



Trabajo Fin de Grado

VOLUNTARIADO Y ENTIDADES SOCIALES:

El perfil motivacional del voluntariado de Cruz Roja Huesca.

Autores

Alberto Boned Laliena.
Victoria Hernando Aliaga.

Directora

Mº José Lacalzada.

Facultad - Año

Ciencias sociales y del trabajo - 2021.

RESUMEN:

Con este trabajo hemos querido conocer cuál es el perfil motivacional de las personas que participan como voluntarias en Cruz Roja Huesca, con la finalidad de averiguar si, debido a rasgos como género, edad, nacionalidad u ocupación, son diferentes o no los motivos que impulsan a una persona a ser voluntaria, e indirectamente, conocer el perfil de los voluntarios/as, las funciones que realizan, su autopercepción, la repercusión que tienen en los proyectos que realizan y además, conocer a Cruz Roja Huesca como entidad social.

Para ello, hemos realizado una revisión bibliográfica de diferentes autores/as y documentos sobre el término del voluntariado, y dentro de este profundizando en: la ley del voluntariado, el perfil generalizado de las personas voluntarias, tipos de motivaciones existentes, tercer sector de acción social, informes de Cruz Roja Huesca y diferencias en el ámbito del voluntariado desde el Covid-19.

Para corroborar los datos obtenidos de la investigación previa, hemos realizado entrevistas semiestructuradas con profesionales y voluntarios/as de Cruz Roja Huesca y elaboramos una encuesta sobre "Las Motivaciones de Voluntariado", para saber la opinión de los voluntarios/as de Cruz Roja Huesca sobre su propia experiencia de voluntariado.

Palabras clave: Voluntariado, Perfil motivacional, Tercer sector, Cruz Roja Huesca, Covid-19.

ABSTRACT:

With this work we wanted to know what is the motivational profile of the people who participate as volunteers in Huesca Red Cross, in order to find out if, due to traits such as gender, age, nationality or occupation, the reasons that drive a person to be a volunteer are different or not, and indirectly, to know the profile of the volunteers, the functions they perform, their self-perception, the impact they have on the projects they carry out and also, to know the Huesca Red Cross as a social organization.

To this end, we have carried out a literature review of different authors and documents on the term of volunteering, and within this deepening in: the law of volunteering, the generalized profile of volunteers, types of existing motivations, third sector of social action, reports of the Huesca Red Cross and differences in the field of volunteering since Covid-19.

To corroborate the data obtained from the previous research, we have conducted semi-structured interviews with professionals and volunteers of the Huesca Red Cross and we developed a survey on "The Motivations of Volunteering", in order to know the opinions of the volunteers of the Huesca Red Cross about their own volunteering experience.

Keywords: Volunteering, Motivational Profile, Third Sector, Huesca Red Cross, Covid-19.

INDICE:

JUSTIFICACIÓN:	4
OBJETIVOS:	6
MARCO TEÓRICO:	7
3.1 Voluntariado:	
3.2 Perfiles de las personas voluntarias:	9
3.3 Tipos de motivaciones de las personas voluntarias:	10
3.4 Tercer sector de Acción Social:	14
3.5 Cruz Roja Huesca:	16
3.6 Covid-19:	23
METODOLOGÍA:	24
4.1 Cronograma:	28
ANÁLISIS:	29
5.1 Análisis de las entrevistas:	29
5.2 Análisis de los cuestionarios:	398
5.3 Extracción de motivaciones según variables:	54
CONCLUSIONES:	69
6.1 Objetivo general:	69
6.2 Objetivos específicos:	730
6.3 Conclusión Aprendizaje:	73
BIBLIOGRAFÍA:	745
Anexos:	77

1. JUSTIFICACIÓN:

El siguiente trabajo final de grado aborda el tema de las motivaciones que promueven el voluntariado en nuestra sociedad, en concreto en Cruz Roja Huesca. Este tema nos ha interesado a los dos autores/as de dicho proyecto, ya que los dos hemos sido voluntarios/as. Actualmente con la pandemia de la Covid-19 su papel ha quedado más que marcado y demostrado, y hemos creído relevante saber que promueve a estas personas dichas acciones voluntarias.

El presente trabajo realizado por dos estudiantes de 4º curso de Trabajo Social, consta de dos partes, una revisión bibliográfica aportando diferentes concepciones de autores/as además de estudios de investigación sobre el voluntariado, como perfiles, motivaciones y diferentes perspectivas, y en un segundo apartado, un estudio de campo tanto cualitativo como cuantitativo, mediante la realización de entrevistas y cuestionarios sobre las motivaciones que tienen los voluntarios/as, en este caso de Cruz Roja Huesca para participar como tal en dicha institución.

En esta investigación buscaremos analizar y abordar la cuestión del voluntariado desde diferentes perspectivas, además de dar voz a los voluntarios/as que participan activamente en Cruz Roja Huesca y aportar nuevos datos sobre los voluntarios/as y las motivaciones de estos a los ya existentes estudios de Cruz Roja Huesca, con la finalidad de dar una perspectiva actual y personal para ampliar los conocimientos que poseen sobre sus voluntarios/as.

Hemos seleccionado esta entidad por nuestra relación previa con ella, ya que tenemos un conocimiento amplio de la institución debido a que uno de los integrantes de este trabajo ha participado como voluntario y ha realizado sus prácticas en dicha entidad, por lo que lo vimos como una buena oportunidad debido a tener mayor facilidad de acceso, además de un gran interés por el trabajo que desde Cruz Roja Huesca se realiza con los voluntarios/as, ya que son una parte fundamental de esta.

También comentar que Cruz Roja es una entidad que se caracteriza por su carácter voluntario desde sus inicios, una gran parte de sus actividades se realizan gracias a la gran cantidad de personas voluntarias que participan en esta institución tan distinguida en nuestra sociedad, lo cual vimos como un factor relevante para nuestro trabajo.

En concreto hemos seleccionado Cruz Roja Huesca, debido a que los integrantes del trabajo vivimos en la ciudad de Huesca, por lo que íbamos a tener mayor facilidad de acceso a la entidad y posibilidad de realizar entrevistas a mayor número de personas que participan en ella, además de que, consideramos que al ser una ciudad con menor número de habitantes, el trabajo que realizan desde Cruz Roja Huesca es más personalizado que en una ciudad mayor, lo que nos parece esencial en Trabajo Social.

Este trabajo nos interesó desde un principio, ya que en la actual pandemia de la Covid-19, se ha evidenciado la utilidad del voluntariado y su ayuda en las diferentes situaciones de desigualdad, y como

desde instituciones organizadas como Cruz Roja, se puede hacer un plan con ayuda de los voluntarios/as y poder paliar y ayudar en esta situación de crisis.

En este trabajo, comentaremos las diferentes perspectivas, perfiles y motivaciones que diferentes autores, estudios o investigaciones de distintas instituciones han realizado sobre los voluntarios/as.

Seguidamente realizaremos un estudio donde poder observar las características, perfiles y motivaciones de los voluntarios/as, además de querer obtener una opinión del profesional que también trabaja con los voluntarios/as de Cruz Roja Huesca, con el objetivo de buscar algún nuevo factor relevante no mencionado en anteriores estudios debido a los diferentes cambios sociales, económicos, culturales y políticos que se producen en la sociedad.

2. OBJETIVOS:

Para la realización de este trabajo, nos hemos propuesto los siguientes objetivos:

General:

- Analizar el perfil motivacional de los voluntarios/as que participan en los proyectos de la Asamblea Local de Cruz Roja Huesca.

Específicos:

- Conocer la realidad de Cruz Roja Huesca como entidad social.
- Conocer el perfil de los voluntarios/as de Cruz Roja Huesca.
- Conocer las diferentes funciones que realizan los voluntarios/as en Cruz Roja Huesca.
- Analizar la autopercepción de los voluntarios/as respecto a las actividades que realizan en Cruz Roja Huesca.
- Analizar la repercusión del voluntario/a en los proyectos que estos participan en Cruz Roja Huesca según el profesional.

3. MARCO TEÓRICO:

3.1 Voluntariado:

En primer lugar, abordamos este trabajo especificando y definiendo lo que entendemos por voluntariado y entidades sociales. Con la cantidad de autores/as y plataformas que definen el voluntariado, hemos creído conveniente abarcar la definición de la Plataforma de Voluntariado en España (2018) Manual para la gestión de voluntariado, que define el voluntariado como:

“El voluntariado es la Acción Voluntaria organizada que se desarrolla dentro de una organización sin ánimo de lucro por personas físicas que, de manera altruista y solidaria, intervienen con las personas y la realidad social, frente a situaciones de vulneración, privación o falta de derechos u oportunidades para alcanzar una mejor calidad de vida, y una mayor cohesión y justicia social como expresión de ciudadanía activa organizada. Se define como una persona voluntaria la que, por elección propia, dedica una parte de su tiempo a la acción solidaria y altruista, sin recibir remuneración por ello”.

Seguidamente observamos la definición, en la que la propia Cruz Roja define el voluntariado como:

“La persona que ofrece parte de tiempo personal, para participar en una actividad de interés social dentro del marco y los objetivos de la Institución, con la satisfacción de cumplir un compromiso de solidaridad con la comunidad a la que pertenecen. Los voluntarios y voluntarias comparten valores como el respeto, la tolerancia, la solidaridad y el compromiso y actitudes como la capacidad de adaptación, el aprendizaje continuo, la iniciativa, la empatía y el trabajo en equipo” (Catálogo de puestos de acción voluntaria, Cruz Roja, 2010)

O la definición de Ken Allen en Acción ciudadana y voluntariado (1995):

“El voluntariado es cualquier actividad que beneficie al prójimo, realizado libremente y sin esperar ninguna recompensa financiera inmediata”.

Seguidamente, creemos relevante mencionar la regulación legislativa del voluntariado en España y Aragón, especificada en el Boletín Oficial del Estado en la ley 45/2015 de 14 de Octubre de Voluntariado y en la Ley Autonómica 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón, que complementa a la Estatal en la Comunidad Autónoma de Aragón, donde en ambas se especifica el siguiente concepto de voluntariado:

“Complementando a la Ley de voluntariado 45/2015, encontramos a nivel Autonómico la Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón, que se encarga junto a la Ley estatal de voluntariado de definir, promover, regular y fomentar la acción voluntaria y las relaciones de los voluntarios/as con las diferentes entidades y administraciones que lo promuevan en Aragón y el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que tengan estas características”:

- a) Que tengan carácter solidario.
- b) Que su realización sea libre, sin que tengan su causa en una obligación personal o deber jurídico y sea asumida voluntariamente.
- c) Que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2.
- d) Que se desarrollen a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos y dentro o fuera del territorio español sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 21 y 22.

En los artículos 6 de las anteriores leyes de Voluntariado, encontramos los diferentes ámbitos de actuación que estas consideran, que son: Voluntariado social, Internacional de cooperación, Ambiental, Cultural, Deportivo, Educativo, Socio-sanitario, De ocio y tiempo libre, Comunitario y de Protección civil.

Esta Ley de voluntariado 45/2015 abarca nuevos aspectos que la antigua Ley de voluntariado del 15 de enero de 1996 no lo hacía, como por ejemplo las nuevas realidades de voluntariado, no solo abarcando únicamente al tercer sector, sino que también abarca a empresas, universidades o incluso a las Administraciones Públicas. También tiene en cuenta la situación tecnológica actual y las nuevas realidades que esta ofrece, y voluntariados de un periodo de tiempo determinado y sin estar sujetos a programas globales, siendo estas actividades reconocidas como tal.

Otra novedad es la reducción a 12 años como la edad mínima que un voluntario/a puede tener para ser voluntario/a y tener el reconocimiento de las propias actuaciones del voluntariado como mecanismos de gratificación personal a través de sus propias acciones voluntarias.

En las anteriores definiciones seleccionadas, podemos establecer tres factores comunes que se repiten en dichas definiciones y en más definiciones de otros autores/as no mencionados, en primer lugar, la libertad de elección y voluntad libremente expresada por la persona voluntaria, en segundo lugar, no debe tener una compensación económica y, por último, debe orientarse a un bien o interés general.

Desde este trabajo queremos reflexionar sobre las definiciones seleccionadas, ya que observamos que hay diversas maneras de entendimiento del propio voluntariado, ya que para la PVE y la Ley 45/2015 del 14 de octubre, entienden que deben realizarse desde una organización, en cambio Allen lo entiende únicamente como la participación del individuo en la comunidad realizando una acción que beneficie a la propia comunidad.

Es por eso por lo que creemos, que establecer que la acción voluntaria se realiza desde las organizaciones, podría condicionar la comprensión del propio voluntariado por parte de la sociedad, viendo únicamente posible su realización en una entidad. Opinamos que el voluntariado se podría realizar también de forma individual con un objetivo determinado y para la comunidad, de una manera libre y desinteresada. Pero

sí que es cierto, que una organización de acción voluntaria puede hacer llegar dichos beneficios de la acción a más gente que de manera individual.

Por ello, queremos dar un punto de vista del voluntariado también desde una perspectiva de transformación social, ya que según el Manual de Voluntariado Internacional (2019):

“El proceso de aprendizaje y el desarrollo de competencias que tiene lugar en una experiencia de voluntariado se orienta a la ciudadanía global y al cambio. El voluntariado es una experiencia personal, derivada de valores, motivaciones y expectativas vitales, e implica un cambio individual que debe orientarse hacia competencias y valores de ciudadanía global”.

Con estas definiciones concretamos que el voluntariado es un proceso personal, en el que diferentes factores confluyen para que una persona esté dispuesta a ser voluntaria y ayudar de manera desinteresada a un bien común. Es por eso que desde este trabajo queremos investigar qué perfiles motivacionales tienen las personas voluntarias de la Asamblea Local de Cruz Roja Huesca.

3.2 Perfiles de las personas voluntarias:

En este caso vamos a estudiar los rasgos de: sexo, edad, nivel de estudios, permanencia, situación laboral, nacionalidad y edad media del comienzo del voluntariado. Es por eso que investigaremos el perfil de los voluntarios, entendiendo el perfil como lo dispuesto en la investigación de Durks de “*El perfil motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales*” (2012) donde menciona la definición de Frías en Tendencias de Investigación en organización del conocimiento. Ed. Universidad Salamanca: España (2003), destaca que el perfil se entiende como “*una colección de propiedades de un objeto, cuando se hace un perfil de un cliente, las propiedades normalmente preferidas incluyen edad, la residencia habitual, el nivel de salario, así como las distintas formas de contacto (e-mail, teléfonos –fijo, móvil, etc.)*”

Relacionado con esta definición, en nuestra investigación se englobara este concepto de perfil incluyendole características de los sujetos de estudio, con propiedades que incluyen, edad, nivel educativo, sexo, etc., y por otro lado características referidas a la conducta de la persona, en nuestro caso la motivación

Además queremos especificar lo que entendemos por un concepto que saldrá más adelante, que es el perfil motivacional, donde encontramos bien explicado en la investigación de Durks (2012), donde encontramos la definición de Xavier Soler (2007) en su libro, “*Pura motivación*”, definiéndolo como:

“Un conjunto de motivaciones precisas, propias de una persona, en un instante de su vida, que la inducen a posicionarse y actuar de una manera concreta”.

También en este apartado explicaremos los datos aportados por la Plataforma del Voluntariado Española (PVE) para acercarnos a los diferentes perfiles de voluntariado y su representación estadística a nivel nacional, y así poder hacer una comparativa con los perfiles que encontramos en Cruz Roja Huesca.

En la PVE realizaron una serie de encuestas en los meses de junio y octubre de 2020 en las que se puede apreciar que un 37,2% de la población mayor de 14 años colabora con una ONG, se puede ver como en los últimos años, ha habido una tendencia hacia el descenso de la población voluntaria pero el grado de colaboración de la población Española se encuentra alrededor de un 38%.

También podemos apreciar gracias a estas encuestas, que hay mayor número de mujeres que de hombres que colaboran en asociaciones o ONG's y que normalmente suele haber gente más mayor colaborando que gente joven, en concreto, mujeres mayores de 44 años, suele ser el perfil más encontrado hasta el momento. (La acción voluntaria, 2020)

Chacón y Vecina (1999), realizan un estudio en el que buscan la correlación entre el perfil motivacional específico de una persona voluntaria con el tiempo de permanencia en una organización. Encuentran que:

“Los voluntarios que más tiempo han permanecido en una organización presentan un perfil motivacional caracterizado por conceder una importancia mayor a las motivaciones autocentradas (motivaciones centradas en uno mismo) que los voluntarios que llevaban menos tiempo, y por conceder, tanto a las motivaciones heterocentradas (motivaciones centradas en los demás) como a las autocentradas mucha más importancia que el resto de los voluntarios que llevaban menos tiempo en las organizaciones”.

De esto, ambos autores deducen que las personas voluntarias tienen motivos tanto heterocentrados, como autocentrados, y los voluntarios/as que permanecen tiempo en una organización, podrían experimentar un aumento de las motivaciones centradas en los demás, aunque estas no hayan sido las principales causas por las que comenzaron su experiencia de voluntariado, por lo que corroboramos la idea de que los voluntarios/as que comenzaron su voluntariado por razones personales y por razones de preocupación por la sociedad, son los que más tiempo permanecen en una organización o asociación.

3.3 Tipos de motivaciones de las personas voluntarias:

En el siguiente apartado hablaremos sobre las diferentes motivaciones de los voluntarios/as, que distintos autores/as han señalado, y en cuales de estas nos hemos basado para la realización de este trabajo.

Según Chacon (2010):

“Las motivaciones que tiene una persona para interesarse en una experiencia de voluntariado responden en principio a valores de solidaridad y altruismo, en tanto existe el interés por mejorar la situación de una persona o un grupo de personas, contribuyendo así a un cambio social, y la acción se plantea bajo lógicas de colaboración no remunerada. Sin embargo, es importante tener en cuenta que no existen motivaciones únicas ni puras en las personas voluntarias. Como en cualquier acción humana, las razones y motivos aparecen entremezclados y no siempre son explícitos. En principio todas las motivaciones de una persona para aproximarse al voluntariado pueden entenderse como legítimas y válidas”.

Al igual que hacen referencia en su estudio sobre las motivaciones Chacón y Vecina, (1999), encontramos, en la Plataforma del voluntariado (2009) la misma distinción de motivaciones, en concreto las dividen en:

Tipo de Motivación	Definición	Ejemplos
Autocentradas	Hacen referencia a las motivaciones centradas en uno/a mismo/a.	Conocimiento, desarrollo personal y relaciones sociales.
Heterocentradas	Hacen referencia a las motivaciones hacia los demás.	La ayuda a otras personas, el altruismo y la solidaridad.

Tabla 1. Tipos de motivaciones. Elaboración propia basada en: Plataforma del voluntariado. (2009)

Por otro lado, encontramos otro tipo de clasificación de las motivaciones, basado en el origen de estas, según el Manual de Voluntariado Internacional para Organizaciones de Acogida (2019):

“Es interesante la clasificación de motivaciones de la persona voluntaria en relación al origen de dichas motivaciones”, estas pueden ser:

Tipo de Motivación	Definición	Ejemplos
Intrínsecas	Las cuales podemos relacionar con lo que siente y percibe cada persona respecto a la función que desarrolla en su voluntariado.	Desarrollo personal
Extrínsecas	Las cuales podemos relacionar con si la persona recibe o no algún tipo de recompensa externa.	Mejora del currículum
Trascendentes	Las cuales podemos relacionar con como su participación en el voluntariado influye en sus valores o principios éticos.	Valores religiosos

Tabla 2. Tipos de motivaciones. Elaboración propia basada en: Manual de Voluntariado Internacional para Organizaciones de Acogida. (2019).

Según el Manual de Voluntariado (2019), estos tipos de motivaciones pueden ir modificándose con el transcurso del voluntariado, comenzar este por un tipo de motivación y que vaya cambiando a lo largo del tiempo, tanto hacia aspectos más sociales como hacia recompensas más personales, por lo que destacamos que es una cuestión personal y no hay un patrón fijo en los perfiles motivacionales.

Continuando con los diferentes tipos de motivaciones, encontramos en la investigación de Chacón y Vecina de Motivaciones y burnout en el voluntariado (1999) que siguiendo la Teoría funcional de Omoto y Snyder, inicialmente trasladado a las actitudes (Smith, Bruner y White, 1956; Katz, 1960) y seguidamente aplicada a las motivaciones de los voluntarios (Clary y Snyder, 1991) distinguen 5 tipos de motivos que pueden expresar la conducta del voluntariado, que son:

Motivaciones
<ul style="list-style-type: none">- Expresión de valores- Conocimiento- Desarrollo Personal- Incremento de la autoestima- Interés por la comunidad

Tabla 3. Motivaciones. Elaboración propia basada en: Clary y Snyder. (1991)

En el estudio de Chacón y Vecina (1999) se vuelve hacer hincapié en lo mencionado anteriormente relacionado con la permanencia del voluntario/a y las diferentes motivaciones de estos, siendo las motivaciones autocentradas más significativas en los voluntarios/as de más tiempo, por lo que señalan que dichas motivaciones tanto autocentradas como heterocentradas se relacionan con la permanencia del voluntariado.

En relación con la permanencia en el voluntariado, también hacen hincapié en La Plataforma del voluntariado (2009), en la importancia de la adquisición de conocimientos y la formación de los voluntarios/as para además de mejorar su atención a pacientes y familiares, ayuda en gran medida a que se prolongue su tiempo de actuación debido a sentirse más seguros con ellos mismos y con el trabajo que realizan.

De la misma manera, y para poder realizar comparaciones, utilizamos el estudio realizado por Chacón y otros autores que estudian la Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta (2010), estos, encuentran diferentes motivaciones, aunque muy relacionadas con las obtenidas por Omoto y Snyder en el estudio citado anteriormente, pero mucho más completas que incluyen subcategorías dentro de las motivaciones principales, estas son:

MOTIVACIONES	SUBCATEGORIAS
1. Motivación de Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Valores Religiosos. - Valores de Transformación Social. - Valores de reciprocidad. - Valores de Interés por la Comunidad. - Valores de Ayuda a un Territorio Específico. - Valores de Ayuda a un Colectivo Específico.
2. Motivación de Conocimiento-Comprensión	<ul style="list-style-type: none"> - Autoconocimiento.
3. Motivación de Ajuste Social	
4. Mejora del Currículum	
5. Defensa del Yo	
6. Mejora de la Estima	<ul style="list-style-type: none"> - Estima. - Crecimiento Personal. - Relaciones Sociales. - Disfrutar.

7. Compromiso Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso Institucional. - Compromiso con el Grupo.
8. Interés en la Actividad	<ul style="list-style-type: none"> - Interés en la Actividad Específica. - Interés en la Actividad con las Personas.
9. Condiciones	

Tabla 4 . Motivaciones. Elaboración propia basada en: Chacon, F. (2010)

En este estudio el motivo más mencionado por los encuestados/as es la categoría de valores, en concreto el interés por la comunidad y la transformación social, y en segundo lugar, la mejora de la estima, en concreto la subcategoría disfrutar ha sido la más mencionada, después el crecimiento personal y por último las relaciones sociales.

Con estos dos estudios mencionados, queremos guiarnos para hacer nuestras encuestas y entrevistas, y determinar así por un lado, los tipos de motivaciones y por otro, las categorías y subcategorías de motivaciones que nos parezcan más relevantes en la actualidad, basándonos en lo estudiado por anteriores autores y en los estudios actuales que posee Cruz Roja Huesca sobre sus voluntarios/as, para realizar de esta manera un estudio exhaustivo y adaptado a la realidad en la que nos encontramos.

3.4 Tercer sector de Acción Social:

Para entender mejor el contexto, explicaremos en el siguiente apartado el Tercer Sector, donde se encuentra Cruz Roja Huesca para poder comprender qué tipo de entidad es y donde se encuentra.

Según Imanol Zubero (2018) el Tercer Sector de Acción Social (TSAS) se puede definir como:

“Las entidades del Tercer Sector de Acción Social son aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades, que responden a criterios de solidaridad y de participación social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social”.

