



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin De Grado

**EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL
VOLUNTARIADO**

**THE SOCIOECONOMIC IMPACT OF
VOLUNTEERING**

Autor

ANA MARÍA ASENSIO WHYTE

Director

Prof. Dra. CARMEN MARCUELLO SERVÓS

Programa conjunto Derecho – ADE
Facultad de Economía y Empresa
2024-2025

INFORMACIÓN Y RESUMEN

Autor del trabajo: Ana Asensio Whyte

Director del trabajo: Prof. Dra. Carmen Marcuello Servós

Título del trabajo: El impacto socioeconómico del voluntariado (The socioeconomic impact of volunteering).

RESUMEN

En el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo 2022/C 152/04 se resalta la relevancia del voluntariado en la creación de una Europa más solidaria y activa, reconociendo que el voluntariado es esencial para la sociedad y juega un papel clave en fomentar la cohesión social, la participación ciudadana y el desarrollo sostenible. Por otro lado, el estudio del impacto del voluntariado es un área de investigación se ha centrado en diferentes enfoques, desde la valoración económica, el impacto social (Bouchard y Rousselière, 2022) . Sin embargo, sigue siendo necesario el desarrollo de metodologías que permitan profundizar en la evaluación del impacto socioeconómico del voluntariado. El objetivo de este trabajo es analizar el impacto social y económico para las personas voluntarias y las entidades de voluntariado. La metodología del trabajo consiste en una revisión de la literatura académica para profundizar en los diversos modelos y un estudio empírico a partir de los datos disponibles por la Plataforma del Voluntariado de España para 2024.

ABSTRACT

The Dictamen of the European Economic and Social Committee (2022/C 152/04) recognized the importance of volunteering in creating a more supportive and active Europe is emphasized, recognizing that volunteering is essential for society and plays a key role in fostering social cohesion, citizen participation, and sustainable development. The scholarly examination of volunteering's impact is an evolving field, encompassing various analytical approaches, such as economic valuation and social impact assessment, exemplified by the works of Bouchard and Rousselière (2022). Nonetheless, there persists a pressing need for advanced methodologies that facilitate a comprehensive evaluation of volunteering's socioeconomic effects. The aim of this study is to analyze both the social and economic impacts on volunteers and volunteering organizations. The adopted methodology integrates a rigorous review of existing academic literature with an empirical study utilizing data provided by the Volunteering Platform of Spain for the year 2024.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIO-ECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO.	6
2.1. DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE VOLUNTARIADO Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA	6
2.2. VALORACIÓN DEL VOLUNTARIADO	9
2.3. EL IMPACTO DEL VOLUNTARIADO	12
3. ANÁLISIS EMPÍRICO	14
3.1. La Plataforma del Voluntariado de España (PVE)	14
3.2. Estudio piloto para la evaluación del impacto del voluntariado	15
4. DATOS Y RESULTADOS	17
4.1. PERSONAS VOLUNTARIAS	18
4.1.1. Descripción de la muestra de voluntariado	18
4.1.2. Variables sociodemográficas	19
4.1.3. La acción voluntaria de las personas voluntarias	21
4.1.4. Comparación de medias. Prueba de la t-Student	22
4.1.5 Evaluación del impacto socioeconómico de los voluntarios	24
4.1.6. Índice del impacto socioeconómico del voluntario	34
4.2. EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES	35
4.2.1. Descripción de las entidades	35
4.2.2. Indicadores para cuantificar el impacto socioeconómico de las entidades	38
5. CONCLUSIONES	42
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
MARCUELLO, C. Y MARCUELLO CH. (2024): “El voluntariado en la economía. Estado de la cuestión”, Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, ISBN 978-84-09-56100-1	44

7. ANEXOS	46
7.1. CUESTIONARIOS	46
7.2. GRÁFICOS DATOS VOLUNTARIOS	57
7.3. GRÁFICOS ENTIDADES	73

1. INTRODUCCIÓN

El 25 de septiembre de 2015, en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, se aprobó la Agenda 2030 incluyendo un total de 17 objetivos, los conocidos como “*Objetivos Mundiales*”, para luchar contra las desigualdades, la injusticia, la pobreza y el cambio climático. Fue reconocido explícitamente por el Secretario General de las Naciones Unidas en su informe, “*El camino hacia la dignidad para 2030*”, que los voluntarios son los principales actores para alcanzar dichos objetivos.

El voluntariado impulsa la transformación de la sociedad, reforzando el compromiso cívico, afianzando la solidaridad y favoreciendo la inclusión social. Es, fundamentalmente, un reflejo de la conciencia social convertida en acción que da respuesta a las necesidades de la sociedad, desde la apuesta por la cooperación, el compromiso y el bien común. Nos encontramos ante un medio de participación ciudadana para el cambio social que impacta de forma positiva en la vida de las personas y cuya característica más desdeñable es la motivación desinteresada por contribuir al bien ajeno y prestar ayuda a los demás. Ser voluntario es una decisión que parte de la más plena libertad del individuo, mostrando su afán de responsabilidad y deseo de contribuir en la sociedad (Marcuello, C. y Marcuello CH., 2024).

A pesar de que el impacto socioeconómico del voluntariado está reconocido por las instituciones públicas y privadas, estamos, en este momento, en una situación de complejos desafíos para su medición. Esto se debe principalmente porque los efectos del voluntariado pueden llegar a diferentes grupos de interés (usuarios, voluntarios, comunidades y la sociedad en general), por las diferencias existentes por territorios, tipos de voluntariado, beneficiarios y por la dificultad en la valoración del incremento del bienestar, felicidad o la confianza social.

En los últimos años, se ha asistido a una reflexión que ha hecho aumentar los debates e investigaciones sobre los diferentes aspectos sociales y económicos que rodean al

trabajo voluntario en las sociedades modernas (cambios en la cultura del voluntariado, en las formas de financiación de la actividad voluntaria, aparición de nuevas necesidades sociales, entre otras.) Desde un punto de vista económico, desde hace décadas, se está impulsando una investigación centrada principalmente en los siguientes puntos principales (Sajardo Moreno y Serra Yoldi, 2008): el *análisis de la valoración económica del voluntariado*, tratando que los poderes públicos, las entidades voluntarias y la sociedad reconozcan la contribución que los voluntarios aportan con su trabajo; el *estudio de los costos relacionados con la gestión del voluntariado*, mostrando los gastos reales que suponen para las organizaciones y entidades del voluntariado la administración del propio personal voluntario; y una mayor exploración sobre las características y el marco de la figura del *voluntariado corporativo*, entendido como aquella persona que de forma libre realiza acciones dentro de una empresa. Esto último se ha visto impulsado recientemente por la extensión de la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial, siendo cada vez más las empresas que se suman a incorporar programas de Voluntariado Corporativo en sus proyectos empresariales.

Actualmente, en España la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, regula los derechos y deberes de los voluntarios, de las entidades de voluntariado, así como sus beneficios fiscales. En 2023 según datos proporcionados por la Plataforma del Voluntariado de España (en adelante, PVE), alrededor de 4.5 millones de personas fueron voluntarias en nuestro país, lo que supone aproximadamente un 11% de la población total de más de 14 años, casi tres puntos más de lo registrado en 2022 (PVE, 2023).

El objetivo de este trabajo consiste en el análisis de un proyecto llevado a cabo por la PVE que comenzó en septiembre de 2024, para llegar a una aproximación sobre cuál es impacto social y económico que el voluntariado supone para las personas voluntarias y para las entidades, así como una posible forma de medirlo. Para ello, este documento se estructura en cuatro secciones, junto a la presente introducción. A continuación, en el siguiente apartado se abordará el marco teórico de la evaluación del impacto socioeconómico del voluntariado, para pasar, posteriormente a exponer la metodología del proyecto que ha realizado la PVE y el análisis de los resultados obtenidos del

mismo, en la segunda y tercera parte, respectivamente. Finalmente, se extraerán las consideraciones finales y conclusiones.

2. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO

En este apartado se realiza un análisis de la literatura académica sobre el debate del concepto de voluntariado, los principios, los marcos teóricos que lo respaldan y la evolución normativa. Se revisan los diferentes modelos de valoración del voluntariado, así como sobre la evaluación del impacto. Se discute el significado y la importancia del voluntariado dentro de la sociedad, destacando cómo esta actividad no solo beneficia a quienes reciben directamente el apoyo, sino que también enriquece a aquellos que deciden ofrecer su tiempo y esfuerzo de manera altruista.

2.1. DELIMITACIÓN DEL CONCEPTO DE VOLUNTARIADO Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA

Debido a la enorme variedad de enfoques existentes para definir el voluntariado, es necesario concretar los elementos que, en términos generales, constituyen el fundamento de su concepto. Autores como Fernández Pampillon (1989); Fernández Prado (2002); Vecina Jiménez, Chacón Fuertes y Sueiro Abad (2009) y García Campa (2013) coincidieron en considerar que la acción del voluntariado se caracteriza por ser libre y altruista, sin ningún interés económico o remuneración, enfocada en ayudar a otras personas y que requiere de un compromiso continuo, lo que, en muchos casos, implica un alto coste emocional. Esta actividad se desarrolla dentro de un contexto organizacional, el cual no está exento de conflictos. Además, señalaron que una variable clave que influye en este comportamiento es la satisfacción a la que aspira el voluntario (Villarroya Lequericaonandia, 2022).

