZA	59,7	58,8	57,1	59,4
NO REALIZA	40,3	41,2	42,9	40,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Tanto las organizaciones que en los últimos años han perdido personal voluntario como las que han incorporado nuevas personas voluntarias afirman haber llevado a cabo alguna actividad relacionada con la captación.

TABLA 67. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN TENDENCIA DEL VOLUNTARIADO EN LOS ÚLTIMOS 3 AÑOS

	HA AUMENTADO	HA DISMINUIDO	SE HA MANTENIDO	TOTAL
SI REALIZA	69,2	63,2	53,8	60,9
NO REALIZA	30,8	36,8	46,2	39,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

La mayor parte de las organizaciones confiesan realizar tareas de captación independientemente de que consideren que el voluntariado aumentará o disminuirá en los próximos años.

TABLA 68. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN TENDENCIA DE VOLUNTARIADO EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

	AUMENTARÁ	DISMINUIRÁ	SE MANTENDRÁ	TOTAL
SI REALIZA	63,9	60,0	59,0	60,7
NO REALIZA	36,1	40,0	41,0	39,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

Por último, los resultados parecen mostrar el tamaño de las organizaciones como un factor relevante a la hora de poner en marcha procesos de captación. En este sentido, las organizaciones más pequeñas son las que en menor medida realizan labores de este tipo.

TABLA 69. REALIZACIÓN DE PROCESOS DE CAPTACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
SI REALIZA	41,7	52,7	75,0	66,7	100,0	59,4
NO REALIZA	58,3	47,3	25,0	33,3	0	40,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¿QUÉ PROCESOS CONCRETOS DE CAPTACIÓN?

A continuación se enumeran las distintas acciones de captación señaladas por parte de las organizaciones que han participado (cabe señalar que el nivel de concreción en las respuestas ha sido de muy distinta índole):

- ↳ Charlas, conferencias, seminarios y congresos.
- ↳ Cursos.
- ↳ Publicación en revistas periódicamente.
- ↳ Las propias actividades de la organización.
- ↳ Medios de comunicación (radio, prensa, televisión, Internet-páginas Web).
- ↳ Carteles informativos.
- ↳ Días mundiales e internacionales de... (en relación a distintas problemáticas)
- ↳ Boca a boca: voluntariado, personas usuarias y familiares.
- ↳ Buzoneo y propaganda de barrio.
- ↳ Campañas.
- ↳ Jornadas de puertas abiertas.
- ↳ Participación en eventos públicos.
- ↳ Llamadas personalizadas.
- ↳ Anuncios.
- ↳ Colaboración con centros educativos, universidades.
- ↳ Movilización de unidades móviles.
- ↳ Voluntariado on-line. Redes sociales.
- ↳ Prácticas de estudiantes.

Es importante diferenciar el carácter de las acciones de captación. Por un lado como procesos planificados, estructurados y con unos objetivos concretos. En otras ocasiones, las acciones de captación se reducen a acciones de carácter más puntual que sirven a las organizaciones para darse a conocer, promocionar su acción y de esta manera captar personas voluntarias.

En muchas ocasiones las propias actividades de la organización son consideradas como importantes tareas de captación para una organización.

Algunas organizaciones señalan establecer contactos con las agencias de voluntariado, coordinadora así como estar en contacto continuado con páginas Webs que ofrecen estos servicios (hacesfalta.org). Así mismo, hay organizaciones que están en conexión con la administración pública, instituciones académicas, colegios y con organizaciones del mismo o diferente ámbito de actuación participando en redes de organizaciones de voluntariado.

No parece haber sistemas protocolizados (“estándar”) de captación de personas voluntarias aunque si una preocupación en el campo de la difusión.

¿CONSIDERA QUE SON EFECTIVOS LOS PROCESOS DE CAPTACIÓN QUE SU ORGANIZACIÓN PONE EN MARCHA? ¿SON SUFICIENTES? ¿POR QUÉ?

EN TÉRMINOS GENERALES Y CON EL FIN DE ADAPTARSE A LA REALIDAD ¿CUÁLES CREE QUE DEBIERAN DE SER LAS ESTRATEGIAS DE CAPTACIÓN DE VOLUNTARIADO DE LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR A CORTO-MEDIO PLAZO?

<p>La mayoría de las organizaciones dan importancia a la captación...</p>	<p>Hay muy pocas organizaciones que opinan que no necesitan realizar captación. Las personas encuestadas señalan entre los nuevos retos para las organizaciones de voluntariado el que las organizaciones sean capaces de adaptarse y modelar los procesos de difusión, captación y relación con el entorno. Parece que la búsqueda de estrategias de captación adecuadas ha llegado a ocupar un lugar significativo en el debate interno de muchas organizaciones.</p>
<p>No siempre aciertan con las estrategias más adecuadas a las características de la organización...</p>	<p>La experiencia de las organizaciones en procesos de captación es muy variada y está en buena medida condicionada por las características de las organizaciones. No todas las organizaciones parecen estar teniendo experiencias positivas. La disponibilidad de recursos económicos y de inversión de esfuerzos son factores decisivos para decidir la puesta en marcha o no de estos procesos. Por eso se remarca la importancia de que cada organización busque los canales más adecuados a su situación.</p>
<p>Falta de intercambio de buenas prácticas, asesoramiento...</p>	<p>Se percibe que algunas organizaciones desconocen cómo poner en práctica buenos procesos de captación o mejorar los que tienen para conseguir los resultados esperados. En su imaginario los procesos de captación se dibujan como acciones que requieren una gran inversión de tiempo y ofrecen pocos resultados a corto plazo porque se consiguen pocas personas voluntarias.</p>
<p>Algunas de las dificultades frecuentes...</p>	<p>Una de las dificultades que se mencionan guarda relación con los perfiles de voluntariado. Algunas organizaciones que requieren de un voluntariado con un perfil muy concreto y específico consideran que resulta especialmente complicado poner en marcha procesos de captación efectivos.</p> <p>Otros de los problemas que mencionan tienen que ver con la falta de sintonía entre las personas a las que la organización ha sido capaz de atraer con los procesos de captación y las necesidades relativas a tareas, compromiso, tiempo y especialización.</p>

<p>Algunas claves para el éxito...</p>	<p>Se incide en la debilidad que supone el hecho de que estos procesos habitualmente tengan un carácter puntual ya que su eficacia depende de mantenerlos en el tiempo, adaptarlos a las necesidades de cada organización, etc.</p> <p>También se hace alusión a la importancia de que los procesos de captación de voluntariado tengan una estrategia definida clara ya que a veces se ponen en marcha acciones inconexas que finalmente resultan insuficientes, no terminan de cubrir las expectativas y derivan en insatisfacción para la organización por no haber optimizado los recursos invertidos. En general, parece que los procesos de captación genéricos son menos eficaces que aquellos que llevan objetivos concretos.</p> <p>Por otro lado, algunas organizaciones señalan que más allá de repensar estrategias cabe tener muy presente también el potencial que representan en este sentido las personas usuarias y sus familiares en muchas de las organizaciones de voluntariado. Las estrategias que se diseñen pueden tener como eje a estas personas.</p> <p>Las Agencias de Voluntariado son consideradas por lo general como un óptimo recurso donde acceder a ayuda para mejorar y facilitar los procesos de captación.</p> <p>Las organizaciones que han dado el paso, consideran imprescindible que las entidades formen un equipo o asignen una persona que se encargue de esos procesos ya que de no ser así se requiere de mayor esfuerzo y la organización y reparto de tareas se complica.</p>
<p>Necesidad de innovar, de cambiar el planteamiento...</p>	<p>Las respuestas de muchas organizaciones apuntan a la necesidad de innovar en este terreno porque aun cuando los procesos de captación que se ponen en marcha tienen resultados positivos para la organización no llegan a ser suficientes.</p> <p>También hay respuestas que apuntan a la necesidad de un cambio de planteamiento por parte de aquellas organizaciones que quieran impulsar el voluntariado. En opinión de algunas organizaciones las entidades de voluntariado deberían adaptarse y abrirse a nuevos perfiles.</p> <p>Se apunta el espacio Web y todas las redes sociales disponibles como nuevas vías para poner en marcha procesos de captación. Destacan la</p>

	<p>rapidez de las nuevas tecnologías y su capacidad facilitadora para la comunicación entre las personas y las organizaciones.</p> <p>Respecto a las personas a las que se dirigen los procesos de captación, se señala la necesidad de acercarse a otros colectivos como por ejemplo, las personas prejubiladas.</p> <p>Las organizaciones tendrían que diseñar una oferta más atractiva y abierta, adaptada a una realidad social cambiante y en este aspecto se destaca la importancia de la colaboración entre entidades, del trabajo en red. Mejorar la oferta y hacerla más atractiva para el sector de personas jóvenes contribuiría a rejuvenecer el perfil del voluntariado.</p>
<p>Cuestiones de carácter general...</p> <p>de más</p>	<p>Un aspecto que se repite en las respuestas, es que de alguna manera hay que tener más presencia en los medios de comunicación; dar a conocer los proyectos y a las propias organizaciones. La información tiene que ser concreta y estar a disposición de la población. Se debería invertir en esta cuestión con un mayor hincapié en campañas de sensibilización y en dar a conocer la labor de las personas voluntarias de las organizaciones de Tercer Sector. Llegar al mayor número de personas posibles utilizando las nuevas formas de comunicación.</p> <p>También se menciona la necesidad de invertir en la educación de la población en general, partiendo de la educación infantil o primaria, trabajar en la sensibilización y concienciación de la población desde las edades más tempranas y de esta manera fortalecer el futuro de las organizaciones. En este mismo sentido, se hace referencia a que tendría que existir un mayor reconocimiento social del voluntariado, promover en la población los beneficios sociales del voluntariado, la idea de responsabilidad compartida. Promover el voluntariado como un estilo de vida.</p> <p>También se considera muy importante el apoyo institucional. En referencia a la Administración pública, las organizaciones reivindican que debería promover un mayor reconocimiento del Tercer Sector sin olvidar el apoyo económico a sus organizaciones.</p>

Otras cuestiones de mayor controversia...	<p>Algunas otras cuestiones que pudieran general más controversia pero que son mencionadas por alguna de las organizaciones son:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Ofrecer algún tipo de prestaciones a modo de certificados o incentivo práctico (dar puntos para exámenes, oposiciones, descuento en museos, cine).▪ Alejarse de la idea de que la persona voluntaria puede profesionalizarse en la organización.
--	--

8.5. ASPECTOS CRÍTICOS Y OPORTUNIDADES

La reflexión sobre los aspectos críticos y oportunidades se ha dirigido a partir de la identificación de un conjunto de ítems que reflejan algunas de las conclusiones de estudios recientes sobre voluntariado.

Por un lado, el cuestionario ha propuesto a las organizaciones posicionarse ante cada uno de ellos en base a una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y el 5 es totalmente de acuerdo. Por otro lado, los mismos ítems han permitido estructurar el contraste presencial con organizaciones.

TABLA 70. MEDIA GENERAL Y PORCENTAJES ACUERDO Y DESACUERDO SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN⁷⁵

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas	Cultura y Euskara	Deporte	Derechos Humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y Tiempo libre	Salud	Otros	Media General
El voluntariado representa un valor añadido para las organizaciones	4,35	5,00	4,20	5,00	5,00	1,00	4,00	5,00	4,60	4,22	4,54	4,4
El voluntariado en algunos casos es visto como intrusismo laboral por el personal contratado en la organización	1,87	2,30	2,20	3,00	1,00		2,62	1,50	2,71	2,24	2,17	2,19
Cada vez es más difícil encontrar personas voluntarias implicadas, con compromiso, cuya dedicación tenga carácter estable	3,69	4,15	2,83	4,50	3,33	1,00	4,00	3,50	4,38	3,88	4,00	3,84
Existen dificultades para integrar jornadas de voluntariado parcial, a medida que la organización se complejiza	3,06	3,56	3,40	3,00	3,67	5,00	2,50	4,00	3,38	2,70	2,67	3
En ocasiones se percibe el riesgo de que el personal voluntario no se implica con la organización	2,87	2,93	2,67	3,50	2,67	1,00	3,25	3,00	3,62	2,84	2,08	2,82
Existe la necesidad de mayor formación del voluntariado	4,00	4,21	3,50	3,50	3,00	5,00	3,88	5,00	3,33	3,85	3,83	3,86
Se nota una escasa participación de las personas jóvenes como voluntarias	3,12	3,69	3,17	4,00	2,00	-	2,50	4,50	3,38	3,31	3,42	3,27
El voluntariado anteriormente tenía un fuerte compromiso social	3,33	3,83	3,50	4,00	3,00	-	3,75	3,50	3,50	3,54	4,00	3,58
Cada vez es más frecuente encontrarse limitaciones en las capacidades de las personas voluntarias	3,40	3,85	3,17	3,00	2,33	-	2,88	1,50	2,89	3,59	3,09	3,3
Asumir voluntariado en las organizaciones requiere cumplir con unos requisitos técnico-administrativos cada vez más complejos	2,87	3,58	3,33	2,00	2,33	1,00	3,62	4,50	2,44	3,41	3,67	3,26
Existe prevalencia de hombres entre el voluntariado de los órganos de gobierno	3,23	2,80	2,67	4,00	1,67		2,29	3,00	2,86	2,88	3,42	2,87
Se nota una falta de rotación del personal voluntario directivo	3,64	3,93	4,00	4,50	2,67	1,00	4,29	4,00	3,50	4,00	3,85	3,82
El decrecimiento del voluntariado pone en peligro la identidad de la organización	2,93	3,46	3,33	4,50	2,33	5,00	3,38	1,50	4,00	3,29	2,75	3,24
El voluntariado tiene un papel débil en cuanto a participación	2,43	2,33	2,60	3,50	1,00	5,00	2,38	3,00	1,50	2,63	2,31	2,37
Las nuevas tecnologías representan una oportunidad para mejorar	4,27	4,00	3,17	4,50	4,33	5,00	4,00	3,50	3,87	4,15	4,62	4,09

⁷⁵ Dado el escaso número de casos en los ámbitos de Deporte, Derechos Humanos, Educación, Cultura y Euskera, Lucha contra la Exclusión Social y Medio Ambiente, los datos resultantes para ellos han de considerarse con cautela.

La afirmación que mayor consenso parece generar en el conjunto de organizaciones consultadas hace referencia a que *el voluntariado representa un valor añadido para las organizaciones*. Dicha cuestión obtiene una puntuación media de 4,40 puntos sobre 5 posibles y un porcentaje de acuerdo que asciende al 82,6%. Algunas de estas organizaciones matizan que el voluntariado es la esencia de los valores de la organización así como su motor, por lo que se consideran imprescindibles en un proyecto social.

De igual modo, estas organizaciones se muestran altamente de acuerdo con la idea de que *las nuevas tecnologías representan una oportunidad para mejorar*, lo cual se advierte tanto en la alta proporción de organizaciones que se muestran de acuerdo con dicha aseveración (74,5%) como por la elevada puntuación media que obtiene (4,09 puntos). Algunas de las ventajas que atribuyen a las nuevas tecnologías es que son una vía de captación y suponen una oportunidad para el contacto ágil, rápido y fácil entre las organizaciones y el entorno.

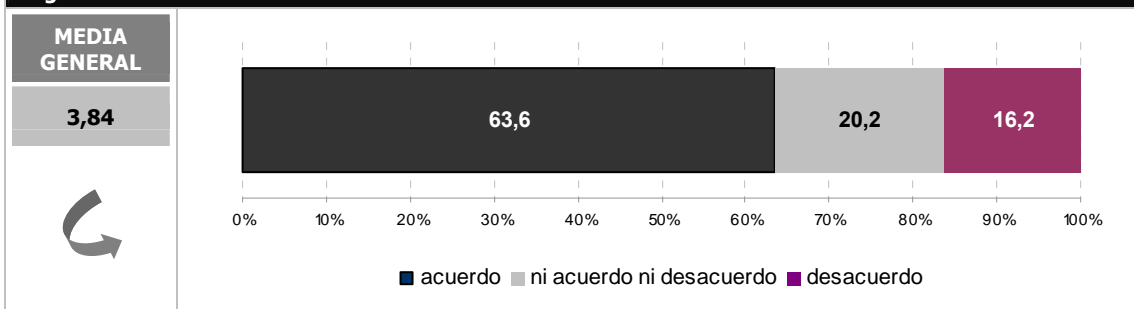
El aspecto con el que más en desacuerdo se muestran las organizaciones es el referido a que *el voluntariado en algunos casos es visto como intrusismo laboral por el personal contratado en la organización*. En este caso el 68,1% de las organizaciones consultadas se muestra en desacuerdo, y le otorgan una puntuación media algo superior a los 2 puntos (2,19 puntos).