Otra definición sobre TSAS más completa, en la que se hace referencia al carácter de voluntariado del tercer sector, es la que realiza la Fundación Luis Vives (2011) que lo define como:

“El Tercer Sector de Acción Social es el ámbito formado por entidades privadas de carácter voluntario y sin ánimo de lucro que, surgidas de la libre iniciativa ciudadana, funcionan de forma autónoma y solidaria, tratando por medio de acciones de interés general, de impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados colectivos sociales queden excluidos de unos niveles suficientes de bienestar”.

Retomando las ideas de Zubero (2018), podríamos decir que:

“El Tercer Sector de Acción Social se caracteriza por enfrentar las situaciones de desigualdad y exclusión social, causadas por problemas estructurales, económicos y sociales de divergencia social”.

Según Luis Navarro Ardoz (2012):

“Las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social trabajan principalmente en los campos de la acción social (38,6%), la integración e inserción social (23,2%) y la atención socio-sanitaria (22,1%). (...) El 92,3% del Tercer Sector de Acción Social en España está constituido por entidades de primer nivel, especialmente por asociaciones (67,1%) y, en menor medida, por fundaciones (13%). Las organizaciones de segundo y tercer nivel representan un lugar minoritario dentro del sector, el 7,7% en 2010”.

“Las actuaciones del TSAS están dirigidas a cuatro sectores de población: sobre todo a personas con discapacidad (33,9%) y en menor medida, personas mayores (10,4%), población en general (9,4%) y menores (7,7%)”. (Luis Navarro Ardoz, 2012)

Con las asociaciones y entidades del TSAS se busca conseguir una acción ciudadana que complemente a la gestión política, con el objetivo de que no haya sectores de la población excluidos a la hora de conseguir el bienestar fundamental que debe tener cualquier persona para vivir dignamente. Podríamos considerar que TSAS en España se encuentra en proceso de consolidación en la que es necesaria la iniciativa ciudadana para poner en marcha a las entidades de este sector, por ello se considera al voluntariado clave para el desarrollo de las actividades del TSAS, debido a que el voluntariado es una forma de acción colectiva que mediante las cualidades de altruismo y de compromiso que lo caracteriza, tiene gran poder de movilización social. (Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, 2012)

Cruz Roja, es una institución humanitaria, de carácter voluntario y con un interés público, que desarrolla sus actividades bajo la tutela, en este caso el Estado Español por el Gobierno de España. Es por eso que Cruz Roja se sitúa en este sector, donde se encargan de paliar las necesidades de la población a la que los servicios públicos no pueden llegar, apoyada siempre por voluntarios, financiación pública y financiación privada como la que los propios socios de Cruz Roja aportan. (Cruz Roja, 2021)

Después de esta visión general del Tercer Sector, queremos también mantener una actitud crítica respecto a dicho tercer sector y el propio voluntariado. Esta visión crítica es aportada por Fouca Fernández (2009)

en su estudio: *Voluntariado Social en el Siglo XXI: ¿Movimiento Social o Instrumento Neoliberal?*, en el cual aborda el tema del voluntariado desde dos perspectivas, la neoliberal o como movimiento social transformador, donde señala que en la sociedad neoliberal en la que estamos se encuentran ciertas diferencias y matices a lo que generalmente entendemos por voluntariado y cómo el sistema neoliberal promueve y utiliza para “paliar las consecuencias negativas de su modelo económico, sin que este cambie y generar confianza en el sistema por parte de la sociedad civil”.

Además Fouce Fernández (2009) añade que:

“El voluntariado sería una fuente inagotable de presión hacia la privatización de servicios desde la máxima establecida de que la mejor empresa pública es la que no existe y la mejor inversión social la que no cuesta y se genera por la respuesta colectiva”.

Con esto, queremos plantear esta perspectiva en el mal uso que se le puede dar al voluntario/a, y es por eso que en este trabajo queremos saber la autopercepción que este tiene, para saber que opina el propio voluntario/a sobre sus actividades y cómo se siente al realizarlas, para saber si realmente se cumple esa función transformadora de voluntariado o es el Instrumento neoliberal del que Fouce Fernandez habla.

3.5 Cruz Roja Huesca:

En este apartado, pasamos a explicar el entorno y la institución en la que hemos realizado nuestra investigación.

Situamos nuestro estudio en la ciudad de Huesca, capital de la Provincia de Huesca localizada en la comunidad autónoma de Aragón, la ciudad cuenta con 54.083 habitantes de 222.687 que se encuentran en toda la provincia, es una zona con numerosos pueblos a su alrededor, pero aún así, podríamos considerarla una zona con despoblación y con un gran envejecimiento de esta. Es por ello, que el mayor número de voluntarios/as de la provincia se congregan en Huesca capital, por lo que nuestro estudio será mucho más representativo que si lo realizáramos de alguno de los pueblos que la componen.

Además, vamos a centrar nuestro estudio en Cruz Roja Huesca, que de todas las asociaciones que encontramos en Huesca, se considera de las más conocidas y numerosas en participantes y voluntarios/as.

De manera general, Cruz Roja, es una organización internacional humanitaria, fundada en 1863 en Ginebra. En su origen se constituye con el objetivo de auxiliar a las víctimas de guerra y posteriormente, extiende su campo de acción a otras áreas sociales y sanitarias. Desde su fundación, Cruz Roja expande su ayuda y valores por todo el mundo dirigiéndose desde infancia y juventud, personas mayores y personas con discapacidad hasta llegar a toda la población, pero siempre con sus valores distinguídos de: Imparcialidad, Unidad, Independencia, Humanidad, Universalidad y Neutralidad. (Cruz Roja, 2021)

Cruz Roja Española es una entidad que se destaca por su carácter voluntario, teniendo actualmente más de 200.000 personas voluntarias y más de 1.400 puntos de atención en todo el territorio nacional, por lo que observamos que es una entidad con un fuerte arraigo social y con un trabajo fundamentalmente centrado en el voluntariado, cuya misión es: "estar cada vez más cerca de las personas vulnerables en los ámbitos nacional e internacional, con acciones integradas, realizadas por voluntariado y con una amplia participación social" y su visión: "dar respuestas integrales a las personas vulnerables desde una perspectiva de desarrollo humano y comunitario reforzando sus capacidades individuales en su contexto social". (Cruz Roja, 2021)

En el caso de Cruz Roja Huesca, se fundó su oficina provincial en 1898. Actualmente abarca los ámbitos de actuación de infancia, juventud, personas mayores y personas con discapacidad, de toda la población en la Provincia de Huesca. (Cruz Roja, 2021)

En lo que respecta al voluntariado, Cruz Roja Huesca plantea desde su departamento de voluntariado y su página web, un proceso en el que en 4 pasos, puedes darte de alta como voluntario/a, un proceso por el cual pasan todos los/las voluntarios/as de la entidad.

Los pasos que un voluntario/a debe seguir para comenzar a formar parte del voluntariado de Cruz Roja Huesca son:

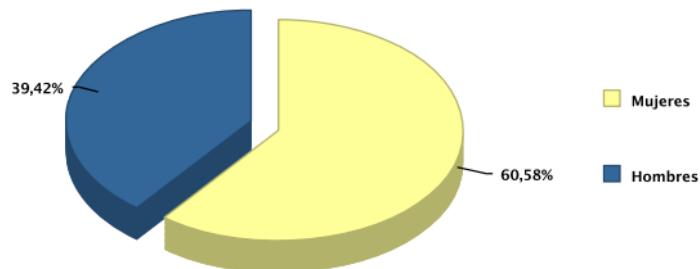
- El primer paso que ellos proponen es la Información, donde anteriormente antes de la Covid-19 se realizaba en las mismas oficinas donde los propios profesionales explicaban, a la persona solicitante del alta, las diferentes actividades que se realizan. (Actualmente lo proponen por vías telemáticas).
- El segundo paso es Inscribirse y especificar qué te ha interesado, y en el periodo más corto de tiempo que puedan, los profesionales de la entidad se pondrán en contacto con el/la solicitante.
- El tercer paso es una entrevista con el profesional responsable del voluntariado, tomando nota de sus capacidades y preferencias, teniendo una orientación individualizada por parte del profesional.
- El cuarto y último paso es la inscripción en la formación Básica Institucional mínima para comenzar el voluntariado. (Cruz Roja Huesca, 2021)

Con anterioridad, según las entrevistas que hemos realizado a los diferentes profesionales, este proceso de entrada del voluntariado era mucho más largo, ya que los procesos de formación duraban más y según comentan los profesionales, muchas personas se quedaban en el camino formativo, ya que nunca llegaban a realizar el voluntariado por la desmotivación que podía ser este largo proceso. (Cruz Roja, 2021, Anexo Entrevistas)

Los datos que hemos recabado de Cruz Roja Huesca sobre el perfil de los voluntarios/as vienen especificados en el Informe Provincial de enero de 2021, donde especifican que en toda la Provincia, cuentan con 2.214 voluntarios/as, de los cuales destacan los datos de que un 60,58% son Mujeres y 39,42% son Hombres. En cuanto a la edad media de los voluntarios/as es de 48 años, teniendo un 31,70%

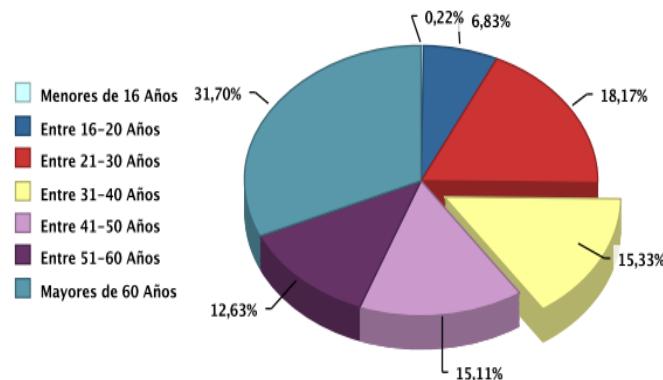
de ellos, una edad mayor a 60 años y con estudios superiores el 35,80%, además que un 9.75% del voluntariado es extranjero. (Informe BIMVO Datos a Enero 2021 para Oficina Provincial Huesca)

Gráfico por Género.



Fuente: Informe BIMVO. (2021)

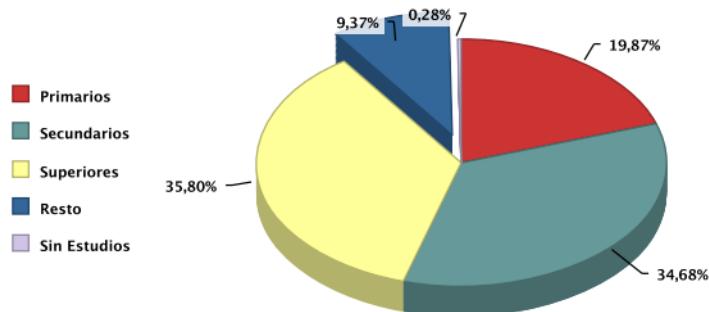
Gráfico por Edad.



Fuente: Informe BIMVO. (2021)

En cuanto a nivel de estudios encontramos que estudios Primarios tienen un 19,87% de los voluntarios/as, Secundarios un 34,68%, Superiores un 35,80%, Resto 9,37% y Sin Estudios 0,28%.
(Informe BIMVO Datos a Enero 2021 para Oficina Provincial Cruz Roja Huesca)

Gráfico por Estudios.

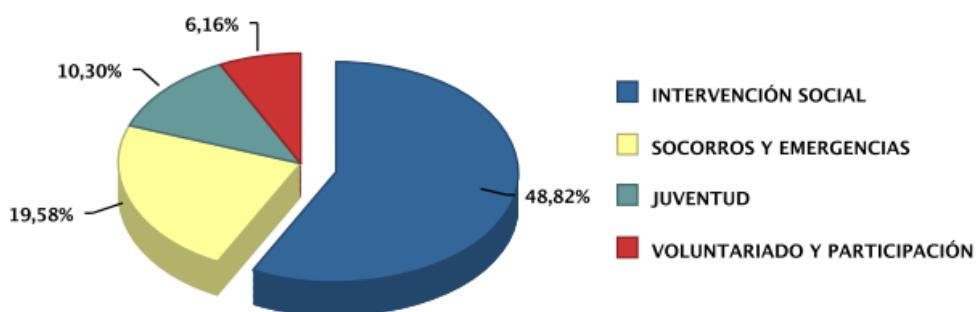


Fuente: Informe BIMVO. (2021)

En Cruz Roja se trabaja en diferentes ámbitos, en los que encontramos diferentes Planes de Intervención desde donde se actúa y donde hemos querido especificar los ámbitos de voluntariado. Además en cada uno de ellos se realizan diferentes actividades, y en estas se le da participación al voluntariado dependiendo del perfil que este tenga y el que necesiten ese momento los profesionales, los ámbitos que se muestran en el informe de CRH son: Medio Ambiente, Salud, Inclusión Social, Educación, Empleo y Socorros y Emergencias. (Cruz Roja Huesca, 2021)

Acerca de la distribución del voluntariado en la Provincia según los Planes de intervención que Cruz Roja Huesca desarrolla, encontramos que, en el Plan de Intervención Social se encuentran 48.82% de los voluntarios/as, en el Plan de Socorros y Emergencias encontramos un 19,58%, en el Plan de Juventud un 10,30% y en el Plan de Voluntariado y Participación un 6.16%. (Informe BIMVO Datos a Enero 2021 para Oficina Provincial Cruz Roja Huesca)

Gráfico por Plan de intervención.



Fuente: Informe BIMVO. (2021)

A continuación explicamos brevemente los ámbitos y los diferentes programas que se encuentran dentro de estos, para tener un mayor conocimiento de las actividades que pueden realizar los voluntarios/as según la información que encontramos en la página web de Cruz Roja Huesca (2021) y la entrevistas realizadas a los profesionales :

Medio Ambiente: Trata de promover la vida y la seguridad de las personas, las riquezas naturales, los valores de protección del medio ambiente, evitando toda amenaza que provoque la desigualdad social y la pobreza extrema.

- Educación ambiental
- Mejora del entorno
- Pobreza energética
- Gestión ambiental

Salud: Consiste en ayudar a que la población consiga un estado de bienestar y equilibrio a lo largo de los ciclos de la vida.

- Sensibilización y prevención en salud
- Covid 19 y Salud
- Plan de Salud de Cruz Roja
- Atención a personas con un estilo de vida no saludable

Inclusión Social: Se trabaja con las personas que están en riesgo de pobreza y exclusión para que tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar en la vida económica, social y cultural disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven.

- Soledad y aislamiento
- Sociedad
- Reagrupación y restablecimiento del contacto
- Violencia
- Inclusión Social

Educación: Busca promover la igualdad y la inclusión social, y tiene un papel clave en la lucha contra la pobreza, mejorando la salud, la nutrición y el bienestar emocional, promoviendo la igualdad de género, el éxito escolar, la paz y la democracia. En Cruz Roja trabajan desde un enfoque socioeducativo basado en la construcción de vínculos, en el interés superior del niño/a y centrado en las necesidades y derechos de la infancia y adolescencia.

- Infancia en riesgo social: intervención familiar con niños, niñas y adolescentes (NNA) de 0 a 17 años.
- Cuidado alternativo (Sistema de Protección a la Infancia)
- Apoyo comunitario y educativo a niños/as y adolescentes
- Apoyo a jóvenes en cumplimiento de medidas de responsabilidad penal
- Acompañamiento a jóvenes hacia la emancipación

Empleo: Su objetivo es acercar al mercado laboral a las personas que lo tienen más difícil, mejorando su empleabilidad a través del refuerzo de competencias profesionales potenciando sus

posibilidades de acceder a un puesto de trabajo y promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

- Te acercamos al mercado de trabajo
- Ayuda a jóvenes para la búsqueda de empleo
- Ayuda a la mujer para la búsqueda de empleo
- Si quieras emprender un negocio
- Ayuda a empresas para promover la responsabilidad social de estas

Socorros y Emergencias: Ayuda a que las personas puedan superar las situaciones agudas o crónicas que ponen en peligro sus vidas. Disponiendo de capacidades para hacer frente a las emergencias de distintos tipos y niveles en coordinación de las autoridades competentes en cada caso.

- Servicios preventivos
- Intervención en emergencias

Es relevante explicar que en la página web de CRH aglutinan los ámbitos mencionados anteriormente que en el informe BIMVO no aparecen y los contabiliza de manera menos específica. En el Gráfico anterior vemos como Medio ambiente y educación los juntan en el Plan de Juventud, seguidamente Salud, Empleo e Inclusión Social los aglutan en el Plan de Intervención Social, luego Socorros y Emergencias se mantienen y aparece un Plan de Voluntariado y Participación el cual no tiene una actividad como tal, pero a nivel provincial lo contabilizan ya que desde el área de voluntariado hay voluntarios/as que se dedican a planificar y organizar diferentes actividades para los propios voluntarios/as.

En los cuestionarios realizados, hemos preferido utilizar los ámbitos desglosados, para que los voluntarios/as puedan discernir e identificar sin dificultades su ámbito de participación.

En cuanto a la edad media de antigüedad de los voluntarios/as a nivel Provincial observamos en el informe que es de unos 9 años y 6 meses, lo que destaca una gran media de permanencia del voluntariado. En cuanto a los voluntarios/as, se destaca en el informe que el 20,55% de los voluntarios/as son, a su vez, usuarios/as de Intervención Social. (Informe BIMVO Datos a Enero 2021 para Oficina Provincial Huesca)

Respecto a nivel Local los datos que hemos podido recopilar son menos exhaustivos y específicos que a nivel Provincial, ya que a nivel Local no se realizan los informes del mismo tipo y los datos están más dispersos. No obstante a nivel Local en la ciudad de Huesca encontramos que hay un total de 848 voluntarios/as, entre activos y esporádicos siendo la Localidad con más voluntarios/as de toda la Provincia. De estos 848 voluntarios/as, encontramos que participan de manera Activa, un total de 643 voluntarios/as, que son los que nosotros vamos a investigar y analizar. (Datos Oficina Local de Huesca, 2021)

Con los datos proporcionados por Cruz Roja Huesca, de estos 643 voluntarios/as activos podemos interpretar que:

- Según su sexo, encontramos 372 mujeres y 271 hombres.
- Según el rango de edad, utilizando los mismos rangos que Cruz Roja Huesca en su informe Provincial, encontramos:
 - Menores de 16 años: 0 personas
 - Entre 16 y 20 años: 86 personas
 - Entre 21 y 30 años: 183 personas
 - Entre 31 y 40 años: 101 personas
 - Entre 41 y 50 años: 95 personas
 - Entre 51 y 60 años: 61 personas
 - Mayores de 60 años: 117 personas

De estos rangos de edad obtenidos, apreciamos que el rango más numeroso en personas voluntarias es de 21 a 30 años, de lo que podemos deducir que la gente joven actualmente es la más interesada en participar en actividades de voluntariado.

También nos ha sorprendido el gran número de gente mayor de 60 años que participa como voluntaria en Cruz Roja Huesca, sobre todo, que de estas 117 personas de más de 60 años, encontramos 9 personas de 80 años o más, es por eso, que en nuestro cuestionario, vamos a ampliar los rangos de edad utilizados por CRH, incluyendo de 61 a 70 años, de 71 a 80 años y mayores de 80.

En los siguientes datos, hemos calculado tanto la Media como la Moda, pues esta última consideramos que aporta un dato más representativo debido a que descarta los datos extremos, lo que la hace más cercana a la realidad que la Media.

- La edad media que tienen actualmente las personas voluntarias es de 39 años y en concreto, la moda es de 20 años.
- La edad media que tenían al comienzo de su voluntariado es de 33 años, y en concreto la moda, es de 16 años.
- La permanencia media en el voluntariado, es decir, la cantidad de años que llevan siendo voluntarios/as, es de 5 años y 6 meses y en concreto, la moda, es de 0 años, de lo que se puede deducir que la gran mayoría de voluntarios/as llevan tan solo meses en su voluntariado, lo que se puede relacionar con el aumento del número de personas voluntarias durante la pandemia del Covid-19.

Para comprobar estos datos y obtener un número mayor y más concreto de características de cada voluntario, realizaremos una serie de encuestas a todos los voluntarios posibles que participan de forma activa en Cruz Roja Huesca en concreto en la Asamblea Local de Huesca, realizaremos comparaciones y nuevas deducciones, de esta manera tendremos una información mucho más detallada del voluntariado y a partir de ahí comenzaremos a deducir las motivaciones que les impulsan a realizarlo.

3.6 Covid-19:

Debido a la crisis de Covid-19, se han producido numerosos cambios en las vidas de todas las personas, nuestra rutina y actividades cotidianas se vieron paralizadas, debido a la obligación de un confinamiento y el cierre temporal de muchos servicios, lo que provocó una gran repercusión en las actividades de voluntariado.

Según La Plataforma del Voluntariado de España (2020):

“Solo un 6,8% de las voluntarias/os siguieron realizando sus tareas en la misma forma. Frente a ello, el 29,6% de las personas voluntarias tuvo que suspender su actividad de voluntariado en este periodo, el 5% dejó de hacerla por ser persona de riesgo y el 13,7% tuvo que reducir su colaboración. En el 13% de los casos desarrollaron su voluntariado en formato telefónico o virtual. Solo el 16,6% amplió sus tareas de voluntariado. Un 14,2% de personas se hizo voluntario/a en ese momento.”

El grupo de edad en el que más se apreció la paralización de su actividad como voluntario/a en alguna entidad o asociación, es el de personas de más de 65 años, por el contrario, en el que menos afectó la situación de pandemia fue en de personas de 35 a 44 años y por último, destacar que el grupo de edad en el que más personas comenzaron a ser voluntarias a raíz de la situación de vulnerabilidad fueron personas más jóvenes. (Plataforma del Voluntariado de España, 2020)

De esto podemos deducir que se está produciendo un cambio y un rejuvenecimiento de la población voluntaria, podemos apreciar como antes del Covid-19, la sociedad voluntaria era más elevada en edad, actualmente, seguramente debido al riesgo que pueden sufrir las personas de una edad más avanzada, estas han cesado en su actividad, dando paso así a una población voluntaria más joven que antes igual no se preocupaban tanto por el estado en el que viven los demás y con esta situación se ha concienciado mucho a la población de la necesidad de ayudarse mutuamente. (Plataforma del Voluntariado de España, 2020)

Debido a la crisis sanitaria y social en la que nos encontramos, se ha podido apreciar un aumento del asistencialismo, por la necesidad que el Covid-19 ha traído, de una asistencia rápida y de cobertura de necesidades básicas, se ha visto un gran aumento de personas implicadas en ayudar a los demás, lo que es algo positivo para la sociedad, pero no debemos caer en la comodidad del asistencialismo puntual e inmediato, de paliar necesidades, sino tratar de continuar con la característica de transformación social que trae consigo el voluntariado y la que consideramos que de verdad tiene un efecto en la sociedad. (Plataforma del Voluntariado de España, 2020)

En cuanto a la Covid-19, observamos la rápida acción de Cruz Roja Huesca y la gran movilización que han tenido durante la pandemia con el Plan Responde, donde han movilizado a un gran número de voluntarios/as y asimilados, movilizando a 324 voluntarios/as (200 mujeres 64,1% y 124 hombres 35,9%) y con una edad media de 37 años en el Plan Responde, dando respuesta a las necesidades de diferentes grupos de población. (Cruz Roja Huesca Portal de Aplicaciones, 2021)

Además destacar la coordinación y organización del voluntariado que los profesionales de Cruz Roja Huesca han realizado junto con las diferentes entidades y servicios sociales públicos, para dar una respuesta a las necesidades de la población y revalorizando la función del propio voluntario/a, siendo un factor muy importante para muchas personas, llegando a realizar en Huesca ciudad un total de 33.819 respuestas y un total de 5.042 personas atendidas. (Cruz Roja Huesca Portal de Aplicaciones, 2021)

4. METODOLOGÍA:

Para la realización de este trabajo hemos realizado una revisión de diferentes estudios sobre el voluntariado y las motivaciones, tanto de Cruz Roja Huesca (informes y entrevistas realizadas a profesionales y voluntarios/as) como de diferentes autores, lo que nos ha facilitado comprender la realidad del voluntariado y ayudado a la creación de encuestas y entrevistas adecuadas para el cumplimiento de nuestros objetivos.