Desde hace más de dos décadas, Naciones Unidas ha trabajado de manera constante en el ámbito de la acción voluntaria. En 2001, con motivo a la celebración del Año Internacional del Voluntariado, junto a las diferentes estrategias conjuntas que se establecieron para promover el voluntariado a nivel mundial, se acuñó la definición de voluntariado como *“una acción que cumple los tres criterios siguientes: se realiza*

libremente y sin coacción; por razones que no son el beneficio económico; y en beneficio tanto de la comunidad como del voluntario”.

El Consejo de la Unión Interparlamentaria, en su 168ª reunión celebrada en La Haya, como parte del reconocimiento de la importancia del Año Internacional de los Voluntarios en 2001, aprobó una resolución en la que se exhortaba a todos los legisladores y parlamentarios a aprobar políticas que alentaran el voluntariado y un marco legislativo adecuado para el mismo. En respuesta a ello, la Unión Interparlamentaria (UIP) acordó con la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja y los Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU) la elaboración de una Nota de Orientación relativa al voluntariado que sirviera de orientación para la legislación de todos los países del mundo (Marcuello, C. y Marcuello CH., 2024). Siguiendo esta línea, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo de 2013 definió el trabajo voluntario a aquel referido a “cualquier actividad”, “no remunerada”, “no obligatoria” y realizado “por cuenta ajena”.

En el año 2018, Naciones Unidas, siguiendo el “*Manual on the Measurement of Volunteer Work*” de 2011 de la OIT, publicó “*Handbook of National Accounting: Satellite Account on Nonprofit and Related Institutions and Volunteer Work*” convirtiéndose en un marco de referencia para definir al voluntariado.

La creciente relevancia del voluntariado como un colaborador esencial del Estado en la protección de los derechos de los más necesitados ha hecho indispensable la creación de una normativa que regule esta figura y que fomente el desarrollo del voluntariado, facilite su labor, garantice las condiciones de trabajo de los voluntarios y asegure la independencia de las organizaciones de voluntariado frente al Estado, sin que esto implique un control estatal sobre el voluntariado.

En el contexto de la Unión Europea, uno de los documentos más recientes sobre el concepto y las características del voluntariado es el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) titulado “*El voluntariado: los ciudadanos construyen el futuro de Europa*” (2022/C 152/04). En este Dictamen se resalta la relevancia del voluntariado en la creación de una Europa más solidaria y activa, reconociendo que el voluntariado es esencial para la sociedad y juega un papel clave en fomentar la cohesión social, la participación ciudadana y el desarrollo sostenible. Además, subraya la importancia de la educación y formación en el voluntariado, destacando la necesidad de promover programas educativos que refuercen los valores de solidaridad, ciudadanía activa y responsabilidad social. El dictamen también apuesta por una cooperación más estrecha entre los actores principales, como las organizaciones de voluntariado, las instituciones públicas y el sector empresarial, con el fin de maximizar el impacto del voluntariado y generar sinergias positivas. Asimismo, respecto al impacto económico, señala que la actividad voluntaria tiene un valor económico tangible (en algunos países representa más del 2 % del PIB) y es fundamental en diversas áreas sociales, como la atención a las necesidades básicas de la ciudadanía y la seguridad.

En lo que respecta a la regulación del voluntariado en España, la ya derogada Ley 6/1996, en su Exposición de Motivos reflejaba cómo el papel creciente del voluntariado en el diseño y la ejecución de acciones orientadas a satisfacer el interés general, así como en la erradicación de situaciones de marginación y en la construcción de una sociedad solidaria, impulsó al Estado a regular estas actividades a través de la legislación.

Con el paso del tiempo, casi 20 años después, los cambios en la sociedad y el aumento de la actividad del voluntariado hicieron necesaria una reforma de la Ley 6/1996. El voluntariado como fenómeno social había experimentado transformaciones a lo largo de esos años, ampliando sus áreas de acción y abarcando a diversos sectores de la sociedad en su labor, avanzando hacia la construcción de una sociedad más justa e igualitaria. Esto requería una nueva legislación que equilibrara estas cuestiones y reconociera cómo los distintos actores contribuían al voluntariado y, en general, a la participación social.

Así surgió la que es la ley vigente de voluntariado, la anteriormente citada, la Ley 45/2015. Promueve un voluntariado abierto, participativo e intergeneracional, que buscaba equilibrar adecuadamente las dimensiones de ayuda y participación, sin perder de vista su objetivo de transformación social. Esta nueva ley, destina su artículo 3 al concepto de voluntariado, donde se ofrece en primer lugar, una definición positiva del voluntariado entendiéndose como el conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, y una negativa, aludiendo a lo que no debe entenderse como voluntariado y estableciendo qué actividades no tienen la consideración de tal.

2.2. VALORACIÓN DEL VOLUNTARIADO

La valoración económica del voluntariado es un tema de estudio que remonta la década de los 60 del siglo precedente, centrado principalmente en la medición de su impacto en las organizaciones y macroeconómico para visibilizar cómo de importante es el voluntariado para lograr maximizar el bienestar social. Sin embargo, existen dificultades metodológicas para cuantificar económicamente el voluntariado tal y como señalaron Sajardo Moreno y Serra Yoldi (2008). Entre ellos, la carencia de instrumentos contables adecuados, mecanismos, software contables y administrativos para valorar la contribución del trabajo voluntario; la falta de formación y preparación del personal administrativo-contable que es responsable en la llevanza de los registros de las organizaciones, la insuficiencia de recursos humanos y financieros que puedan registrar la información relativa a la valoración del trabajo voluntario y la escasa motivación de algunas instituciones sin ánimo de lucro en cuantificar la actividad voluntaria con base a los propios valores que caracterizan el voluntariado.

A pesar de estos obstáculos, hay un creciente interés en medir el trabajo voluntario, ya no sólo desde un enfoque puramente económico, sino también considerando aspectos cuantitativos y cualitativos. A lo largo de estos años se han sucedido trabajos académicos que abordan la manera en la que se debería medir el voluntariado y cuál debería ser su aporte económico. Roswell en el año 1936 planteó la pregunta "*quién obtiene qué, cuándo y cómo*" en la política, buscando medir y evaluar las políticas para superar la gran depresión que padecían en esa época. Posteriormente, la idea de la

racionalidad orientada a resultados y su cuantificación fue desarrollada por Wolf, quien en 1974 publicó *Social Impact Assessment: The State-of-the-Art*, ampliando su visión en 1984 con la evaluación del impacto social (EIA) para quien no solo era una técnica analítica, sino también una respuesta a la creciente necesidad de mejor información para tomar decisiones en un mundo complejo.

En 2014, la Comisión Europea subrayó que el impacto es el cambio derivado directamente de una intervención. En este contexto, la medición del impacto social, según la Unión Europea y la OCDE en 2015, buscaba evaluar el valor social y el impacto de las actividades de cualquier organización, ya sea con o sin fines de lucro. En palabras de la OCDE en 2019, el término "impacto" se refiere a los efectos transformadores de una intervención, abarcando tanto los resultados inmediatos como los de largo plazo.

En el documento de la OCDE en 2021, se muestra como algunas organizaciones prefieren hablar del concepto "*creación de valor*" en lugar de "*impacto*". La distinción entre ambos términos radica en que el impacto se refiere a los efectos medibles objetivamente, mientras que el valor se calcula multiplicando esos impactos por la importancia que la sociedad atribuye a los mismos. Sin embargo, los impactos rara vez son completamente cuantificables de manera objetiva, y puede haber diferentes opiniones sobre cómo estimar el valor social de un impacto.

El trabajo voluntario aporta un valor incalculable en diversas áreas de los servicios sociales y culturales en casi todos los países. Pese a ello, nos encontramos con el problema de que la contribución del voluntariado pasa desapercibida desde la perspectiva económica, y especialmente en los grandes agregados macroeconómicos al uso, en particular, en el PIB. La razón reside en que estos grandes agregados, indicadores de la riqueza de un país, están basados en elementos económicos con representación monetaria, elementos que pueden ser vendidos en el mercado (sector de mercado) o ser computados en el ámbito de la economía pública (sector de no mercado). Con estos indicadores de riqueza con sesgo en la dimensión monetaria y sobre todo en la dimensión económico-financiera, quedan excluidos importantes ámbitos de la realidad económica y social, como el trabajo doméstico, los efectos negativos del crecimiento económico sobre el medio ambiente, el capital social (en el sentido de Putnam, 2000) y el trabajo voluntario, ámbitos que alterarían significativamente, si se

les computase, la visión que se tiene del nivel de bienestar socioeconómico de un país. En las últimas décadas, muchos economistas han propuesto nuevos indicadores más completos, como es el IDH de la ONU impulsando lo que se conoce como “*Economía que no está en el PIB*”, entre las que se encuentra el trabajo no remunerado.

Otras dimensiones del trabajo voluntario que contribuyen significativamente al bienestar socioeconómico y se plantean en su valoración económica son las que se incluyen dentro del concepto de “*valor añadido social*”, entre las que se encuentran la contribución a la cohesión social, el desarrollo de la vida asociativa y la democracia, la oferta de servicios de bienestar social, y el fomento del capital social y relacional, entre otros. Sin embargo, para estas dimensiones, hasta el momento no se utilizan indicadores económicos contables, sino cualitativos adicionales.