Otro de los aspectos que genera mayor desacuerdo entre las organizaciones es el referido a que *el voluntariado tiene un papel débil en cuanto a participación*. En este caso un 54,6% de ellas se muestra en desacuerdo y una puntuación media de 2,37 puntos.

Por otro lado, cabe destacar que algunas de las afirmaciones planteadas no parecen generar un mayoritario consenso entre las asociaciones y la proporción de respuestas que se muestran de acuerdo es muy similar al de respuestas en desacuerdo. Así por ejemplo, el 30,7% de las organizaciones se muestran de acuerdo con la idea de que *existen dificultades para integrar jornadas de voluntariado parcial, a medida que la organización se complejiza*. Sin embargo, un porcentaje de respuestas muy similar (29,5%) se muestra en desacuerdo.

Algo similar ocurre con idea que asegura que *en ocasiones se percibe el riesgo de que el personal voluntario no se implica con la organización*. En este caso un 28,5% de las organizaciones se muestra de acuerdo, mientras que el 37,8% está en desacuerdo.

Cada vez es más difícil encontrar personas voluntarias implicadas, con compromiso, cuya dedicación tenga un cierto carácter estable...



Algunas personas del grupo de discusión indican que el **grado de implicación que se requiere por parte del voluntariado** guarda relación **con el tipo de programas o actividades** que se desarrollan en las organizaciones. Hay algunos de esos programas que requieren de mayor implicación por parte de las personas para los cuales cuesta más encontrar personas voluntarias y otros en los que la dedicación que se precisa puede tener un carácter más puntual.

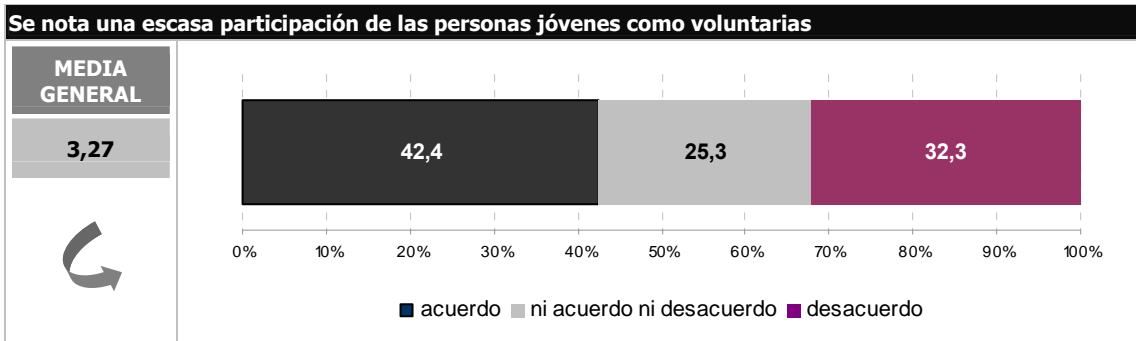
Las personas participantes confirman que **cada vez es más difícil encontrar a personas con un alto grado de compromiso** e implicación con la organización. La explicación a la que con mayor frecuencia recurren hace referencia a “los tiempos que corren”, hoy en día es difícil para una persona compatibilizar el trabajo remunerado, la familia, el trabajo voluntario, etc. Algunas organizaciones mantienen que han crecido en voluntariado pero no ha crecido de la misma manera el grado de implicación.

También nos advierten de la importancia de diferenciar en este sentido, el **momento o periodo** en el que se llevan a cabo las acciones o programas participados por personas voluntarias. Diferencian la acción voluntaria de entre semana por un lado y la que tiene lugar los fines de semana por otro (por ejemplo, resulta más difícil contar con personas jóvenes los fines de semana). Parece que dependiendo del tipo de organizaciones este hecho se vuelve más relevante.

En relación al tipo de actividad se apunta que en ocasiones las organizaciones se han encontrado con **problemas** a la hora de **diversificar tareas** y **crear grupos de trabajo** para aprovechar mejor el capital humano (grupos de sensibilización, de marketing, etc.) porque a la gente le cuesta salir de un programa o actividad concreta.

Además, y a pesar de que en ocasiones puede ser difícil encontrar personas voluntarias, matizan que no cualquier persona puede hacer cualquier tarea voluntaria.

Se confirma también que en muchas ocasiones la mayor dificultad se encuentra en la **permanencia** de las personas voluntarias. Hay muchas personas interesadas en participar como voluntarias pero que permanecen en la actividad o programa muy poco tiempo.

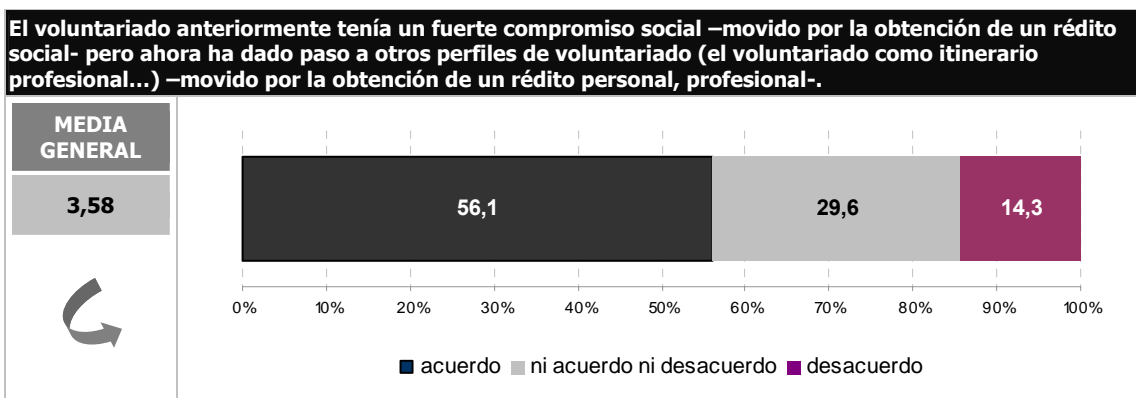


Es una preocupación que no tiene el mismo peso en todas las organizaciones. Por otro lado, dependiendo del tipo de actividades la implicación de los jóvenes parece mayor, por ejemplo en organizaciones o programas de organizaciones dirigidas al Tiempo Libre.

No obstante, de la memoria histórica de las organizaciones de voluntariado se deduce que hace unos años era mucho mayor el número de personas jóvenes dispuestas a participar como voluntarias en una organización y que esto ha cambiado sustancialmente. (*"... antes se hacía selección de jóvenes...había lista de espera de jóvenes que querían ser voluntarios, ahora no, ahora cubres los programas y contento..."*).

A pesar de haber un mayor número de organizaciones en las que poder participar la **disponibilidad de tiempo** por parte de las personas más jóvenes es menor que hace unos años, lo que incide directamente en las propias dinámicas de la vida del voluntariado de las organizaciones (por ejemplo, en ocasiones es complicado programar reuniones).

Se pone de manifiesto que por lo general las personas jóvenes quieren participar pero a veces se comprometen con demasiadas cosas, lo que hace que dejen de lado la tarea voluntaria con la dificultad añadida que esto supone para la entidad. Se alude a un cambio en el **estilo de vida** de las personas jóvenes que hoy en día parecen no tener tiempo para nada.

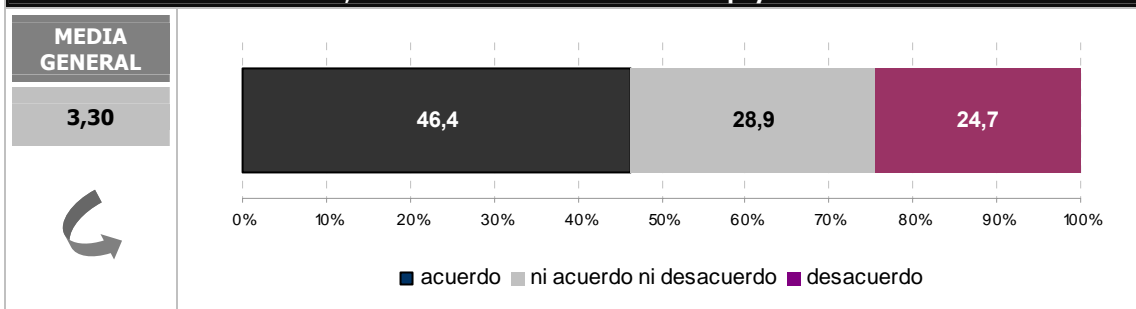


Las organizaciones participantes en el grupo de discusión constatan que muchas de las personas jóvenes que se acercan a la organización para participar como voluntarias se mueven por un interés paralelo de carácter individual (créditos, certificados, etc.) o que simplemente trasciende el de la obtención de un rédito social.

Según señalan parecen **haber cambiado las motivaciones y los objetivos** que impulsan a las personas a realizar tareas de voluntariado en las organizaciones, haciendo que el tiempo de permanencia disminuya y que por tanto, cada año haya que incorporar nuevas personas voluntarias para relevarlas. Las personas que tradicionalmente se han acercado a las organizaciones guiadas más claramente por un fin social permanecen en ellas durante mayor tiempo. En suma, este tipo de cambios en el perfil del voluntariado guardan una estrecha relación con la mayor rotación.

No obstante, algunas organizaciones señalan que si bien en términos generales puede decirse que el compromiso social ha dejado de entenderse como hace algunos años, esto no siempre implica una perversión en las motivaciones (primacía del rédito personal). En el cambio se percibe cierta ausencia de referencias, de valores y de experiencias previas lo cual va a obligar a que las organizaciones tengan que adaptarse a este hecho y poner en marcha **procesos de iniciación al voluntariado** (sensibilización, acogida...).

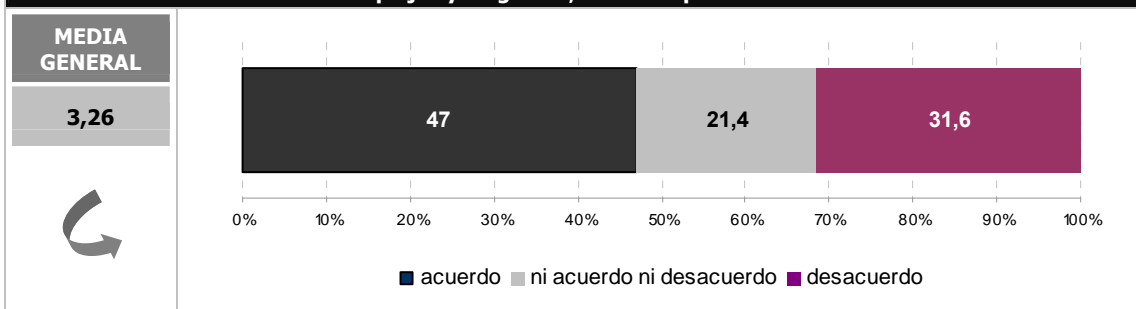
Cada vez es más frecuente encontrar limitaciones en las capacidades de las personas voluntarias. Voluntariado de edad avanzada, voluntariado con necesidades de apoyo...



Los y las participantes del grupo de discusión inciden en la **realidad heterogénea** que representan las organizaciones del Tercer Sector y la existencia de diferentes necesidades y dificultades dependiendo del tipo de organización y sus características.

Hay algunas que si encuentran **dificultades** en cómo **mantener o relevar al voluntariado** que lleva mucho tiempo en las organizaciones y que en estos momentos es un voluntariado **de edad avanzada** y que va encontrándose con muchas limitaciones (*"...limitaciones físicas incluso"*).

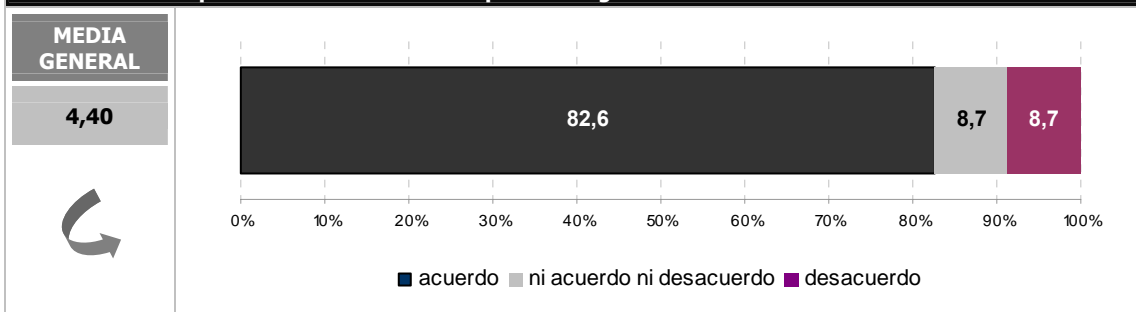
Asumir voluntariado en las organizaciones requiere cumplir con determinados requisitos técnico-administrativos cada vez más complejos y exigentes, lo cual supone una dificultad añadida.



En general, las organizaciones participantes coinciden en considerar que cumplir con determinados requisitos técnico-administrativos **no es una dificultad añadida** para las organizaciones que llevan más tiempo de andadura. Podría ser que en un primer momento, cuando pones en marcha una asociación y tienes que cumplir con determinados requisitos pueda suponer un trabajo extra, pero una vez puesto en marcha no se considera una dificultad significativa para la organización. Se percibe que el trabajo voluntario compensa con creces la dificultad administrativa que puede ocasionar.

Ahora bien, se considera que en ocasiones la administración debiera **facilitar los trámites**, por ejemplo, en la presentación de subvenciones. Las organizaciones comentan que hay que pasar por muchos trámites burocráticos para cada pequeña actividad que se quiere desarrollar. Además, a veces se enfrentan a problemas relacionados con el uso de las nuevas tecnologías, concretamente con las páginas Web (no siempre están actualizadas...) que implican invertir mucho tiempo en cumplimentar los requisitos y justificar la actividad. En cierto modo denuncian que hay organizaciones que tienen muchos años de recorrido y debiera ser suficiente con que anualmente matizaran o actualizaran algunos datos, pero consideran que debiera evitarse el volver a tener que registrar toda la información.

El voluntariado representa un valor añadido para las organizaciones

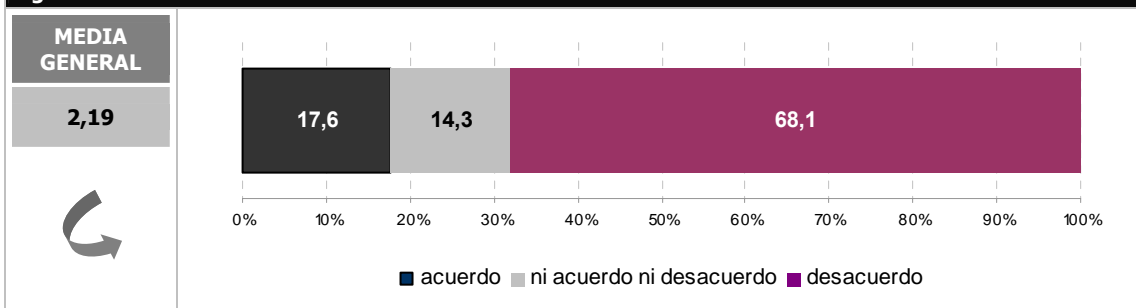


Los participantes destacan que el voluntariado forma parte de la propia naturaleza de las organizaciones sociales. Se trata de un asunto de **identidad**, las organizaciones de voluntariado representan un espacio donde ejercer la ciudadanía, un “vehículo” que posibilita a las personas participar en su entorno. Recuerdan que las organizaciones de voluntariado son **abiertas y transparentes** y dan cabida a todas las personas que deseen formar parte de ellas.

Coinciden en expresar que muchas organizaciones **no sólo no tendrían sentido** sin el personal voluntario sino que incluso **no existirían**, es decir, no podrían llevar a cabo ninguna actividad. Insisten en señalar que las personas voluntarias son el propio **espíritu** de las organizaciones. Quienes socializan, integran y normalizan dentro de una asociación son las personas voluntarias.

Por otro lado, las personas voluntarias son las que en mayor medida están en contacto directo con la realidad y desarrollan las labores que contribuyen a alcanzar los fines de las organizaciones. Son grandes conocedoras de la realidad, facilitan información y detectan necesidades que son muy necesarias para redirigir la acción de las organizaciones. El voluntariado **aporta valores personales** que no son aportados por el resto de personas que forman parte de la organización como el personal remunerado o los y las socias.