Por un lado, hemos podido analizar la realidad de las personas voluntarias en general, qué perfiles tienen, qué tipos de funciones hacen, cómo se sienten al ayudar a las personas y sobre todo, qué motivos les impulsan a ello. Por otro lado, hemos podido comprender más concretamente en qué consiste el voluntariado en Cruz Roja Huesca, conocer mejor la entidad y las diferentes labores que allí realizan y sobre todo la gran importancia que le dan al papel de los voluntarios/as, pues es una entidad en la que la función de estos, es imprescindible.

Seguidamente nos hemos planteado una serie de preguntas que nos interesan responder con el siguiente trabajo, donde planteamos las siguientes:

- ¿Cuales son las motivaciones que llevan a una persona a ser voluntaria?
- ¿Qué perfil (sexo, edad, estudios, nacionalidad, etc) tienen estas personas?
- ¿Qué actividades voluntarias realizan estas personas?
- ¿Cómo se siente el voluntario/a al realizar esas actividades?
- Desde una perspectiva profesional ¿Qué repercusión tienen los voluntarios/as en un Plan de Intervención Social?

Posteriormente, tras plantear unos objetivos para responder a las anteriores preguntas planteadas, hemos realizado una serie de entrevistas y cuestionarios enfocados a los voluntarios/as y a los profesionales de Cruz Roja Huesca, para corroborar y ampliar la información que nos ofrece CRH, añadiendo aspectos cualitativos a los estudios que ya tienen sobre los voluntarios/as que trabajan con ellos.

Para conseguir la información más completa posible, hemos realizado entrevistas semiestructuradas, las cuales cuentan con un guión previamente establecido de preguntas y temas a tratar, pero con opción a ir

añadiendo nuevas preguntas o temas que vayan surgiendo durante la intervención. De esta manera, al haber establecido una serie de preguntas antes de la realización de la entrevista no hubo temas que se nos olvidaran de tratar como podría haber pasado en una entrevista no estructurada, pero tampoco fue tan rígida como una estructurada en la que no se da pie a que la persona entrevistada se explique en profundidad.

La entrevista es una de las técnicas más relevantes de la investigación cualitativa, utilizada para recoger datos de una manera más personal, hemos utilizado esta técnica con tres profesionales de Cruz Roja Huesca, una profesional con un amplio recorrido en la entidad y que ha pasado por varios ámbitos de intervención diferentes, por lo que nos pudo dar una perspectiva muy amplia y exhaustiva sobre el tema, otra profesional con menos años de experiencia pero encargada del área de juventud que es uno de los ámbitos que cuenta con mayor número de voluntarios/as y un último profesional encargado del área de voluntariado de Cruz Roja Huesca, pues es el que mejor nos ha sabido explicar y aclarar nuestras preguntas sobre el voluntariado en la actualidad.

Dos de las tres entrevistas fueron de manera presencial y una de ellas de manera telemática, en cada una de estas entrevistas sacamos información relevante para el trabajo, tanto para saber cómo se trabaja con el voluntariado y sus diferentes opiniones de este como profesionales, como para la recogida de información para nuestros cuestionarios, ya que nos ayudaron con recomendaciones y pautas aplicadas a su voluntariado.

También seleccionamos a un voluntario/a de cada ámbito de intervención, y que lleven diferentes años participando en la entidad, para ver los puntos de vista más representativos de la organización. Con estas entrevistas hemos querido recoger información sobre la autopercepción del voluntariado de manera cualitativa, tener información de fuentes primarias y aportar información nueva a la investigación dando voz a diferentes voluntarios. Además, hemos querido percibir si hay algún tipo de diferencia respecto a las motivaciones de éstos y sus características, puesto en el que realizan el voluntariado, su percepción, etc.

Según el autor Piergiorgio Corbetta (2007):

“En el planteamiento cualitativo la entrevista no se emplea en primera instancia para recoger datos sobre las personas sino para hacerlas hablar y entender sus puntos de vista”. Por ello, hemos utilizado la entrevista para ver cual es la opinión de los trabajadores sobre el papel de los voluntarios/as, y obtener diferencias entre los propios voluntarios/as y no para determinar de manera concreta cuáles son las motivaciones del voluntariado, aunque sí que nos han servido para hacer una pequeña aproximación. Para acabar de determinarlas, hemos realizado los cuestionarios, los cuales dan información más precisa.

Por otro lado, como técnica cuantitativa, con el objetivo de obtener las motivaciones que impulsan a las personas a realizar un voluntariado, hemos realizado un cuestionario.

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparadas sistemáticamente y ordenadamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación. Es un

instrumento muy útil para la recogida de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia de los sujetos a entrevistar y concretamente ahora, debido a la crisis del Covid-19, nos iba ser más difícil realizar con ellos el cuestionario de forma presencial, por lo que gracias a Cruz Roja Huesca, hemos podido enviarles los cuestionarios realizados vía online a la gran mayoría de sus voluntarios/as.

Según Piergiorgio Corbetta (2007):

“Entendemos los cuestionarios como una forma de obtener información a través de la formulación de preguntas, oral o escrita. Se realizan directamente con los objetos de la investigación. Cuando la población de estudio es muy numerosa resulta imposible poder realizar los cuestionarios a todos, por lo que se selecciona una muestra sobre la que recoger las informaciones”.

En nuestro caso, el total de voluntarios/as activos de Cruz Roja Huesca es de 643 personas, desde la entidad nos brindaron la oportunidad de poder enviar dicho cuestionario a toda la muestra y de estos hemos recibido un total de 71 respuestas.

El cuestionario fue enviado desde el departamento de voluntariado de CRH, de manera online, pero lo tuvimos que enviar una segunda vez, pidiendo mayor participación, pues en las dos semanas que dejamos de margen para que los/las voluntarios/as contestaran, obtuvimos solo 60 respuestas, un 9% de la muestra, nos parecía un porcentaje muy poco representativo, por lo que decidimos mandarla otra vez, y una semana y media más tarde recibimos 11 respuestas más. Seguimos considerando que es un porcentaje muy bajo para todos los/las voluntarios/as a los que fue enviada la encuesta, un 11%, pero aún así 71 respuestas y 6 entrevistas realizadas nos parecían adecuadas para analizar y sacar las conclusiones de nuestro estudio, pensamos que la muestra no es suficientemente representativa de la entidad por lo que nuestras conclusiones serán solamente indicativas.

Este cuestionario ha sido creado en base a diferentes investigaciones mencionadas en este trabajo, como las de la PVE y Chacón y Vecina, además de contar con el apoyo de los/las profesionales de Cruz Roja Huesca. Nos hemos basado en las preguntas planteadas y en los objetivos seleccionados para este trabajo para la propia recogida de los datos.

El cuestionario consta de 5 secciones con preguntas tanto abiertas como cerradas:

- En la primera sección proponemos preguntas para averiguar el Perfil del propio voluntariado.
- La segunda planteamos preguntas sobre el conocimiento de la institución y la relación de los voluntarios/as con esta.
- En la tercera abordamos preguntas sobre las funciones de estos en la institución.
- En la cuarta sección preguntamos sobre las motivaciones que les han impulsado a hacer el voluntariado.

- En la quinta realizamos preguntas sobre la autopercepción de los voluntarios/as en cuestión a sus actividades, para poder identificar en este último apartado, lo que Chacón (1999) denomina como “Burnout del voluntariado” (estado de agotamiento mental, emocional y físico que se presenta como resultado de exigencias agobiantes, estrés crónico o insatisfacción).

En diversas preguntas, se han seguido utilizando los mismos baremos en cuanto a género y estudios, pero en algunos casos como en edad y ámbito en el que realizan actividades se ha propuesto un desglosamiento de este, para poder clarificar al propio voluntario/a que hace el cuestionario, ya que en el Informe BIMVO (Datos a Enero 2021 para Oficina Provincial Huesca) tanto los rangos de edad como los ámbitos de intervención aparecen de manera poco clara y menos específica, lo que puede llevar a confusión al voluntario/a que realiza la encuesta.

En la sección de motivaciones, hemos seleccionado junto a nuestra experiencia en el sector del voluntariado y las entrevistas realizadas con los profesionales de Cruz Roja Huesca, algunas de las motivaciones estudiadas por Chacon y Snyder, además de añadir otras no contempladas por ellos, que tienen que ver más con la realidad en la que nos encontramos, con el objetivo de clarificar la información obtenida y adaptarnos a la situación actual.

Seguidamente en la sección de motivaciones, preguntamos también si habían cambiado estas desde su entrada, hasta el momento actual, valorando también otro tipo de motivaciones que se adapten a la situación actual, que son: Covid-19 y Sociabilidad, desglosando la de Covid-19 de la de Interés por la comunidad, ya que creímos que podría ser un cambio sustancial en los voluntarios/as y Sociabilidad, ya que actualmente es una parte afectada de toda la población en general.

Para finalizar, haremos la recogida de datos y su análisis, para poder realizar las conclusiones que respondan a nuestros objetivos planteados previamente. Para el análisis de los datos recogidos en el cuestionario, se han utilizado gráficas circulares diferentes para el análisis de las preguntas del cuestionario y seguidamente, gráficas de barras para el cruce de datos obtenidos en el cuestionario, los hemos realizado así para diferenciarlos y que la información se pueda ver lo más clara posible.

Las motivaciones seleccionadas para nuestro cuestionario son:

Autocentradas:	Heterocentradas:
<ul style="list-style-type: none"> - Interés por la actividad (Intrínseca) 	<ul style="list-style-type: none"> - Interés por la comunidad / por el colectivo / Situación actual (covid-19)

<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal / Mejora de la autoestima (Intrínseca) 	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la organización
<ul style="list-style-type: none"> - Mejora del currículum / Interés profesional (Extrínseca) 	
<ul style="list-style-type: none"> - Valores religiosos (Transcendente) 	

Tabla 5. Motivaciones. Elaboración propia. (2021)

4.1 Cronograma:

Actividades	Tiempo				
	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Tutorías					
Revisión bibliográfica					
Redacción de la Justificación					
Redacción del marco teórico					
Contacto con profesionales de Cruz Roja Huesca					
Contacto con voluntarios de Cruz Roja Huesca					
Redacción de la metodología					

Preparación del guión de las entrevistas					
Realización de las entrevistas					
Creación del cuestionario					
Envío del cuestionario					
Análisis de las entrevistas					
Segundo envío del cuestionario					
Análisis del cuestionario					
Conclusiones					
Revisión final					
Entrega TFG					

Tabla 6. Cronograma. Fuente: Elaboración propia. (2021)

5. ANÁLISIS:

A continuación damos comienzo al análisis de las entrevistas realizadas a profesionales y voluntarios/as y de los cuestionarios que han sido contestados, con la finalidad de poder sacar conclusiones posteriormente y contestar así a los objetivos de este trabajo de fin de grado.

5.1 Análisis de las entrevistas:

Los bloques que hemos desglosado para sacar las conclusiones de las entrevistas a profesionales y voluntarios/as son:

Entrevista a profesionales.	Entrevista a voluntarios.
<ul style="list-style-type: none"> - Perfil del/la profesional - Recorrido en la entidad - Necesidad y tipo de voluntario/a - Temporalidad de los voluntarios/as - Beneficios del voluntariado - Captación - Formación - Covid-19 - Satisfacción con los voluntarios/as 	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil del/la voluntario/a - Recorrido en la entidad - Razones que le llevaron a hacerse voluntario/a - Cómo conoció la entidad - Formación - Percepción de su voluntariado - Qué es lo que más le gusta - Qué es lo que menos le gusta - Qué cambiaría del voluntariado - Recomendaría o no el voluntariado - Qué le ha aportado el voluntariado

Tabla 7. Puntos de las entrevistas. Fuente: Elaboración propia. (2021)

El análisis que hemos realizado de cada una de las entrevistas realizadas a profesionales de CRH, en relación con los bloques desglosados anteriormente es:

Entrevista Profesional 1

Perfil de la profesional:

Trabajadora social de Cruz Roja, lleva 28 años ejerciendo como tal, en diferentes localidades de la provincia de Huesca, pero todos ellos en la entidad de Cruz Roja.

Recorrido en la entidad:

El recorrido en la entidad de esta profesional comenzó en el departamento de personas mayores y personas con discapacidad, luego pasó al departamento de inclusión social, vulnerabilidad y emigrantes, en ambos dos se trabaja mucho con voluntariado, porque los proyectos si no hay voluntarios/as no salían adelante, siempre estaba la persona que coordina y el resto de las personas que hacían las actividades eran todo voluntarios/as.

Actualmente está en el departamento de plan de empleo, en cooperación empresarial, este es en el que menos personas voluntarias participan, pero espera que cada vez se interesen más voluntarios/as.

Necesidad y tipo de voluntario/a:

Nos comenta que en CR el voluntariado es esencial, un proyecto, si no hay voluntarios/as tiene que cerrarse, y la labor de los profesionales es la de buscar el perfil de voluntario/a que necesitas para cada proyecto, definirlo muy bien y luego buscar la formación que querrías que esas personas tuvieran para poder hacer la actividad.

Respecto al tipo de voluntarios/as de CRH, nos cuenta que cuando empezó a trabajar, los voluntarios/as eran personas jubiladas o personas jóvenes que buscaban hacer currículum y después sí que hubo un cambio en el que empezaron a asistir personas prejubiladas, más jóvenes con mucho tiempo y muy formadas, con otros objetivos muy diferentes, más dirigidos hacia el altruismo que hacia la formación.

Temporalidad de los voluntarios/as:

En relación con la temporalidad de los voluntarios/as, los jóvenes suelen permanecer periodos más cortos, sin embargo, la gente mayor o prejubilada, suelen permanecer periodos más largos, siempre depende mucho de lo que buscan y las razones por las que han venido.

Beneficios del voluntariado:

Los beneficios de trabajar con voluntariado son que el voluntario/a es una persona que da su tiempo porque quiere, entonces, tendrá sus fines o sus objetivos, pero lo hace porque quiere, no va a recibir un beneficio material ni un dinero a cambio, entonces se puede apreciar la buena intencionalidad de las personas de ayudar a otros, destacamos de ellos la cercanía y el interés no monetario.

Captación:

Las captaciones que desde CRH se realizan, no tienen tanta utilidad, pues hemos visto que la mayoría de los voluntarios/as acuden a la entidad por iniciativa propia debido al boca a boca.

Formación:

Desde CRH se realiza una formación básica social y posteriormente una formación específica de cada proyecto para los voluntarios/as que van a participar en ellos, suele ser suficiente los conocimientos que en estas formaciones se imparten, pero sí que es importante realizar un seguimiento cada cierto tiempo, para ver cómo se encuentran los voluntarios/as y aclarar dudas y funciones.

Covid-19:

Con la pandemia del Covid-19, el número de voluntarios/as aumentó, el perfil cambió pues eran personas que normalmente estaban trabajando y ahora se encontraba en ERTE, o autónomos que habían tenido que cerrar sus negocios.

Satisfacción con los voluntarios/as:

Solemos estar muy contentos y satisfechos con el trabajo que realizan los voluntarios/as, siempre hay alguna excepción, y se nota según las razones por las que el voluntario/a acude a la entidad, algunos solo quieren hacer currículum y a la hora de trabajar eso se nota, comparado con los que vienen por vocación.

Entrevista Profesional 2

Perfil de la profesional:

Estudia Trabajo Social, terminando este año el grado. La demás formación ha sido adquirida en los años de trabajo en la Cruz Roja, en los cursos que está impartiendo.

Recorrido en la entidad:

El recorrido profesional, comenzó hace trece años como conductor de transporte adaptado y ha ido desempeñando diferentes puestos en la entidad desde entonces, como responsable de diferentes proyectos y coordinador de zona de una Asamblea Local de la Provincia y desde hace 1 año está de responsable del Departamento de Voluntariado. En sus inicios como conductor sí que trabajó codo con codo con los voluntarios/as, después los cargos que ha tenido, han sido más de gestión y organización del personal voluntario.

Necesidad y tipo de voluntario/a:

Destaca la gran importancia en Cruz Roja de los voluntarios/as, ya que son la parte fundamental de cualquier proyecto en Cruz Roja, y destaca la buena voluntad de las personas que deciden dedicar su tiempo a personas que tienen otra predisposición.

En este tiempo que ha estado trabajando destaca que ha visto 3 tipos de voluntarios/as a grandes rasgos: Gente que se jubila y tiene tiempo y lo invierte en Cruz Roja, otro perfil es la gente joven que termina los estudios y quieren coger experiencia en una rama concreta y por último son los voluntarios/as que han recibido algún servicio por parte de Cruz Roja y cuando han podido resolver las problemáticas les "apetece" devolver ese favor y deciden apuntarse como voluntarios/as.

Temporalidad de los voluntarios/as:

La media de permanencia es de unos 4 años, lo que considera una media muy alta, ya que hay perfiles que pueden estar durante toda la vida, o momentos puntuales, campañas concretas o temporales dependiendo de diferentes circunstancias del propio voluntario/a.

Beneficios del voluntariado:

Destaca que el voluntario/a aporta beneficios, tantos como tenga la persona, ya que cada persona puede aportar diferentes conocimientos, ya sean de actitud, técnicos, prácticos, etc. Es muy variable depende de los proyectos, lo que sí que destaca es que el voluntariado a nivel de entidad, requiere mucho trabajo y mucha gestión.

Captación:

Suele venir un poco de todo aunque bastante gente por voluntad propia, pero últimamente está desarrollando mucho de voluntariado empresarial promovido en empresas, voluntariado extracurricular en universidades con reconocimiento de créditos... ,aunque cuando sucede algo en la ciudadanía como una pandemia la gente viene sola. Aunque lo normal es que si necesitamos una actividad tengamos que realizar nosotros una captación porque buscamos perfiles específicos.

Antes destacaba, que la gente venía a pedir información, aunque ahora con las nuevas tecnologías se informa previamente y ya sabe las diferentes actividades que se desarrollan. En los casos en los que buscan una actividad específica si la actividad está completa se le ofrecen otras actividades y posibilidades de involucrarse en la entidad.

Formación:

Destaca que antiguamente, el proceso de formación de los voluntarios/as era muy largo, percatándose la entidad que mucha gente pierde el interés o la motivación en estos largos procesos, ya que tardaban mucho en incorporarse. Actualmente se ha simplificado mucho, con una figura de Voluntario/a / Tutor/a, alguien que puede comenzar a realizar la actividad mientras está a la espera de recibir la formación.

Actualmente la Formación que se le imparte al voluntario/a siempre es la Formación Básica Institucional, en la que se le da unas nociones y conocimientos básicos de la entidad, después depende de cada actividad se le imparte la Formación específica de esta.

Covid-19:

Destaca que este año con la pandemia sí que ha habido mucha demanda del voluntariado, y han podido adaptar esa afluencia creando el Asimilado, que es una agilización del proceso para aquellas personas que querían ayudar, ya que el proceso de voluntariado es un proceso más largo que garantiza una formación previa para el puesto que va a desempeñar y adquirir un compromiso con la entidad, que son las diferencias entre asimilado y voluntario. Y de estos asimilados han querido ser voluntarios/as de la entidad una cuarta parte de todos los asimilados.

Satisfacción con los voluntarios/as:

En general suele ser muy positiva ya que diferencia que hay otra predisposición del voluntariado que un trabajador a veces no puede tener, aunque destaca que al trabajar con personas y en ambientes de dificultad como los que trabaja Cruz Roja puede haber distensiones o problemáticas, pero para eso existe el área de voluntariado para poder mediar y solucionar lo diferentes problemas que puedan surgir.

Entrevista Profesional 3

Perfil de la profesional:

Graduada en trabajo social. Ha sido voluntaria de CRH desde los 18 años, es decir unos 7 años.

Recorrido en la entidad:

Lleva 3 años como profesional de CRH en el ámbito de juventud. Como trabajadora social ocupa el puesto de técnica en juventud. Se encarga de llevar a cabo 3 proyectos: Menores infractores, prevención de conductas violentas y espacio propio.

Necesidad y tipo de voluntario/a:

Algun proyecto necesita de más voluntariado que otro, pero es esencial el voluntariado para llevarlos a cabo. En el ámbito de juventud buscan voluntarios jóvenes, con un máximo de 30 años, con la idea de conectar mejor con los jóvenes a los que van enfocados los proyectos, ya que se basan en la metodología de educación entre iguales.

Temporalidad de los voluntarios/as:

Los jóvenes de instituto suelen permanecer todo el curso escolar y en verano suelen hacer ludotecas o campamentos. Los estudiantes universitarios, al ser muchos de fuera de Huesca, en verano no continúan y al año siguiente es muy posible que no se reenganchen.

Beneficios del voluntariado:

Permite contar con mucha más gente para llevar a cabo los proyectos, más cabezas pensantes y manos que trabajen.

Captación:

Suelen ir muchos jóvenes por cuenta propia, entre 16 y 18 años, suelen ser chavales de institutos en los que hemos hecho algún taller de sensibilización y les ha gustado y quieren colaborar. También comenzaron a venir jóvenes universitarios cuando lanzamos un proyecto en el que se ofrecían créditos universitarios por su participación.

Formación:

Reciben formación específica según el proyecto en el que van a intervenir, suelen ser de unas 15 horas de teoría y 25 horas de práctica, pero es verdad que hay ocasiones en las que esta formación no nos parece suficiente según para qué situación, y somos las profesionales las que intervenimos.

Covid-19:

Ha aumentado notablemente por tener menos cosas de ocio que hacer, y más tiempo libre. Aumentó también la edad de los voluntarios/as que se interesaban por el ámbito de juventud.

Satisfacción con los voluntarios/as:

Muy satisfechas, es muy divertido coordinar el equipo de voluntariado al ser gente joven, incluso nos enseñan cosas a nosotras por lo que nos pueden orientar mejor sobre qué actividades les gustan a los jóvenes.

Desventajas:

Se desprofesionaliza mucho todo, en lugar de contratar profesionales especializados, tienes voluntariado, está bien porque sigue habiendo personal técnico, pero la mayoría son voluntarios/as que realmente no tienen la cualificación que considero que se debería tener para según qué labores, como intervenciones directas con menores en situaciones problemáticas.

El análisis que hemos realizado de cada una de las entrevistas realizadas a voluntarios/as de CRH, en relación con los bloques desglosados anteriormente es:

Entrevista Voluntaria 1

Perfil de la voluntaria:

Pertenece a la asociación aragonesa de familias numerosas, y lleva 5 años ayudando cada mes a llevar comida del banco de alimentos como voluntaria.

Recorrido en la entidad:

En cruz roja comenzó realizando sus prácticas universitarias coordinando el Ingreso mínimo vital, en esos momentos era la única encargada de esa labor, por lo que al terminar sus prácticas decidió quedarse para no dejar ese puesto vacío o sin nadie que supiera hacerlo.

Razones que le llevaron a hacerse voluntaria:

En su familia tienen un amplio recorrido de voluntariado y desde pequeña es algo que le han inculcado, además un familiar suyo necesitó ayuda de la organización por lo que ahora ella siente que quiere devolver ese favor.

Cómo conoció la entidad:

Conoció la entidad a raíz de tener que realizar prácticas universitarias y eligió esta institución por tener algún conocido que realizaba allí labores de voluntariado.

Formación:

no ha recibido ningún tipo de formación por haber entrado a la entidad realizando prácticas, por lo que parece que al acabarlas dieron por hecho que ya sabía todo de CRH y lo que como voluntaria tenía que hacer.

Percepción de su voluntariado:

Se siente muy útil y reconfortada, a veces dice que le cuesta ir pero una vez allí se siente muy realizada. No se ha sentido demasiado apoyada, siente que va a su ritmo sin que nadie la controle, lo que por un lado está bien pero por otro te sientes un poco desamparada. Pero con el resto de voluntarios/as hay muy buena relación y ambiente.

Lo que más le gusta:

El trato con las personas sobre todo y sentir que estás ayudando.

Lo que menos le gusta:

Siente una responsabilidad como si fuera un trabajo y como una obligación.

Cambiaría del voluntariado:

Que por parte de la entidad se impulsará más el crear relación entre los voluntarios/as.

Recomendaría el voluntariado:

Por supuesto, considera que el compromiso social es muy importante y que estamos en una época muy individualista y de esta manera la sociedad no va a avanzar como debería, es importante mirar por el bienestar de todos.