Una línea de investigación sobre la valoración del trabajo voluntario y las entidades de la Economía Social es la que realizó Perrot en 2006, quien critica que los grandes agregados macroeconómicos solo reflejan operaciones económicas de empresas privadas sin tener en cuenta la actividad propia de las instituciones sin fines de lucro. Así, planteó una nueva forma de contabilización basada en el enfoque de la economía plural de Laville (2004), que distingue tres tipos de recursos en el sector social: monetarios mercantiles, monetarios no mercantiles y no monetarios basados en la reciprocidad y el altruismo.

2.3. EL IMPACTO DEL VOLUNTARIADO

El voluntariado va más allá de donar tiempo y habilidades; es esencial para generar un cambio significativo en el sector social. Las organizaciones sin fines lucrativos dependen de la dedicación de personas que estén comprometidas en buscar marcar una diferencia en sus comunidades y en la vida de los más necesitados. Sin embargo, corroborar el impacto del voluntariado es un tema muy complejo que requiere precauciones metodológicas para evitar sesgos y garantizar que los resultados observados se deben a la iniciativa en sí, y no a otros factores. Además, debe tenerse en cuenta que las interacciones dentro de la sociedad pueden obstaculizar el establecimiento de vínculos causales claros (Bouchard y Rousselière, 2022 en Marcuello, C. y Marcuello CH., 2024).

Karl Henrik Sivesind (investigador principal del proyecto "*Condiciones e impactos de la mezcla de bienestar. Análisis comparativo de la elaboración de políticas, discurso público y calidad de los servicios*", del Instituto de Investigación Social de Oslo) definió en el año 2015, el impacto como “*las consecuencias directas o indirectas, a corto o largo plazo, de la actividad de los voluntarios o de las organizaciones del tercer sector en individuos, la comunidad o la sociedad en general*”.

A lo largo de los últimos años han aparecido múltiples definiciones de qué se entiende por “*evaluación del impacto*”, recogidas algunas de las más destacadas en la imagen temporal adjuntan abajo. Al abordar la evaluación del impacto se debe considerar los tres principales elementos: la relación de causalidad (conocer los cambios que se producen y analizar en qué medida los efectos producidos se pueden atribuir a la actividad o programa, en el caso objeto de estudio al voluntariado); qué impactos produce la actividad voluntaria ya sean previsto o no; y la comparación entre la situación inicial y la final.



Imagen 1: Definiciones de “*evaluación del impacto*”. Fuente: Elaboración propia (diciembre, 2024)

Ruth Simsa (profesora asociada del Grupo de Administración sin fines de lucro y del Instituto de Sociología; y Directora científica del Centro de Competencia sin fines de lucro, en Austria) junto con Christian Schober (Gerente de Programa Junior del Sector Privado y Desarrollo Agencia Austriaca de Desarrollo), Olivia Rauscher (Directora del Departamento de Análisis de Impacto e Investigador Senior en el Centro de Competencia para Organizaciones Sin Fines de Lucro y Emprendimiento Social en la

Universidad de Economía y Administración de Empresas de Viena) y Clara Moder (Coordina la conferencia austriaca sobre pobreza y coeditora del libro *"Política de Justicia Ambiental. Formando una Sociedad Igualitaria y Libre de Emisiones"*), en el año 2014, destacaron que el impacto podía manifestarse en personas, organizaciones y en la sociedad en general, en los distintos momentos de tiempo ya sea corto, medio o largo plazo y en los diferentes ámbitos económicos, sociales, políticos y de salud, entre otros.

A día de hoy, es urgente desarrollar un método adecuado y práctico para medir el impacto que en el ámbito económico y social genera el voluntariado con el objetivo de favorecer una mayor comprensión y aceptación entre los diferentes actores que participan de la actividad voluntaria. A pesar de los avances y la creciente atención en lograr una armonización, todavía no se ha logrado un enfoque que se considere universalmente aceptado para la medición del impacto, lo que supone el riesgo de negar a quienes trabajan en primera línea sus derechos.

3. ANÁLISIS EMPÍRICO

La investigación planteada se ha orientado en el estudio y análisis del impacto que la acción voluntaria tiene sobre las personas voluntarias y las entidades, resaltando su importancia en todas sus dimensiones, aunque más centrada específicamente en la socioeconómica.

En este epígrafe se dará respuesta a los tres interrogantes principales de por qué, qué/quién y cómo se ha producido este proceso, esto es, se expondrán los motivos que han llevado a PVE a realizar este trabajo, los métodos y herramientas utilizadas, la muestra y el seguimiento del trabajo de campo.

3.1. La Plataforma del Voluntariado de España (PVE)

En 1986 se constituyó la PVE, y en la actualidad está integrada por 81 organizaciones y plataformas que en su conjunto representan a más de 29000 asociaciones, entre las que se encuentran la Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR), Cruz Roja Española o Cáritas, entre otras. Se ha convertido en un referente en la coordinación y sistematización de la acción voluntaria en España. Junto a ello, cuenta con una página

web en donde fácilmente se puede acceder a toda la información y noticias que publica esta plataforma (<https://plataformavoluntariado.org/>)

Es una organización no gubernamental que coordina la promoción y difusión del voluntariado y acción social a nivel estatal. Declarada de utilidad pública, su labor se basa principalmente en impulsar el voluntariado, promover el compromiso y la participación social, además de sensibilizar a la ciudadanía. Participa en la elaboración de políticas y programas de voluntariado, defiende los intereses y la independencia de las ONG que la integran y actúa como portavoz en foros nacionales e internacionales del Tercer Sector de Acción Social.

La PVE pertenece a dos importantes redes internacionales de voluntariado: el Centro Europeo del Voluntariado (CEV), del que es miembro desde 1992 y participa activamente en su Junta Directiva, y la International Association for Volunteer Effort (IAVE). Actualmente, lidera la creación de una red de voluntariado en los países del sur de Europa.

Desde 2014, la Plataforma del Voluntariado realiza una investigación anual sobre la colaboración ciudadana con organizaciones sociales, específicamente sobre la tasa de voluntariado. Este estudio ha creado un registro histórico que evalúa dicha tasa y el perfil de las personas voluntarias en España. El análisis más reciente incluye un desglose territorial que permite evaluar la situación en cada Comunidad Autónoma, lo que se conoce como “*La Acción Voluntaria*”, con el objetivo de profundizar en el conocimiento del voluntariado.

3.2. Estudio piloto para la evaluación del impacto del voluntariado

Conscientes de la necesidad de poder cuantificar el impacto socioeconómico del voluntariado, en septiembre de 2024, la PVE inició este proyecto con la colaboración y asesoramiento de profesorado de la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Zaragoza.

La finalidad de este proyecto piloto no es otra que lograr una valoración del voluntariado sustentada en criterios objetivos y realistas que vaya más allá de la propia valoración subjetiva en la que se apoya. Con ello, el resultado pretendido es proporcionar una herramienta con la que se pueda medir el impacto socio-económico del voluntariado.

Para probar la herramienta, se decidió tomar como punto de partida a una Comunidad Autónoma, antes de extrapolarla a todo el territorio español. Asturias fue la elegida por ser de tamaño lo suficientemente pequeño como para controlar el proceso, y a la vez diversa al incluir áreas urbanas y rurales. Junto a ello, hay que resaltar que su plataforma y ciertas entidades tenían ya experiencia previa en investigación lo que suponía un aspecto muy positivo al comienzo de esta investigación.



Imagen 2. Sujetos que perciben los efectos de la acción voluntaria.

Fuente: Elaboración propia (Datos aportados por PVE, diciembre, 2024)

Como se puede observar en la imagen precedente, cuando se habla de medir el impacto socioeconómico de la acción voluntaria se debe tener en cuenta que estas actividades afectan a tres sujetos: las propias entidades, las personas que realizan el voluntariado y las personas destinatarias, centrándose el proyecto objeto de análisis en los dos primeros.

La selección de las entidades sociales se realizó en base a la experiencia y el conocimiento sobre el terreno que tiene de la Plataforma del Voluntariado en Asturias, considerando el abarcar a las ocho áreas sociosanitaria en las que se divide el territorio asturiano y que el ámbito del voluntariado incluyera la más amplia variedad posible de entidades, las cuales además representen tanto a las pequeñas como a las grandes entidades del voluntariado. Han sido un total de 48 las entidades seleccionadas, repartidas en 18 municipios de las ocho áreas sociosanitarias en las que se divide el territorio asturiano como se desprende de la imagen que a continuación se muestra.



Imagen 3. Las ocho áreas sociosanitarias de Asturias

Fuente: El Comercio, a 28 de enero de 2024

El proceso de elaboración de las dos herramientas (una para las entidades y otras para los voluntarios) fue similar. Primero se identificaron las áreas de indagación, para pasar a descomponerlas en aspectos específicos y definir indicadores y preguntas que permitieran medirlos.

Una vez preparados los cuestionarios (*Vid Anexo 7.1*), la Plataforma del Voluntariado de Asturias, aprovechando la proximidad como un incentivo a participar, fue la encargada de ponerse en contacto con todas las entidades. Se envió, vía correo electrónico, a las organizaciones participantes un enlace para que pudiera fácilmente acceder a estos cuestionarios, con una previa explicación del proyecto que animaba e instaba colaboración. Así mismo, se les pidió que de cada entidad pudieran cumplimentar el cuestionario de voluntarios en un número de entre 4 y 8 de sus voluntarios. A este primer envío le siguieron recordatorios y llamadas telefónicas para garantizar una respuesta adecuada, ya que el objetivo principal, en esta fase era probar la eficacia de los cuestionarios y el proceso de recolección de datos.