El voluntariado en algunos casos es visto como intrusismo laboral por el personal contratado en la organización

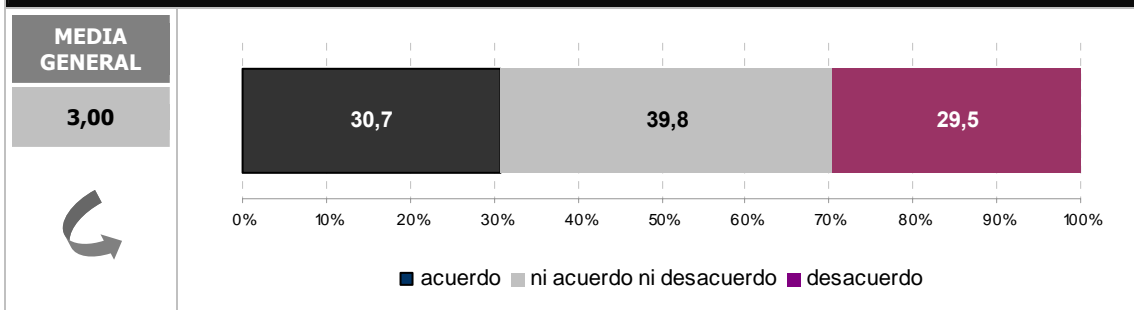


Hay casos en los que las tareas del voluntariado y del personal remunerado están **muy diferenciadas**, mantienen una distancia ya que se encargan de cuestiones muy diferentes y no hay lugar para las malas interpretaciones. Por eso es importante tener **bien definidas las tareas y los cargos** de cada uno de estos dos colectivos y definir qué son capaces de asumir cada uno de ellos para que no se creen dificultades o problemas - hay quien admite que en alguna ocasión se han generado conflictos por utilizar al personal voluntariado para tareas que no les correspondían-.

Tanto las personas voluntarias como el personal remunerado **comparten los mismos fines** lo que facilita la coexistencia y los y las participantes del grupo de discusión la describen como una fortaleza para las organizaciones ya que las tareas que realizan unos y otros son **complementarias**.

Se comenta incluso que en alguna ocasión han sido las propias personas voluntarias las que han solicitado personal remunerado para que una actividad pueda seguir desarrollándose, ya que las personas voluntarias han necesitado de un **refuerzo formal** en dicha actividad.

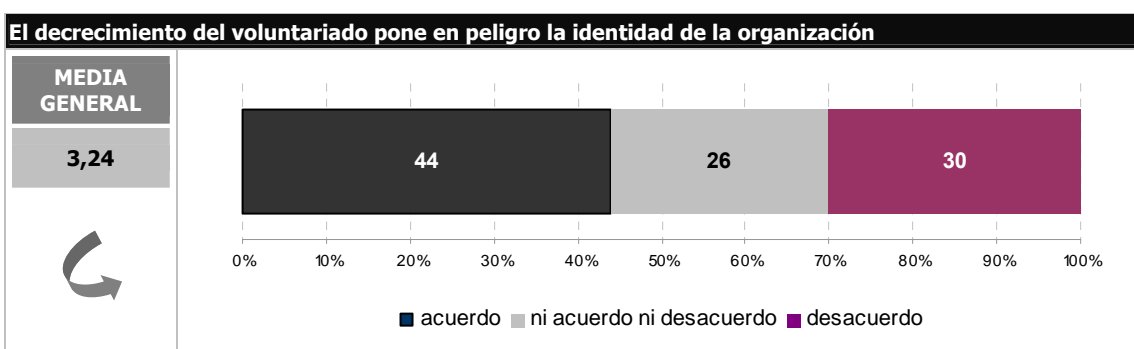
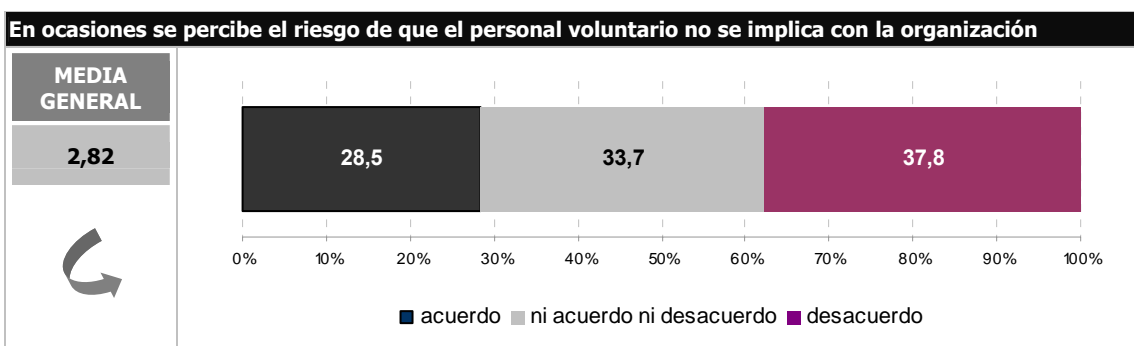
Existen dificultades para integrar jornadas de voluntariado parcial, a medida que la organización se complejiza. Las organizaciones que se han profesionalizado mucho se han vuelto herméticas al voluntariado.



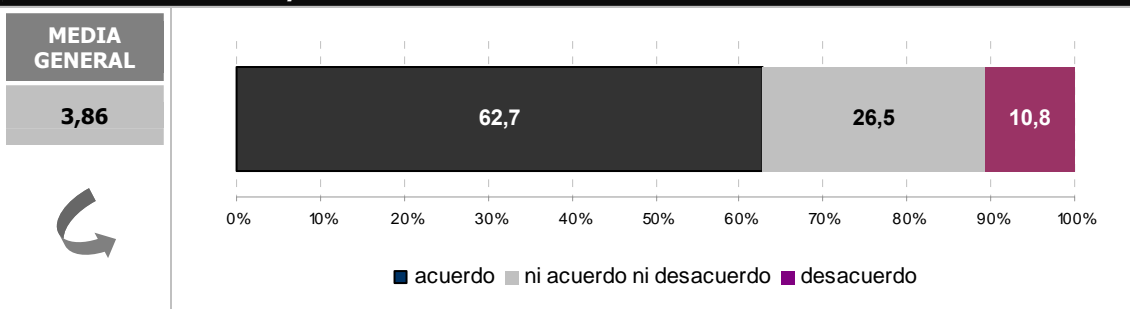
Se visualizan algunos peligros relacionados con la **profesionalización del sector** que podrían afectar a la identidad de las organizaciones. Puede que las organizaciones tengan que estar alerta de su crecimiento y llegado un cierto **"punto de inflexión"** obligarse a revisar su misión, visión... y **plantearse cuestiones relativas a las tareas y características del voluntariado** ("... *está en el límite ya, o ha pasado el límite, es decir, ya es una empresa... tendrá una estructura de empresa...*"). Se intuye que existen organizaciones que parecen no haber hecho un análisis en este sentido. Se visualiza un posible peligro al que estar atento pero a día de hoy no lo viven como una debilidad.

Por otro lado, las organizaciones aclaran que la profesionalización **no siempre implica pérdida o reducción de personas voluntarias**. Se apunta que algunas organizaciones han experimentado un crecimiento del personal voluntario al tiempo que han incrementado el personal remunerado. Si bien en estos casos se considera conveniente realizar un diagnóstico de la situación del voluntariado y **diversificar e innovar** en el reparto de tareas entre las personas voluntarias. Consideran que habría que empezar a mirar con otro prisma lo que las personas voluntarias pueden aportar en tareas que tradicionalmente no han ocupado.

Con todo, se advierte la necesidad de tener presente la diferencia entre organizaciones de personas voluntarias y organizaciones con personas voluntarias ya que los factores que influyen en unas pueden no hacerlo en otras y en consecuencia las orientaciones que se establezcan deberán estar adaptadas a cada realidad.



Existe la necesidad de mayor formación del voluntariado

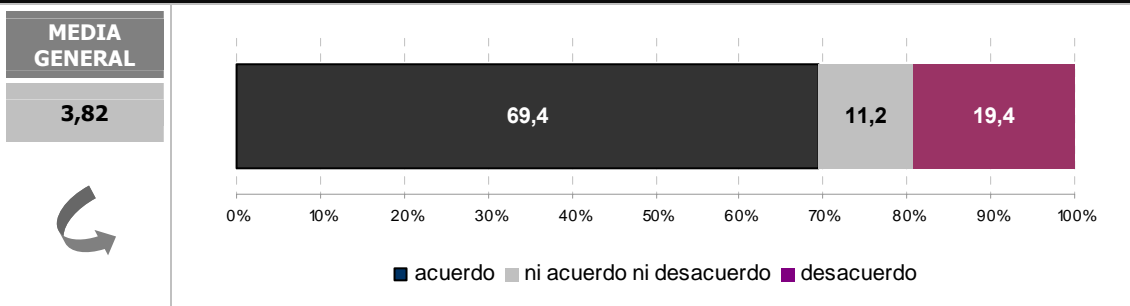


Se advierte un amplio consenso con la idea de que existe necesidad de mayor formación entre el personal voluntario.

Los procesos de **formación iniciales**, al entrar en la organización, son importantes aunque son algo más **generales y teóricos**. Parece que habría que hacer más hincapié en **mejorar y potenciar la formación** en el “durante” de la acción voluntaria, una vez realizado tareas concretas que es cuando surgen las dudas e inquietudes. En este caso la formación es más específica y más real.

Señalan la importancia de desarrollar mecanismos de seguimiento de la labor voluntaria, profundizando y ofreciendo procesos de formación más específicos. Es importante acompañar a las personas y atender sus necesidades.

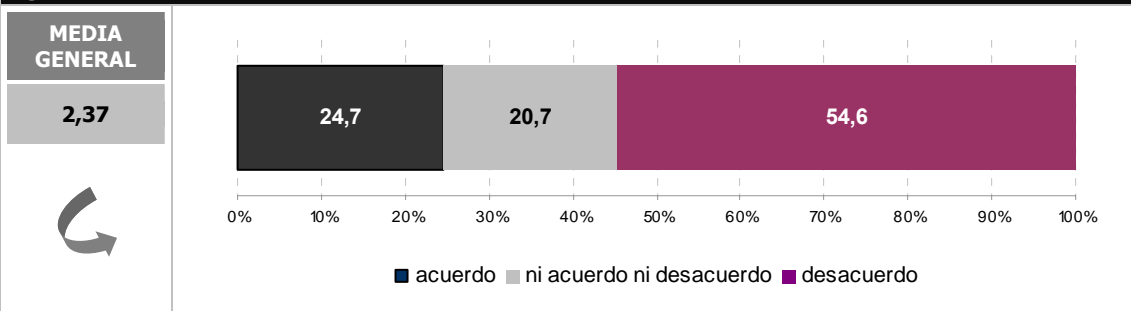
Se nota una falta de rotación del personal voluntario directivo. Dificultades para renovar la junta directiva.



Se percibe una **ausencia de relevo generacional** en muchas organizaciones, esto es, con frecuencia las personas voluntarias no se retiran porque no saben a quien pasarle las tareas.

Las personas de la junta directiva tienen que tener **mayor disponibilidad e invertir un mayor tiempo** en la labor voluntaria y en el contexto actual es especialmente difícil cubrir estos cargos.

El voluntariado tiene un papel débil en cuanto a participación, toma de decisiones, etc. dentro de la organización

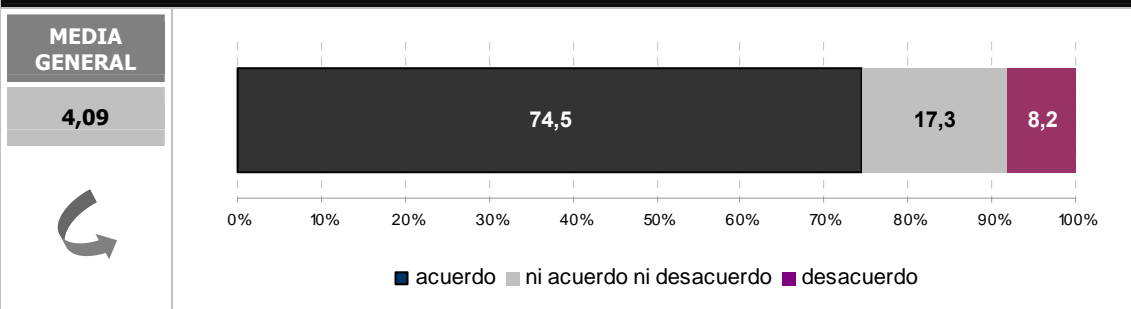


Los y las participantes del grupo de discusión reconocen **una insuficiente participación** de las personas voluntarias dentro de las organizaciones. Se visualizan dos causas que explicarían esta baja participación: por una parte, las personas voluntarias en ocasiones se muestran más interesadas en sus tareas y **no están tan motivadas para participar en la organización**, y por otro lado, las organizaciones no parecen hacer el suficiente esfuerzo en poner los **mecanismos** adecuados para que las personas participen y tomen decisiones.

No parece que en general las organizaciones tengan canales de participación establecidos y claramente definidos y ellas mismas reconocen que por lo general cuentan con una estructura muy débil en este sentido. Aún así consideran necesario revertir esta situación y considerar la importancia de facilitar dichos canales.

Las personas responsables de voluntariado vienen siendo el enlace para canalizar las dudas, sugerencias y quejas de las personas voluntarias. Por eso, se ve oportuno aprovechar el seguimiento y acompañamiento que realizan para fomentar la participación del personal voluntario

Las nuevas tecnologías representan una oportunidad para mejorar, la captación, la participación y la formación del voluntariado.



Aunque no siempre las nuevas tecnologías están ligadas a facilidades (las páginas Web se cuelgan, etc.), en términos generales los espacios Web se perciben como una **fortaleza y factores posibilitadores** de nuevos canales de participación dentro de las organizaciones.

Hay quien duda de la eficacia de las nuevas tecnologías como medio para mejorar la captación y la participación, ya que todo el mundo no está familiarizado de la misma manera con las nuevas tecnologías (por ejemplo, las personas mayores). Aún así mayoritariamente se considera que sí pueden ayudar en este sentido, incluso para las personas más mayores que poco a poco se van familiarizando con éstas. Matizan que las organizaciones debieran ajustar los medios utilizados en función del público al que se dirigen. Por ejemplo, las nuevas redes sociales llegan mucho a las personas jóvenes porque son rápidas, ágiles y garantizan la inmediatez en las formas de relación.

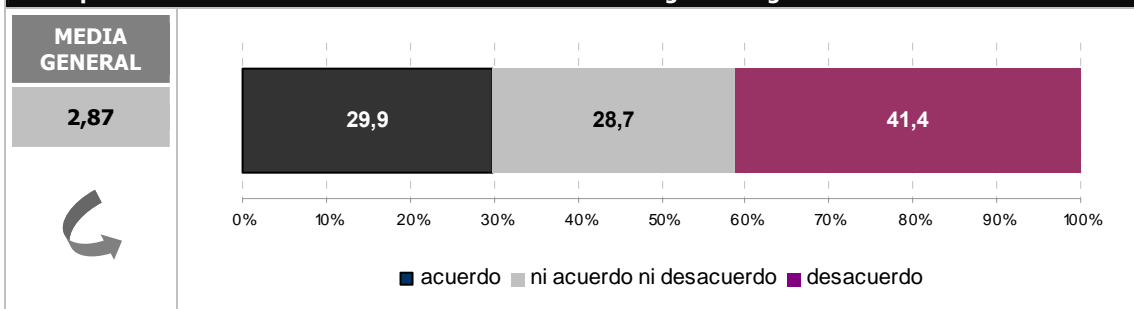
En cuanto a la formación sin embargo, se remarcan los impedimentos de la formación on-line. Es una vía que no se valora positivamente.

El valor realmente potente de las nuevas tecnologías y que parece poner de acuerdo a los y las participantes es la **utilización de ellas como vía para darse a conocer (no captar), comunicarse con el entorno** y poner a disposición de la población en general información sobre cuestiones que se llevan a cabo en las organizaciones. Se advierte una gran utilidad de las **páginas Web** para que la población se acerque a las organizaciones, así como las facilidades que aporta a la hora de lanzar convocatorias (son rápidas, cómodas...).

No obstante, cuando se trata de captación, sigue imperando el uso de los métodos más tradicionales. Se comenta que la mejor forma de captar nuevas personas voluntarias es el boca a boca y que las ocasiones que han intentado poner en marcha nuevas fórmulas de captación no han sido fructuosas.