Lo que le ha aportado el voluntariado:

Sobre todo le ha servido para conocer otras realidades de personas con dificultades, lo que ha hecho que se le abriera mucho la mente sobre estas situaciones que parece que las ves desde lejos pero son reales de verdad.

Entrevista Voluntaria 2

Perfil de la voluntaria:

Comenzó como voluntaria tras jubilarse, al disponer de tiempo libre para ello, debido a que su madre lleva años recibiendo ayuda de Cruz Roja Huesca, y quiere devolver ese favor a la entidad por estar muy contenta con el trabajo realizado.

Recorrido en la entidad:

Comenzó a ser voluntaria en Abril de 2010, lleva 11 años en la entidad. Allí ha estado en los ámbitos de empleo, campañas de material escolar, recogida y entrega de alimentos, ingreso mínimo vital, etc.

Razones que le llevaron a hacerse voluntaria:

Su madre lleva años recibiendo el servicio de teleasistencia de Cruz Roja Huesca, y quiere devolver ese favor a la entidad.

Cómo conoció la entidad:

Por ser su madre usuaria de la entidad.

Formación:

Ha realizado numerosos cursos de formación según el ámbito de intervención en el que se encontraba en cada momento.

Percepción de su voluntariado:

Se siente útil, siente que ayuda a la gente, se siente muy satisfecha con su labor.

Lo que más le gusta:

Lo que más le gusta es el ámbito de empleo, que servía para buscarle trabajo a la gente, sentía que su labor servía para algo que continuaba en el futuro.

Lo que menos le gusta:

Le gusta todo, si no, no continuaría en la entidad como voluntaria.

Recomendaría el voluntariado:

Si, recomendaría el voluntariado, pero nunca insistiría a nadie para que se apuntara, cree que es algo muy personal y que debe salir de uno mismo.

Lo que le ha aportado el voluntariado:

Ha realizado amigos dentro del voluntariado le sirve para mantenerse activa y entretenida.

Entrevista Voluntario 3

Perfil de la voluntaria:

Procedente de Honduras, llegó hace dos años a España, con dos hijos y su mujer.

Recorrido en la entidad:

Comenzó ayudando a las personas mayores, porque comenta que son muy importante para la sociedad y no hay que olvidarse de ellos, seguidamente ha participado en diferentes campañas y en la gestión de diferentes puesto de la entidad como el control de la entrada por la Covid-19 o acompañamientos a personas mayores.

Razones que le llevaron a hacerse voluntaria:

Cuando llegó a España se encontró sin trabajo y sin oportunidades laborales y esto le hizo entrar como usuario en Cruz Roja, por lo que le recomendaron unos amigos voluntarios y desde la propia entidad, la posibilidad de aportar su tiempo en diferentes ámbitos de voluntariado, comenzando con acompañamiento con personas mayores. También comenta que otra de sus razones que le llevaron fue el poder conocer gente diferente y una sociedad y cultura que no son la suya, para poder insertarse lo más rápido posible.

Formación:

Comenta que ha realizado varios cursos y píldoras informativas de diferentes campañas relacionadas con las personas mayores.

Percepción de su voluntariado:

Está muy contento con lo que realiza y con las personas que trabajan en Cruz Roja

Lo que menos le gusta:

No destaca ningún aspecto negativo de la entidad.

Lo que más le gusta:

Lo que más le gusta es ayudar a la gente y ver como estas están agradecidas por la labor que él ha realizado.

Recomendaría el voluntariado:

Lo recomendaría a todo el mundo y de todas las edades, ya que según comenta, el voluntariado te hace conocer realidades diferentes que hasta que no estás no eres consciente de las diferentes realidades posibles.

Lo que le ha aportado el voluntariado:

Le ha aportado mayor conocimiento de nuestra sociedad , un conocimiento más amplio de los diferentes problemas sociales existentes en nuestra sociedad y conocer a diferentes personas de muchos ámbitos.

A modo de resumen, de los datos sobre las motivaciones que impulsan a una persona a meterse a un voluntariado, que hemos podido deducir de lo hablado en las entrevistas, obtenemos diferentes motivaciones según el punto de vista del profesional y el voluntariado, aunque muchas de ellas coinciden:

Motivaciones según el profesional	Motivaciones según el voluntario/a
- Mejora del currículum.	- Recorrido familiar
- Ayudar a la sociedad.	- Ayudar a la sociedad.
- Mejora de la autoestima.	- Mejora de autoestima.
- Ocupar su tiempo.	- Ocupar su tiempo.
- Devolver el favor por haber sido atendido o su familia, por CRH.	- Devolver el favor por haber sido atendido o su familia, por CRH.
- Conocer gente / hacer amigos.	- Conocer gente / hacer amigos

- Obtener créditos universitarios.	
- Obligación externa.	

Tabla 8. Motivaciones desde diferentes puntos de vista. Elaboración propia. (2021)

5.2 Análisis de los cuestionarios:

Por otro lado, para comenzar con el análisis de los datos del cuestionario de las motivaciones del voluntariado, decir que las tablas y gráficos que encontramos al comienzo del desarrollo del mismo, no tienen tabulaciones cruzadas, sino que descomponen las respuestas de cada una de las preguntas de este cuestionario, el cual se encuentra en el Anexo 3.

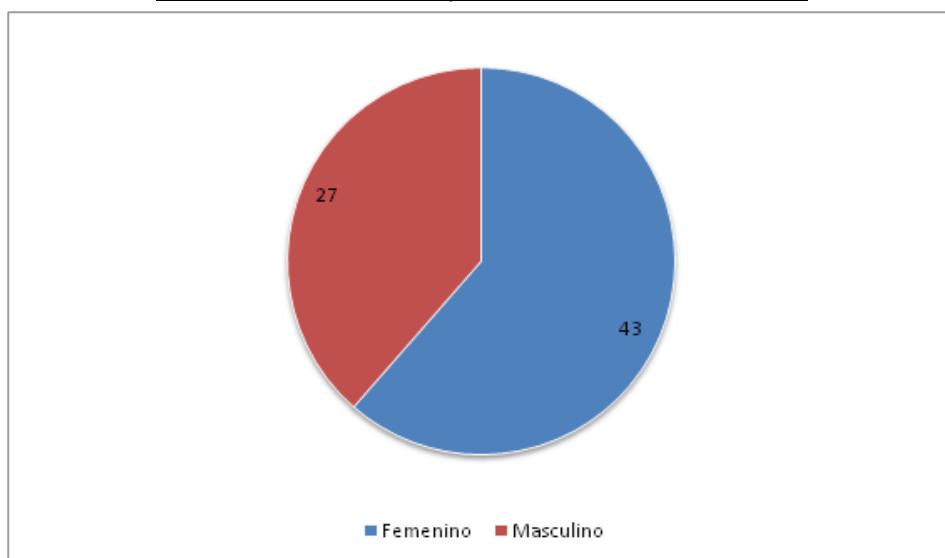
En el siguiente cuestionario nos han contestado un total de 71 personas de las 643 personas voluntarias/os que les enviamos la encuesta, es decir un 11% de la muestra.

A continuación desarrollamos un análisis de cada una de las preguntas que componen nuestro cuestionario, con un total de 21 preguntas, entre abiertas y cerradas, e incluimos para que se pueda entender de una manera más visual los gráficos y tablas obtenidas en cada una de esas preguntas.

Los datos obtenidos mostrados en porcentajes son simbólicos debido a que la muestra obtenida es inferior a 100 personas.

PERFIL DEL VOLUNTARIADO:

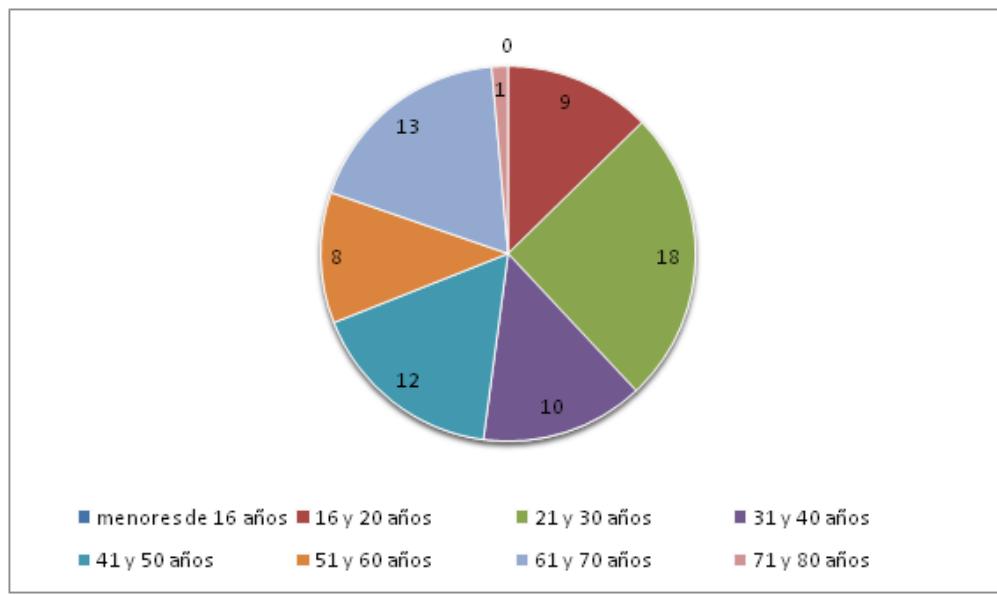
Gráfico 1. Sexo con el que se sienta más identificado:



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 1, podemos observar la distribución de los cuestionarios en base a la variable Sexo, en este caso hemos obtenido unas 43 (61,4%) personas que se sienten más identificadas con femenino y unas 27 (38'6 %) personas que se sienten más identificadas con masculino y obtenemos 1 cuestionario que no ha marcado esta casilla. Por lo que podemos ver un número mayor de personas que se identifican con el femenino.

Gráfico 2. Rango de edad en el que se encuentra:

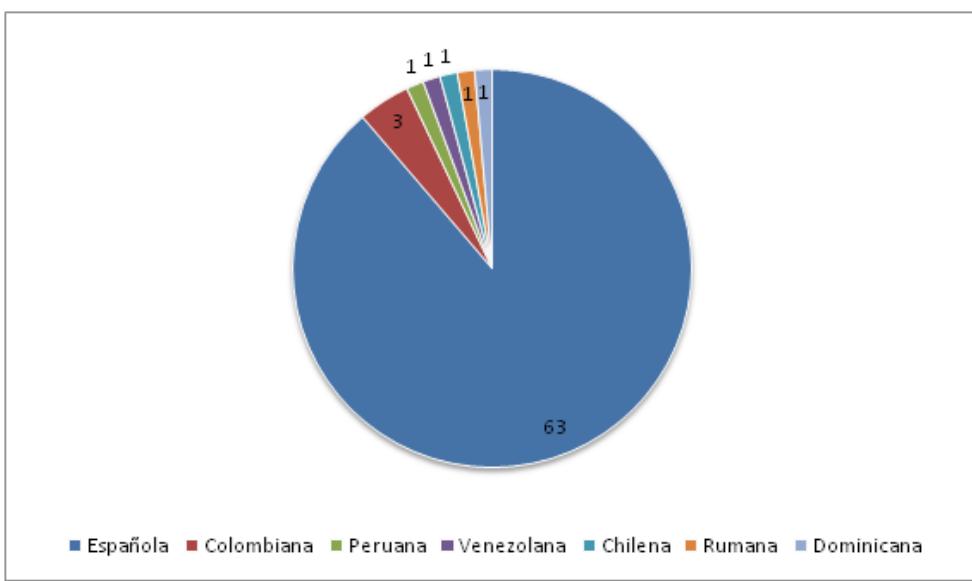


Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 2, el cual corresponde con la edad en el que se encuentra la persona encuestada, encontramos datos muy variados respecto a la edad, el grupo más numeroso que ha contestado es el de 21 y 30 años con 18 respuestas (25,4%), seguidamente se encuentran las personas de 61 y 70 años con 13 respuestas (18,3%), el tercer rango de edad más representado es el de 41 y 50 años con 12 respuestas (16,9%), le siguen las personas de 31 y 40 años con 10 respuestas (14,1%), después se encuentra el grupo de edad de 16 y 20 años con 9 respuestas (12,7%), en penúltimo lugar se encuentran el grupo de edad entre 51 y 60 años con 8 respuestas (11,3%) y en último lugar el rango de edad comprendido entre 71 y 80 años con 1 respuesta (1,4%).

Destacar que no hemos obtenido ninguna respuesta de ningún voluntario/a menor de 16 años, resultado esperado, ya que en nuestros datos sobre los voluntarios/as obtuvimos que no había ninguna persona menor de 16 años en Cruz Roja Huesca, tampoco hemos obtenido ninguna respuesta de personas mayores de 80 años, a pesar de que en nuestros datos sí que había personas en activo de CRH mayores de 80 años. En resumen, vemos que hay un mayor número de personas que se encuentran en el rango de edad de 21 a 30 años.

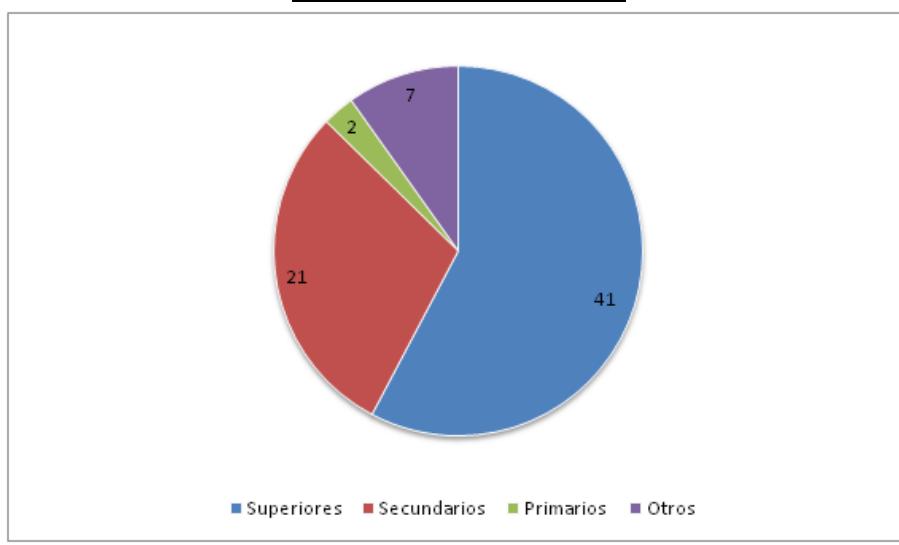
Gráfico 3. Nacionalidad:



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 3 se representan las diferentes nacionalidades de los encuestados, donde encontramos que 63 personas son de nacionalidad Española siendo un 88,7% de la muestra, seguidamente encontramos la nacionalidad Colombiana con 3 personas, un 4,22% de representación y finalmente, observamos las nacionalidades Dominicana, Peruana, Chilena, Rumana y Venezolana con una persona por cada nacionalidad y con una representación de 1,4% del total cada una. En el caso de la nacionalidad, creemos que no hemos obtenido una representación suficiente como para poder sacar conclusiones correspondientes a esta variable.

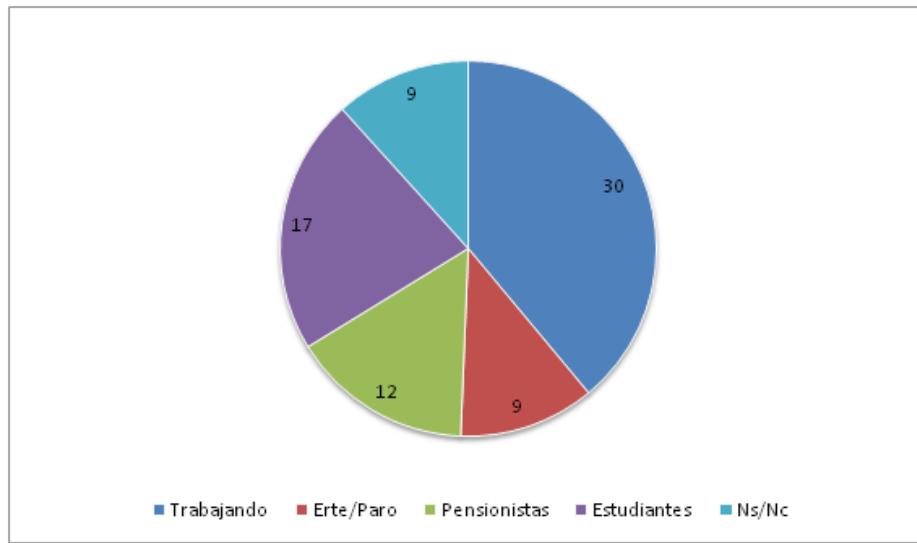
Gráfico 4.Nivel de estudios:



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 4, encontramos los datos referidos al nivel de estudios de los encuestados, la mayor representación en los encuestados son los de Niveles Superiores de estudios con 41 personas (57,7%), seguidamente los Niveles de estudios Secundarios con 21 personas (29,9%), en tercer lugar encontramos Otros estudios con 7 personas (9,9%) y por último en Estudios Primarios 2 personas (2,8%).

Gráfico 5. ¿Cuál de estas opciones corresponde con su situación actual?:

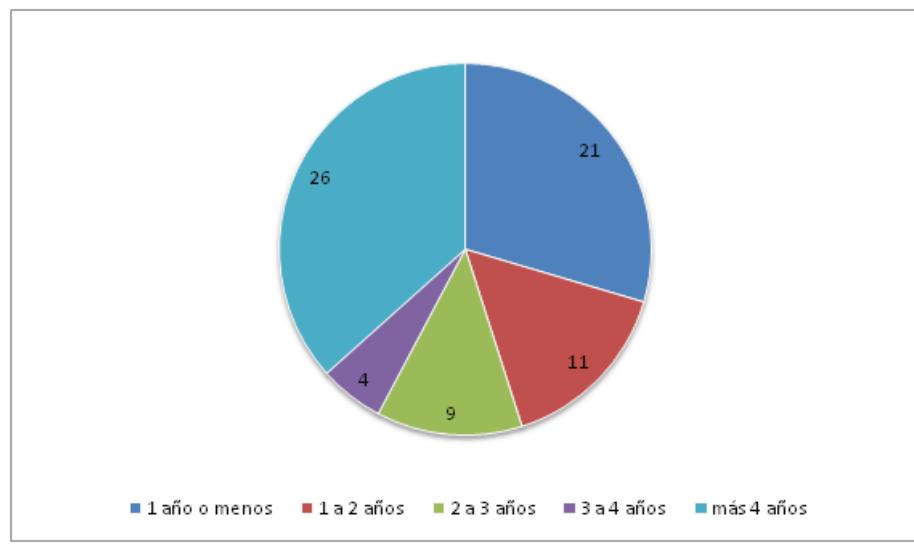


Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 5, encontramos los datos referidos a la situación actual de cada persona, vemos que la mayoría de encuestados se encuentran Trabajando, con un total de 30 respuestas (42,3%), seguidamente destacan los encuestados que son Estudiantes, con 17 respuestas (23,9%), en menor medida Pensionistas, con 12 respuestas, (16,9%) y por último personas en Paro o ERTE con 9 respuestas, (12,7%).

CONOCIMIENTO:

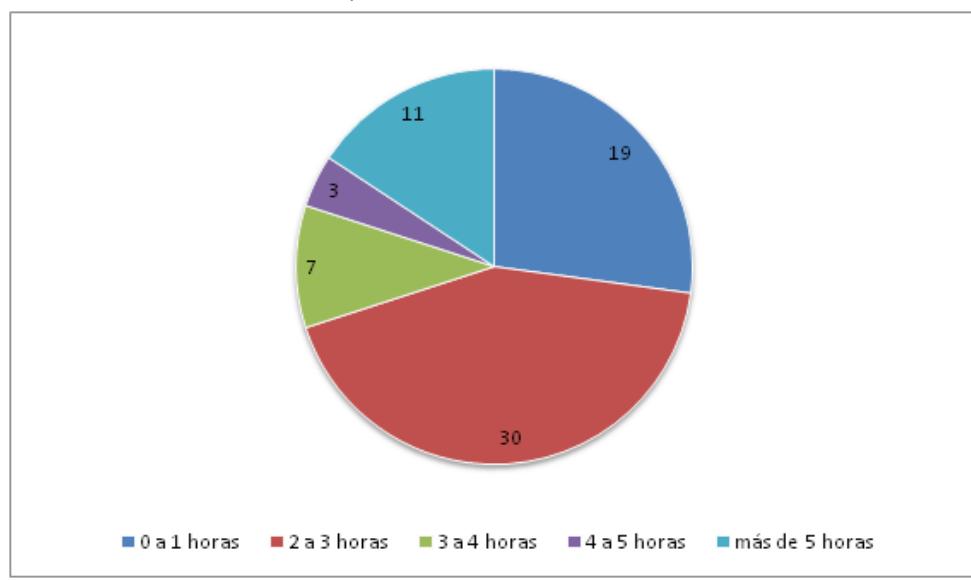
Gráfico 6. ¿Hace cuánto tiempo está participando en la organización?:



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En el Gráfico 6, observamos el tiempo que llevan los voluntarios/as encuestados, en este caso, sorprende observar que la mayoría representada son los voluntarios/as que llevan más de 4 años con 26 respuestas (36,6%), le siguen los que llevan 1 año o menos con 21 respuestas (29,6%), en tercer lugar están los voluntarios/as que llevan entre 1 a 2 años con 11 respuestas (15,5%). Los voluntarios/as que llevan entre 2 y 3 años han respondido 9 (12,7%) y los que menos representados, son los que llevan entre 3 y 4 años con 4 respuestas (5,6%).

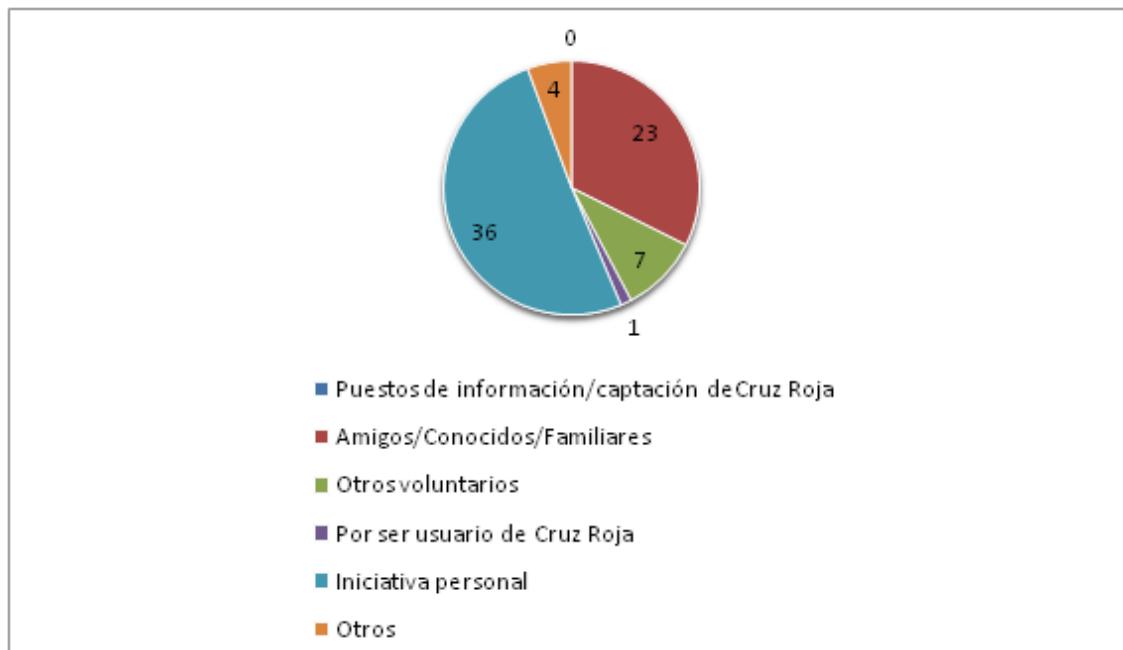
Gráfico 7. Horas que dedica semanalmente al voluntariado:



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En cuanto a las horas que dedican los voluntarios/as encuestados, en esta pregunta recibimos 70 respuestas de 71 encuestados. La mayoría de los voluntarios/as encuestados realizan de 2 a 3 horas con 30 voluntarios/as (42,9%), seguidamente 19 voluntarios/as contestan que realizan de 0 a 1 horas (27,1%), posteriormente están 11 voluntarios/as que responden que realizan más de 5 horas (15,7%), de 3 a 4 horas han contestado que las realizan 7 voluntarios/as (10%) y únicamente 3 personas realizan de 4 a 5 horas semanalmente (4,3%).