4. DATOS Y RESULTADOS

En los siguientes epígrafes se analizarán los resultados obtenidos del proyecto, desde el punto de vista, en primer lugar, de las personas voluntarias y, en segundo lugar, de las entidades del voluntariado. Los resultados deben considerarse como una aproximación por la baja tasa de respuesta, que resalta la importancia de involucrar a las entidades, y, por otro lado, la necesidad de modificar los cuestionarios, especialmente el dirigido a las entidades, para medir con precisión lo que se desea.

4.1. PERSONAS VOLUNTARIAS

4.1.1. Descripción de la muestra de voluntariado

En primer lugar, se procederá a realizar una breve descripción de las características sociodemográficas de los voluntarios que han colaborado en este trabajo, pasando, seguidamente, por exponer qué impacto perciben las personas voluntarias por su acción voluntaria.

Fueron un total de 93 personas voluntarias las que cumplimentaron el cuestionario. Para poder determinar si este número es lo suficientemente representativo hay que tener en cuenta los factores estadísticos del tamaño de la muestra, el nivel de confianza y el margen de error. El tamaño de la muestra adecuado a la investigación dependerá de la población, el nivel de confianza y el margen de error que se quiera. Es común en las investigaciones sociales buscar un nivel de confianza del 95% con un margen de error del 5% (García-García, Reding-Bernal, López-Alvarenga, 2013).

Según datos recogidos en el “*Estado de la acción voluntaria en Asturias*” elaborado en 2023 por el Observatorio Asturiano del Voluntariado, con la coordinación en el estudio de la Plataforma de Voluntariado de Asturias, la Red de Centros de Voluntariado y Participación Social, la Oficina Municipal de Voluntariado de Avilés y la Consejería de Derecho Sociales y Bienestar de Asturias, el número total de voluntarios en esta Comunidad Autónoma ascendía a 6.397 personas.

Así la fórmula que se emplea para el cálculo del tamaño de la muestra es la siguiente:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times (1-p)}{E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times (1-p)}$$

Donde:

- N es el tamaño de la población (6,397 en este caso).
- Z es el valor de Z (1.96 para un nivel de confianza del 95%).
- p es la proporción estimada (si no se conoce, se suele usar 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra).
- E es el margen de error (0.05 para un 5%).

Empleando estos valores orientativos, serían necesarias 365 personas voluntarias que respondieran a la encuesta para garantizar que la muestra es representativa con un margen de error del 5% y nivel de confianza del 95%.

Ante esto, se concluye que una muestra de 93 personas para una población de 6.397 personas no es totalmente representativa al resultar más pequeña de lo recomendable, lo que podría ocasionar un mayor margen de error y que los resultados no fueran lo suficientemente precisos y confiables.

4.1.2. Variables sociodemográficas

El desconocimiento sobre los factores que determinan el "*voluntariado continuo*" (Amar, 2002) o el "*voluntariado sostenido*" (Penner, 2002) ha llevado a muchos investigadores a explorar el papel y la relación que ciertas variables juegan en la permanencia del voluntariado. Aunque las motivaciones han sido ampliamente estudiadas (Omoto y Snyder, 1995; Penner y Finkelstein, 1998), existen otras variables, como las sociodemográficas que no han recibido tanta atención, a lo largo de la historia en cuanto a su influencia en la permanencia del voluntariado, y resultan muy importantes cuando se quiere investigar el voluntariado.

En el proyecto objeto de estudio, las preguntas para determinar los datos sociodemográficos las encontramos repartidas a lo largo del cuestionario en las tres primeras preguntas (referente al sexo, edad y situación laboral, respectivamente), y al finalizar, en las cuestiones 14 (nivel de estudios), 17 (nivel de ingresos), 18 (Discapacidad), 19 (tipo de discapacidad) y 20 (nacionalidad). (*Vid. Anexo 7.1*).

A excepción de la pregunta 2 que es de tipo abierto para darle al participante libertad a la hora de contestar su edad exacta, para el resto se optó por que fueran de tipo cerrado proponiendo una serie de ítems o respuestas posibles para que el encuestado eligiera entre ellas. Salvo en la pregunta 19 que es de respuesta múltiple pudiendo marcar más de una respuesta, las demás preguntas de tipo cerrado son de respuesta única,

concretamente la pregunta referente a al sexo y a la discapacidad son dicotómicas al tener que escoger entre solo dos alternativas de respuesta.

A la luz de los resultados obtenidos de las variables sociodemográfica de los voluntarios, para comenzar, se ha observado una tendencia mayor de feminización del voluntariado, ya que el 78% de los encuestados son mujeres y el 22% restante son hombres (*Vid. Anexo 7.2., 7. 2.1.1.*).

Mientras, en la distribución por edad, el grupo de personas predominante lo conforman, con un 21,5% de voluntarios aquellos que se encuentran en rango de edad de entre 55 y 64 años, seguido de la población más joven de entre 14 a 24 años y de 25 a 34 años (19,4% en cada franja de edad). La menor tasa de voluntariado la encontramos en la población a partir de 65 años (8,6%) (*Vid. Anexo 7.2.1.2.*). Esta tendencia es similar a la observada en las personas voluntarias de la población general, aunque ligeramente más joven en comparación con lo que se suele registrar en otros estudios sobre acción voluntaria.

En cuanto a la nacionalidad, el 78% de los voluntarios son españoles, el 16% provienen de Latinoamérica, el 4% de la Unión Europea y el resto de otros países (*Vid. Anexo 7.2.1.3.*).

El 87% no tiene discapacidad, pero el 13% presenta una discapacidad igual o superior al 33%, siendo un porcentaje ligeramente superior al de la población general (*Vid. Anexo 7.2.1.4.*). De estas 12 personas con discapacidad, la mayoría tiene una discapacidad física-orgánica (58,3%), con un porcentaje menor de discapacidades psicosociales, visuales, cognitivas y auditivas. Estos datos son similares a otros estudios, pero no idénticos.

Respecto a los estudios, el 65% de las personas voluntarias posee estudios superiores, el 29% estudios secundarios y solo el 6,5% estudios primarios (*Vid. Anexo 7.2.1.5.*). La

distribución de nivel educativo es similar a la de la población voluntaria en general, aunque se señala una ligera alternancia en los porcentajes entre quienes tienen estudios secundarios y superiores.

En cuanto a la ocupación, el 37,7% son trabajadores, el 25,8% estudiantes y el 15,1% están en paro. También hay un 12,9% de jubilados o pensionistas y un 8,6% dedicados al trabajo doméstico (*Vid. Anexo 7.2.1.6.*). Esta distribución refleja una correlación con los grupos de edad, ya que la mayoría de las personas voluntarias están en edad de trabajar o estudiar.

Por último, respecto a los ingresos, el 35,5% no responde a esta pregunta, lo que se considera común en otros estudios. Entre quienes contestan, el 25,8% tiene ingresos medios, el 18,3% medios-altos, el 14% menos de 1.000€ mensuales y el 6,5% ingresos altos (*Vid. Anexo 7.2.1.7.*). Estos datos coinciden con los de otros informes.

4.1.3. La acción voluntaria de las personas voluntarias

La acción voluntaria la podemos describir tomando como referencia tres factores que varían en función al ámbito de actuación, la frecuencia y la intensidad de la actividad voluntaria.

Respecto al ámbito de actuación se utilizó la calificación propuesta por la ley 45/2025, destacando que, de los resultados obtenidos, mayoritariamente con un 53,8% de las personas voluntarias que participan en este proyecto se dedican al voluntariado de tipo social, seguido del voluntariado de ocio y tiempo libre (37,6%) y sociosanitario (24,7%). El voluntariado de protección civil y de cooperación para el desarrollo son los menos habituales con un 2,2% y 1,1%, respectivamente (*Vid. Anexo 7.2.2.1.*). Es importante conocer qué tipos de actividades son más comunes en el voluntariado para poder determinar mejor las diferencias existentes entre unos tipos de voluntariados frente al resto.

Una vez analizado el tipo de actividad, pasamos a medir directamente la acción del voluntariado por medio de la frecuencia y antigüedad de los voluntarios (*Vid. Anexo 7.1.1., preguntas 5 y 6*). Se prefirió que las preguntas referentes fueran de tipo abierto, un acierto según la propia PVE ya que les ha permitido obtener más posibilidades de información con estas variables. Una de las ventajas que ofrece este tipo de pregunta para estudios exploratorios, como es el caso que nos concierne, es que permite describir nuevas respuestas evitando así la influencia, si bien es cierto, que para su tratamiento se requiere de más tiempo con el riesgo añadido de obtener respuestas poco claras y con un alto potencial de sesgo por parte del encuestador.