Las organizaciones advierten que el uso de las nuevas tecnologías debería llevarnos a abandonar el uso de los medios tradicionales de captación y comunicación con el entorno, como prensa, radio, carteles, etc. que siguen siendo útiles.

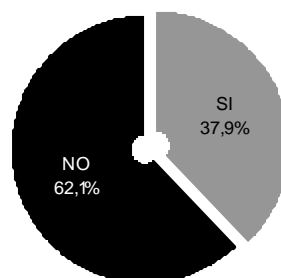
Existe prevalencia de hombres entre el voluntariado de los órganos de gobierno



8.6. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LAS ORGANIZACIONES

TABLA 71. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN

	%
SÍ	37,9
NO	62,1
TOTAL	100,0



Un elevado porcentaje de organizaciones (62,1%) afirma no haber detectado problemas de integración del voluntariado en la vida diaria de las organizaciones. No obstante, cabe destacar que un grupo significativo de organizaciones (37,9%) sí se muestra preocupado por esta cuestión.

Aunque sin grandes diferencias, las organizaciones que realizan procesos de captación declaran haber detectado problemas en la integración del voluntariado con la actividad de la organización en mayor medida que quienes no realizan este tipo de tareas.

TABLA 72. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN REALIZA ACCIONES DE CAPTACIÓN DE VOLUNTARIADO

	PROCESOS DE CAPTACIÓN		
	SÍ	NO	TOTAL
SÍ HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	41,0	32,5	37,6
NO HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	59,0	67,5	62,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0

A excepción de las organizaciones con más de 500 personas, los datos parecen revelar que entre las organizaciones más grandes son más frecuentes los problemas de integración del personal voluntario con la actividad de la organización.

TABLA 73. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
SÍ HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN % Volumen total	10,0	37,3	36,4	60,0	33,3	37,6
NO HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN % Volumen total	90,0	62,7	63,6	40,0	66,7	62,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

El 67,2% de las organizaciones compuestas por menos de 50 personas aseguran que no han detectado problemas de integración del personal voluntario en la actividad diaria. En cambio el porcentaje de organizaciones más grandes (con más de 51 personas) que sí ha detectado problemas de integración alcanza casi el 50% por lo que el volumen de personal de las organizaciones podría estar incidiendo de alguna manera en la presencia de dificultades para la integración del voluntariado en la vida de las entidades.

TABLA 74. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS

	50 o menos personas	51 o más personas	TOTAL
SÍ HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	32,8	46,9	37,6
NO HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	67,2	53,1	62,4
TOTAL	100,0	100,0	100,0

No parecen percibirse diferencias en este aspecto entre las organizaciones con mayor peso del personal remunerado y las que cuentan con un mayor volumen de personal voluntario, aunque las que menos problemas parecen haber detectado en la integración del personal voluntario en la actividad de la organización son las que presentan una proporción equitativa de personas remuneradas y voluntarias.

TABLA 75. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN DEL VOLUNTARIADO CON LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
SÍ HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	39,4	40,0	16,7	38,0
NO HA DETECTADO PROBLEMAS DE INTEGRACIÓN	60,6	60,0	83,3	62,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

¿QUÉ PROBLEMAS SE DETECTAN A LA HORA DE INTEGRAR LAS PERSONAS VOLUNTARIAS A LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN?

- ↳ Compaginar labores con el personal remunerado. Cada vez hay más programas y áreas profesionalizados donde se requieren conocimientos técnicos.
- ↳ Integrar como voluntariado a personas con discapacidad dentro de algunas organizaciones.
- ↳ Definición y concreción real de las tareas de cada persona o equipos de voluntariado.
- ↳ Existen dudas y desinformación respecto a las responsabilidades de una organización en caso de accidentes, responsabilidad legal...
- ↳ Falta de tiempo.
- ↳ No cumplimiento de las expectativas creadas. Falta de concreción de sus expectativas.
- ↳ Falta de recursos económicos.
- ↳ Falta de formación especializada.
- ↳ Falta de identificación por parte de las personas voluntarias cuando la organización crece. Se pierden espacios de referencia. Pérdida de compartir objetivos y visión de la organización. Pérdida paulatina de interés. Dificultades por parte de las organizaciones para transmitir una idea integral de la misma.
- ↳ Dificultades relacionadas con el compromiso. Las personas voluntarias tienen dificultades crecientes de compaginar su labor con la vida diaria.
- ↳ La no existencia de un seguimiento planificado hace que se diluya entre diferentes personas, traducándose en pérdida de interés y desmotivación del voluntariado.

¿SE HAN LLEVADO A CABO ACCIONES PARA SUPERAR DICHAS DIFICULTADES? ¿CUÁLES?

Del total de 40 respuestas obtenidas en este apartado, solamente 5 organizaciones han contestado rotundamente que no han llevado a cabo de acciones para superar las dificultades a la hora de integrar las personas voluntarias a la actividad de la organización.

El resto de respuestas recogen algunas cuestiones de interés. En líneas generales se ven prioritario tener una persona específica responsable de voluntariado y la formación. Esta persona debería realizar tareas dirigidas al seguimiento y coordinación del voluntariado.

Las acciones formativas se plantean como un camino para superar las dificultades y van referidas a mejoras en las tareas a desarrollar dentro de la organización. Se apunta formación interna como externa, también formación específica. Llevar a cabo Planes de formación continua.

Dan importancia al periodo y momento de la acogida. Búsqueda de acciones que se ajusten de manera más adecuada a las características y perfiles de las nuevas personas voluntarias.

Para superar problemas de integración es necesario llevar a cabo una serie de reuniones internas bien definidas y planificadas, marcando y adecuando los tiempos y horarios.

Se apunta un aumento de las relaciones vía on-line entre personas de una organización como facilitadora para superar algunas de las dificultades que pueden surgir referidas a la integración.

¿PREVÉ QUE LOS CAMBIOS EN EL VOLUNTARIADO EN GENERAL SUPONDRÁN NUEVOS RETOS PARA SU ORGANIZACIÓN? ¿CUÁLES?

A pesar de que la realidad de las organizaciones de voluntariado puede considerarse una realidad muy heterogénea, cabe considerar la relevancia de algunos hechos que hoy están caracterizando la situación que viven muchas organizaciones de voluntariado: la imposibilidad de garantizar el relevo generacional; las dificultades para mantener al voluntariado existente; la ralentización de las altas de personas voluntarias en las organizaciones... Con todo, las organizaciones de voluntariado prevén la necesidad de considerar que:

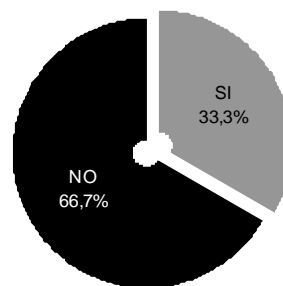
- El voluntariado es una realidad cambiante y en constante transformación. Algunos de los importantes **cambios sociales** (incorporación de la mujer al mundo laboral, papel de los abuelos/as como cuidadoras), podrían suponer que resultara cada vez más difícil contar con personas voluntarias o al menos sus características podrían ser distintas a las habituales. El propio voluntariado marcará algunos de los cambios de las organizaciones y definirán de alguna manera los nuevos retos. Por esto las organizaciones deberían evolucionar según este hecho. Deberán **adaptarse** a las nuevas inquietudes y perfiles de voluntariado, entre otros:
 - Voluntariado más inestable y menos comprometido. Relacionado con la falta de tiempo.
 - Diversidad en las motivaciones de las personas para realizar labores de voluntariado.
 - Distanciamiento de los perfiles más jóvenes.
 - Habrá que estar en sintonía con el contexto normativo y hacer frente a algunas dificultades de gestión de personas voluntarias (seguros, formación, estatuto de voluntariado, etc.). Crecientes **exigencias** de la administración.
 - Aumentará la demanda de **formación** por parte del voluntariado de las organizaciones. Será importante adaptar la formación a las nuevas necesidades. Con frecuencia se requerirá formación específica según el área de actuación.
 - Las organizaciones deberán lograr mayor **implicación** de las personas voluntarias en la vida, proyectos, acciones y evaluación de las organizaciones: motivación, cuidado...
 - Conseguir equipos o personas voluntarias más consolidadas, mejor preparadas, dotando de **estabilidad** a los equipos de voluntariado de las organizaciones.

- Será muy necesaria la adaptación y ampliación del manejo de las **nuevas tecnologías**.
- Será conveniente diferenciar y describir un perfil para los **diferentes puestos** de voluntariado. Diversificar la oferta de puestos de voluntariado y clarificar sus funciones.
- Resultará imprescindible darse a conocer más y en profundidad. Acertar con los mecanismos para **dar a conocer** cada entidad y poder realizar así convocatoria de nuevos voluntarios.
- Se requerirá que las organizaciones sean mucho más transparentes, **abiertas y resolutivas**. Organizaciones más ágiles. Las organizaciones deberán estar alerta con los temas y motivaciones que preocupan a la población en general para ajustar sus actividades, sus procesos de captación, etc.
- Las organizaciones deben preocuparse por que sus estructuras sean horizontales y garanticen la **participación** efectiva. Mejorar y explorar nuevos canales de participación.
- Cobrará importancia el hecho de ser más **flexibles** por ejemplo, con los horarios establecidos en relación al compromiso.
- Habrá que mejorar en las tareas de **coordinación** entre organizaciones.
- Será precisa una mayor profundización y puesta en marcha de procesos de gestión del voluntariado en las organizaciones como el seguimiento y la captación. **Nuevas fórmulas**. Enfrentamiento a una situación de estancamiento progresivo de las entidades de voluntariado. Planteamiento de nuevas ideas. Innovación.
- Será imprescindible prestar atención a los procesos de profesionalización de las organizaciones, a los cambios en sus estructuras y organigramas de modo que se consiga **equilibrar** el crecimiento con el mantenimiento del voluntariado. Requerirá de conseguir definir el rol del voluntariado dentro de cada organización atendiendo a sus características, sus circunstancias...

8.7. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL ENTRE LAS ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO

TABLA 76. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL

	%
SÍ	33,3
NO	66,7
TOTAL	100,0



La mayor parte de las organizaciones reconoce no haber oído hablar del voluntariado empresarial.

Existe un mayor conocimiento de esta cuestión entre las organizaciones más veteranas (con más de 30 años) en comparación con las organizaciones más jóvenes.

TABLA 77. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN ANTIGÜEDAD

	menos de 5 años	5-15 años	16-30 años	más de 30 años	TOTAL
SI HA OÍDO HABLAR % Antigüedad	37,5	20,6	31,4	66,7	33,3
NO HA OÍDO HABLAR % Antigüedad	62,5	79,4	68,6	33,3	66,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En función de los diferentes ámbitos de actuación, las organizaciones circunscritas al ámbito de salud parecen ser las que mayor conocimiento tienen de los que es el voluntariado empresarial.

TABLA 78. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas, actividades cívicas y mov. sociales	Cultura y euskara	Deporte	Derechos Humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y Tiempo libre	Salud	Otros	Total
SI HA OÍDO HABLAR	33,3	35,7	0	0	33,3	0	25,0	,0	30,0	46,4	46,2	34,0
NO HA OÍDO HABLAR	66,7	64,3	100,0	100,0	66,7	100,0	75,0	100,0	70,0	53,6	53,8	66,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por otra parte, los datos revelan que las organizaciones más grandes en cuanto a volumen de personal son las que en mayor medida han oído hablar del voluntariado empresarial.

TABLA 79. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
SI HA OÍDO HABLAR	18,2	38,5	27,3	33,3	57,1	35,4
NO HA OÍDO HABLAR	81,8	61,5	72,7	66,7	42,9	64,6
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Por último, cabe destacar que las organizaciones compuestas por un mayor peso de personas voluntarias son las que en mayor proporción conocen la idea de voluntariado empresarial (47,1%).

TABLA 80. CONOCIMIENTO DEL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
SI HA OÍDO HABLAR	32,4	47,1	0	33,0
NO HA OÍDO HABLAR	67,6	52,9	100,0	67,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

¿CUÁL ES SU POSICIÓN CON RESPECTO AL VOLUNTARIADO EMPRESARIAL?

A partir de las respuestas puede deducirse que las organizaciones de voluntario consultadas tienen una escasa información en relación a lo que significa o representa el voluntariado empresarial.

Las organizaciones que nunca ha oído hablar de ello han apuntado lo que les sugiere: "creo que son conceptos contradictorios"; "¿podría tratarse de una empresa dedicada a captar voluntarios/as para otras asociaciones?"; "de momento me suena un poco mal"; "un chiste malo"...

Muchas de las organizaciones que sí han oído hablar del voluntario empresarial admiten tener insuficiente información, sobre todo relativa a ejemplos concretos, a buenas prácticas. En muchos de estos casos las entidades reconocen no tener criterio para realizar una valoración al respecto.

Algunas muestran abiertamente sus reticencias o desconfianza: "tenemos cierta desconfianza hacia las funciones y dedicación"; "dudosa, puede ser una fuerza social importante pero es importante y difícil que coincidan los intereses que tiene la empresa en el voluntariado con los de la organización con la que colabora"; "somos escépticos"; "tenemos muchas dudas"; "no nos convence y no la aceptamos en nuestra asociación"; "si no se dinamiza correctamente sí que puede ser una experiencia traumática tanto para quien lo realiza como para la propia entidad. En nuestro caso no creo que sea lo más conveniente"; etc.

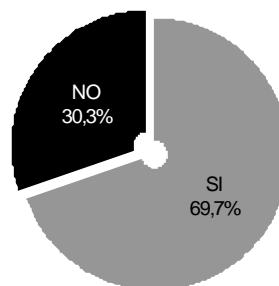
Otras organizaciones piensan que el voluntariado empresarial puede representar una oportunidad interesante y en este sentido se muestran abiertas a profundizar en las posibilidades que puede aportar la iniciativa. Ahora bien, aun en estos casos las organizaciones de voluntariado ven la necesidad de remarcar ciertos límites, ciertas condiciones: "estamos de acuerdo siempre que no primen los intereses económicos de la empresa sobre el resto, se haga y gestione bien"; "eginez gero, ondo egin behar da. Horretarako baldintza batzuk bete behar dute eta ezin daiteke onartu edozer gauza. Enpresa boluntariotzapean kamuflatzen den negozio eta marketing kanpainak ekidin behar dira"; "en la medida en que surgen oportunidades estamos abiertos, pero no es un área preferencial de captación de nuestro voluntariado. En muchos casos se acaba teniendo que buscar la "actividad" para llenar el tiempo que nos quiere dar la empresa en lugar de integrarse en actividades ya en marcha"; "estamos a favor siempre y cuando repercuta en el bien de las organizaciones sociales"; "es una nueva fuente de captación de voluntarios/as siempre que la empresa cumpla con unas características afines a nuestra organización"; "es una posibilidad a estudiar"; "ideal la idea si llegara a cuajar"; "me

parece correcto siempre y cuando se respete el carácter voluntario”; “muy positivo pero muy difícil de realizar”; “puede ser una formula para determinado tipo de actividades”; “puede ser un aporte de personas competentes en nuestro trabajo”; “si se regula de tal modo que resulte beneficioso para el voluntariado en general parece, en principio, positivo”; “parece un fenómeno que puede ayudar a la sensibilización social y además ayudar a mantener relaciones de colaboración entre el Tercer Sector y las empresas, beneficiándonos mutuamente de nuestro trabajo. El Tercer Sector debería ser el gestor de estas iniciativas para canalizarlas a donde exista mayor necesidad y no dejarlas a los caprichos de las empresas. Se corre el peligro de “usar” a los destinatarios u usuarios como meros posibilitadores de experiencias para el conocimiento personal, para mejorar el trabajo en equipo de una empresa, etc. El centro de estas iniciativas puede ser la imagen de empresa, el orgullo corporativo, etc. El motivo del trabajo voluntario debe de ser la gratuidad, el deseo de la participación e integración ciudadana, etc.”.

8.8. CONOCIMIENTO DE PROCESOS POR LOS QUE LAS PERSONAS USUARIAS SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS

TABLA 81. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS

	N	%
SÍ	69	69,7
NO	30	30,3
TOTAL	99	100,0



Casi un 70% de las organizaciones consultadas afirma conocer experiencias de procesos por los que las personas usuarias de una organización se convierten en voluntarias.

Más aún, algunas de las organizaciones consideran este tipo de procesos como una manera o vía de captación y consolidación de los equipos de voluntariado en las organizaciones.

En las organizaciones que el peso del voluntariado es mayor que el de personal remunerado existe un mayor conocimiento de este proceso.