Gráfico 8.¿Cómo conoció el voluntariado en Cruz Roja Huesca?:

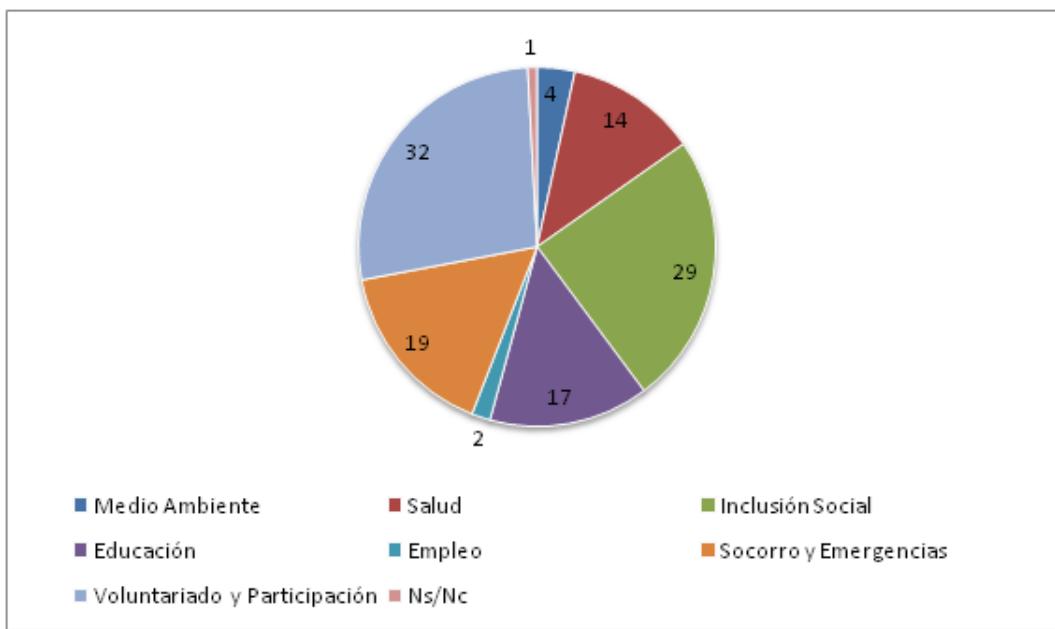


Fuente: Elaboración Propria. (2021)

Según la manera en la que los voluntarios/as conocieron el voluntariado de CRH, encontramos que la mitad de los encuestados la conocieron mediante Iniciativa personal, unas 36 personas (50,7%), la segunda manera más común es mediante Amigos, conocidos o familiares, en concreto 23 personas (32,4%), en tercer lugar a raíz de conocer a Otros voluntarios/as, 7 personas (9,9%). Cabe destacar que la razón Otros con 4 respuestas (5,6%) supera a la última de las razones que les habíamos propuesto, la de Por ser usuarios de CRH, que solo la ha marcado 1 persona de todos los voluntarios/as, (1,4%).

FUNCIONES:

Gráfico 9. Ámbito / plan de intervención en el que realiza su voluntariado:
(Puede señalar más de una opción si es necesario)



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En lo que respecta a los ámbitos en los que participan los voluntarios/as encuestados, es relevante destacar que los resultados no concuerdan con la muestra, ya que pueden seleccionar más de una opción, debido a que los voluntarios/as pueden participar en diferentes ámbitos.

De los voluntarios/as encuestados observamos que 32 voluntarios/as participan en el ámbito de Voluntariado y Participación (45,1%), el segundo ámbito más representado es el de Inclusión Social donde participan 29 voluntarios/as (40,8%) y le sigue el ámbito de Socorros y Emergencias con 19 voluntarios/as (26,8%)

Gráfico 10 ¿Qué actividades realiza durante su voluntariado?
(Puede señalar más de una opción si es necesario)



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En relación con las diferentes actividades que los voluntarios/as realizan en la entidad, es relevante comentar que la muestra no se ajusta al número de encuestas ya que podían elegir más de una opción. Observamos que de las personas encuestadas, la actividad que más realizan es la de Actuar en Socorros y Emergencias con 19 voluntarios/as (27,1%), le siguen los que realizan Actividades con los más jóvenes con 18 voluntarios/as (25,7%) y la tercera actividad más realizada por los encuestados con 15 voluntarios/as respectivamente son las actividades de Asistir a la población de riesgo e Informar, orientar y mediar con un (21,4%). Es relevante destacar la adaptación del voluntariado con la Covid-19 mediante el voluntariado a distancia, donde participan 5 personas de las 71 encuestadas (7,1%).

MOTIVACIONES:

Gráfico 11.¿Qué razones le han llevado a ser voluntario/a?
(Puede señalar más de una opción si es necesario)



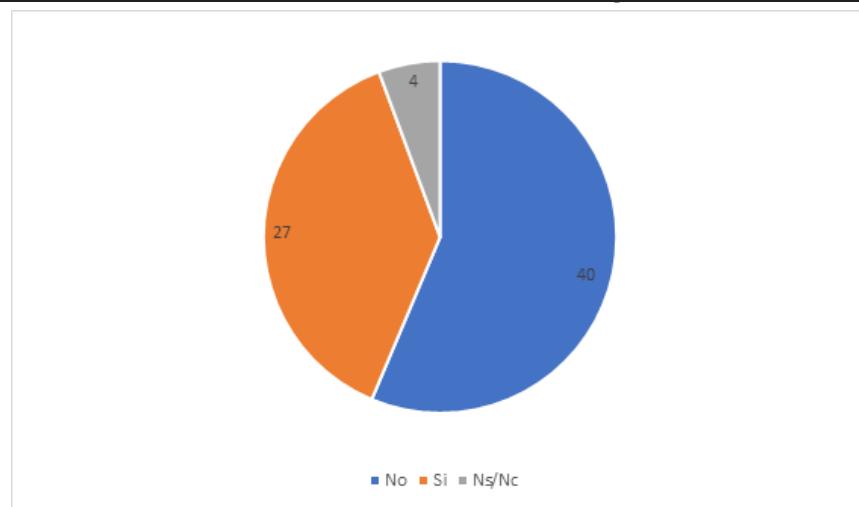
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En relación con las motivaciones señaladas por los encuestados encontramos 2 que destacan por encima de las demás, estas son, Interés por la actividad, habiéndola mencionado 47 personas (67,1%) y la de Desarrollo personal / Mejora de la autoestima con 43 respuestas, un (61,4%). Luego encontramos otras 3 motivaciones con votos parecidos, pero mucho menores que las dos primeras, como son, Interés por la comunidad, con 27 respuestas (38,6%), Compromiso con la organización con 23 respuestas (32,9%) y Mejora del currículum con 22 votos (31,4%). Para acabar hay una gran diferencia de votos siendo estos muy escasos en las motivaciones que quedan, por Valores religiosos, solo encontramos 3 personas que la hayan mencionado (4,3%) y por Ayudar a los demás, con un solo voto (1,4%). La media resultante de motivaciones respecto al número de voluntarios/as es de 2,33 motivaciones por voluntario/a, lo que resulta que cada voluntario/a tiene mínimo 2 motivaciones por las que entró como voluntario/a en Cruz Roja Huesca.

Gráfico 12.Ordene de mayor a menor importancia, 3 de las motivaciones señaladas anteriormente:
(pueden ser menos de tres)

Según el orden y la repetición de las motivaciones mencionadas por nuestros encuestados, encontramos que la motivación que más se repite es la de Desarrollo personal, siendo nombrada 25 veces y la siguiente con un número muy parecido de votos es la de Interés por la actividad, siendo 22 veces nombrada, para continuar, si juntamos Mejora del currículum e Interés profesional, nos salen 13 veces mencionadas y a partir de ahí, el número de votos de las demás razones descienden notablemente, con 8 votos, Compromiso con la organización, 4 votos para Ayudar a las personas y con 1 voto cada uno, Valores religiosos y Covid-19.

Gráfico 13.¿Han cambiado sus motivaciones a lo largo de su voluntariado?



Fuente: Google Docs Forms. (2021)

Respecto al cambio de las motivaciones de los voluntarios/as desde el comienzo de su voluntariado, encontramos que 40 personas (56,3%) dicen que No han cambiado las motivaciones que les impulsaron a apuntarse al voluntariado, y 27 personas (28%) dicen que Sí, que han cambiado a lo largo de su voluntariado, y solamente 4 personas (5,6%) No saben o No contestan. Por lo que se observa que más de la mitad de personas no han cambiado sus motivaciones desde que están en la organización, teniendo estos un perfil motivacional más fijo.

Gráfico 14. Marque a continuación cuales son sus motivaciones actuales:
(Puede señalar más de una opción si es necesario)

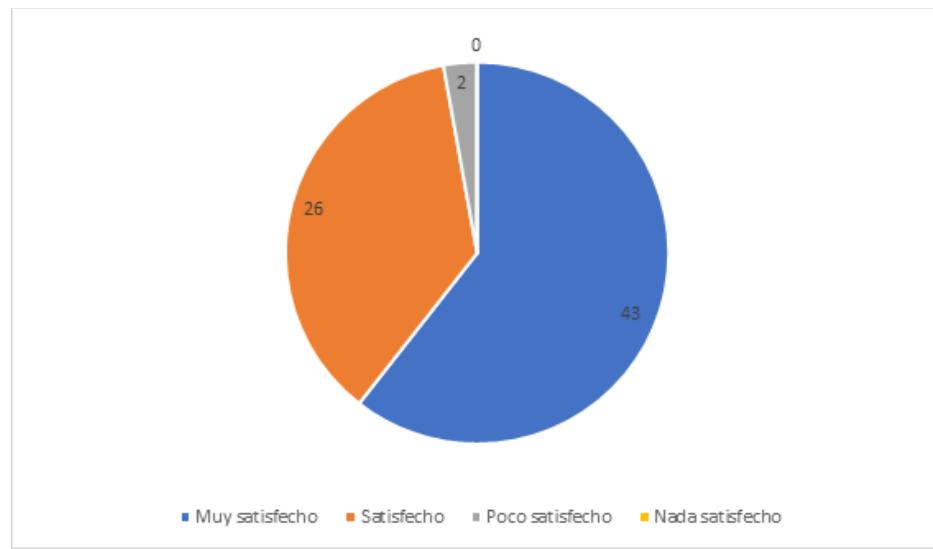


Fuente: Google Docs Forms. (2021)

Vemos que 25 personas han contestado que sí a la pregunta de si habían cambiado sus motivaciones a lo largo de su voluntariado, de estas 25, analizamos que, el motivo más mencionado es Compromiso con la organización, con 13 respuestas (52%), seguidamente tenemos Desarrollo personal / Mejora de la autoestima, con 12 respuestas (48%), luego Interés por la actividad con 9 respuestas (36%), en igualdad de votos encontramos Sociabilidad y Situación actual Covid-19, con 8 votos (32%), justo por debajo Interés por la comunidad con 7 votos (28%), Mejora del currículum con 6 votos (24%), No valorar su trabajo con 1 solo voto (4%) y por último, no habiendo sido votada por ninguna persona Valores religiosos (0%).

AUTOPERCEPCIÓN:

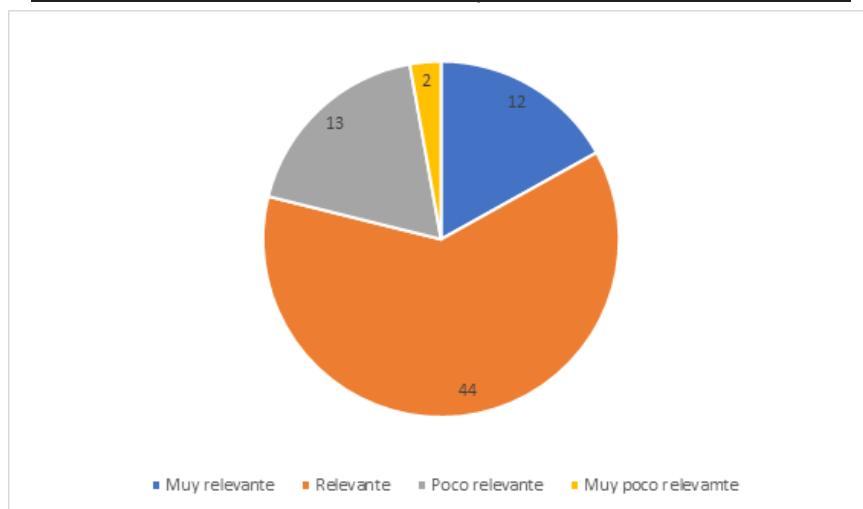
Gráfico 15.¿Cómo de satisfecho/a se siente al realizar las actividades de su voluntariado?



Fuente: Elaboración propia. (2021)

En relación a la pregunta sobre la satisfacción de los voluntarios/as al realizar las actividades, encontramos a 43 personas Muy satisfechas (60,6%), 26 personas Satisfechas (36,6%) y 2 personas Poco satisfechas (2,8%) habiendo 0 personas que no están Nada satisfechas. Destacando que el 98,2% de los voluntarios/as están satisfechos/as o muy satisfechos/as con las actividades que realizan siendo este un gran porcentaje y muy positivo para la organización.

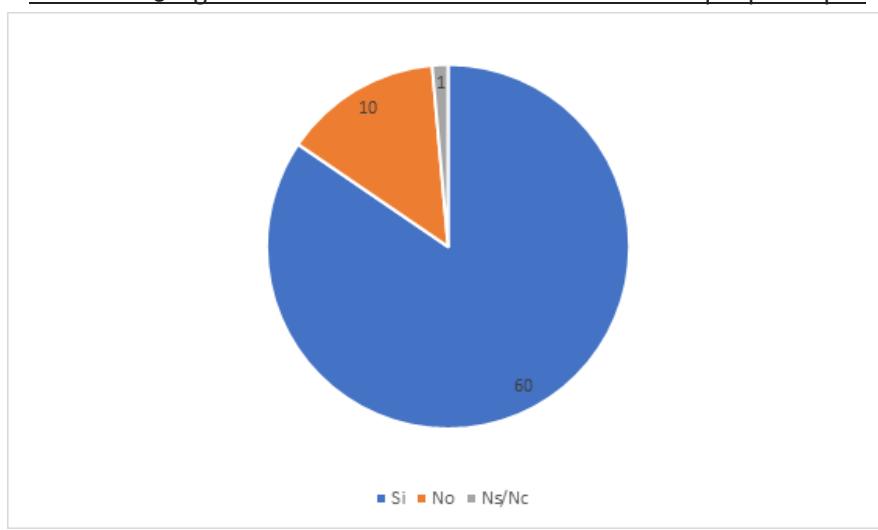
Gráfico 16.¿Cómo de relevante cree que es su función en la entidad?



Fuente: Elaboración propia. (2021)

Respecto a la relevancia que el voluntario/a cree que tiene su función en la entidad observamos en el Gráfico 16, que la mayoría de los voluntarios/as responde con 44 respuestas (62%) que la considera Relevante, seguidamente le siguen los voluntarios/as que consideran que su actividad es Poco Relevante con 13 respuestas (18,3%), le siguen con Muy Relevante 12 voluntarios/as (16,9%) y 2 voluntarios/as que consideran que su actividad es Muy poco Relevante (2,8%). Destaca que una amplia mayoría (80%) considera que su actividad en Cruz Roja es relevante o muy relevante, lo que destaca la responsabilidad y la importancia que ellos mismos tienen de sus actividades.

Gráfico 17.¿Eligió usted el ámbito del voluntariado en el que participa?

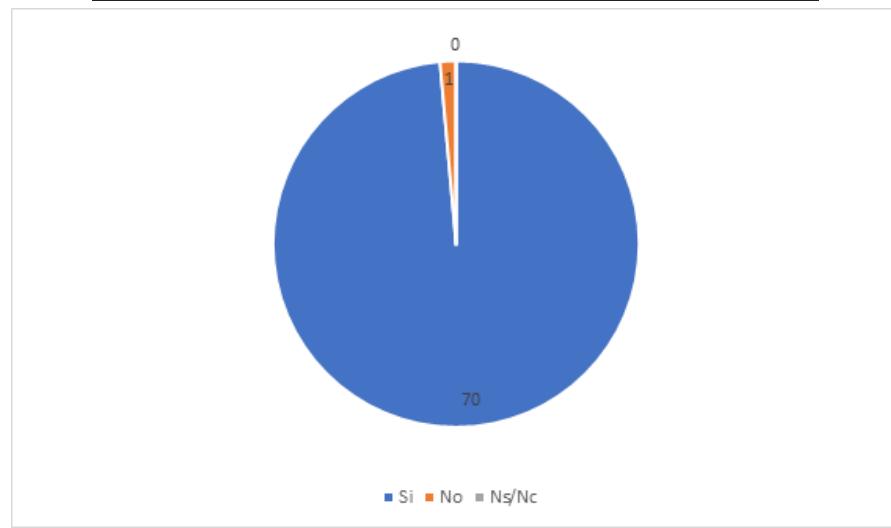


Fuente: Elaboración propia. (2021)

Con relación a la pregunta de si eligieron el ámbito de voluntariado en el que participan, observamos en el Gráfico 17, que una amplia mayoría, con unas 60 (84,5%) respuestas de voluntarios/as que han respondido Sí, han podido elegir el ámbito, únicamente 10 (14,1%) voluntarios/as respondieron que No

pudieron elegir el ámbito y 1 (1,4%) voluntario/a que respondió Ns/Nc. Por lo que se observa una gran capacidad de elección del propio voluntario/a en la entidad.

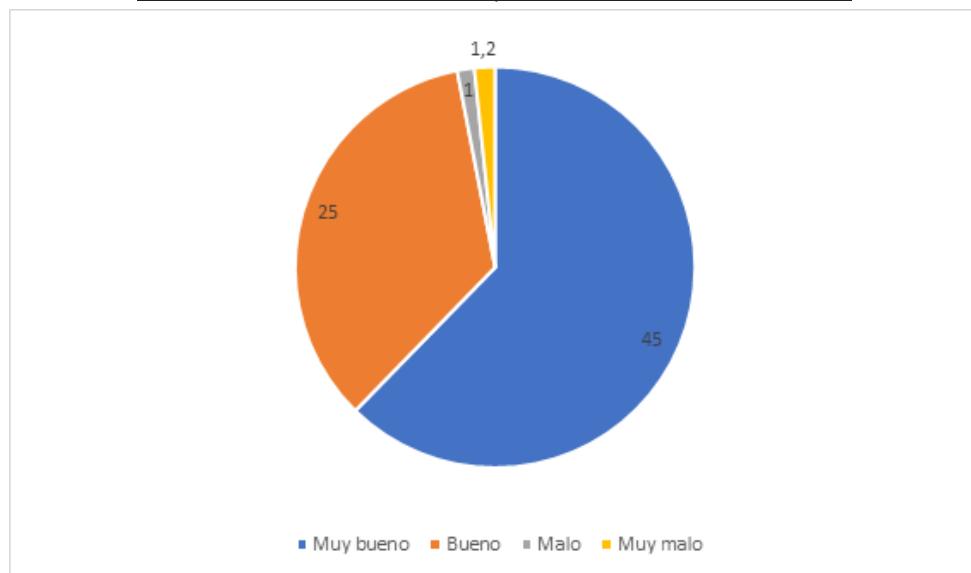
Gráfico 18. ¿Recomendaría el voluntariado a otras personas?



Fuente: Elaboración propia. (2021)

En cuanto a la pregunta de si recomendaría el voluntariado a otras personas, podemos observar en la Gráfica 18, que una amplia mayoría, 70 (98,6%) de los voluntarios /as encuestados han respondido, que sí que recomendarían el voluntariado, únicamente 1 (1,4%) voluntario/a ha respondido que no lo recomendaría, lo que significa un alto grado de satisfacción de las personas voluntarias.

Gráfico 19.¿Cómo es el trato que recibe como voluntario/a?



Fuente: Elaboración propia. (2021)

En lo que respecta a la pregunta del trato que reciben los voluntarios/as en Cruz Roja, observamos que la mayoría de voluntarios/as 45 (63,4%) responde que es Muy Bueno, seguidamente están 25 (35,2%) voluntarios/as que han respondido que Bueno y únicamente 1 (1,4%) voluntario/a ha respondido que el trato que recibe es Malo. Por lo que se destaca un amplio grado de satisfacción con el trato que reciben los voluntarios/as por parte de la entidad, teniendo un 98,6% de voluntarios/as que consideran Bueno o Muy bueno el trato que reciben, lo que es un alto porcentaje de satisfacción.

¿Qué destacaría de su experiencia de voluntariado

En esta pregunta, hemos recibido 46 respuestas, que debido a la variedad de respuestas hemos aglutinado en 4 campos: Desarrollo personal, Desarrollo profesional, Ayudar a la sociedad y Socialización.

Desarrollo personal	Ayudar a la sociedad
<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Motivación. - Sentirse útil. - Gratificante. - Crecimiento personal. - Evolución personal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ayudar a las personas que lo necesitan. - Conocer situaciones de vulnerabilidad - Trabajar por la comunidad. - Apoyo a personas con discapacidad. - Hacer feliz a otras personas. - El cariño con el que te reciben los usuarios.
Desarrollo profesional	Socialización
<ul style="list-style-type: none"> - Aumentar la experiencia profesional. - Aprender labores que sirvan para un trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los compañeros. - El grupo de trabajo. - Conocer a distintas personas. - Los lazos de amistad que estableces.

Tabla 8. Aspectos destacables. Fuente: Elaboración propia. (2021)

¿Qué mejoraría de su experiencia de voluntariado?

En la siguiente pregunta abierta, hemos recibido 35 respuestas, de las cuales las hemos agrupado en 3 campos: Mejoras para la Organización, Mejoras de Apoyo al voluntariado y Mejoras en las actividades.