En primer lugar, para cuantificar mejor la periodicidad con la que las personas realizan voluntariado se decidió tomar como partida las horas semanales que dedican al mismo, siendo la referencia común en este tipo de estudios. En la muestra, la mayoría de las personas voluntarias dedica entre 3 y 10 horas a la semana (45,2%), seguida por aquellas que dedican menos de 3 horas (41,9%). Solo un 12,9% dedica diez o más horas a la semana. (*Vid. Anexo 7.2.2.2.*)

En segundo lugar, en relación al tiempo que los voluntarios llevan ejerciendo su acción, el 39,8% de las personas encuestadas señaló entre 1 y 5 años llevan realizando esta actividad, seguido de los que tienen más de 10 años de experiencia (21,5%) y un 12,9% que lleva entre 5 y 10 años (*Vid. Anexo 7.3, 7.3.2.3.*). Estos datos muestran cierta similitud con investigaciones previas.

Por último, para medir la intensidad del voluntariado se les formuló una pregunta para conocer el número de entidades en las que estas personas realizan el voluntariado (*Vid. Anexo 1.1 preguntas 4*). La respuesta mayoritaria es “*en una sola entidad*” con el 74% (*Vid. Anexo 7.3., 7.3.2.4.: Intensidad del voluntariado*). Los motivos en los que se fundamenta esta inercia es la dificultad y falta de tiempo para compaginarlo con otras responsabilidades.

4.1.4. Comparación de medias. Prueba de la t-Student

El test de medias es una medida estadística que se utiliza cuando se quiere comprobar que la media de una determinada variable cuantificable medida en dos grupos es significativamente diferente. Como bien es sabido, en estas pruebas existen dos hipótesis: la hipótesis nula que, generalmente, es la igualdad de medias, y la hipótesis alternativa en la que se sostiene que las medias son diferentes. El cálculo del estadístico de contraste (t de Student), se obtiene a partir de las diferencias entre los valores de la variable objeto de estudio de cada uno de los grupos que se comparan, con la finalidad de probar la hipótesis nula planteada (Moral Peláez, 2013).

Una vez obtenido el p-valor, entendido como aquella probabilidad de que se produzca el resultado observado, si es inferior a 0,05, podemos rechazar la hipótesis nula y suponer la existencia de una diferencia significativa entre los dos grupos. Ahora bien, para determinar qué grupo consiguió resultados significativamente superiores debemos comparar las medias entre los dos grupos.

En las siguientes tablas se puede observar los resultados obtenidos en el test de medias en relación a si las medias entre mujeres y hombres son o no iguales respecto a la edad, las horas a la semana que dedican al voluntariado y los años que llevan ejerciendo el voluntariado.

Tabla 1. Prueba de t de Student · Comparación de medias edad en función al sexo

	MUJERES	HOMBRES
P-VALOR	0,20126752	0,20126752
ESTADÍSTICO (t-Student)	1,29	1,29

MEDIA	41,0273	46,35
CONCLUSIÓN	<p>Como p-valor<0,05, se deduce que existe diferencia significativa.</p> <p>Se observa que los resultados de los hombre son significativamente mayores que los de las mujeres.</p>	

Tabla 2 Prueba de t de Student · Comparación de medias horas de dedicación en función al sexo

	MUJERES	HOMBRES
P-VALOR	0,059906	0,059906
ESTADÍSTICO (t-Student)	1,91	1,91
MEDIA	4,56945	11,157894
CONCLUSIÓN	<p>Como p-valor>0,05, se deduce que no existe diferencia significativa.</p> <p>Se observa que los resultados de los hombres son significativamente mayores que los de las mujeres.</p>	

Tabla 3 Prueba de t de Student · Comparación de medias años de antigüedad en función al sexo

	MUJERES	HOMBRES
P-VALOR	0,238369433	0,238369433
ESTADÍSTICO (t-Student)	1,19	1,19

MEDIA	132,4	154,45
CONCLUSIÓN	<p>Como p-valor>0,05, se deduce que no existe diferencia significativa.</p> <p>Se observa que los resultados de los hombres son significativamente mayores que los de las mujeres.</p>	

4.1.5 Evaluación del impacto socioeconómico de los voluntarios

Es evidente que la acción voluntaria produce efectos positivos que van más allá de la propia actividad que se realiza. Ciertamente, el voluntariado no solo beneficia a los directamente perceptores, sino que también se muestra el impacto favorable en los propios voluntarios. Así es como se ha podido percibir en este proyecto, señalando que el impacto socioeconómico de los voluntarios afecta a las siguientes cuatro dimensiones:



Imagen 4.: “ Las dimensiones en las que impacta el voluntariado en las personas voluntarias ”

Fuente: Elaboración propia (enero, 2025). Datos proporcionados por PVE

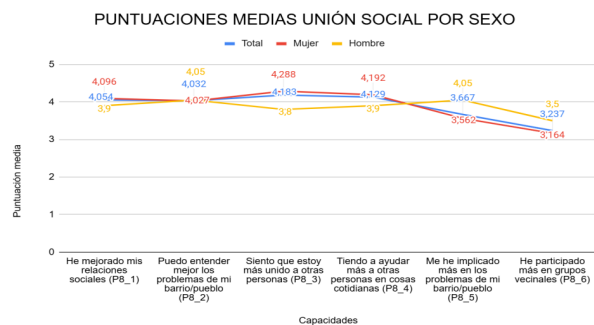
4.1.5.1 Unión social: Cohesión social, solidaridad y capital social

Se formuló una pregunta de tipo Likert con seis ítems, entendiendo por ítem cada una de las afirmaciones por las que se interroga (Vid. Anexo 1.1., pregunta 8), para evaluar si las actividades de voluntariado mejoran la cohesión social, solidaridad y capital social.

Si calculamos el grado de satisfacción total por cada ítem, de un máximo de 465 puntos (lo que saldría de multiplicar el número de personas que cumplimentan el cuestionario, 93, por 5 que sería el mayor grado de satisfacción percibido) podemos observar como la afirmación que ha obtenido mayor valoración en esta dimensión fue que las personas voluntarias sienten que están más unidas a otras gracias a su participación en acciones de voluntariado. Así mismo, también se han registrado puntuaciones elevadas en “ayudar más en situaciones cotidianas”, que “han mejorado sus relaciones sociales” y que “comprenden mejor los problemas de su barrio o pueblo”. Por el contrario, los resultados que afloraron un menor peso fueron su implicación en los problemas del barrio y participación en grupos vecinales (*Vid. Anexo 7.2.3.1.1.*).

Se ha calculado el promedio en el grado de satisfacción del conjunto de los encuestados (*Vid. Anexo 7.2.3.1.2.*) mostrando que la calificación media mínima es 3,6 sobre 5, lo cuál nos hace ver el efecto positivo que provoca en los voluntarios para lograr mejorar su nivel de cohesión social y solidaridad. Cabe señalar las particularidades en el análisis promedio que se han encontrado en relación con las diferentes características sociodemográficas:

En relación con el sexo, se advierte que las mujeres estimaron con puntuaciones superiores a los hombres su percepción de cómo la acción voluntaria afecta positivamente a su mejora en las relaciones sociales, en sentirse más unidas a otras personas y en ayudar a otras personas en cosas cotidianas. Por contra, se observa que los hombres de la muestra consideran que su participación en actividades del voluntariado les ayuda, en mayor medida de lo que han señalado las mujeres, a tener una mayor implicación en los problemas de la comunidad y participación en grupos vecinales. (*Vid Anexo 2.3.1.2.1.*)



Gráfica 1.: “Promedio en el grado de satisfacción por sexo”.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos proporcionados por PVE.

En relación con la edad, es destacable cómo los encuestados menores de 30 años estiman, para cada una de las afirmaciones, menor valoración de la que hacen los que tienen edades superiores a 30 años, siendo inferior al promedio del conjunto de todos los participantes. Esto puede deberse a la menor experiencia y responsabilidades que asumen las personas más jóvenes. (Vid. Anexo 7.2.3.1.2.2.).

Por otro lado, se ha percibido una relación directa entre el impacto positivo en la cohesión social y solidaridad, y la antigüedad y frecuencia del voluntariado, ya que tanto los voluntarios que llevan más de cinco años, como los que dedican más horas a la semana evalúan con mayor grado de satisfacción, a diferencia de los que tienen menor antigüedad y destinan menor tiempo a la semana. (Vid. Anexo 7.2.3.1.2.3.)

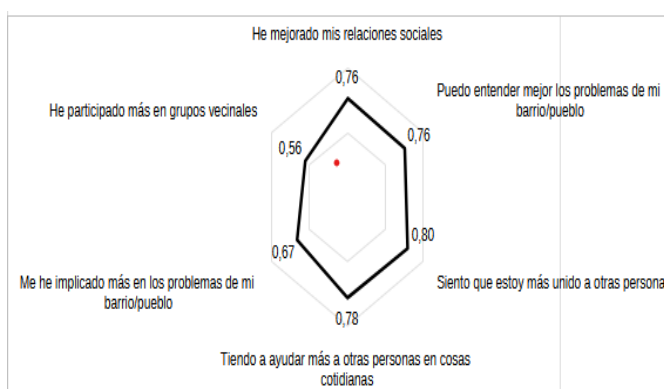


Gráfico 2.: “Puntuaciones medias pregunta 8”.