Se denota un crecimiento notorio en el conocimiento de este tipo de experiencia a medida que la organización tiene más antigüedad. Así, el 80% de las que cuentan con confirman su conocimiento con respecto a esta cuestión

TABLA 82. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN ANTIGÜEDAD

	menos de 5 años	5-15 años	16-30 años	más de 30 años	TOTAL
SI CONOCE	50,0	62,5	72,9	80,0	69,7
NO CONOCE	50,0	37,5	27,1	20,0	30,3
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En función del ámbito de actuación cabe destacar el elevado porcentaje de organizaciones adscritas a la Cooperación al desarrollo así como al mundo educativo⁷⁶ que no han conocido estos procesos.

⁷⁶ El número de organizaciones pertenecientes al ámbito educativo es muy reducido por lo que la interpretación de los datos debe hacerse con cautela.

TABLA 83. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN ÁMBITO DE ACTUACIÓN

	Cooperación al desarrollo	Cooperación entre personas, actividades cívicas y mov. sociales	Cultura y euskara	Deporte	Derechos Humanos	Educación	Lucha contra la exclusión	Medio ambiente	Ocio y Tiempo libre	Salud	Otros	Total
SI CONOCE	28,6	58,3	50,0	100,0	100,0	0	100,0	100,0	80,0	82,8	76,9	71,1
NO CONOCE	71,4	41,7	50,0	0	0	100,0	0	0	20,0	17,2	23,1	28,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En función del volumen de personas que conformen la organización se advierte que las más grandes, es decir, las que cuentan con más de 500 personas, son las que en mayor medida parecen conocer estos procesos.

TABLA 84. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIAS QUE SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN VOLUMEN DE PERSONAS (PERSONAL REMUNERADO+PERSONAL VOLUNTARIO)

	menos de 10 personas	10-50 personas	51-100 personas	101-500 personas	más de 500 personas	TOTAL
SI CONOCE	70,0	75,5	77,8	57,1	85,7	73,0
NO CONOCE	30,0	24,5	22,2	42,9	14,3	27,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Los datos revelan que las organizaciones en las que el personal voluntario es superior al remunerado son mucho más conocidos estos tipos de proceso. Aún así, quienes menos parecen conocerlos son aquellas que cuentan con personal remunerado y voluntariado similar.

TABLA 85. CONOCIMIENTO DE PROCESOS DE PERSONAS USUARIOS SE CONVIERTEN EN PERSONAS VOLUNTARIAS SEGÚN PESO DEL PERSONAL VOLUNTARIO EN LA ORGANIZACIÓN

	Mayor que el de personal remunerado	Menor que el de personal remunerado	Igual que el de personal remunerado	TOTAL
SI CONOCE	77,5	60,0	50,0	73,3
NO CONOCE	22,5	40,0	50,0	26,7
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0

¿QUÉ OPINIÓN LE MERECEN LOS PROCESOS DE INCORPORACIÓN DE PERSONAS USUARIAS COMO PERSONAL VOLUNTARIO?

En general este tipo de procesos son valorados por las organizaciones de voluntariado de forma muy positiva y son vistos como procesos enriquecedores –para la organización, para las nuevas personas usuarias y para las personas usuarias que pasan a ser voluntarias.

Muchas de las organizaciones consultadas han manifestado conocer estos procesos de forma directa, es decir que están interiorizados en sus organizaciones. Por las propias características de las personas usuarias -conocen la entidad, su funcionamiento y filosofía; tienen un punto de vista más cercano a las personas usuarias; tienen una mayor sensibilidad, etc.- esta incorporación es una oportunidad para poder formar o reforzar los equipos de voluntariado de la organización, garantizar su continuidad, etc.

Incluso aquellas que no han vivido la experiencia en primera persona muestran un alto interés en ello y coinciden en calificar los procesos como una “muy buena idea”: “ supone un éxito en la filosofía de cualquier organización”; “es un indicador de éxito en su proceso”...

Por otro lado, no son pocas las organizaciones que señalan aspectos que deben tenerse muy presentes a la hora de considerar este tipo de procesos ya que no en todas las organizaciones son asumibles o al menos no todos los casos se corresponden con procesos de tránsito “natural” (como puede ser el ejemplo del monitorado de las organizaciones del ámbito del Tiempo Libre). Cabe destacar algunas reflexiones en torno a:

- Estos procesos tienen que estar muy bien adaptados y planificados en la organización. Deben tomarse ciertas “precauciones” como: valorar la adecuación de cada persona a cada tarea prevista; valorar la motivación solidaria y desinteresada de las personas que van a pasar a ser voluntarias –evitar los procesos que puedan ser vividos como una obligación por “devolver” la ayuda recibida...
- Las características y situación del colectivo al que se dirige la acción de una organización determinan si es o no posible asumir este tipo de procesos. Por ejemplo, la atención especializada a determinados colectivos representa una limitación en este sentido.

8.9. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

En este apartado se pretende sintetizar las principales contribuciones de las organizaciones en torno a la reflexión sobre tendencias, futuro y retos de voluntariado.

El voluntariado forma parte de la base social de las organizaciones, su debilitamiento afectaría directamente a la identidad de las organizaciones de voluntariado. El voluntariado es una expresión de participación social en clave de solidaridad que enriquece a las organizaciones aportando una visión diferencial e insustituible, en especial conexión con el entorno y los colectivos específicos a los que con frecuencia atienden. En suma **es garante de un valor añadido** para la acción desarrollada por estas entidades.

A pesar de los mensajes catastrofistas que a menudo se transmiten sólo en torno a un 18% de las organizaciones de voluntariado ha visto disminuir el número de personas voluntarias con las que cuenta, el resto ha conseguido mantenerlo (47%) o incluso lo ha aumentado (35%). Las organizaciones no se muestran tan preocupadas por la mayor o menor incorporación de nuevas personas voluntarias como por el mantenimiento de las que ya pertenecen a la organización.

A la hora de buscar una explicación a las **dificultades actuales para incorporar personas voluntarias** (aumentar el volumen) adquieren un peso especialmente relevante los factores relacionados con el contexto social: la crisis económica actual (coyuntura); las crecientes dificultades de conciliación de la vida laboral, personal...; el cambio en el sistema de valores y la concepción del compromiso social; etc. Se trata de factores sobre los que menor capacidad de incidencia tienen las organizaciones – si bien es posible incurrir en cierta medida a través de la sensibilización... -. Ahora bien, describen una realidad, un marco en el que las organizaciones deben moverse y desde ese punto de vista arroja pistas para la adecuación de las iniciativas que se pongan en marcha.

Por otro lado, las **dificultades para mantener al voluntariado de las organizaciones** (no disminuir el volumen) se relacionan con dos tipos de factores.

En el primer grupo se encuentran aquellos factores relacionados con el desarrollo organizativo de las entidades y no afectan por igual a todas ellas, especialmente se ven condicionadas las organizaciones de voluntariado que: han experimentado procesos de profesionalización, que han crecido de manera desordenada o rápida, etc. En estos casos las organizaciones se ven en la obligación de reflexionar sobre su capacidad de flexibilidad, la adecuación de su misión a sus valores, la integración del trabajo de figuras distintas como el personal remunerado y la persona voluntaria...

En el segundo grupo pueden incluirse aquellos factores relativos a los procesos de gestión de voluntariado en las organizaciones: falta de programas específicos de captación; carencias en el seguimiento y apoyo del voluntariado; escaso protagonismo de la formación; etc.

A partir de las experiencias positivas que algunas organizaciones de voluntariado acumulan y también, de la reflexión que en ocasiones propician las encrucijadas, es posible identificar factores o **claves que podrían ayudar a las organizaciones a resolver o enfrentarse de una manera más adecuada a las dificultades** señalas anteriormente: capacidad de adaptación; flexibilidad; apertura a nuevas formas de entender el voluntariado o de desarrollar el rol dentro de la organización; desarrollo de iniciativas innovadoras; motivación del voluntariado; figura de responsable de voluntariado; mayor comunicación hacia el entorno; intercambio de buenas prácticas entre organizaciones...

Aunque la pretensión de este trabajo no era llegar a concretar propuestas, el acercamiento a la realidad de las organizaciones desde la perspectiva cualitativa nos ha permitido identificar algunos **retos que podrán sentar las bases de trabajos futuros** y que exponemos a continuación:

RETOS

- ***Mejorar y explorar nuevos canales de participación del voluntariado en las organizaciones***
- ***Conseguir implicación y estabilidad de los equipos***

No solamente explorar nuevos canales de participación y explorar las nuevas tecnologías como canal de participación, sino que lo importante es **motivar a la gente para que participe**. Teniendo en cuenta el perfil de las personas voluntarias (falta de implicación, v compromiso puntual...) esta cuestión se posiciona como un reto muy importante. "Hay que tener una estrategia de motivación si quieres que las personas participen en la vida asociativa".

- ***Identificar nuevas fórmulas de seguimiento y captación***

Las tareas de captación y seguimiento se configuran como **tareas fundamentales para las personas responsables del voluntariado** en las organizaciones del Tercer Sector.

Con frecuencia las organizaciones se encuentran la necesidad de explorar **nuevas fórmulas de seguimiento y captación**, aunque no parecen estar muy planificadas (...*si no te sirve una cosa tienes que buscar otra...*).

Parece que las fórmulas de seguimiento y captación más utilizadas, más frecuentes, sobre todo para determinadas actividades, son las tradicionales (eventos, ferias, charlas...).

- **Adaptar la formación a las nuevas necesidades**
- **Atender nuevas inquietudes y perfiles de voluntariado**
- **Fomentar la flexibilidad / adaptabilidad de las organizaciones a las nuevas realidades**

Se intuye que la formación es un gran reto para las organizaciones. Sin embargo, se matiza que las necesidades no se encuentran únicamente en la formación (aunque es de las más visibles), sino que sería necesario **adaptar el funcionamiento de las organizaciones a las nuevas necesidades** (las tareas, el funcionamiento interno...) Habría que **repensarse** porque las organizaciones están pensadas para personas voluntarias de "antes" (más implicada, menos puntual...), pero la realidad actual no es así.

La realidad cambiante y la evolución social hace que las organizaciones tengan que "hacer algo" o por lo menos replantearse algunas cuestiones:

- Buscar tareas que exijan menos dedicación
- Indagar en nuevas fórmulas de formación o de participación de menos implicación.
- **Mejorar la comunicación con el entorno y experimentar en nuevas vías para darse a conocer**

Parece ser un reto fundamental de las organizaciones ya que si nadie te conoce es muy difícil conseguir nuevas personas voluntarias. Se habla de dar a conocer no sólo las organizaciones sino también las **Agencias de voluntariado**. La comunicación permite tener **mayor presencia social** de las organizaciones y del sector.

En cuanto a la comunicación se plantea el gran reto de **crear una cultura de la comunicación**. No es tanto una cuestión de nuevas herramientas sino de que las personas de las organizaciones sean más conscientes de la importancia de tener una buena comunicación tanto interna como externa.

Las organizaciones con voluntariado más joven sí destacan la importancia de prestar **especial atención a las nuevas vías para darse a conocer** (por ejemplo, las redes sociales de Internet).

Cabe destacar la ausencia de **planes específicos de gestión de la comunicación** en las organizaciones. Además, se señala que mejorar la **relación que tienen las organizaciones con los medios de comunicación** es su gran asignatura pendiente. En la sociedad de la comunicación actual estar presente en los medios es de gran relevancia. Por norma general las relaciones con los medios de comunicación suelen ser muy complejas para las organizaciones del sector.

En esta línea se reconoce la necesidad de la organización de contar con alguna persona que conozca los medios y que entienda de comunicación para poder planificar adecuadamente la estrategia en este sentido. Es decir, habría que **conocer y concretar** la manera de llegar a la sociedad ("*... hay que cuidar lo que llega al receptor...*").

A pesar de ello, se pone de manifiesto que las veces que se han organizado cursos que profundicen en esta cuestión no han tenido éxito (algunas de las acciones se encaminan a preparar material para exponer en los centros escolares o empresas, charlas, jornadas de puertas abiertas...). Esto supone que buena parte de las organizaciones todavía no han interiorizado la importancia de esta cuestión.

▪ ***Mejorar las relaciones y coordinación entre organizaciones***

Se pone de manifiesto una tendencia a la unión de organizaciones que comparten ámbito de actuación, sin embargo, faltaría crear (y no mejorar) la relación entre entidades que lo que les une es el hecho de contar con personas voluntarias.

Se cuenta una experiencia concreta en la que personal voluntario de dos organizaciones diferentes participan en las dos organizaciones, comparten formación... estos cruces de voluntariado entre organizaciones de diferentes ámbitos sería uno de los retos pendientes.

No obstante, hay quien mantiene que la tarea, es decir, compartir un mismo ámbito es una cuestión más relevante a la hora de mantener relaciones con otras asociaciones.

El contraste directo con las organizaciones nos lleva a considerar la importancia de seguir avanzando en la reflexión y promover el encuentro de organizaciones de voluntariado, con el fin de que participen activamente en la identificación de acciones que las ayuden a mejorar su situación, ajustarse de forma óptima a la realidad y en definitiva a afrontar los retos.

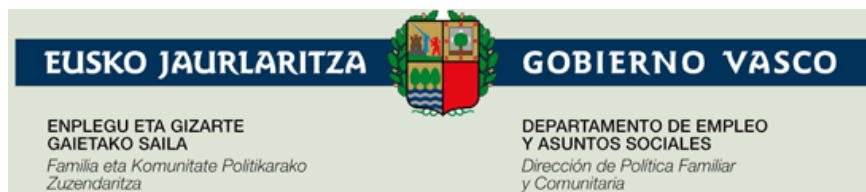
9. Anexos

9.1 Cuadro resumen con la información relevante sobre las variables

<i>CAPÍTULO</i>	<i>VARIABLE</i>	(N) Respuestas válidas	NS/NC	
Antigüedad	Fecha de constitución de la entidad	236	91	
Figura jurídica	Figura jurídica de la entidad	318	9	
Programas y convenios	Programas y convenios con empresas	147	180	
Localización	T.H. de la entidad	327	0	
	Municipio de la entidad	327	0	
	Correspondencia de la sede	205	122	
Nuevas tecnologías	Email	327	0	
	Página web	327	0	
	Correspondencia del email	327	0	
Recursos específicos de voluntariado	Tenencia de estatuto	260	67	
	Seguro para voluntariado	272	55	
	Responsable de voluntariado	327	0	
	Sexo responsable voluntariado	220	223	
	Compensaciones económicas	147	180	
Ámbito geográfico de actuación	Emisión de certificado	142	185	
	Ámbito geográfico de actuación	317	12	
Características del voluntariado	Características de los miembros	272	55	
	Tipo de trabajo voluntario	273	54	
	Edad del voluntariado	263	64	
Recursos Humanos		<i>CAPV</i>	<i>312</i>	<i>15</i>
	Nº voluntarios/as total	Bizkaia	181	5
		Álava	75	5
		Gipuzkoa	56	5
	Nº de socios/as total	CAPV	<i>276</i>	<i>51</i>
		Bizkaia	161	25
		Álava	48	13
	Nº de personal remunerado total	Gipuzkoa	67	13
		<i>CAPV</i>	<i>294</i>	<i>33</i>
		Bizkaia	171	15
	Tamaño (nº voluntarios/as total + nº trabajadores/as total).	Álava	51	10
		Gipuzkoa	72	8
			291	36
Voluntariado	Voluntariado sexo	312	15	
	Voluntariado tipo tareas	269	58	
	Voluntariado compromiso	248	79	
	Voluntariado edad	178	149	
	Voluntariado ocupación en la vida diaria	116	211	
	Voluntariado media de años	63	264	

CAPÍTULO	VARIABLE	(N) Respuestas válidas	NS/NC
	en la entidad		
	Voluntariado que ha sido socio	130	197
Personas asociadas	Asociados sexo	163	164
	Asociados edad	107	220
	Asociados ex voluntariado	119	208
Personal remunerado	Personal remunerado sexo	235	92
	Personal remunerado jornada	205	122
	Personal remunerado edad	213	114
	Personal remunerado voluntario en otras asociaciones	113	214
Personas destinatarias/beneficiadas	Colectivo destinatario	327	0
	Nº de destinatarios/as	79	248
	Nº de beneficiados/as	117	210
Finalidad Subámbitos	Finalidad de la organización	327	0
	Cooperación al desarrollo	327	0
	Cooperación, actividades cívicas y movimientos sociales	327	0
	Cultura y Euskara	327	0
	Deporte	327	0
	Derechos humanos	327	0
	Educación	327	0
	Empleo	327	0
	Lucha contra la exclusión social	327	0
	Medioambiente	327	0
	Ocio y tiempo libre	327	0
	Protección Civil y emergencias	327	0
	Salud	327	0
	Otras	327	0

9.2. Carta enviada a organizaciones no censadas vía correo electrónico



ELABORACIÓN DEL 'INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009'

'EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009KO TXOSTENA' LANTZEA

Jaun-andre agurgarriak,

Boluntariotzaren II. Euskal Plana adostasunez landu da **Boluntariotzaren Euskal Kontseiluan**, euskal erakundeak zein Euskal Administrazio Publikoak (Eusko Jaurlaritza, Foru Aldundiak eta Udala) modu paritarioan ordezkatuta dauden erakundeak, eta 2008. urtean onartu zuen Eusko Jaurlaritza.