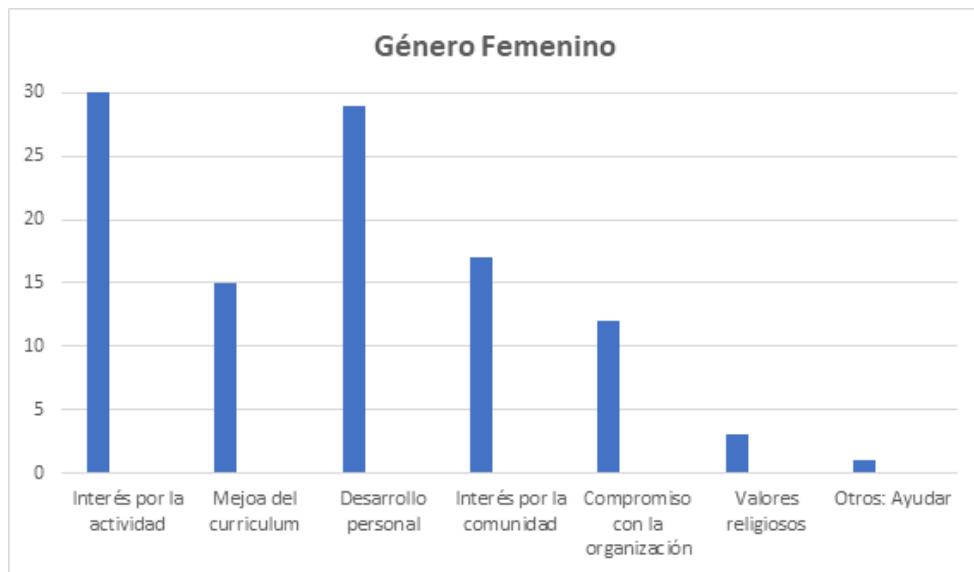
Mejoras para la Organización	<p><i>“Mejora de la coordinación y mayor implicación de los órganos superiores”</i></p> <p><i>“Atención más personal”</i></p> <p><i>“Falta general de coordinación y ninguna implicación de órganos superiores que sólo te gritan y se ponen medallas”</i></p> <p><i>“El cuidado y trato de la organización hacia los voluntarios”</i></p> <p><i>“Más compromiso de la institución en ámbitos con el voluntariado”</i></p> <p><i>“Mayor ayuda por parte de los profesionales”</i></p>
Mejoras de Apoyo al Voluntariado	<p><i>“Más espacios para los voluntarios y que los profesionales valoren más a los propios voluntarios”</i></p> <p><i>“Con el tiempo vas cambiando cosas como el saber elegir dónde quieres participar”</i></p> <p><i>“A veces, tener más información”</i></p> <p><i>“Más relación entre los voluntarios”</i></p> <p><i>“Formación”</i></p> <p><i>“Lo único que creo es capacitarme mas en las novedades del cuidado a personas dependientes y refugiados”</i></p>
Mejora en las actividades	<p><i>“Más actividades en las que poder participar”</i></p> <p><i>“Quizá querría avanzar más y preparar más actividades”</i></p> <p><i>“Más organización en actividades”</i></p> <p><i>“Invertir más tiempo de ser posible”</i></p> <p><i>“Aportar más tiempo”</i></p> <p><i>“Trabajar más en contacto con la gente y los barrios”</i></p>

Tabla 9. Mejoras del voluntariado. Fuente: Elaboración propia. (2021)

5.3 Extracción de motivaciones según variables:

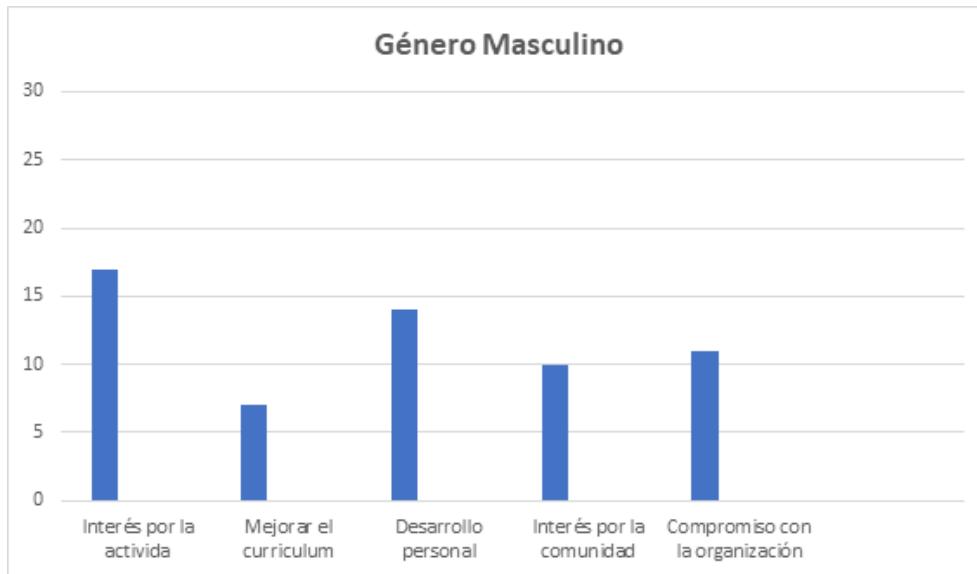
Sexo:

Gráfico 20.Motivaciones según el Sexo



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 21.Motivaciones según el Sexo



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

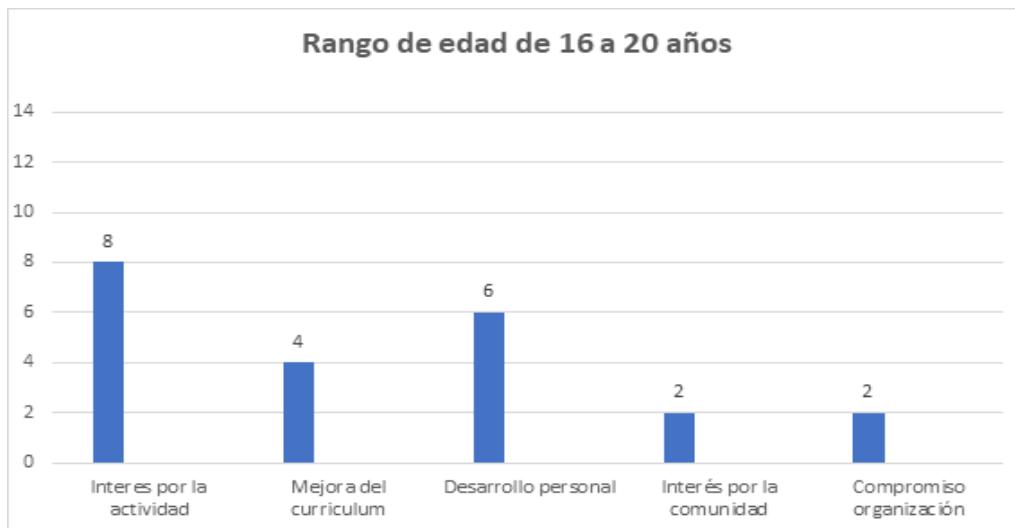
Como conclusiones de estas gráficas en las que dividimos las motivaciones según el género, podemos mencionar que la motivación Interés por la actividad es la que más destaca entre todas en ambos géneros, es decir, a la que más importancia le dan tanto las personas que se identifican con femenino como los del masculino. La segunda motivación más votada por ambos sexos es la de Desarrollo personal por lo que coincide que las dos motivaciones más votadas son Autocentradas Intrínsecas, es decir, que tanto femenino como masculino le dan más importancia a las motivaciones centradas en uno mismo que les hagan sentir satisfacción personal.

Además es destacable que tanto la motivación Valores religiosos (motivación Autocentrada Trascendente) como la de Otros: Ayudar a los demás, (la cual consideramos Heterocentrada) sólo la han mencionado las personas que se identifican como femenino, lo que podría significar, que para este sexo es más importante la religión y la intención de ayudar que para el masculino.

Como aclaración, todas las motivaciones tienen más votos desde femenino debido a que hay más personas que se identifican con este que hayan contestado nuestra encuesta.

Rangos de edad:

Gráfico 22. Motivaciones según el Rango de Edad



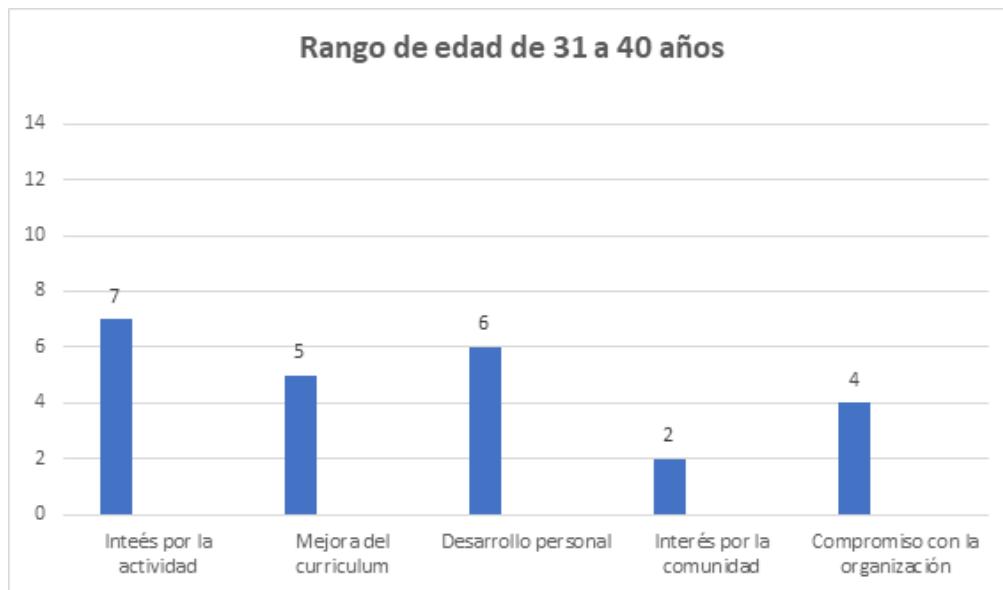
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 23.Motivaciones según el Rango de Edad



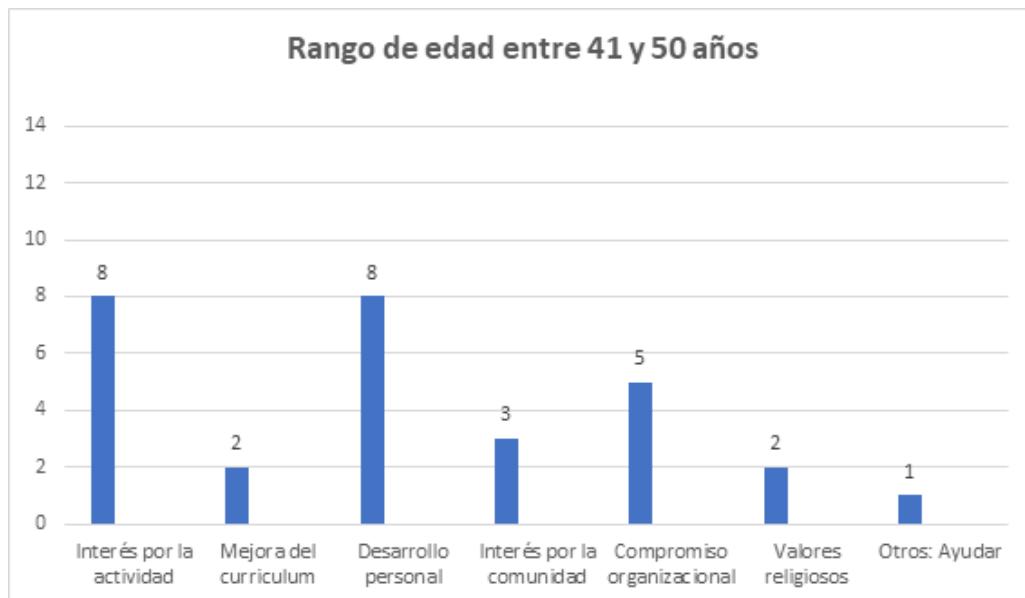
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 24.Motivaciones según el Rango de Edad



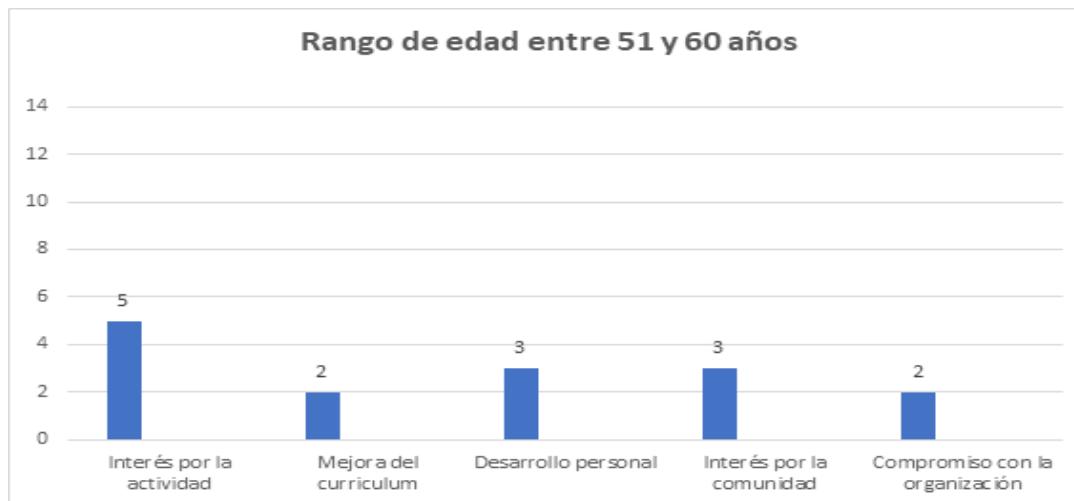
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 25.Motivaciones según el Rango de Edad



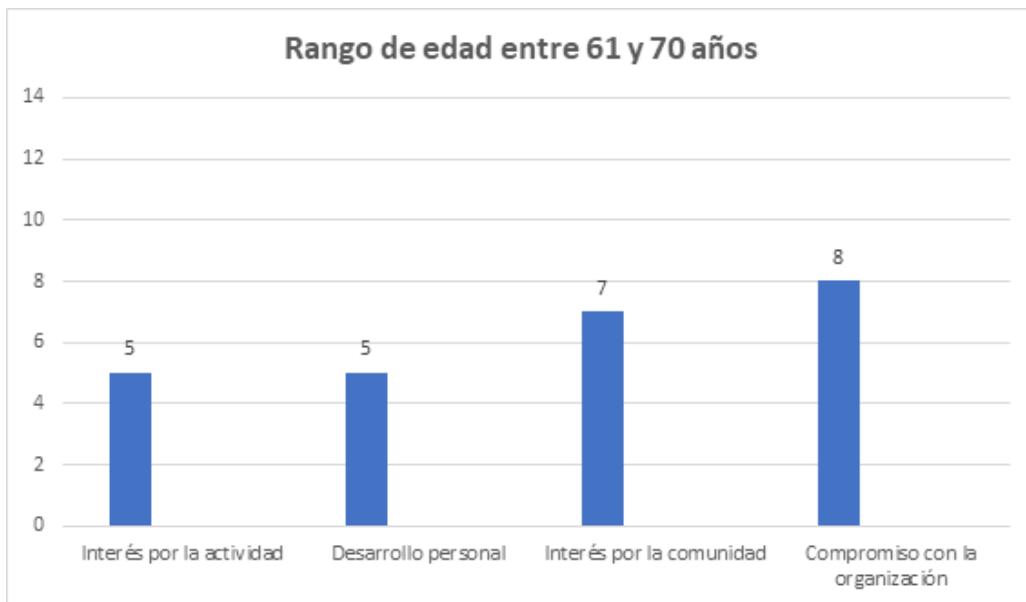
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 26.Motivaciones según el Rango de Edad



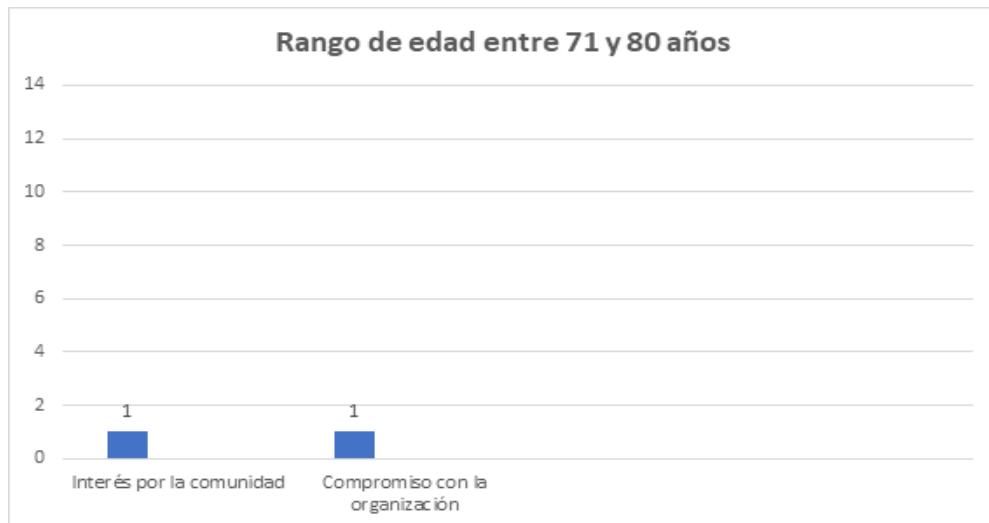
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 27. Motivaciones según el Rango de Edad



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 28. Motivaciones según el Rango de Edad



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Observando las gráficas según rango de edad, podemos apreciar como la motivación más veces mencionada, es la de Desarrollo personal (motivación Autocentrada Intrínseca) en el rango de edad de 21 a 30 años, bajando notablemente esta motivación a partir de los 51 años, lo que nos hace deducir que la gente joven se preocupa más por motivaciones centradas en uno mismo que les hagan sentir satisfacción,

en este caso en concreto, por su crecimiento como persona, ya que están en una etapa de evolución y las personas más mayores no se preocupan tanto por este hecho, pues su personalidad ya está bien formada.

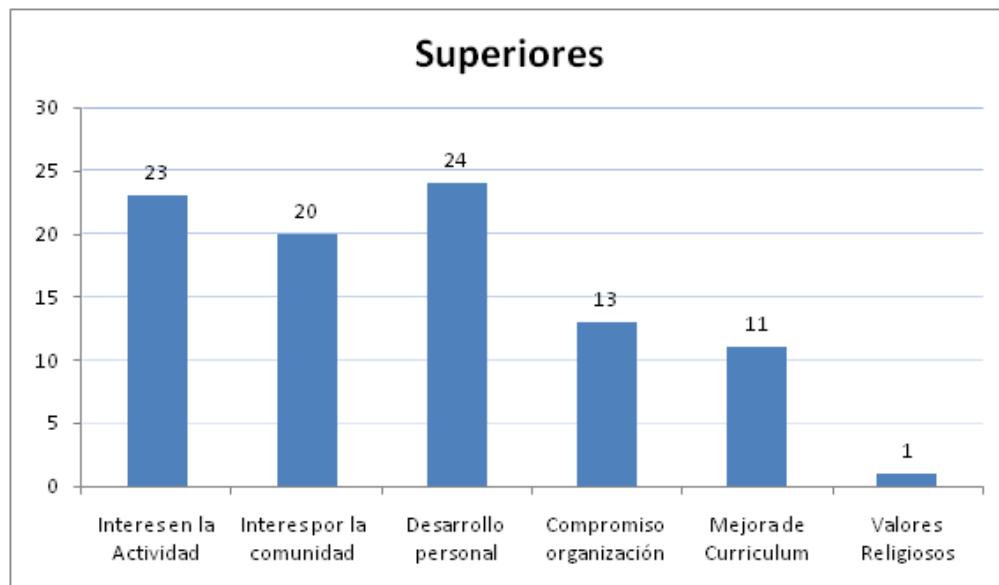
También podemos destacar que la motivación de Mejora del currículum (motivación Autocentrada Extrínseca) es más votada por personas entre 16 y 40 años, a partir de esa edad desciende el número de votos debido a que normalmente las personas a partir de esta edad, ya tienen un trabajo o un currículum más completo, sin embargo, los jóvenes tienen mucho interés por aumentar su formación, porque es cuando comienza su vida laboral, por eso deducimos que les importan más las motivaciones centradas en uno mismo pero que les proporcionen algún tipo de recompensa externa. Además, a partir de los 61 años, esta motivación desaparece, no le parece importante a ningún voluntario/a, debido a que a estos se les está acabando la vida laboral.

También podríamos decir que la motivación Compromiso con la organización, es más votada por personas mayores de 31 años, lo que podría significar que estas personas llevasen más tiempo colaborando en la entidad y por eso sientan un compromiso mayor con ella. De lo que se puede deducir que a las personas mayores de 31 años les empiezan a importar más las motivaciones Heterocentradas, las que se centran en los demás más que en uno mismo.

El resto de motivaciones no nos parecen muy relevantes debido a que tienen número de votos muy parecidos entre todos los rangos de edad.

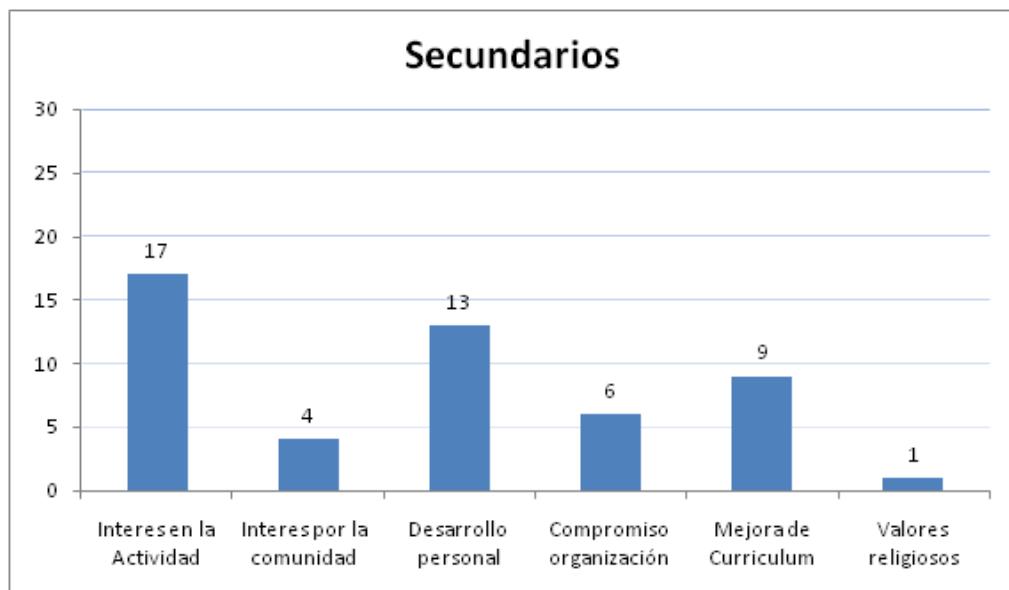
Nivel de estudios:

Gráfico 29. Motivaciones según Nivel de estudios



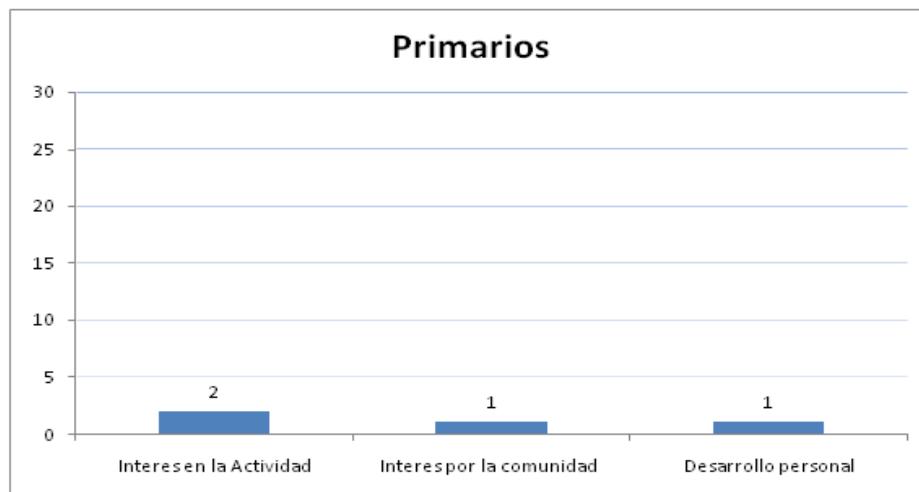
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 30. Motivaciones según Nivel de estudios



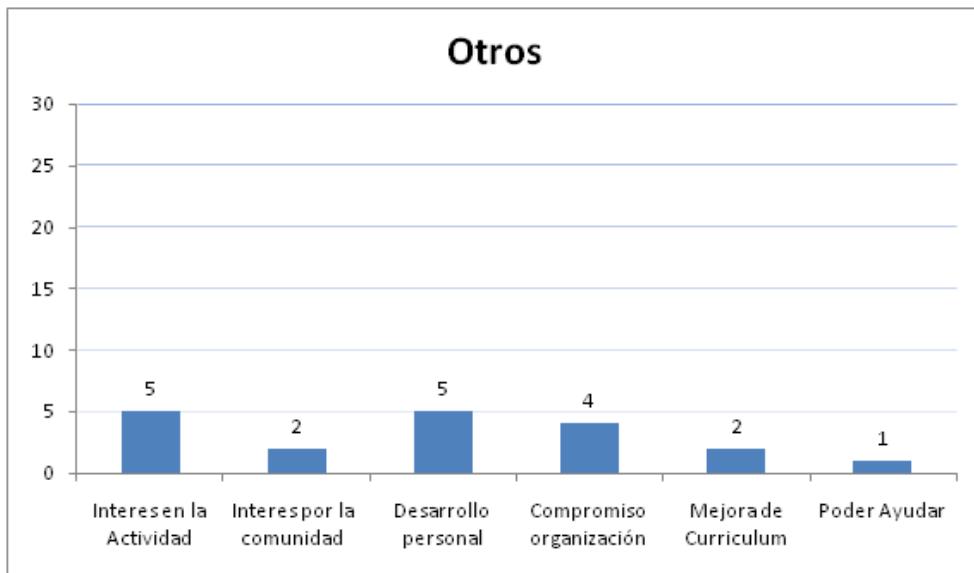
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 31. Motivaciones según Nivel de estudios



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfico 32. Motivaciones según Nivel de estudios



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

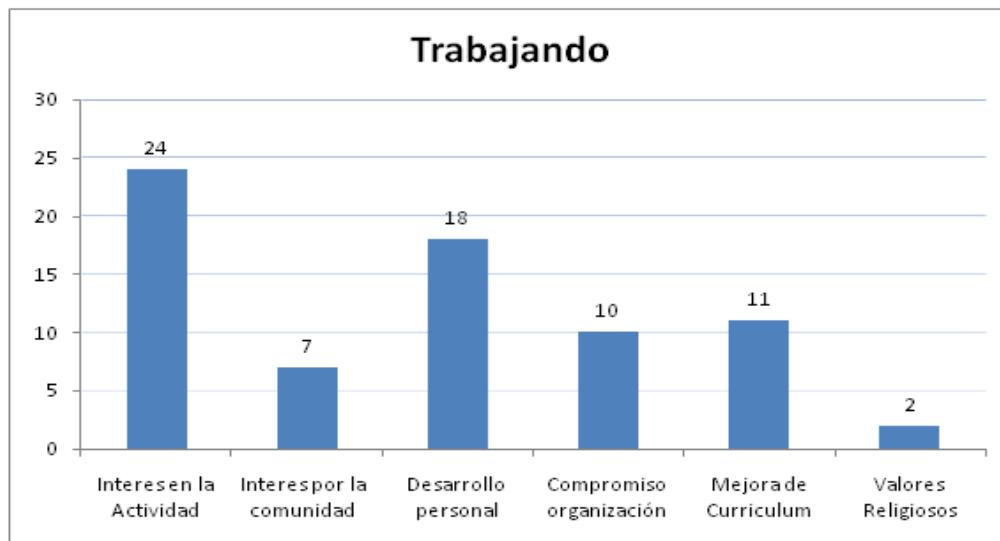
En lo que respecta a la relación entre el nivel de estudios de los encuestados y sus motivaciones, podemos observar que en todos prevalece las motivaciones Autocentradas, indistintamente del nivel de estudios que estos tengan. Es por eso que se destaca la importancia del individuo para los encuestados.