Fuente: PVE, diciembre 2024

PVE calculó la puntuación media, con la previa normalización de la escala a un rango de 0 a 1. De esta forma se concluyó, tal y como podemos observar en el presente gráfico proporcionado por la PVE, que todas las puntuaciones medias han sido relativamente altas, superando los 0,5 puntos y similares entre ellas, aunque se muestra que la participación en grupos vecinales tiene una puntuación ligeramente inferior, como anteriormente se ha señalado. Que las puntuaciones medias sean superiores a 0,5 significa que, de media, los encuestados tienen una valoración positiva sobre los aspectos evaluados.

Es por todo ello que podemos concluir como las respuestas tienden hacia una percepción favorable en relación con los aspectos evaluados.

4.1.5.2 Destrezas interpersonales: formación y empleo

A este respecto, se preguntó de nuevo con dos preguntas de tipo Likert (*Vid. Anexo 7.1.1., pregunta 7 y 9*) a todas las personas voluntarias de la muestra sobre la mejora de sus capacidades transversales en el ámbito laboral para analizar si el voluntariado puede funcionar como un impulso hacia nuevas oportunidades en la formación y empleo. Las destrezas que se evaluaron fueron las que recoge el programa *Certifica+* de la PVE, que acredita una formación en voluntariado centrada en la mejora competencial.

Entre estas capacidades, a la vista de los resultados obtenidos, se vió como la que contribuye en mayor medida a la dimensión de formación y empleo es tener una mayor comprensión hacia las personas, con el promedio más alto, seguido de comunicación interpersonal y trabajar en equipo. A continuación, ligeramente más abajo, se encuentran ser flexible e innovador al abordar las tareas, tener más iniciativa y autonomía, y analizar y resolver los problemas. Por último, las capacidades de planificar y organizar y desempeñar tareas concretas tienen puntuaciones algo menores (*Vid Anexo 7.2.3.2.*).

Si analizamos las valoraciones promedio según datos proporcionados por la PVE, podemos ver cómo la percepción que tienen las mujeres es ligeramente superior a la que hacen los hombres. (*Vid Anexo 2.3.2.2.1*). Ocurre lo mismo para los voluntarios de más

de 30 años y que tienen una antigüedad superior a cinco años (Vid Anexo 7.2.3.2.2.2. y 7.2.3.2.2.3.). A diferencia de lo que ocurre con la dimensión de unión social, respecto a cómo la cantidad de horas semanales que se dedica al voluntario puede impactar más a medida que es mayor la frecuencia, se muestra que no se sigue la misma tendencia para la mejora en las capacidades interpersonales. Esto nos lleva a la conclusión de que el voluntariado permite adquirir las destrezas y habilidades que se evalúan con independencia del número de horas que se invierta en el voluntariado, por lo que habrá que estar a otros parámetros para poder determinar con mayor concreción este impacto.

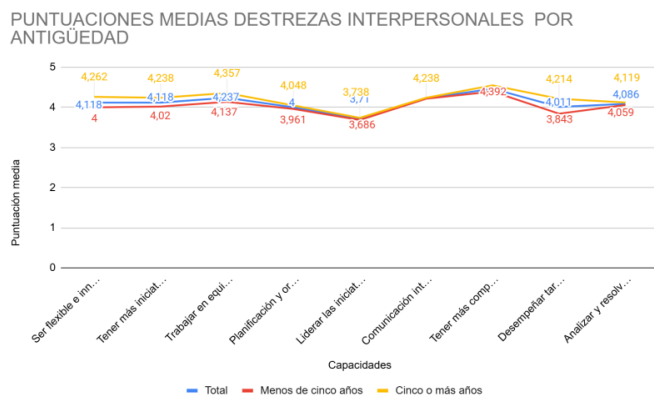


Gráfico 3: Promedio en el grado de satisfacción por antigüedad y frecuencia.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos proporcionados por PVE.

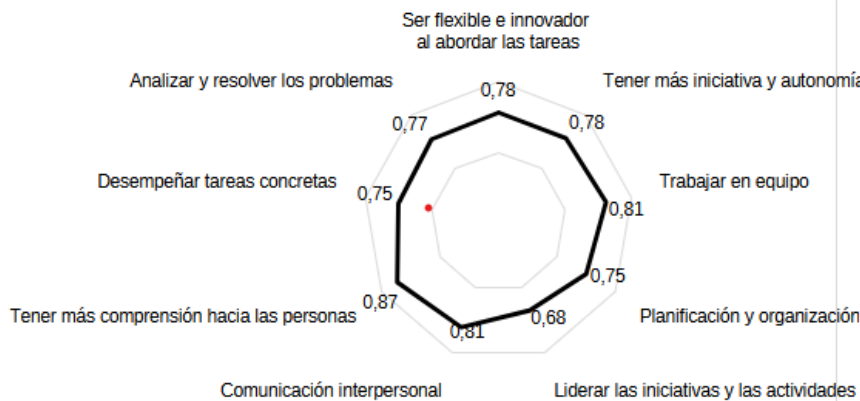


Gráfico 4: Puntuaciones medias preguntas 7

Fuente: Elaboración PVE, diciembre 2024

En general, como se observa del presente gráfico elaborado por PVE todas las puntuaciones normalizadas en rango de 0 a 1, son bastante similares y altas, ya que ninguna es inferior a 0,7 puntos, en promedio, lo cual permite concluir el efecto positivo que los voluntarios sienten que el voluntariado les proporciona respecto a sus capacidades blandas.

4.1.5.3 Índice de empleabilidad

Con la finalidad de evaluar en qué medida el voluntariado afecta en la mejora de las oportunidades en el acceso y progreso en el mercado laboral, y cómo el voluntariado puede impactar positivamente en la formación y el empleo para las personas que trabajan o se encuentran en una situación de desempleo, la PVE calculó lo que se conoce como *“índice de empleabilidad”*. De la misma forma, las respuestas de la pregunta referente a la empleabilidad (*Vid Anexo 1.1, pregunta 9*) fueron normalizadas en una escala de 0 a 1, otorgando, según la importancia relativa, las siguientes ponderación: *“Han mejorado mis relaciones con los y las compañeras de trabajo”*(10%); *“ha mejorado mi capacidad en el trabajo”*(20%); *“ha mejorado mi empleabilidad”*(50%); *“me he sentido más seguro buscando trabajo”*(10%) y *“he establecido lazos para futuros empleos”*(10%).

De los resultados, se vio que todos las puntuaciones medias superaron los 0,5, lo que muestra el impacto positivo. En resumen, el voluntariado tiene un mayor impacto en mejorar la capacidad en el trabajo y en aumentar la sensación de seguridad al buscar trabajo. Le siguen mejorar las relaciones con los compañeros de trabajo, y ligeramente por debajo, establecer lazos para futuros empleos y mejorar la empleabilidad general.

En promedio, las mujeres tienen una percepción mayor que los hombres sobre cómo la realización de actividades de voluntariado influye positivamente en la empleabilidad, del mismo modo que los voluntarios que tienen más de cinco años de permanencia y que tienen menos de 30 años, a excepción de experimentar una mejoría en las relaciones con sus compañeros de trabajo para este segundo caso. Respecto a cómo afecta la frecuencia semanal a la empleabilidad, apenas se observa diferencia entre los voluntarios que dedican hasta tres horas por semana y los que dedican más tiempo. (*Vid. Anexo 2.2.3.1, 2.2.3.2, 2.2.3.3*)

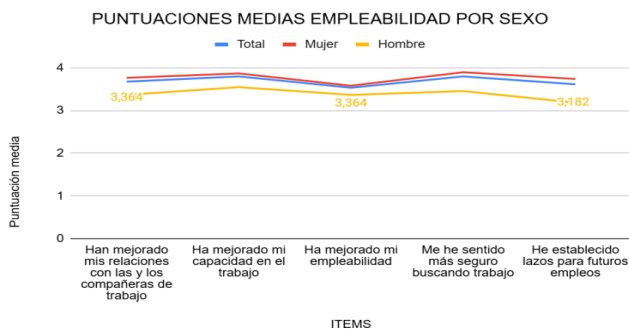


Gráfico 4.: “Promedio en el grado de satisfacción por sexo”.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025.

Datos proporcionados por PVE.

4.1.5.4 Calidad de vida: Salud y bienestar

En esta dimensión, se interrogó cómo el voluntariado favorece en la salud y el bienestar de quienes participan en él, utilizando una pregunta de escala Likert (Vid. Anexo 7.1.1., pregunta 10).

Las puntuaciones son relativamente altas, siendo el ítem que más contribuye a esta dimensión el de que "las actividades del voluntariado han contribuido al sentido de felicidad", seguido de "el voluntariado me ha ayudado a desarrollar mejor gestión emocional ante situaciones difíciles" y "el voluntariado ha influido en la reducción de mi nivel de estrés". En último lugar, aunque con una diferencia muy pequeña, se encuentra "realizar voluntariado ha producido algún efecto positivo en la salud física" (Vid Anexo 7.3.3.3.). Así lo podemos ver, igualmente, en el siguiente gráfico, elaborado por la PVE habiendo normalizado la escala a un rango de 0 a 1 del modo que se ha visto para las anteriores dimensiones.