Lortu nahi duen helburuetako bat boluntariotzak Euskal Autonomia Erkidegoan bizi duen egoerari buruzko izaera enpiriko, analitiko eta kritikoko ezagutza partekatua nabarmen gehitzea da.

Boluntariotzaren errealtateari buruzko ezagutza hori lortzeko, Kontseiluak urtero burutzen du 'EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO AZTERLAN' bat, eta bertan urtero parte hartu izan dute BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEN ERROLDA OROKORREAN erregistraturiko erakundeek (informazio gehiago eskura daiteke <http://www.euskadi.net/voluntariado> webgunean). Aurten, gainera, oraindik erroldatuta ez dauden boluntariotzako erakundeek ere, hala nola zuenak, parte hartzea da helburua.

Ikerketa honen helburua EAEko boluntariotzako erakundeek buruzko ezagutza eguneratzea eta zabaltea da, eta **2008-2010eko Boluntariotzaren II. Euskal Planean** (<http://www.euskadi.net/voluntariado> helbidean dago eskuragarri) definituriko estrategian bilduta dago, 1. ildo estrategikoaren 4. helburu espezifikoa 'Ikerketa eta EAEko boluntariotzaren egoeraren benetako errealtatearen ezagutza sustatzea'.

Zuen laguntza eskatzen dugu eta ikerketa honetan parte hartzerantz animatzen zaituztegu, galdesorta sinple bat beteta, zuen erakundeari buruzko datuekin. Galdesorta hori on-line dago eskuragarri eta honako esteka honen bidez irits zaitzekete bertara: <http://www.fundacionede.org/voluntariado/2009/>, eta ondoren sarbide-klabeak sartu beharko dituzue:

Erabiltzailea: [REDACTED]
Pasahitza: [REDACTED]

Usuario: [REDACTED]
Contraseña: [REDACTED]

2010eko urtarrilaren 11ra arte egongo da martxan on-line galdesorta.

Aldez aurretik eskertu nahi dizuegu zuen parte-hartzea eta gogoratu edozein zalantza edo azalpen tekniko argitzeko EDE Fundazioarekin jar zaitzeketela harremanetan 94.400.99.99 telefono-zenbakiaren bidez (Iskandar Cabezas), edo gizaikerketak@fundacionede.org helbide elektronikoaren bidez

Estimados/as señores y señoras,

El II Plan Vasco de Voluntariado ha sido elaborado de manera consensuada en el seno del **Consejo Vasco de Voluntariado** en el que están representadas paritariamente tanto las organizaciones Vascas, como las diferentes Administraciones Públicas Vascas (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamiento), y ha sido aprobado por el Gobierno Vasco en el año 2008.

Uno de los objetivos que persigue es el de incrementar significativamente el conocimiento compartido de carácter empírico, analítico y críticos acerca de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para conseguir este conocimiento sobre la realidad del voluntariado, el Consejo lleva a cabo anualmente un 'ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO', en el que cada año han venido participando las organizaciones que están registradas en el CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO (más información disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>). Este año además, se pretende hacer partícipes de él a otras organizaciones de voluntariado que como la vuestra aún no están censadas.

Esta investigación tiene como objetivo, actualizar y ampliar el conocimiento sobre las organizaciones del voluntariado en la CAPV y se enmarca en la estrategia definida por el **II PLAN VASCO DEL VOLUNTARIADO 2008-2010** (disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>), en su Línea Estratégica 1, Objetivo específico 4 'Fomentar la Investigación y el Conocimiento real de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco'.

Solicitamos vuestra colaboración y os animamos a participar en esta investigación rellenando un sencillo cuestionario con datos sobre vuestra organización. Dicho cuestionario se encuentra disponible on-line y se podrá acceder a través del siguiente enlace: <http://www.fundacionede.org/voluntariado/2009/>, introduciendo posteriormente las siguientes claves de acceso:

El cuestionario on-line permanecerá activo hasta el 11 de enero de 2010.

Queremos agradecer de antemano vuestra participación y recordad que para resolver cualquier duda o aclaración técnica, podeis poneros en contacto con la Fundación EDE a través del teléfono 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas), o a través del correo electrónico gizaikerketak@fundacionede.org

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 4a

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de diciembre de 2009

María Dolores García García

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren idazkaria
Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA
EUSKO JAURLARITZA

Secretaria del Consejo Vasco del Voluntariado
Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
GOBIERNO VASCO

9.3. Carta enviada a organizaciones censadas vía correo electrónico



ELABORACIÓN DEL 'INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009'

'EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009KO TXOSTENA' LANTZEA

Adiskide agurgarriak,

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak **'EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009ko TXOSTENA'** burutuko du, eta txosten horietan BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEN ERROLDA OROKORREAN erregistratuta zaudeten erakundeek parte hartzen duzue urtero. Aurten, gainera, oraindik erroldatuta ez dauden boluntariotzako erakundeek ere parte hartzea da helburua.

Dakizueenez, ikerketa honen helburua EAEko boluntariotzako erakundeek buruzko ezagutza eguneratzea eta zabaltzea da, eta 2008-2010eko Boluntariotzaren II. Euskal Planean (<http://www.euskadi.net/voluntariado>) helbidean dago eskuragarri) definituriko estrategian bilduta dago, 1. ildo estrategikoaren 4. helburu espezifikoan, 'Ikerketa eta EAEko boluntariotzaren egoeraren benetako errealitatearen ezagutza sustatzea'.

Txostena lantzeko zuen lankidetzara behar dugu eta eroldan gaur egun agertzen diren zuen erakundeari buruzko datuak **eguneratzeko eta osatzeko eskatzen dizuegu**. Horretarako, eta gaurtik aurrera, on-line galdesorta bat duzue eskuragarri.

Zuen erakundearen galdesortara iritsi eta dagozkion aldaketak egiteko, <http://www.fundacionede.org/voluntariado/2009/> estekan sartu behar zarete, eta honako sarbide-klabe hauek ere sartu beharko dituzue:

Erabiltzailea: [REDACTED]
Pasahitza: [REDACTED]

Usuario: [REDACTED]
Contraseña: [REDACTED]

2010eko urtarrilaren 11ra arte egongo da martxan on-line galdesorta.

Aldez aurretik eskertu nahi dizuegu zuen parte-hartzea eta gogoratu edozein zalantza edo azalpen tekniko argitzeko EDE Fundazioarekin jar zaitzeketela harremanetan 94.400.99.99 telefono-zenbakiaren bidez (Iskandar Cabezas), edo gizaikerketak@fundacionede.org helbide elektronikoaren bidez

Estimadas amigas y amigos,

El Consejo Vasco del Voluntariado va a llevar a cabo el **'INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009'**, en el que cada año habeis venido participando las organizaciones que estais registradas en el CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO. Este año además, se pretende hacer partícipes de él a otras organizaciones de voluntariado que aún no están censadas.

Como sabeis esta investigación tiene como objetivo, actualizar y ampliar el conocimiento sobre las organizaciones del voluntariado en la CAPV y se enmarca en la estrategia definida por el II Plan Vasco del Voluntariado 2008-2010 (disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>), en su Línea Estratégica 1, Objetivo específico 4 'Fomentar la Investigación y el Conocimiento real de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco'.

Para la elaboración del informe es necesaria vuestra colaboración y se requiere que **actualiceis y completeis** los datos relativos a vuestra entidad y que figuran actualmente en el Censo. Para ello y a partir de hoy se encuentra a su disposición un cuestionario on-line.

Para acceder al cuestionario de su organización y poder llevar a cabo los cambios pertinentes, solo se ha de seguir el siguiente enlace <http://www.fundacionede.org/voluntariado/2009/>, e introducir las siguientes claves de acceso:

El cuestionario on-line permanecerá activo hasta el 11 de enero de 2010.

Queremos agradecer de antemano vuestra participación y recordad que para resolver cualquier duda o aclaración técnica, podeis poneros en contacto con la Fundación EDE a través del teléfono 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas), o a través del correo electrónico gizaikerketak@fundacionede.org

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 4a

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de diciembre de 2009

María Dolores García García

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren idazkaria
Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza
ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA
EUSKO JAURLARITZA

Secretaria del Consejo Vasco del Voluntariado
Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
GOBIERNO VASCO

9.4. Carta enviada a organizaciones censadas vía correo postal



ELABORACIÓN DEL "INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009"

"EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009KO TXOSTENA" LANTZEA

Adiskide agurgarriak,

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluak "EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009ko TXOSTENA" burutuko du, eta txosten horietan BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEN ERROLDA OROKORREAN erregistratuta zaudeten erakundeek parte hartzen duzue urtero. Aurten, gainera, oraindik erroldatuta ez dauden boluntariotzako erakundeek ere parte hartzea da helburua.

Dakizueenez, ikerketa honen helburua EAEko boluntariotzako erakundeei buruzko ezagutza eguneratzea eta zabaltzea da, eta 2008-2010eko Boluntariotzaren II. Euskal Planean (<http://www.euskadi.net/voluntariado> helbidean dago eskuragarri) definituriko estrategian bilduta dago, 1. ildo estrategikoaren 4. helburu espezifikoan, "Ikerketa eta EAEko boluntariotzaren egoeraren benetako errealitatearen ezagutza sustatzea".

Txostena lantzeko zuen lankidetzat behar dugu eta erroldan gaur egun agertzen diren zuen erakundeari buruzko datuak eguneratzeko eta osatzeko eskatzen dizuegu. Horretarako, gaur egun eskuragarri dauden zuen erakundeari buruzko datuak biltzen dituen galdesorta eransten dugu gutun honekin batera.

Galdesorta-fitxa betetakoan, 2010eko urtarrilaren 11 baino lehen igorri behar da helmugan frankeoa ordainduta duen erantsitako gutunean. Webgune bidez ere bete daiteke, eta bide hori aukeratzen baduzue, e-mail helbide bat eman behar duzue ematen dizuegun kontaktuaren bidez.

Aldez aurretik eskertu nahi dizuegu zuen parte-hartzea eta gogoratu edozein zalantza edo azalpen tekniko argitzeko EDE Fundazioarekin jar zaitezketela harremanetan 94.400.99.99 telefono-zenbakiaren bidez (Iskandar Cabezas), edo gizaikerketak@fundacionede.org helbide elektronikoaren bidez

Estimadas amigas y amigos,

El Consejo Vasco del Voluntariado va a llevar a cabo el "INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009", en el que cada año habeis venido participando las organizaciones que estais registradas en el CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO. Este año además, se pretende hacer partícipes de él a otras organizaciones de voluntariado que aún no están censadas.

Como sabeis esta investigación tiene como objetivo, actualizar y ampliar el conocimiento sobre las organizaciones del voluntariado en la CAPV y se enmarca en la estrategia definida por el II Plan Vasco del Voluntariado 2008-2010 (disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>), en su Línea Estratégica 1, Objetivo específico 4 "Fomentar la Investigación y el Conocimiento real de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco".

Para la elaboración del informe es necesaria vuestra colaboración y se requiere que **actualiceis y completeis los datos relativos a vuestra entidad** y que figuran actualmente en el Censo. Para ello junto a esta carta se adjunta el cuestionario con los datos relativos a vuestra organización disponibles actualmente.

Una vez cumplimentado el cuestionario-ficha, debe ser remitido antes del 11 de enero de 2010 en el sobre con franqueo pagado en destino que se incluye. También existe la posibilidad de completarlo vía Web, si optais por esta vía debeis facilitar una dirección de e-mail a través del contacto que os facilitamos.

Queremos agradecer de antemano vuestra participación y recordad que para resolver cualquier duda o aclaración técnica, podeis poneros en contacto con la Fundación EDE a través del teléfono 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas), o a través del correo electrónico gizaikerketak@fundacionede.org

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 4^a / En Vitoria-Gasteiz, a 4 de diciembre de 2009

María Dolores García García

Secretaría del Consejo Vasco del Voluntariado
Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
GOBIERNO VASCO

9.5. Carta enviada a organizaciones no censadas vía correo postal



ELABORACIÓN DEL "INFORME ANUAL SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO, AÑO 2009"

"EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO 2009KO TXOSTENA" LANTZEA

Jaun-andre agurgarriak,

Boluntariotzaren II. Euskal Plana adostasunez landu da **Boluntariotzaren Euskal Kontseiluan**, euskal erakundeak zein Euskal Administrazio Publikoak (Eusko Jaurlaritza, Foru Aldundiak eta Udala) modu paritarioan ordezkatuta dauden erakundeetan, eta 2008. urtean onartu zuen Eusko Jaurlaritzak.

Lortu nahi duen helburuetako bat boluntariotzak Euskal Autonomia Erkidegoan bizi duen egoerari buruzko izaera enpiriko, analitiko eta kritikoko ezagutza partekatua nabarmen gehitzea da.

Boluntariotzaren errealitateari buruzko ezagutza hori lortzeko, Kontseiluak urtero burutzen du "EUSKADIKO AUTONOMIA ERKIDEGOKO BOLUNTARIOTZAREN EGOERARI BURUZKO AZTERLAN" bat, eta bertan urtero parte hartu izan dute BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEN ERROLDA OROKORREAN erregistraturiko erakundeek (informazio gehiago eskura daiteke <http://www.euskadi.net/voluntariado> webgunean). Aurten, gainera, oraindik erroldatuta ez dauden boluntariotzako erakundeek ere, hala nola zuenak, parte hartzea da helburua.

Ikerketa honen helburua EAEko boluntariotzako erakundeek buruzko ezagutza eguneratzea eta zabaltea da, eta **2008-2010eko Boluntariotzaren II. Euskal Planean** (<http://www.euskadi.net/voluntariado> helbidean dago eskuragarri) definituriko estrategian bilduta dago, 1. ildo estrategikoaren 4. helburu espezifikoan "Ikerketa eta EAEko boluntariotzaren egoeraren benetako errealitatearen ezagutza sustatzea".

Zuen laguntza eskatzen dugu eta ikerketa honetan parte hartzeri animatzen zaituztegu, galdesorta sinple bat beteta, gutun honekin batera erantsitako zuen erakundeari buruzko datuekin.

Galdesorta-fitxa betetakoa, **2010eko urtarrilaren 11** baino lehen igorri behar da helmugan frankoa ordainduta duen erantsitako gutunean. Webgune bidez ere bete daiteke, eta bide hori aukeratzen baduzue, e-mail helbide bat eman behar duzue ematen dizuegun kontaktuaren bidez.

Aldez aurretik eskertu nahi dizuegu zuen parte-hartzea eta gogoratu edozein zalantza edo azalpen tekniko argitzeko EDE Fundazioarekin jar zaitzketela harremanetan 94.400.99.99 telefono-zenbakiaren bidez (Iskandar Cabezas), edo gizaikerketak@fundacionede.org helbide elektronikoaren bidez

Estimados/as señores y señoras,

El II Plan Vasco de Voluntariado ha sido elaborado de manera consensuada en el seno del **Consejo Vasco de Voluntariado** en el que están representadas paritariamente tanto las organizaciones Vascas, como las diferentes Administraciones Públicas Vascas (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamiento), y ha sido aprobado por el Gobierno Vasco en el año 2008.

Uno de los objetivos que persigue es el de incrementar significativamente el conocimiento compartido de carácter empírico, analítico y crítico acerca de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Para conseguir este conocimiento sobre la realidad del voluntariado, el Consejo lleva a cabo anualmente un "ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO", en el que cada año han venido participando las organizaciones que están registradas en el **CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO** (más información disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>). Este año además, se pretende hacer partícipes de él a otras organizaciones de voluntariado que como la vuestra aún no están censadas.

Esta investigación tiene como objetivo actualizar y ampliar el conocimiento sobre las organizaciones del voluntariado en la CAPV y se enmarca en la estrategia definida por el **II PLAN VASCO DEL VOLUNTARIADO 2008-2010** (disponible en <http://www.euskadi.net/voluntariado>), en su Línea Estratégica 1, Objetivo específico 4 "Fomentar la Investigación y el Conocimiento real de la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco".