La única muestra que destaca por las motivaciones Heterocentradas es en la de estudios superiores, pero también es la más representada, ya que destaca la alta cualificación de los voluntarios/as encuestados de Cruz Roja Huesca, aunque resalta también que pese a tener estudios superiores le dan una alta importancia a la Mejora de Currículum / Interés Profesional.

Resaltar también, que las motivaciones de Interés por la Actividad y Desarrollo Personal, han sido de las más votadas en todos los casos. Las personas tienen una información previa sobre la actividad que se realiza y le dan una gran importancia al desarrollo personal con el voluntariado que hacen.

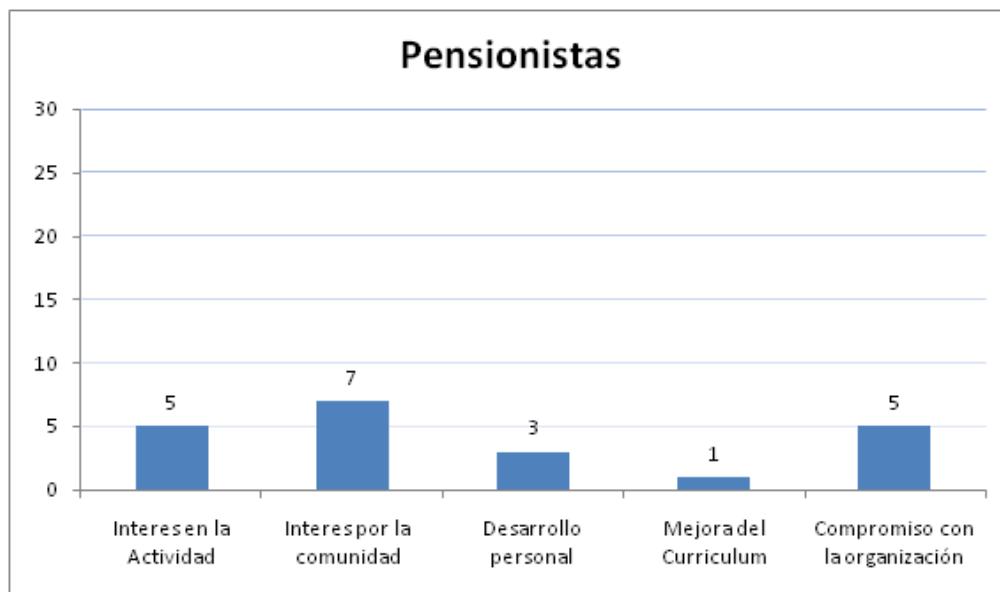
Situación Actual:

Gráfica 33. Motivaciones según la situación actual



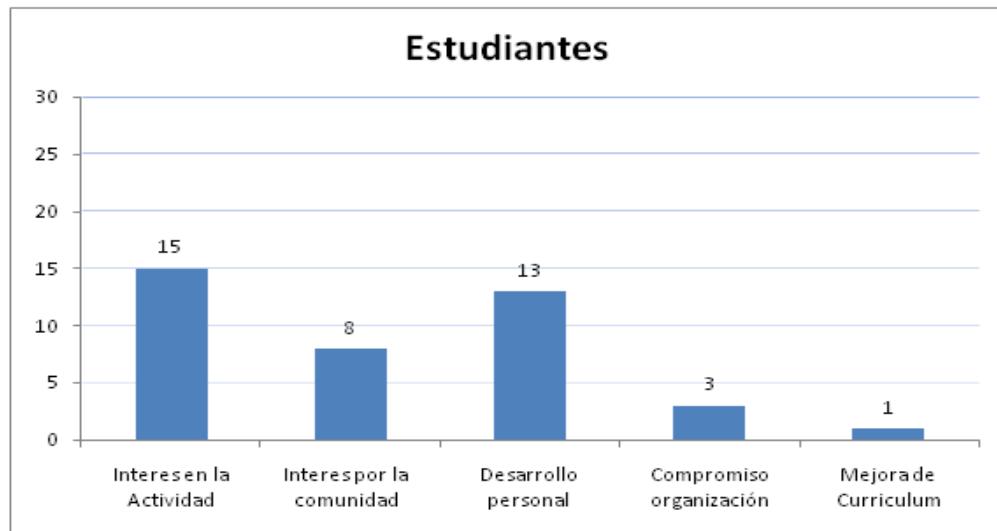
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 34. Motivaciones según la situación actual



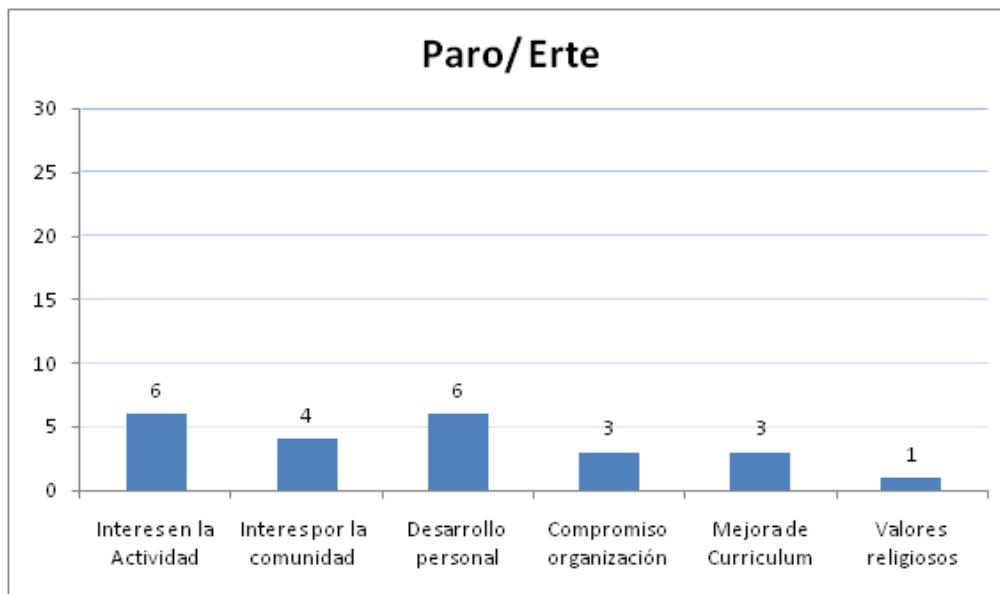
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 35. Motivaciones según la situación actual



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 36. Motivaciones según la situación actual



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Las personas que están trabajando actualmente, le dan una mayor importancia a las motivaciones Autocentradas (Intrínsecas y Extrínsecas), destacando así el continuo desarrollo, interés y mejora que estas personas quieren seguir realizando.

En el caso de los Pensionistas, observamos que las motivaciones que más destacan son la Heterocentradas, ya que estas personas son de un rango de edad mayor, formadas y con un sentido

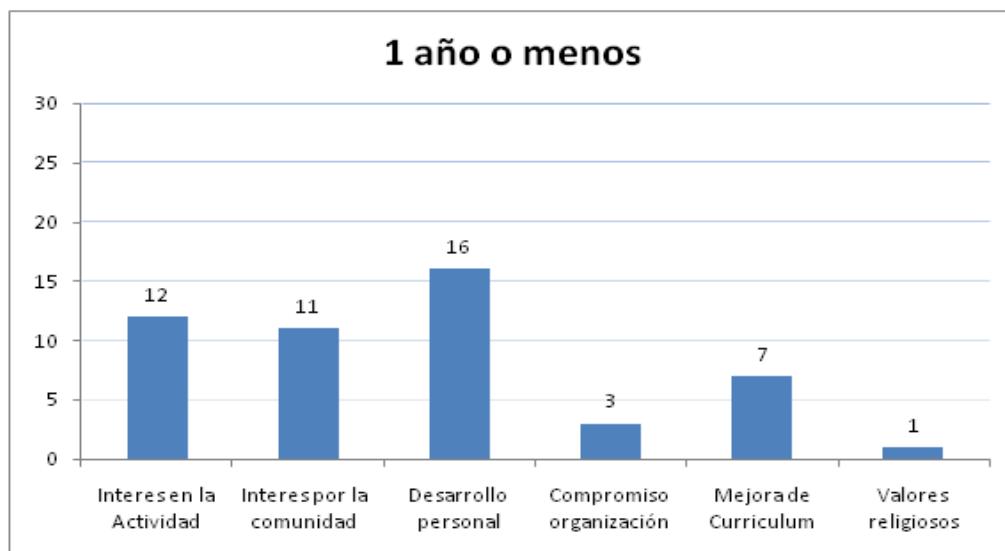
común propio, lo que les hace realizar actividades en su tiempo libre en favor de los demás y la comunidad, como observamos en las anteriores Gráficas del Rango de edad.

En el caso de los estudiantes, podemos examinar que las motivaciones más destacadas son las Autocentradas - Intrínsecas, resaltando en este caso, que este grupo busca más el desarrollo personal y el interés por la actividad, que una mejora curricular que sería lo esperado en períodos de formación, pero también podemos valorar, que pueden ser personas que estudian otras ramas que no tengan que ver con lo social y por lo tanto prefieren realizar actividades no relacionadas con sus estudios.

En cuanto a las motivaciones que respectan a la situación actual de los Parados o en ERTE, observamos que hay más motivaciones Autocentradas, pero tampoco destacan tanto como en las anteriores Gráficas ya que no hay tanta representación.

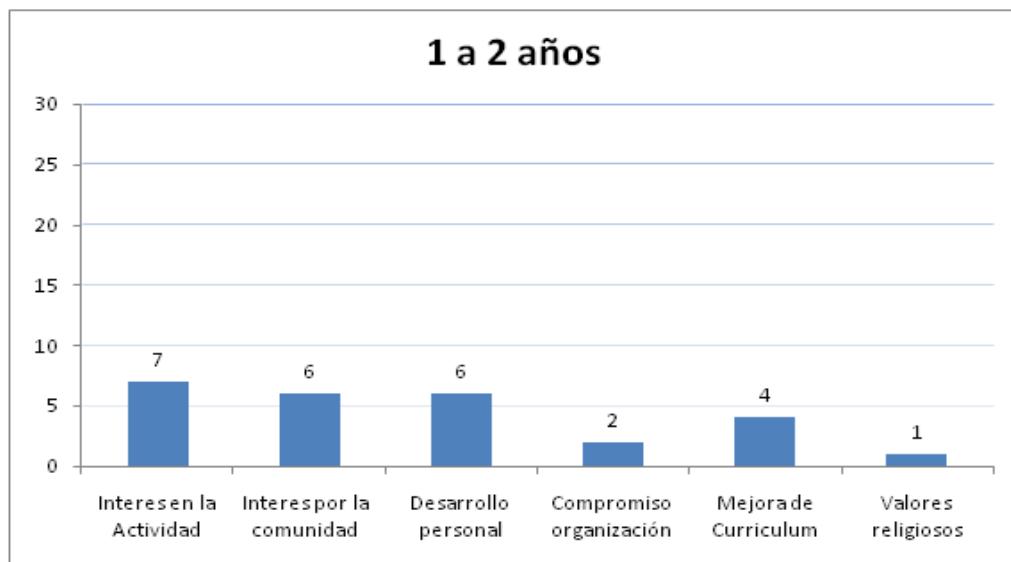
Años en la Organización:

Gráfica 37. Motivaciones según años en la organización



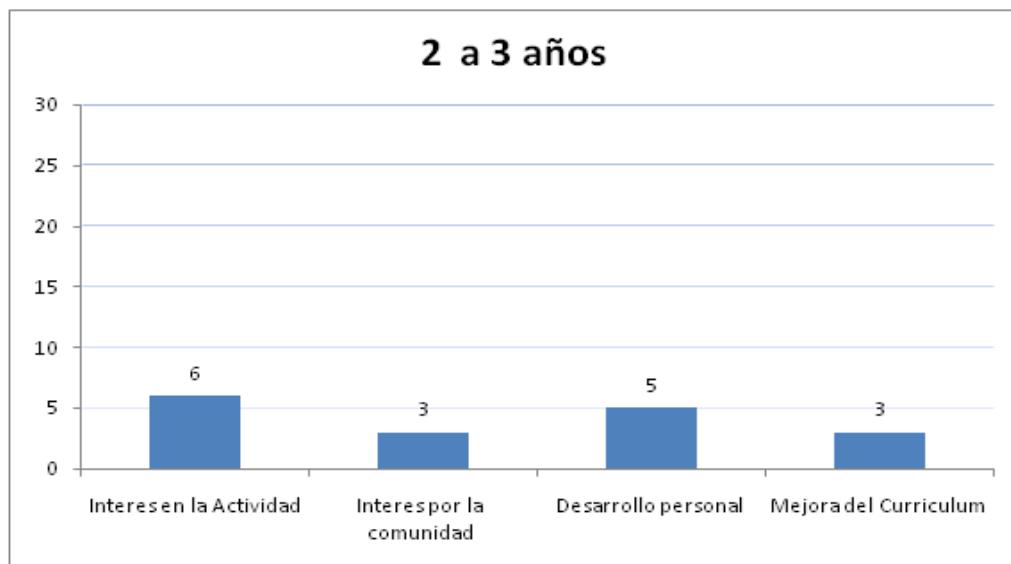
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 38. Motivaciones según años en la organización



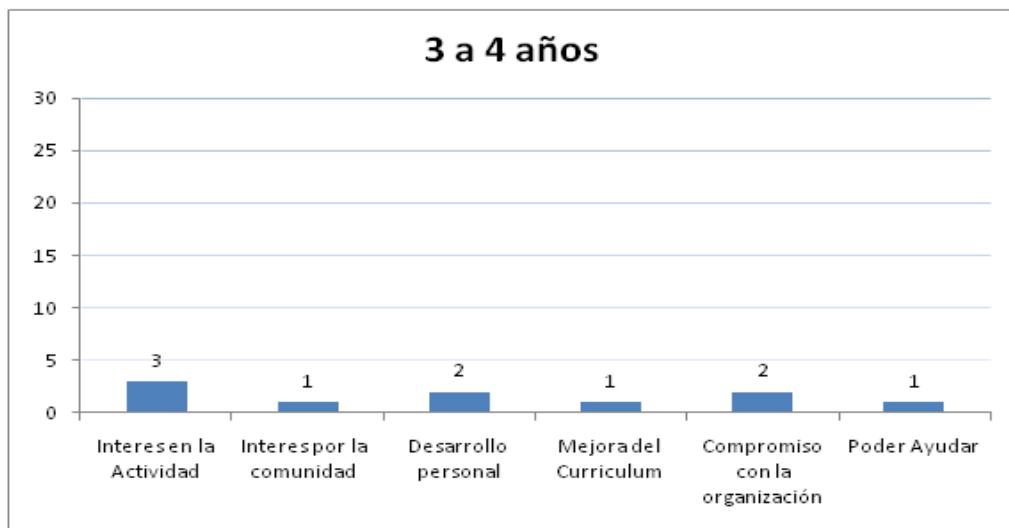
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 39. Motivaciones según años en la organización



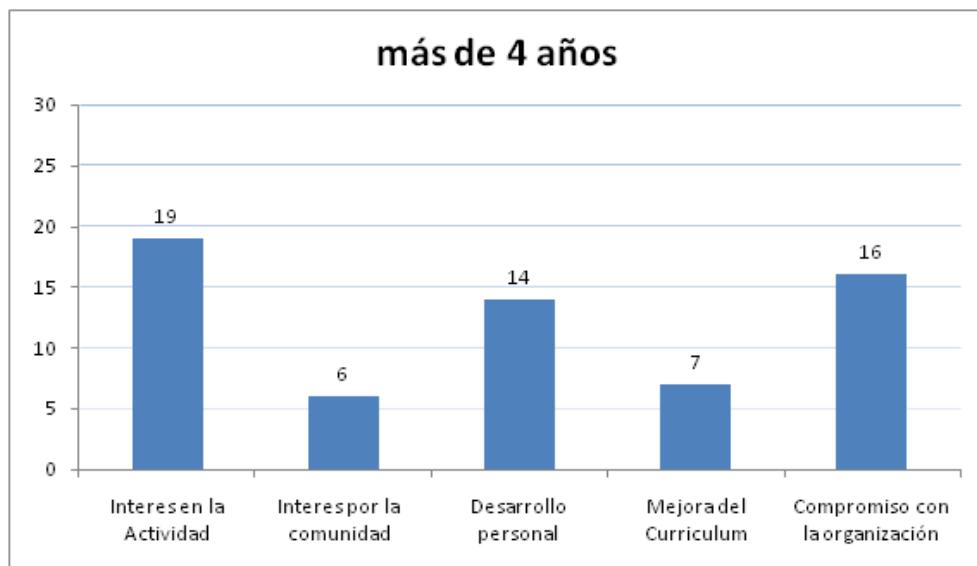
Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 40. Motivaciones según años en la organización



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

Gráfica 41. Motivaciones según años en la organización



Fuente: Elaboración Propia. (2021)

En lo que respecta a las motivaciones y los años que llevan los encuestados en la organización podemos observar, que en el caso de los voluntarios/as que llevan 1 año o menos las motivaciones que más relevancia tienen son las Autocentradas, ya que en primera instancia estas personas realizan el voluntariado en base a motivaciones centradas en uno mismo. Pero también destacar la motivación

Heterocentrada de Interés por la Comunidad, la cual también tiene una cierta relevancia e importancia para estos voluntarios/as, ya que realizan estas actividades con una secundaria motivación Heterocentrada, coincidiendo con la actual pandemia de Covid-19, siendo un grupo especial de voluntarios/as, ya que como comentaba Chacón (1999) en primera instancia las motivaciones Autocentradas son mayoritarias al principio, y conforme estás más tiempo en la entidad aparecen las Heterocentradas, pero en este caso con la actual pandemia observamos que tienen más peso de lo esperado.

En lo que respecta a las personas que llevan entre 1 año y 2, podemos destacar que las motivaciones Autocentradas aún siguen siendo importantes, pero se va equilibrando con las motivaciones Heterocentradas, en lo que respecta con la anterior Gráfica 37, pero la muestra en este caso es menos representativa que la anterior.

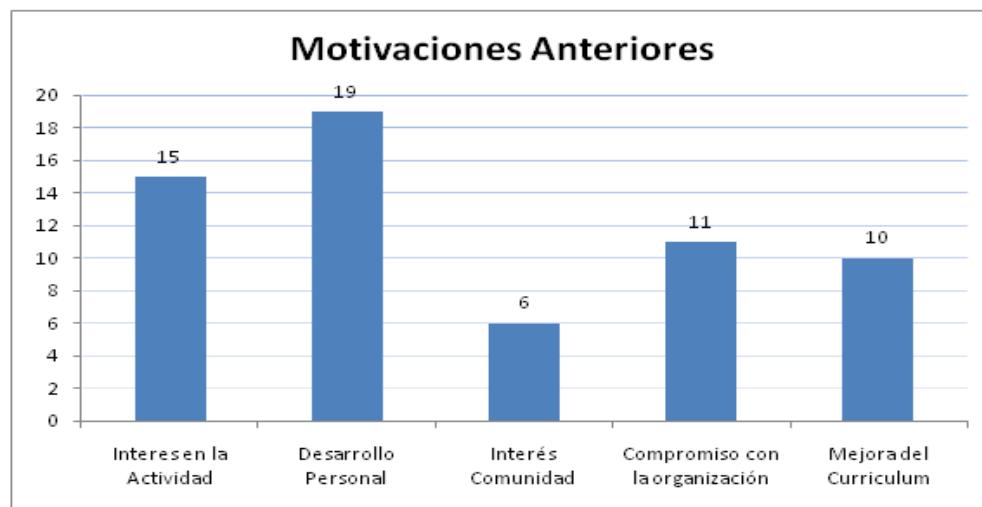
En relación a los voluntarios/as que llevan de 2 a 3 años en la organización, observamos que las motivaciones Autocentradas vuelven a adquirir mayor relevancia respecto a la anterior, por lo que destacamos que para los voluntarios/as aún les siguen dando importancia a las motivaciones centradas en uno mismo.

Sobre los voluntarios/as que llevan en la organización de 3 a 4 años, podemos observar que la muestra no es muy representativa, pero vemos como se ha podido ir equilibrando entre la importancia de las motivaciones Heterocentradas y las Autocentradas respecto a las anteriores Gráficas 37, 38 y 39.

Observando a los voluntarios/as que llevan más de 4 años en la organización, vemos que es una muestra amplia en comparación con las anteriores, destacamos que aunque las motivaciones Autocentradas siguen siendo relevantes para los voluntarios/as, la motivación Heterocentrada de Compromiso con la Organización es muy relevante en este grupo, ya que a partir de 4 años estos voluntarios/as crean un compromiso con la organización que les crea una motivación para realizar sus actividades, que los otros grupos de voluntarios/as no tienen.

Cambio de motivaciones:

Gráfica 42. Motivaciones Anteriores



Fuente: Elaboración propia. (2021)

Gráfica 43. Motivaciones Actuales



Fuente: Elaboración propia. (2021)

Según las gráficas realizadas en función al cambio en las motivaciones de los voluntarios/as, vemos que en la primera gráfica destacan más las motivaciones Autocentradadas, que fueron las que impulsaron a las personas a meterse en el voluntariado.

Debido a que el voluntariado podría considerarse un proceso transformador, queríamos apreciar si se había producido este proceso de cambio o no en los voluntarios/as de CRH. En este caso, podemos ver el cambio en un aumento de las motivaciones Heterocentradadas, corroborando de esta manera lo que decía Chacon y Vecina (1999), de que con el paso del tiempo suelen ir aumentando las motivaciones Heterocentradadas entre las personas voluntarias, o que actualmente se ha producido este cambio debido a la situación del Covid-19 induciendo en la población una preocupación por la comunidad que antes no tenía.