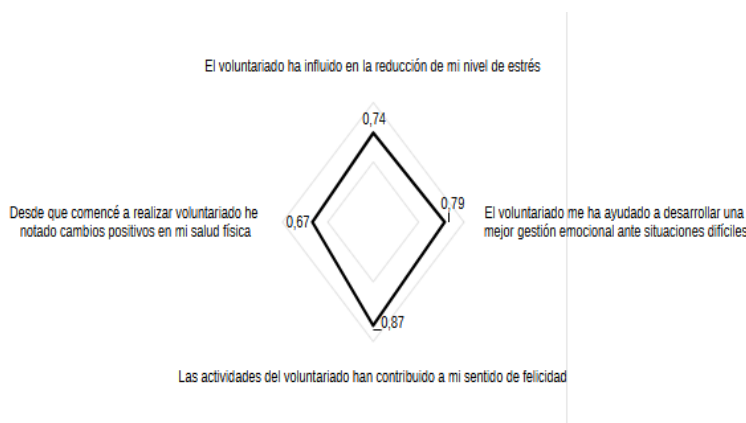


Gráfico 5: “Puntuaciones medias pregunta 10”

Fuente: Elaboración PVE, diciembre 2024

Los resultados obtenidos, en promedio, muestran que las mujeres están más seguras que los hombres de que el voluntariado ha influido favorablemente en la reducción de su nivel de estrés y, con una diferencia ligeramente mayor que en la anterior afirmación, el voluntariado les ha permitido mejorar sus capacidades para gestionar sus emociones ante situaciones complicadas. Por otro lado, para ambos, el voluntariado ha fortalecido su sentimiento de felicidad y salud física por igual. (Vid Anexo 2.2.3.1).

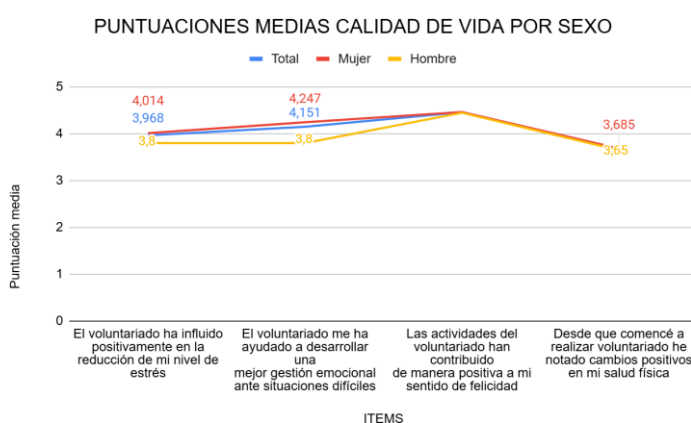


Gráfico 6.: “Promedio en el grado de satisfacción por sexo”.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos proporcionados por PVE.

En relación con la edad, para los voluntarios de menos de 30 años estiman en mayor medida que los que tienen más de 30 años, que su acción ha contribuido a que mejore la manera de gestionar sus emociones de forma más efectiva en situaciones difíciles. Por el contrario, estiman en menor medida que aquellos la reducción en su nivel de estrés y el impacto positivo observado en su salud física desde que comenzaron su participación en labores de voluntariado. (Vid Anexo 7.2.2.3.2.)

Por último, no se aprecian diferencias significativas en la salud y bienestar de los voluntarios por antigüedad y frecuencia en la realización del voluntariado. (Vid Anexo 7.2.2.3.3.)

4.1.5.5 Relaciones personales

En base a esta categoría, el cuestionario planteó dos preguntas que tratan de investigar, por un lado, los efectos positivos del voluntariado en las relaciones personales, y por otro, los efectos negativos voluntariado, en particular el esfuerzo y la reducción de

tiempo dedicado a familiares, tareas domésticas, amistades, pareja y aficiones. (Vid. Anexo 7.1.1., pregunta 11 y 12).

En primer lugar, cabe destacar que en base a los efectos positivos del voluntariado en las relaciones personales, las puntuaciones medias resultaron relativamente altas, pero con valores más bajos en comparación con las puntuaciones de otras dimensiones. No obstante, no existen grandes diferencias entre las puntuaciones medias de las tres respuestas. En orden, la afirmación con la puntuación más alta es que el voluntariado ha mejorado la calidad de la relación con las amistades, seguida de la mejora de la relación con los familiares y, finalmente, la mejora de la relación de pareja (Vid Anexo 7.2.3.4.).

Asimismo, el grado de satisfacción media de las mujeres atendiendo a los efectos beneficiosos que produce el voluntariado en sus relaciones sociales, fueron ligeramente superiores a los percibidos por los hombres. Sin embargo, apenas se aprecian diferencias notables en relación con la edad, antigüedad y frecuencia. Esto implica que el voluntariado afecta positivamente en las interacciones sociales con independencia de la edad y del tiempo dedicado. (Vid Anexo 7.2.3.4.2.)

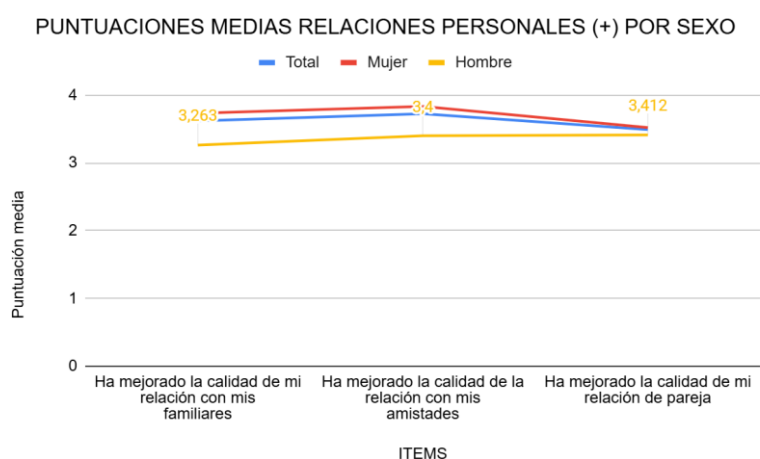


Gráfico 7.: “Promedio en el grado de satisfacción por sexo”.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos

proporcionados por PVE.

En segundo lugar, en lo que concierne a los efectos negativos del voluntariado, se hace constar que, en promedio, a pesar de que la valoración no es muy elevada, los hombres reconocen en mayor grado que las mujeres, como impacto adverso la reducción su

tiempo y el esfuerzo empleado en el voluntariado. (Vid Anexo 7.2.4.2.1.) Esto mismo sucede para aquellas personas que tienen una permanencia de más de 5 años y las que se comprometen más de 3 horas semanales. (Vid Anexo 7.3.4.2.3.)

Las personas mayores de 30 años advierten sentir más las consecuencias negativas de no tener tanto tiempo para atender a familiares menores o dependientes, a las tareas domésticas, a sus aficiones y supone mayor esfuerzo, que para lo que tienen una edad inferior para quienes perciben que por dedicarse a actividades de voluntariado disminuye el tiempo de sus relaciones de pareja.(Vid Anexo 7.3.4.2.2.).

La PVE calculó el “*índice de esfuerzo*”. Con este parámetro se busca medir la percepción que tienen los voluntarios sobre el tiempo y esfuerzo dedicado a la acción voluntaria. Al igual que en los anteriores supuestos las respuestas de los ítems de la pregunta 11 se tradujeron en una escala normalizada de 0 a 1, dando las siguiente ponderaciones: “*Reduce el tiempo que dedico a atender a familiares menores o dependientes*” (20%); “*reduce el tiempo que dedico a tareas domésticas*” (15%); “*reduce el tiempo que dedico a mis amistades*” (15%); “*reduce el tiempo que dedico a mi relación de pareja*” (15%); “*reduce el tiempo que dedico a mis aficiones*” (15%) y “*Supone un esfuerzo importante*” (20%).

El efecto que se ha conseguido ha sido que todos los valores se sitúan entre el 0,3 y 0,4 puntos. Esta estimación, al encontrarse más cercana del 0 nos hace concluir que se reconoce un cierto impacto negativo para el voluntariado en el tiempo y esfuerzo al realizar actividades de voluntariado, pero en todo caso, es tolerable.

4.1.6. Índice del impacto socioeconómico del voluntario

El “*Índice del impacto socioeconómico*” trata de abarcar las cuatro dimensiones del impacto del voluntariado para conseguir un único valor ponderado y proporcionar una visión global del mismo. Para comenzar, primero se optó por normalizar las puntuaciones recibidas en cada dimensión en una escala que iba de 0 a 1, donde 1 equivalía a la puntuación inferior de 1 en la escala Likert, y 0, la más elevada que es 5

en la escala Likert. Posteriormente, se procedió a calcular el promedio considerando las cuatro dimensiones igualmente ponderadas con el 25% cada una.

Como resultado, todas las dimensiones obtuvieron una puntuación promedio superior a 0,5, siendo la más alta la relativa a la formación y empleo, muy cercana a salud y bienestar. Siendo esto así, se concluye el impacto positivo que el voluntariado genera a los voluntarios. Una vez efectuada esta interpretación, probaron el efecto de incluir el esfuerzo del voluntariado, observando que esta dimensión presentaba la puntuación media más baja, y significativamente inferior a las demás.

4.2. EL IMPACTO SOCIOECONÓMICO DEL VOLUNTARIADO EN LAS ENTIDADES

La herramienta presentada tiene como objetivo medir el impacto socioeconómico del voluntariado en entidades con programas de voluntariado. El cuestionario (*Vid. Anexo 7.1.2.*) recopila datos objetivos sobre las entidades de voluntariado, cuyo valor varía según la naturaleza y tamaño de la organización.