Solicitamos vuestra colaboración y os animamos a participar en esta investigación rellenando un sencillo cuestionario con datos sobre vuestra organización que se adjunta en este envío.

Una vez cumplimentado el cuestionario-ficha, debe ser remitido antes del **11 de enero de 2010** en el sobre con franqueo pagado en destino que se incluye. También existe la posibilidad de completarlo vía Web, si optáis por esta vía debéis facilitar una dirección de e-mail a través del contacto que os facilitamos.

Queremos agradecer de antemano vuestra participación y recordad que para resolver cualquier duda o aclaración técnica, podéis ponerlos en contacto con la Fundación EDE a través del teléfono 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas), o a través del correo electrónico gizaikerketak@fundacionede.org.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 4^a / En Vitoria-Gasteiz, a 4 de diciembre de 2009

María Dolores García García

Secretaría del Consejo Vasco del Voluntariado
Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
GOBIERNO VASCO

9.6. Cuestionario enviado a las organizaciones no censadas vía correo postal

IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN / ERAKUNDEAREAREN IDENTIFIKAZIOA

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN / ERAKUNDEAREN IZENA	→	
--	---	--

Año Constitución / Noiz eratu zen	→	
-----------------------------------	---	--

Inscripción en el Registro/ Dagokion erregistroa (señale con una X / X batekin adierazi)

Asociaciones / Elkarteak	
Fundaciones / Fundazioak	
Federaciones / Federazioak	
Confederaciones / Konfederazioak	
Cooperativas de Iniciativa Social / Gizarte Ekimeneko Kooperatibak	
Instituciones Religiosas / Erljio Erakundeak	
Otros / Bestelakoak	

Nº de inscripción en Registro / Dagokion erregistroan duen zenbakia.	→	
--	---	--

Figura Jurídica / Figura Juridikoa (señale con una X / X batekin adierazi)

Asociación / Elkartea	
Federación de asociaciones / Elkarteen Federazioa	
Fundación / Fundazioa	
Institución religiosa / Erljio erakundea	
Cooperativa de iniciativa social / Gizarte ekimeneko kooperatiba	
Confederaciones / Konfederazioa	
Beneficiencia / ongintza	
Asociación juvenil / Gazte elkartea	
Otros / bestelakoak	

NIF / IFZ	→	
-----------	---	--

Declarada de utilidad pública / Herri -nurako elkarte bezala aitortuta

SI / BAI

NO / EZ

¿Mantiene programas, convenios o similares con empresas?
Mantitzen badituzue enpreseekin programak, hitzarmenak edo bezalakoak?

SI / BAI

NO / EZ

DIRECCIONES DE CONTACTO / HARREMANETARAKO

Dirección / Helbidea	→	
----------------------	---	--

Correspondencia de la dirección con / Helbidearen jabetza: (señale con una X / X batekin adierazi)	→	<input type="checkbox"/> Sede central	<input type="checkbox"/> Otros locales	<input type="checkbox"/> Otros
--	---	---------------------------------------	--	--------------------------------

T.H. / L.H.	Municipio / Udalerria	Cod. Postal / P.K.	Teléfono / Telefonoa	Fax / Faxes
-------------	-----------------------	--------------------	----------------------	-------------

E-mail / Posta Elektronikoa	→	
-----------------------------	---	--

Correspondencia de la dirección del email / Posta Elektronikoaren jabetza: (señale con una X / X batekin adierazi)	→	<input type="checkbox"/> General de la organización	<input type="checkbox"/> Responsable de la organización	<input type="checkbox"/> Responsable de voluntariado	<input type="checkbox"/> Otros lugares	<input type="checkbox"/> Otra persona
--	---	---	---	--	--	---------------------------------------

Página Web / Web Orria	→	
------------------------	---	--

Horario de atención al público / Jendaurreko ordutegia	Mañanas / Goizean	→	
	Tardes / Arratsaldean	→	

Nombre responsable de la entidad / Erakundearen arduradunren izena	→	
--	---	--

Nombre responsable del voluntariado / Boluntariotzako arduraduaren izena	→	
--	---	--

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN / JARDUERA ESPARRUA

(Solo puede elegir una de las siguientes opciones, la que más se ajuste a la realidad de su organización / Jarraian dauden aukeretatatik soilik bat aukera dezakezu, erakundearen errealitatera gehien egokitzen dena)

● Cooperación al Desarrollo / Garapenerako laguntza	
● Cooperación entre personas, Actividades Cívicas y Movimientos Sociales / Pertsonen artean lagunaza, Gizarte ekintzak eta Gizarte mugimenduak	
● Cultura y Euskara / Kultura eta Euskara	
● Deporte / Kirola	
● Derechos Humanos / Giza-eskubideak	
● Educación / Heziketa	
● Empleo / Enplegu	
● Lucha contra la Exclusión Social / Gizarte-bazterketaren kontrako lana	
● Medio Ambiente / Ingurumena	
● Ocio y Tiempo Libre / Aisialdia eta Astialdia	
● Protección civil y Emergencias / Babes Zibila eta Larrialdiak	
● Salud (adicciones, discapacidades, Dependencia, enfermedad) / Osasuna (menpekotasunak, ezgaitasunak, Menpekotasuna, gaixotasuna)	
● Otros / Bestelakoak	

FINALIDADES / HELBURUTASUNAK

(Al menos debe seleccionar una opción / Behintzat aukera bat hautatu behar duzu)

● Formación / Heziketa	
● Difusión o divulgación / Zabalkunde	
● Investigación / Ikerketa	
● Promoción, Intervención, Inserción (de colectivos, ámbitos, materias ... benéfico-asistenciales) / Sustapena, esku-harmena, gizarteratzea	
● Reivindicación, denuncia, concienciación y sensibilización / Errebindikazioa, salaketa, Kontzientziakzioa, eta sensibilizazioa	
● Prevención, tratamiento o rehabilitación de colectivos / Kolektiboen prebentzua, tratamendua edo errabiltzazioa	
● Protección o defensa de intereses (de colectivos o ámbitos concretos) / Intereseen babestasuna	
● Otras / Bestelakoak (Especificar _____)	

COLECTIVOS DESTINATARIOS / JASOTZAILEAK

(Al menos debe seleccionar una opción / Behintzat aukera bat hautatu behar duzu)

● Población en general	
● Infancia, Adolescencia y Juventud	
● Mujer	
● Personas Mayores	
● Minorías étnicas	
● Inmigrantes, refugiados y refugiadas	
● Presos, presas, exreclusos y exreclusas	
● Transeúntes, sin techo	
● Ciudadanía de países en vías de desarrollo	
● Personas con discapacidad (físicas, intelectual o sensorial)	
● Personas con dependencia (mayores...) o enfermas	
● Drogodependientes, personas con adicciones	
● Familia	
● Mujeres maltratadas	
● Prostitutas	
● Personas desempleadas	
● Gays y lesbianas	
● Vecinos/as y usuarios/as	
● Profesionales	
● O tras personas en situación o riesgo de exclusión social	
● Otros colectivos (Especificar _____)	

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nº aproximado de personas <u>destinatarias</u> (si las hubiese) durante el presente año / Hartzailleen kopurua urte honetan →			
Nº aproximado de personas <u>beneficiadas directamente</u> (si las hubiese) durante el presente año / Erabiltzailleen kopurua urte honetan →			

ÁMBITO GEOGRÁFICO / LURRALDE EREMUA
(Señalar solamente el de mayor alcance Adierazi hedadura handiena duena soilik)

<input type="checkbox"/> Local / Tokikoa	
<input type="checkbox"/> Comarcal / Eskualdekoa	
<input type="checkbox"/> Araba / Araba	
<input type="checkbox"/> Bizkaia / Bizkaia	
<input type="checkbox"/> Gipuzkoa / Gipuzkoa	
<input type="checkbox"/> CAPV / CAE	
<input type="checkbox"/> Estado / Estatua	
<input type="checkbox"/> Europa / Europa	
<input type="checkbox"/> Internacional / Nazioartekoa	
<input type="checkbox"/> Otro / Besteren bat	

CARACTERÍSTICAS DE SUS MIEMBROS / KIDEEN EZAUGARRIA

<input type="checkbox"/> Organización popular / Herri-erakundea	<input type="checkbox"/> Organización especializada / Erakunde espezializatua
---	---

TIPO DE TRABAJO VOLUNTARIO / LANA BOLUNTARIO MOTA

<input type="checkbox"/> Trabajo voluntario en favor de otras personas / Beste persona batzuen aldeko lan boluntarioa	<input type="checkbox"/> Trabajo voluntario en favor del propio grupo / Taldearen beraren aldeko lan boluntarioa
---	--

EDAD DEL VOLUNTARIO / BOLUNTARIOTZAREN / BOLUNTARIOTZAREN

<input type="checkbox"/> Juvenil / Gaztetzak	<input type="checkbox"/> Personas mayores / Hirugarren adina	<input type="checkbox"/> Sin límite de edad / Mugarik gabe
--	--	--

RECURSOS HUMANOS / GIZA BALIABIDEAK

A) Voluntariado / Boluntariotza

Voluntarios y voluntarias / Boluntarioak	Total/Guztira	➔		Hombres / Gizonak:	➔		Mujeres / Emakumeak:	➔	
Intervalos de edad / Adin-tarteen	Menores de edad / Adingabekoak:	➔		18-30 años / urte	➔		31-45 años / urte:	➔	
	46-64 años / urte:	➔		65 años ó más / 65 urte edo gehiago	➔				

Media de años en la edad en tareas de voluntariado/Boluntariotzako zereginetan urteen batez bestekoa

18-30 años / urte	Total / Guztira	
	Hombres / Gizonak	➔
	Mujeres / Emakumeak	
31-64 años / urte	Total / Guztira	
	Hombres / Gizonak	➔
	Mujeres / Emakumeak	
65 años ó más / 65 urte edo gehiago	Total / Guztira	
	Hombres / Gizonak	➔
	Mujeres / Emakumeak	

Tareas / Zereginak:

Voluntarios y voluntarias dedicadas a tareas directivas / Zuzendaritzako zereginetan:	Total / Guztira	➔
	Hombres / Gizonak	➔
	Mujeres / Emakumeak	➔
Voluntarios y voluntarias dedicadas a tareas no directivas / Zuzendaritzako zereginetan ez direnean:	Total / Guztira	➔
	Hombres / Gizonak	➔
	Mujeres / Emakumeak	➔

Compromiso / kompromezua:			
Voluntarios y voluntarias que dedica 6 horas o mas de media semanales /Astean batez besteko 6 ordu edo gehiago baliatzen dituztenak:	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Voluntarios y voluntarias que dedica menos de 6 horas de media semanales / Astean batez besteko sei ordu baino gutxiago baliatzen dituztenak:	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Número de voluntarios/as que han sido socios/as / Baskideak izan ziren boluntarioen kopura	Total / Guztira:	→	
	Hombres / Gizonak:	→	
	Mujeres / Emakumeak:	→	

Ocupación principal del voluntariado en la vida diaria Boluntariotzaren zeregina nagusi eguneko bizitzan			
Estudiantes/lkasleak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Personas paradas/Langabeziak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Activos/as con remuneración/ Ordainsarirekin aktiboak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Amas de casa/Etxeko andreak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
Jubilados/as/ Erretiratuak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	

B) Personas asociadas / Baskideak

Personas asociadas / Baskideak	Total / Guztira:	→		Hombres / Gizonak:	→		Mujeres / Emakumeak:	→	
Intervalos de edad / Adin-tarteen	Menores de edad / Adingabekoak:	→		18-30 años / urte:	→		31-45 años / urte:	→	
	46-64 años / urte:	→		65 años ó más / 65 urte edo gehiago:	→				
Número de socios que han sido voluntarios/as/ Boluntarioak izan ziren naskideen kopura	Total / Guztira:	→		Hombres / Gizonak:	→		Mujeres / Emakumeak:	→	

C) Personal remunerado / Langileak

Personal remunerado / Langileak	Total / Guztira:	→		Hombres / Gizonak:	→		Mujeres / Emakumeak:	→	
Intervalos de edad / Adin-tarteen	Menores de edad / Adingabekoak:	→		18-30 años / urte:	→		31-45 años / urte:	→	
	46-64 años / urte:	→		65 años ó más / 65 urte edo gehiago:	→				
Número de personas remuneradas que realizan tareas de voluntariado en otras entidades / Beste Elkarte batzuetan zereginak egiten dituzeen pertsonen kopurua	Total Guztira:	→		Hombres Gizonak:	→		Mujeres Emakumeak:	→	

Jornada de trabajo / Lanaldia:			
A tiempo completo / Lanaldi osokoak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	
tiempo parcial / Lanaldi partzialekoak	Total / Guztira	→	
	Hombres / Gizonak	→	
	Mujeres / Emakumeak	→	

ACTIVIDADES / JARDUERAK

> > >	> > >
-------------	-------------

INFORMACIÓN ADICIONAL

FUENTES DE FINANCIACIÓN / FINANTZAKETAKO ITURBURUAK (Marcar si o no en cada una de las fuentes de financiación que aparecen según cada caso / Markatu bai edo ez kasu bakoitzaren arabera agertzen diren finantzaketa-iturri bakoitzean)

Subvenciones públicas / Diru-laguntza publikoak	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Subvenciones privadas / Diru-laguntza pribatuak	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Cuotas de personas socias / Bazkideen kuotak	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Donaciones / Dohaintzak	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Prestación de servicios / Zerbitzuak ematea	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Otras (especificar) / Beste batzuk (zehaztu)	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE

¿EXISTE RELACIÓN O CONTACTO CON OTRAS INSTITUCIONES?/ BESTE ERAKUNDEEKIN ERLAZIOI EDO HARREMAN BADAGO? (Marcar si o no en cada una de las siguientes opciones/Markatu bai edo ez honako aukera hauetako bakoitzean)

Administraciones públicas / Administrazio publikoak	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Otras organizaciones privadas del mismo ámbito de actuación / Jardun-eremu bereko beste erakunde pribatu batzuk	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Otras organizaciones privadas de otros ámbitos de actuación / te jardun-eremu batzuetako beste erakunde pribatu batzuk	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Con ninguna / Bakar batekin ere ez	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE

INFORMACIÓN ADICIONAL (Marcar si o no en cada una de las siguientes opciones/Markatu bai edo ez honako aukera hauetako bakoitzean)

Estatuto interno del Voluntariado / Boluntariotzaren barne-estatutua:	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Compensaciones económicas al voluntariado en concepto de dietas y desplazamientos derivados de su actividad voluntaria / Boluntariotzaren konpentsazio ekonomikoak jarduera boluntarioen ondoriozko dietak eta bidaiak direla-eta.	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Emisión de certificado o carnet de voluntario/a para el voluntariado de la organización / Boluntario-ziurtagiria edo -txartela ateratzea erakundearen boluntariotzarentzat	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE
Póliza de seguros / Aseguru-poliza:	→	<input type="checkbox"/> Sí / Bai	<input type="checkbox"/> No / Ez	<input type="checkbox"/> NS-NC / ED-EE

Número Póliza / Poliza Zenbakia

↓

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Aseguradora / Aseguratzaila

↓

Características y contingencias / Ezaugarriak
--

9.7. Aviso a las organizaciones del cumplimiento del plazo para llevar a cabo la actualización

CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DEL VOLUNTARIADO EAEko BOLUNTARIOTZA ELKARTEEN ERROLDA OROKORRA

Boluntariotzako erakundeetako lagun agurgarriok:

Ezagutzera ematen dizuegu **BOLUNTARIOTZA ERAKUNDEEN ERROLDA OROKORRAREN epea amaitu duela.**

Zuek dakizuen bezala, Jasotako datuak BOLUNTARIOTZAREN EUSKAL KONTZEILUAK **"EAEko Boluntariotzaren egoerari buruzko urteroko txostena"** egin ahal izateko oinarritzako euskarria izango dira. Deituko dizuegu txostena Eusko Jaurlaritzako web orrialdean egongo dadin eskuragarri (aurreko urteetako informeak bezala www.euskadi.net)

Edozein aholkua egin nahi baduzue edo beste argitze egiteko harremanetan jarri zaitezke gizaikerketak@fundacionede.org emaila bitartez edo EDE Fundazioko telefonora deituz: 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas).

Mila esker ikerketa honetan parte hartzeko zuen ahalegin eta arretagatik.