En la gráfica de motivaciones actuales, podemos ver como la motivación Autocentrada de Socialización ha obtenido bastantes votos, lo que nos hace deducir que debido a la situación de confinamiento en la que hemos permanecido unos meses, las personas tienen mucho más interés que antes en conocer a otras personas.

6. CONCLUSIONES:

Del conjunto de toda la investigación previa, las entrevistas y los cuestionarios realizados, hemos tratado de extraer la información mediante la cual iremos mencionando cada uno de los objetivos de nuestro trabajo, comparándolos con los resultados obtenidos y de esta manera poder sacar conclusiones.

6.1 Objetivo general: Perfil motivacional.

Nuestro objetivo general era conocer el perfil motivacional de los voluntarios/as de CRH, es decir, averiguar cuales son los motivos que impulsan a una persona a hacerse voluntaria o continuar con su voluntariado. Según los datos que hemos podido observar de la PVE y Cruz Roja Huesca, es que hay más mujeres que hombres, con una edad media entre 40 y 45 años, con estudios superiores. Corroblando estos datos con nuestro estudio, hemos obtenido que el perfil más representativo en el voluntariado actual, es el de mujeres voluntarias, entre 21 y 30 años, de nacionalidad Española, con estudios superiores y con empleo. Por lo que destacamos un rejuvenecimiento de la media de edad voluntaria respecto a otros años debido a la pandemia de la Covid-19.

En lo que respecta a estos perfiles con las motivaciones, según el estudio de Chacón (1999), el cual mencionaba las motivaciones Autocentradadas y Heterocentradadas, y cómo estas podrían variar en el proceso de voluntariado, hemos podido comprobar, que los voluntarios/as en primera instancia tendrían más motivaciones autocentradadas que Heterocentradadas, al igual que en nuestros resultados, pero hemos observado que ha habido más motivaciones Autocentradadas en el perfil de las personas que llevan menos de un año de participación, siendo bastante relevante y pudiéndolo relacionar con este último año de

pandemia de la Covid-19 y como esta ha repercutido en las motivaciones de los voluntarios/as, que han resaltado la relevancia de sus motivaciones Heterocentradas, es decir, dirigidas a la comunidad.

Por lo que hemos podido observar de la muestra, reiteramos los datos obtenidos por Chacón (1999) en los que resalta el cambio de motivaciones que pueden ir surgiendo a lo largo del voluntariado, ya que en la comparativa de años y motivaciones, observamos como las motivaciones Heterocentradas (a excepción de lo mencionado anteriormente con los voluntarios/as que llevan menos de un año) van en aumento conforme los voluntarios/as llevan más años en la entidad, y siendo evidente en la motivación de Compromiso con la organización en los voluntarios/as con más de 4 años, donde se evidencia este cambio.

Es por eso que destacamos, que este año de pandemia de la Covid-19, ha podido influir en un cambio motivacional puntual en los voluntarios/as de Cruz Roja Huesca, generando un proceso más acelerado de la aparición de las motivaciones Heterocentradas, teniendo aún presentes las motivaciones Autocentradas, siempre muy importantes en todo el proceso del voluntariado, pero resaltando en cómo los voluntarios/as que se han unido más recientemente a la entidad, le dan una mayor importancia a los problemas comunitarios que actualmente la sociedad está teniendo.

Es por eso que ha modo de conclusión, destacamos que el perfil motivacional más representativo de nuestra investigación ha sido, el de mujer entre 21 y 30 años, Española, con estudios superiores, trabajando, con motivaciones Autocentradas (Desarrollo Personal / Mejora de la Autoestima e Interés por la Actividad) y con motivaciones Heterocentradas relevantes (Interés por la comunidad / Colectivo y Situación Covid-19). Por lo que destacamos la alta cualificación de los actuales voluntarios/as, ya que resaltamos que la motivación de Interés por la Actividad nos ha sorprendido, por la información que pudimos obtener en las entrevistas (ya que las personas que llegaban nuevas no solían tener una información previa de las actividades) y también su sensibilidad, juventud y por su propio desarrollo como por el bien común.

Por último, hemos podido demostrar también cómo, al igual que decía Chacon (1999), ha habido un aumento de las motivaciones Heterocentradas con el paso del tiempo de las personas en el voluntariado, aunque la mayoría de personas, comienzan este con motivaciones Autocentradas, a la gran mayoría de personas que dicen que sí que se han visto modificadas sus motivaciones, han desarrollado nuevas motivaciones Heterocentradas, enfocadas más a los demás que a uno mismo, por lo que destacamos la importancia del voluntariado como transformador social, ya que genera un cambio de perspectiva en beneficio de la sociedad.

6.2 Objetivos específicos:

Para cumplir con nuestros objetivos específicos, utilizamos los datos extraídos de las entrevistas y cuestionarios para hacer una aproximación a la realidad de los voluntarios/as de CRH, comparándolo con la información extraída para nuestro marco teórico de los estudios de otros autores/as y así determinar si coincide o no con la actualidad de CRH.

Cruz Roja Huesca

Para conocer en profundidad CRH, por un lado nos informamos acerca del Tercer Sector de Acción Social, lo que nos ayudó a entender que CRH forma parte de este, debido a que, como dice Zubero (2018), el tercer sector se compone de entidades privadas, sin ánimo de lucro, con carácter voluntario, surgidas de la iniciativa social con fines de solidaridad y participación, lo que nos encaja a la perfección con lo que hemos podido ver que es CRH, pues ellos mismos se definen como entidad privada de carácter voluntario con interés público.

Además, para corroborar esta definición que ellos mismos dan en su página web, pudimos ir a visitar las infraestructuras de la entidad y entrevistar a los profesionales que trabajan en ella, de esta manera comprobamos ese carácter voluntario esencial que tiene CRH y que debe tener una entidad del tercer sector, pues todos los profesionales coinciden en que prácticamente ningún proyecto puede salir adelante sin la participación e implicación del voluntariado. Además gracias a este trabajo hemos podido conocer cuales son los ámbitos de intervención reales de CRH, de una manera más desglosada y concreta que como sale en su página web, y comprender cuales son las labores y funciones que hace una persona voluntaria en una entidad de acción social como esta.

Perfil de los voluntarios/as

Las características que suelen cumplir las personas voluntarias de CRH coinciden en muchos aspectos con el perfil general extraído de la Plataforma del Voluntariado Español (2020) y con los datos observados en el informe provincial y local de CRH (2021).

En nuestro estudio obtenemos también que el número de mujeres voluntarias es mayor que el de los hombres y que la edad media de las personas voluntarias ronda los 40 años, pero también encontramos diferencias, pues tanto en la PVE como en los informes, dicen que hay mayor número de personas voluntarias de edades avanzadas, sin embargo en nuestro estudio obtenemos que el rango de edad en el que más voluntarios/as hay es el de 21 a 30 años, lo que puede significar por un lado, que las personas jóvenes tienen mayor acceso y facilidad para usar las nuevas tecnologías y por eso quizás mayor número de gente joven ha podido responder a nuestro cuestionario debido a que era de manera online y por otro lado, que en la actualidad haya aumentado el número de gente joven interesada en el voluntariado, como nos decían los profesionales en las entrevistas, que habían visto un aumento de este sector de la población, podría ser debido a la situación de covid-19, al tener más tiempo libre y aumentar la preocupación por la sociedad en momentos de crisis.

Como resumen, el Perfil de voluntariado que extraemos de nuestro estudio es:

- Mayor número de mujeres voluntarias, entre 21 y 30 años, de nacionalidad Española, con estudios superiores y con empleo.

Funciones que realizan los voluntarios/as en Cruz Roja Huesca

Este apartado, fue planteado desde un punto de vista crítico, en el que quisimos observar y preguntar las diferentes funciones que el voluntario/a tiene en la entidad, ya que diferentes autores como Fouce Fernandez, J (2009) destacan la posibilidad de un mal uso del voluntariado por parte de las organizaciones, y con las funciones y la autopercepción poder obtener resultados que nos hicieran discernir este posible mal uso. Es por eso que preguntamos las funciones que realizan los voluntarios/as, en cuestión con las actividades que previamente preguntamos a los profesionales que estos realizan y después compararlos con la autopercepción de estos. Las funciones más representadas en nuestro cuestionario fueron: Actuar con los más jóvenes, Actuar en socorros y emergencias y Colaborar en acciones inmediatas y campañas puntuales.

Estas funciones, nos parecen relevantes, ya que están de cara al público y son la cara visible en situaciones importantes como campañas y actuaciones en socorros y emergencias, además destacar que hemos obtenido una población media joven y que se encarga en actuaciones con los más jóvenes, por lo que observamos una juventud implicada en sus propios problemas.

Autopercepción de los voluntarios/as

Junto con la conclusión anterior, queremos destacar que, si estaban siendo bien utilizadas sus funciones o no, lo tenían que decir ellos mismos, por eso realizamos el apartado de autopercepción, donde quisimos que el voluntariado valorará su propia función en la entidad y si esta era relevante y cómo de satisfechos estaban con ella, para poder observar lo que Chacón (1999) denomina en sus investigaciones el “Burnout del Voluntariado” y relacionarlo con lo que comenta Fouce Fernandez, J (2009).

En lo que respecta a este apartado, podemos ver en las Gráficas 15, 16 y 19, que el 80% de los encuestados consideran su actividad como relevante y que un 98,2% destacaban su grado de satisfacción como satisfactorio, por lo que observamos que el nivel de Burnout es muy bajo en esta muestra encuestada, y que por lo tanto hay una satisfacción y relevancia acorde con lo que el voluntariado demanda. Es destacable, que la mayoría de nuestra muestra 36,6% de los voluntarios/as llevan 4 años o más y el nivel de Burnout o insatisfacción por la labor es mínima en la muestra

Destacar también, que en las preguntas abiertas que hemos realizado, en esta sección de autopercepción, vemos que en la pregunta de Mejora, las mejoras propuestas por estos son respecto a la organización, actividades y apoyo al voluntario/a, seguidamente, en la pregunta de qué destacaría, hemos podido observar, que destacan un Desarrollo personal, Desarrollo profesional, Ayudar a la sociedad y Socialización, por lo que demuestra a nuestro parecer, que están satisfechos pero siguen siendo conscientes y críticos, resaltando que gran parte de los voluntarios/as encuestados tienen un gran conocimiento de la situación, organización y de sus funciones.

Repercusión del voluntariado

En relación a la repercusión que tiene el papel de los voluntarios/as en los proyectos que se realizan desde CRH, desde el punto de vista de los profesionales, es muy positiva, y necesaria, pues principalmente, sin voluntariado, no podría llevarse a cabo ninguno de los proyectos que realizan, ya que el carácter del voluntariado es muy fuerte en esta entidad.

De las entrevistas con los profesionales deducimos que los voluntarios/as son de gran utilidad y aportan numerosas cualidades y beneficios, a veces tienen una perspectiva más cercana a algún colectivo que los trabajadores y mucha más implicación, debido al hecho de que están haciendo esa labor desinteresadamente, porque quieren y no para obtener un salario a cambio, en muchas ocasiones muestran mucha más implicación y una perspectiva diferente de apoyo en una intervención, que destacan los profesionales que es de vital importancia en la organización y apoya al proyecto desde muchas perspectivas (tantas como tenga el voluntario/a).

Además, quitan una carga de trabajo a los profesionales que pueden dedicar en otras labores para los que sí que se necesita estar más cualificado, por lo que consideran que se complementan muy bien el trabajador/a y los voluntarios/as.

Aunque por otro lado, también hay que mencionar la implicación que debe haber por parte de los profesionales para que el voluntariado funcione, deben formarles, acompañarles y supervisarles, lo que supone invertir una gran parte del tiempo en ellos, pero todos dicen que compensa, debido a la excelente labor que los voluntarios/as posteriormente son capaces de hacer solos.

6.3 Conclusión Aprendizaje:

En lo que respecta a nuestro aprendizaje, hemos podido comprobar los diferentes ámbitos en los que Cruz Roja Huesca y el voluntariado de esta trabajan. Seguidamente también hemos podido analizar y comprender el ámbito legislativo que enmarca al voluntariado, tanto en España como en Aragón, siendo este en nuestra opinión, un poco repetitivo, ya que legislan en toda España 17 leyes diferentes del voluntariado, nosotros creemos más conveniente y menos confuso, que una única Ley legisle el marco de voluntariado en España.

Otro aspecto relevante, en el que queremos incidir, es en la limitación del propio voluntariado únicamente en instituciones, ya que creemos que sí que es verdad que desde la institución se puede organizar y llegar a más gente, pero desde aquí queremos señalar que no existe únicamente este tipo de voluntariado, sino que la acción ciudadana desinteresada que satisfaga un bien común o personal de las personas que tengan algún tipo de necesidad, la consideramos voluntariado, ya que creemos que si nos apoyamos entre la ciudadanía, en cualquier necesidad o adversidad sería una gran transformación social en la que todos y todas nos veríamos beneficiados.

Para finalizar queremos señalar que, como voluntarios/as que somos, esperábamos obtener estos resultados relacionados con las motivaciones Autocentradas, ya que en diversos estudios ya lo anticiparon, pero no obstante nos sorprende la poca importancia que le han dado los voluntarios/as encuestados, ya que consideramos que el ser voluntario/a en primera instancia tendría que ir enfocado principalmente al interés común, pero en la sociedad actual individualista no sería “común” o “lógico”.

BIBLIOGRAFÍA:

Alba Hernáiz, L. Cuns Traba, X. Abella Sánchez, S y Llano Ortiz, J. (S/F). *Tercer Sector de Acción Social, Movilización Social y Voluntariado*. Extraído de:

https://www.eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/1552922367_transformando-juntos.pdf

Catálogo de puestos de acción voluntaria. (2010). *Cruz Roja Española*. Extraído de:

http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_20_RT/COD_45/COLGARARCHIVOS/GUIA%20VO_LUNTARIOS%202010_%20OK.PDF

Chacón, F. Pérez, T. Flores, J y Vecina, Mª L. (2010). *Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta*. Extraído de:

<https://www.redalyc.org/pdf/1798/179817507002.pdf>

Chacón, F y Vecina, Mª L. (1999). *Motivaciones y burnout en el voluntariado*. Dpto. de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid. Extraído de:

<https://journals.copmadrid.org/pi/archivos/47560.pdf>

Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw-Hill.

Cruz Roja Huesca. (2021). Extraído de:

<https://www.cruzrojahuesca.org/>

Datos de la ciudad. (2021). *Ayuntamiento de Huesca*. Extraído de:

<https://www.huesca.es/la-ciudad/datos-de-ciudad>

Dürks, T. (2012). *El perfil motivacional de los voluntarios en las Organizaciones no Gubernamentales*.

Gestión de Recursos Humanos. Universidad Empresarial Siglo 21. Extraído de:

https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10829/El_Perfil_Motivacional_de_los_voluntarios_en_las_Organizaciones_no_Gubernamentales.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fouce Fernández, J. (2009). *Voluntariado Social en el Siglo XXI: ¿Movimiento Social o Instrumento Neoliberal?*. Psychosocial Intervention vol.18 no.2. Madrid. Extraído de:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-05592009000200008

Huesca, población por municipios y sexo. (2021). *INE, Instituto Nacional de Estadística*. Extraído de:

<https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2875>

Impacto de la pandemia en las personas contratadas y voluntarias del tercer sector de acción social. (2020). *Plataforma del voluntariado de España*. Extraído de:

<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/02/impactopandemia-personas-tercer-sector.pdf>

Kenn Allen, D. (2001). *Acción ciudadana y voluntariado. Construyendo un Movimiento para el Cambio Social y Económico*. Vancouver, B.C., Canadá. Extraído de:
https://www.angelfire.com/journal2/comunicarse/Allen_S_r.pdf

Las motivaciones para iniciar un voluntariado y para continuarlo son diferentes. (2009). *Plataforma del Voluntariado de España*. Extraído de:
<https://plataformavoluntariado.org/las-motivaciones-para-iniciar-un-voluntariado-y-para-continuarlo-son-diferentes/>

Ley Autonómica 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón. Extraído de:
http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/ley_de_voluntariado_de_aragon_2018.pdf

Ley 45/2015 de 14 de octubre, del Voluntariado. Artículo 3. Extraído de:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11072-consolidado.pdf>

Manual para la gestión del voluntariado. (2018). *Plataforma del Voluntariado de España*. Extraído de:
<http://www.plataformavoluntariado.org/contents/72-que-es-elvoluntariado>

Manual de Voluntariado Internacional para Organizaciones de Acogida. (2019). *Guía del voluntariado*. Extraído de: https://www.mpdl.org/sites/default/files/200114-guia-voluntariado-ULTIMO_ESP.pdf

Navarro Arroyo, L. (2012). *Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España, Resumen Comparativo 2010-2012*. Fundación Luis Vives. Extraído de:
https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366037195_004.pdf

Zubero, I. (2018). *El Tercer Sector como movimiento voluntarista: Una propuesta para repensar la identidad del TSAS desde el paradigma de la democracia del cuidado*. Revista española del Tercer Sector, 38. Extraído de:
http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/N38%20RETS%20La%20estrategia%20del%20Tercer%20Sector_0.pdf

Anexos:

Anexo 1. Entrevista Profesionales:

Años que llevas trabajando en Cruz Roja Huesca.

¿Qué estudiaste para trabajar en CRH?

¿En qué puesto estás trabajando en CRH y en qué consisten tus funciones?

¿Has cambiado de puesto de trabajo o ámbito de intervención desde que comenzaste a trabajar en CRH?

Ventajas y desventajas de trabajar con voluntariado

Tipo de voluntarios/as que predominan más en Cruz Roja.

Cambios en los voluntarios/as debido a la Covid-19.

Beneficios de la participación del voluntariado para los proyectos, planes o programas de la entidad.

Temporalidad de los voluntarios en la entidad.

Captación que se realiza desde CRH.

¿Suelen funcionar esas captaciones o vienen más voluntarios/as por iniciativa propia?

¿Como profesional preferirías trabajar con o sin voluntariado?

Formación que reciben los voluntarios/as.

Esta formación, ¿es diferente según la actividad que vayan a realizar?

¿Suele ser costoso/largo el periodo en el que el voluntario aprende a realizar sus funciones?

¿Consideras que hacen funciones para las que sería recomendable estar cualificado profesionalmente?

¿Consideras que desahogan a los trabajadores de una carga de trabajo que si no sería excesiva?

¿Crees que os haría falta contar con un mayor número de personas voluntarias?

¿De todos los voluntarios/as con los que contáis, todos participan de la misma manera o hay mucha diferencia entre unos y otros?

En general, ¿los profesionales estáis contentos con la implicación y el trabajo de los voluntarios/as?

Anexo 2. Entrevista Voluntario/a:

¿Cuándo empezaste a ser voluntario/a?

Razones por las que comenzaste tu voluntariado.

¿Cómo conociste a Cruz Roja Huesca?

Ámbito en el que estás de voluntario/a en CRH.

Actividades que has realizado como voluntario/a.

¿Cómo te has sentido al realizar estas actividades?

¿Te sientes apoyado/a, y arropado/a por los demás profesionales y voluntarios/as a la hora de realizarlas?

Lo que más te gusta y lo que menos de ser voluntario/a.

¿Qué cambiarías de tu voluntariado?

¿Recomendarías el voluntariado a otras personas?

¿En qué te ha servido tu tiempo como voluntario/a en la entidad?

Anexo 3. Encuesta Motivaciones Voluntariado:

Somos dos estudiantes del grado de Trabajo social de la facultad de Ciencias Sociales y del trabajo de la Universidad de Zaragoza. Realizamos esta encuesta para llevar a cabo un TFG sobre las motivaciones de las personas voluntarias. Con este estudio queremos conocer las diferentes razones que impulsan a una persona a hacer voluntariado, en concreto de los voluntarios/as de Cruz Roja Huesca.

Su participación es voluntaria y anónima, sus respuestas solo se usarán con fines de investigación.

¡Agradecemos su participación!

PERFIL DEL VOLUNTARIADO:

Sexo con el que se sienta mas identificado:

- Masculino
- Femenino
- No binario
- No quiero contestar

Rango de edad en el que se encuentra:

- Menores de 16 años
- Entre 16 y 20 años
- Entre 21 y 30 años
- Entre 31 y 40 años
- Entre 41 y 50 años
- Entre 51 y 60 años
- Entre 61 y 70 años
- Entre 71 y 80 años
- Más de 80 años

Nacionalidad:

Nivel de estudios:

- Primarios
- Secundarios
- Superiores
- Resto/otros

- Sin estudios

¿Cuál de estas opciones corresponde con su situación actual?

- Trabajando
- Paro/ERTE
- Pensionista
- Estudiante
- Ns/Nc

CONOCIMIENTO:

¿Hace cuánto tiempo está participando en la organización?

- 1 año o menos
- de 1 a 2 años
- de 2 a 3 años
- de 3 a 4 años
- más de 4 años

Horas dedica semanalmente al voluntariado:

- De 0 a 1
- de 2 a 3
- de 3 a 4
- de 4 a 5
- más de 5

¿Cómo conoció el voluntariado en Cruz Roja Huesca?

- Puestos de información / captación de Cruz Roja
- Amigos / Conocidos / Familiares
- Otros voluntarios/as

- Por ser usuario de Cruz Roja
- Iniciativa personal
- Otros:

FUNCIONES:

Ámbito / plan de intervención en el que realiza su voluntariado: (Puede señalar más de una opción si es necesario)

- Medio Ambiente
- Salud
- Inclusión Social
- Educación
- Empleo
- Socorros y Emergencias
- Voluntariado y Participación
- Ns/nc

Actividades que realiza durante su voluntariado: (Puede señalar más de una opción si es necesario)

- Actuar con los más jóvenes
- Informar, orientar y mediar
- Asistir a población en riesgo social
- Mejorar y cuidar el entorno y el medio ambiente
- Acompañar a personas vulnerables
- Actuar en socorros y emergencias
- Cooperar para llegar más lejos
- Sensibilizar, comunicar y apoyar en eventos
- Participar a distancia

- Capacitar y empoderar a las personas
- Colaborar en acciones inmediatas y campañas puntuales
- Apoyar en la gestión de Cruz Roja

MOTIVACIONES:

¿Qué razones le llevaron a ser voluntario/a? (Marque todas las que crea conveniente)

- Mejora de la autoestima
- Interés por la actividad
- Mejora del currículum / Interés profesional
- Sociabilidad
- Valores religiosos
- Desarrollo personal
- Altruismo
- Interés por la comunidad / colectivo
- Compromiso con la organización
- Situación actual (covid-19)
- Otros:

Ordene de mayor a menor importancia, 3 de las motivaciones señaladas anteriormente: (pueden ser menos de tres)

-

¿Han cambiado sus motivaciones a lo largo de su voluntariado?

- SI*
- No
- Ns/Nc

*Si ha contestado que sí a la anterior pregunta:

Marque a continuación cuales son sus motivaciones actuales: (Puede señalar más de una opción si es necesario)

- Mejora de la autoestima
- Interés por la actividad
- Mejora del curriculum / Interés profesional
- Sociabilidad
- Valores religiosos
- Desarrollo personal
- Altruismo
- Interés por la comunidad/colectivo
- Compromiso con la organización
- Situación actual (covid-19)
- Otros

AUTOPERCEPCIÓN:

¿Cómo de satisfecho/a se siente al realizar las actividades de su voluntariado?

- Nada satisfecho
- Poco satisfecho
- Satisfecho
- Muy satisfecho

¿Cómo de relevante cree que es su función en la entidad?

- Nada relevante

- Poco relevante
- Relevante
- Muy relevante

¿Eligió usted el ámbito del voluntariado en el que participa?

- Si
- No
- Ns/Nc

¿Recomendaría el voluntariado a otras personas?

- Si
- No
- Ns/Nc

¿Como es el trato que recibe como voluntario/a?

- Muy malo
- Malo
- Bueno
- Muy bueno

¿Qué destacaría en su experiencia de voluntariado?.....

¿Qué mejoraría en su experiencia de voluntariado?.....

Muchas gracias por su participación.