Ikerketa Sozialen Zerbitzua

EDE Fundazioa.

Estimados/as amigos/as de las Organizaciones del Voluntariado:

Os comunicamos que **ya se ha cumplido el plazo** para la actualización de los datos del **CENSO GENERAL DE ORGANIZACIONES DEL VOLUNTARIADO.**

Como ya sabéis, los datos obtenidos serán el soporte básico que permitirá al CONSEJO VASCO DEL VOLUNTARIADO elaborar su **"Informe Anual sobre el estado del voluntariado en la CAPV"**. Os avisaremos cuando este informe esté disponible en la web de Gobierno Vasco www.euskadi.net

En el caso de que queráis hacer alguna sugerencia o para cualquier otra aclaración podéis poneros en contacto con gizaikerketak@fundacionede.org o llamando al teléfono de Fundación EDE: 94.400.99.99 (Iskandar Cabezas).

Muchas gracias por vuestro esfuerzo e interés en participar en este estudio.

Servicio de Estudios Sociales

Fundación EDE.

9.8. Carta para el acercamiento cualitativo sobre tendencias de voluntariado



ENPLEGU ETA GIZARTE
GAJETAKO SAILA
*Familia eta Komunitate Politikarako
Zuzendaritza*

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y ASUNTOS SOCIALES
*Dirección de Política Familiar
y Comunitaria*

**BOLUNTARIOTZAREN EUSKAL KONTSEILUAK EAE-KO
BOLUNTARIOTZAKO ERAKUNDEEI GONBIT EGITEN DIE
"BOLUNTARIOTZAK EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN BIZI DUEN
EGOERARI BURUZKO AZTERLANA, 2009. URTEA" IZENEN
ZABALTZE KUALITATIBOAN PARTE HAR DEZATEN**

**EL CONSEJO VASCO DE VOLUNTARIADO INVITA A LAS
ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO DE LA CAPV A PARTICIPAR
EN LA AMPLIACIÓN CUALITATIVA DEL "ESTUDIO SOBRE LA
SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL
PAÍS VASCO, 2009"**

Erakundeok boluntariotzaren arduradun zarenen jaun-andreok:

Estimados /as responsables del voluntariado de su organización,

Duela zenbait egun harremanetan jarri ginen zuen erakundearekin, "Botuntariotzak Euskal Autonomia Erkidegoan bizi duen Egoerari buruzko Azterlana, 2009. urtea" izenekoa abian jarriko zela iragartzeko. Txosten horretan boluntariotzaren erakundeetako buruzko informazio kuantitatiboa jaso izan dugun urtero.

Hace unos días nos pusimos en contacto con su organización para anunciaros la puesta en marcha del "Informe anual sobre la situación del voluntariado en la Comunidad Autónoma del País Vasco, año 2009" con el que anualmente se ha venido recogiendo información cuantitativa de las organizaciones de voluntariado.

Oraingoan harremanetan jartzen gara berriro zuekin; izan ere, **aurten txostena osatu nahi dugu, AZTERKETA KUALITATIBOA egin nahi baitugu erakundeetako BOLUNTARIOTZAREN ETORKIZUNEN EKENATOKI ETA JOEREI buruz.**

Volvemos a ponernos en contacto porque **este año se quiere complementar el informe incluyendo un ANÁLISIS CUALITATIVO sobre ESCENARIOS FUTUROS Y TENDENCIAS DEL VOLUNTARIADO en las organizaciones.**

Horretarako, honekin batera bidaltzen dizuegun galdera-sorta xumea prestatu dugu, gaiari buruz duzuen balorazioaren berri izateko. Gogoratu informazioa modu anonimoan landuko dugula, eta aurtengo azterketa osatzeko balio izango duela. Zuen partaidetzak, zalantzarik gabe, balio erantsi handia ekarriko dio azterlanari.

Para ello hemos elaborado un sencillo cuestionario con el que recoger vuestra valoración sobre el asunto y que os adjuntamos. Recordad que la información será tratada de forma anónima y agregada para completar el análisis de este año. Vuestra participación aportará, sin duda un gran valor añadido al estudio.

Galdera-sortak bete eta 2010eko urtarrilaren 11 baino lehen bidali ditzakezue, hauetako baten bidez:

Podréis completar los cuestionarios y remitirlos hasta el próximo 11 de Enero de 2010 a través de las siguientes vías:

- Helbide elektronikoa: gizaikerketak@fundacionede.org
- Faxa: 944009998
- Ohiko posta: Simón Bolívar 8b / 48010 / Bilbao

- Mail: gizaikerketak@fundacionede.org
- Fax: 944009998
- Correo postal: Simón Bolívar 8b / 48010 / Bilbao (sobre con franqueo pagado adjunto)

Aldez aurretik eskertu nahi dizuegu zuen parte-hartzea eta gogoratu edozein zalantza edo azalpen tekniko argitzeko EDE Fundazioarekin jar zaitzeketela harremanetan 94.400.99.99 telefono-zenbakiaren bidez (Iskandar Cabezas), edo gizaikerketak@fundacionede.org helbide elektronikoa bidez.

Queremos agradecer de antemano vuestra participación y recordad que para resolver cualquier duda o aclaración sobre este asunto, podéis poneros en contacto con la Fundación EDE a través del teléfono 944009999 (Iskandar Cabezas), o a través del correo electrónico gizaikerketak@fundacionede.org.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 9a

En Vitoria-Gasteiz, a 9 de diciembre de 2009

María Dolores García García

Boluntariotzaren Euskal Kontseiluaren idazkaria
Familia eta Komunitate Politikarako Zuzendaritza
Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila
EUSKO JAURLARITZA

Secretaría del Consejo Vasco del Voluntariado
Dirección de Política Familiar y Comunitaria
Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
GOBIERNO VASCO

9.9. Cuestionario cualitativo

1. ¿Cuál es el ámbito de actuación de su organización? Marque con una X sólo uno, el prioritario

Cooperación al Desarrollo	
Cooperación entre personas, Actividades Cívicas y Movimientos Sociales	
Cultura y Euskara	
Deporte	
Derechos Humanos	
Educación	
Empleo	
Lucha contra la Exclusión Social	
Medio Ambiente	
Ocio y Tiempo Libre	
Protección civil y Emergencias	
Salud (adicciones, discapacidades, Dependencia, enfermedad)	
Otros	

2. ¿Cuál es el año de constitución de su organización?

--	--	--	--

3. ¿Cuántas personas en total (personal remunerado más personal voluntario) forman su organización?

--	--	--	--	--	--	--	--

4. En su organización el volumen de personal voluntario es ...

Mayor que el de personal remunerado	
Menor que el de personal remunerado	
Igual que el de personal remunerado	

5. En los últimos tres años el voluntariado en su organización...

Ha aumentado	
Ha disminuido	
Se ha mantenido	

6. ¿Por qué piensa que esto ha sido así?

7. Piensa que en los próximos tres años el número de personas voluntarias de su organización...

Aumentará	
Disminuirá	
Se mantendrá	

8. ¿Por qué piensa que esto será así?

9. ¿Qué representa el voluntariado para su organización? ¿Qué importancia tiene? ¿Qué significa? ¿Qué beneficios aporta?

10. ¿Se llevan a cabo en su organización procesos concretos de captación de voluntariado?

Sí	
No	

12. ¿Considera que son efectivos? ¿Son suficientes? ¿Por qué?

11. ¿Cuáles?

13. En términos generales y con el fin de adaptarse a la realidad ¿cuáles cree que debieran de ser las estrategias de captación de voluntariado de las organizaciones del Tercer Sector a corto-medio plazo?

14. Indique su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes frases (referidas a la situación del voluntariado de las organizaciones en general): MARCA CON UNA X EN CADA CASO

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo	COMENTARIOS
	1	2	3	4	5	
El voluntariado representa un valor añadido para la organización.	1	2	3	4	5	
El voluntariado en algunos casos es visto como intrusismo laboral por el personal contratado de la organización.	1	2	3	4	5	
Cada vez es más difícil encontrar personas voluntarias implicadas, con compromiso, cuya dedicación tenga un cierto carácter estable...	1	2	3	4	5	
Existen dificultades para integrar jornadas de voluntariado parcial, a medida que la organización se complejiza. Las organizaciones que se han profesionalizado mucho se han vuelto herméticas al voluntariado.	1	2	3	4	5	
En ocasiones se percibe el riesgo de que el personal voluntario no se implique con la organización.	1	2	3	4	5	
Existe necesidad de mayor formación del personal voluntario.	1	2	3	4	5	
Se nota una escasa participación de las personas jóvenes como voluntarias.	1	2	3	4	5	
El voluntariado anteriormente tenía un fuerte compromiso social –movido por la obtención de un rédito social- pero ahora ha dado paso a otros perfiles de voluntariado (el voluntariado como itinerario profesional...) –movido por la obtención de un rédito personal, profesional-	1	2	3	4	5	
Cada vez es más frecuente encontrar limitaciones en las capacidades de las personas voluntarias. Voluntariado de edad avanzada, voluntariado con necesidades de apoyo...	1	2	3	4	5	
Asumir voluntariado en las organizaciones requiere cumplir con determinados requisitos técnico-administrativos cada vez más complejos y exigentes, lo cual supone una dificultad añadida.	1	2	3	4	5	
Existe prevalencia de hombres entre el voluntariado de los órganos de gobierno, lo que significa que en las organizaciones del sector se reproducen las estructuras de desigualdad de la sociedad en general.	1	2	3	4	5	
Se nota una falta de rotación del personal voluntario directivo. Dificultades para renovar la junta directiva.	1	2	3	4	5	
El decrecimiento del voluntariado pone en peligro la identidad de la organización.	1	2	3	4	5	
El voluntariado tiene un papel débil en cuanto a participación, toma de decisiones, etc. dentro de la organización.	1	2	3	4	5	
Las nuevas tecnologías representan una oportunidad para mejorar, la captación, la participación y la formación del voluntariado	1	2	3	4	5	

15. ¿Han detectado algún problema a la hora de de integrar las personas voluntarias a la actividad de su organización?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

17. ¿Se han llevado a cabo acciones para superar dichas dificultades? ¿Cuáles?

16. ¿Cuáles?

18. ¿Han resultado exitosas?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

19. ¿Prevé que los cambios en el voluntariado en general supondrán nuevos retos para su organización? ¿Cuáles?

20. ¿Ha oído hablar del voluntariado empresarial?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>



¿Cuál es su posición en relación al voluntariado empresarial?

20. - ¿Conoce alguna experiencia en la que personas usuarias de la organización se hayan convertido en personas voluntarias de la mismas?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>



¿Qué opinión le merecen los procesos de incorporación de personas usuarias como personal voluntario en la organización?

1. Zein da zure erakundearen jarduera-eremua? Adierazi bakarra, lehentasuna duena ↓

Garapenerako laguntza	
Pertsonen arteko lankidetzak, Gizarte ekintzak eta Gizarte mugimenduak	
Kultura eta Euskara	
Kirola	
Giza-eskubideak	
Heziketa	
Enplegua	
Gizarte-bazterketaren kontrako lana	
Ingurumena	
Aisialdia eta Astialdia	
Babes Zibila eta Larrialdiak	
Osasuna (menpekotasunak, ezgaitasunak, Menpekotasuna, gaixotasuna)	
Bestelakoak	

2. Zein urtetan eratu zen zure erakundea?

--	--	--	--	--

3. Orotara zenbat pertsonok (pertsonal ordaindua gehi pertsonal boluntarioa) osatzen dute zure erakundea?

--	--	--	--	--	--	--	--

4. Zure erakundearen pertsonal boluntarioaren bolumena... ↓

Pertsonal ordaindua baino handiagoa da.	
Pertsonal ordaindua baino txikiagoa da.	
Pertsonal ordainduaren berdina da	

5. Azken hiru urteetan zure erakundearen boluntarioek... ↓

Gora egin dute.	
Behera egin dute.	
Berdin mantendu dira.	

6. Zergatik uste duzu horrela gertatu dela?

7. Zure ustez hurrengo hiru urteetan zure erakundeko boluntario kopuruak... ↓

Gora egingo du	
Behera egingo du	
Berdin mantenduko da	

8. Zergatik uste duzu horrela gertatuko dela?

9. Boluntariotzak zer adierazten du zure erakundearentzat? Zein garrantzi dauka? Zer azaltzen du? Zeintzuk onura dakartza?

10. Zure erakundearen boluntarioak hartzeko prozesu zehatzak egiten dira? ↓

Bai	
Ex	

11. Zeintzuk?

12. Eraginkorrak direla uste duzu? ¿Nahikoak dira? ¿Zergatik?

13. Oro har, eta errealitatera egokitzeko helburuarekin, zeintzuk uste duzu izan beharko liratekeela Hirugarren Sektoreko erakundeetan boluntarioak hartzeko estrategiak epe labur eta ertainera?

14. Ondoko esaldiekin zenbateraino zauden ados edo ez adierazi: (erakundeetako boluntarioen egoerari buruzkoak orokorrean): Ipini ezazu X bat hurrengo esaldiekin

	Batere ados				Erabat ados	IRUZKINAK
	1	2	3	4	5	
Boluntariotzak balio erantsia adierazten du erakundearentzat.	1	2	3	4	5	
Boluntariotza, kasu batzuetan, lan-intrusismo gisa ikusten da erakundearen kontratatutako pertsonalaren aldetik	1	2	3	4	5	
Gero eta zailagoa da inplikaturiko boluntarioak aurkitzea, konpromisoarekin, bere dedikazioak nolabaiteko izaera egonkorra duena...	1	2	3	4	5	
Zailtasunak daude boluntarioen lanaldi partzialak integartzeko erakunde konplexuagoa egiten den heinean. Profesionalizatu diren erakundeak hermetikoak dira boluntariotzarekiko.	1	2	3	4	5	
Batzuetan antzematen da pertsonal boluntarioa ez dela erakundearen inplikaturik.	1	2	3	4	5	
Pertsonal boluntarioa gehiago prestatzeko beharrez dago.	1	2	3	4	5	
Nabaritzen da gazteek gutxi parte hartzen dutela boluntario gisa.	1	2	3	4	5	
Boluntarioek lehen konpromiso sozial handia zeukaten –interes sozial bategatik mugitzen ziren-, baina orain boluntarioen beste profil bati egin diote tokia (boluntariotza ibilbide profesional gisa...) –interes pertsonal, profesional bategatik mugitzen dira-.	1	2	3	4	5	
Boluntarioen gaitasunetan mugak aurkitzen dira gero eta sarriago. Boluntario adintsuak, laguntza behar dutenak...	1	2	3	4	5	
Erakundearen boluntarioak hartzeak, gero eta konplexuagoak eta zorrotzagoak diren baldintza tekniko-administratiboak betetzea dakar, horrek zailtasuna gehitzen du.	1	2	3	4	5	
Gobernu organoetako boluntarioen artean gizonak nagusitzen dira, hortaz, sektoreko erakundeetan gizartearen oro har izaren diren desberdintasun-egiturak errepikatzen dira.	1	2	3	4	5	
Zuzendaritzan aritzen den pertsonal boluntarioaren txandaketa eza nabaritzen da. Zuzendaritza berritzeko zailtasunak.	1	2	3	4	5	
Boluntariotzaren txikiagoak arriskuan jartzen du erakundearen identitatea.	1	2	3	4	5	
Boluntariotzak paper ahula betetzen du erakundearen honako gai hauei dagokienez: partaidetza, erabaki hartzea, eta abar.	1	2	3	4	5	
Teknologia berriak aukera bat dira boluntarioen erakartzeko, partaidetza, eta prestakuntza hobetzeko.	1	2	3	4	5	



15. Arazorik antzeman dituzue boluntarioak erakundearen jardueran integratzerakoan?

Bai	<input type="checkbox"/>
Ez	<input type="checkbox"/>

16. Zeintzuk?

17. Zailtasun horiek gainditzeko ekintzak burutu dira? Zeintzuk?



18. Arrakastatsua izan dira?

Bai	<input type="checkbox"/>
Ez	<input type="checkbox"/>

19. Aurreikusten duzu boluntariotzak erronka berriak ekarriko dizkiola erakundeari? Zeintzuk?

--

20. Enpresa-boluntariotzaz entzun duzu ezer?

Ba	
i	
Ez	



Zein da zure balorazioa enpresako boluntariotzari dagokionez?

--

20. Ezagutzen duzu egoerarik, non erakundearen erabiltzaileak bertako boluntarioetan bihurtu diren?

Bai	
Ez	



Zer irizten diezu erabiltzaileak erakundearen boluntario gisa aritzeko egiten diren prozesuei?

--