Según la propia PVE, algunos datos han sido más fáciles de obtener, como la provincia o los ámbitos de trabajo, mientras que otros, como el gasto anual en voluntarios o el tiempo promedio de permanencia, requieren han requerido más esfuerzo. Además, se han recopilado datos cualitativos sobre la percepción de los gestores de las entidades respecto a la aportación del voluntariado.

4.2.1. Descripción de las entidades

Resultaron 24 las entidades de la comunidad asturiana que participaron en el proyecto piloto, mayoritariamente de las áreas sociosanitarias de Oviedo (37,5%), Gijón (16,6%) y Avilés (8,3%). Del total de entidades, el 41,6% operan a nivel autonómico, mientras que un 8,3% lo hacen a nivel comarcal. El resto de las entidades se distribuye entre los niveles local, nacional y provincial, con un 16,6% trabajando en cada uno de estos niveles (*Vid. Anexo 1.2, pregunta 5 y Vid. Anexo 7.3.1.1.*).

Como consecuencia de la dificultad en la recopilación de información sobre el municipio debido al gran número que existen en España, la PVE decidió utilizar el código postal, ya que proporciona la misma información necesaria de manera más sencilla.

En el cuestionario se preguntó sobre el número de personas empleadas en cada entidad, así como a qué convenio colectivo está adscrita la entidad (*Vid. Anexo 7.1.2., pregunta 2*). En cuanto al personal empleado, se registró un total de 2,100 personas, de las cuales, el 16,6% están adscritos al convenio colectivo de empresa, el 6,4% al de oficinas y despachos, y la mayoría (66,5%) al de entidades de acción social (*Vid. Anexo 7.3.1.2.*). Estos datos sobre el convenio colectivo se consideran importantes porque ayudan a estimar de forma más precisa los costos relacionados con el personal, aunque las cifras sobre el número de empleados puedan contener inexactitudes.

En cuanto al personal voluntario, las entidades cuentan con un total de 734 personas voluntarias. En promedio, cada entidad cuenta con 30 voluntarios que participan en diversos programas durante un número variable de horas por semana (*Vid. Anexo 7.1.2., pregunta 8*). Aunque los datos relacionados con la gestión del voluntariado se recopilaban, los métodos utilizados resultaron poco efectivos para este propósito, ya que complican el cálculo. Por lo tanto, se considera más eficaz asumir un enfoque general para medir este aspecto.

De las 734 personas voluntarias, el 67,2% son mujeres y el 32,8% son hombres, lo que refleja nuevamente la feminización del sector, siguiendo la misma tendencia que en investigaciones previas de la PVE, aunque en esta ocasión con una participación algo más equilibrada. En términos de edad, la mayor parte de los voluntarios se encuentra en la franja de 65 a 74 años (26%), seguida por los jóvenes de 18 a 24 años (14,4%), 25 a 34 años (13,9%) y 35 a 44 años (13,9%). Se registran pocos voluntarios menores de 18 años o mayores de 75 años. A pesar de que teóricamente es ideal incluir la franja de 14 a 17 años, la baja cantidad de participantes en esa categoría genera dudas sobre su inclusión. El número de mujeres voluntarias supera al de hombres en todas las franjas de edad, excepto en la de 35 a 44 años, donde los hombres son más numerosos, y en la franja de 14 a 17 años, donde la proporción es igual (*Vid. Anexo 7.3.1.4.*). Una de las complicaciones con las que se ha encontrado la PVE es que obtener estos datos sobre la edad de los voluntarios es algo difícil, ya que muchas entidades no mantienen un

registro actualizado. Sería más práctico que cada entidad proporcionara el número de voluntarios y el porcentaje aproximado de hombres y mujeres.

La mayoría de las entidades encuestadas participan en programas de voluntariado en el ámbito social (75%), seguidos por el voluntariado en ocio y tiempo libre (58,33%), y el educativo (33,33%). Esta distribución coincide con la observada en otros estudios sobre acción voluntaria, lo que respalda la confiabilidad de la información recopilada. Por otro lado, los ámbitos menos frecuentes entre las entidades encuestadas son el voluntariado en protección civil (4,17%), cooperación internacional (8,33%) y voluntariado deportivo (8,33%). (“Vid Anexo 7.3.1.3.)



Gráfico 8.: “Ámbito del voluntariado de la entidad”.

Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos proporcionados por PVE.

En la mayoría de las entidades encuestadas, el tiempo promedio de permanencia de las personas voluntarias es de entre dos y cinco años. Con menor frecuencia, se presentan casos de personas voluntarias que participan por un año o menos, y algunas relaciones de voluntariado se extienden por más de cinco años. Este patrón también se refleja en el porcentaje de renovación del compromiso de los voluntarios: el 8,3% de las entidades renuevan el compromiso de menos del 25% de sus voluntarios, el 4,2% renueva entre el 25% y el 50%, el 37,5% logra renovar el compromiso del 50% al 75%, y el 50% renueva el compromiso de más del 75%. Sin embargo, el estudio piloto sugiere que la pregunta sobre el tiempo de permanencia medio aporta poca información útil. Para medir mejor el impacto de acoger y formar nuevos voluntarios, sería más efectivo preguntar por las altas y bajas de voluntarios en un período determinado.

Finalmente, en el cuestionario se incluyó una pregunta abierta sobre el ritmo de incorporación de las personas voluntarias para conocer el calendario de incorporaciones que las entidades podrían manejar. Las respuestas más frecuentes indican que las incorporaciones suelen ocurrir cada seis meses, al inicio del año, en momentos

puntuales mediante campañas, o al comienzo del curso académico. Sin embargo, al igual que con el tiempo de permanencia, el ritmo de incorporación parece no proporcionar información significativa, por lo que se sugiere valorar su utilidad en futuras evaluaciones.

4.2.2. Indicadores para cuantificar el impacto socioeconómico de las entidades

Para cuantificar la dedicación de las personas voluntarias, se recopilaron datos divididos en varias categorías, incluyendo las horas semanales que las personas voluntarias dedican, el número total de voluntarios, el número de horas del personal asalariado, las horas que no podrían realizarse sin voluntarios y el número de personas que no podrían ser atendidas sin ellos. (*Vid Anexo 7.1.2., pregunta 9*).

Según el análisis de los resultados, de acuerdo con la PVE se detectaron redundancias en el número de horas que no pueden realizarse sin voluntarios, ya que esto se consultó también a través de las horas dedicadas por los mismos, y algunas preguntas resultaron poco claras, como las que indagan sobre el número de usuarios no atendidos en tareas de gestión y comunicación. Se excluyen las actividades relacionadas con el cuidado de animales y los espacios naturales debido a la falta de datos.

Aunque los datos específicos tienen un valor limitado, permiten cuantificar las distintas actividades en las que se involucra la acción voluntaria y, eventualmente, asignar un valor diferencial a cada una de ellas. (*Vid Anexo 7.3.2.*)

En promedio, observamos que las personas voluntarias dedican alrededor de una cuarta parte del tiempo que dedica el personal contratado. Respecto a las diferencias en horas dedicadas, se atiende en particular las siguientes dos actividades:

- Acompañamiento a personas: Es la actividad con la mayor diferencia en horas entre voluntarios y personal contratado. Los 104 voluntarios dedican 110 horas semanales en total, en comparación con las 2.656 horas del personal contratado. Esto se debe a la naturaleza más demandante del trabajo de acompañamiento,

que requiere un mayor nivel de especialización y tiempo de dedicación de los empleados asalariados.

- Apoyo a actividades asociativas: Aquí se observa una diferencia interesante, ya que los voluntarios dedican más horas que el personal contratado. Los 168 voluntarios contribuyen con 266 horas semanales, mientras que el personal contratado dedica 256 horas, lo que puede reflejar una mayor disposición o eficiencia de los voluntarios en este tipo de actividades.

Por otro lado, en relación al número de personas promedio que se dedican a la actividad del voluntariado destaca la importancia de que las entidades cuenten con suficientes voluntarios porque de lo contrario serían muchas las personas a las que no se podrían atender, siendo las más afectadas: difusión y comunicación, captación de fondos y organización y gestión administrativa. Las actividades con mayor presencia de personas voluntarias resultaron en acompañamiento y actividades asociativas, siendo las que tienen menor volumen incidencia política y recuperación de entornos naturales.

En promedio, las entidades encuestadas dedican el siguiente tiempo semanal a distintas actividades que se muestran en la presente tabla:

ACTIVIDAD	HORAS	VOLUNTARIOS POR ENTIDAD
Actividades asociativas	16,6	12
Gestión	22,8	6
Comunicación e incidencia	7,4	4
Otras	10,1	5

En resumen, se sugiere que, mientras que las personas voluntarias contribuyen significativamente en varias áreas, existen diferencias marcadas en el tipo de trabajo que realizan en comparación con el personal asalariado, destacando las áreas más exigentes y aquellas en las que los voluntarios pueden aportar más horas.

Se ha investigado cuál es el gasto anual que implica la gestión de las personas voluntarias en las entidades, siendo un total de 44.618 euros (Vid Anexo 7.3.3.). El mayor desembolso se destina al reintegro de gastos de las personas voluntarias (40,1%), seguido por los materiales para actividades (19,4%), los regalos o reconocimientos (12,9%), los seguros (10,6%), la formación (10%) y la comunicación (7%).

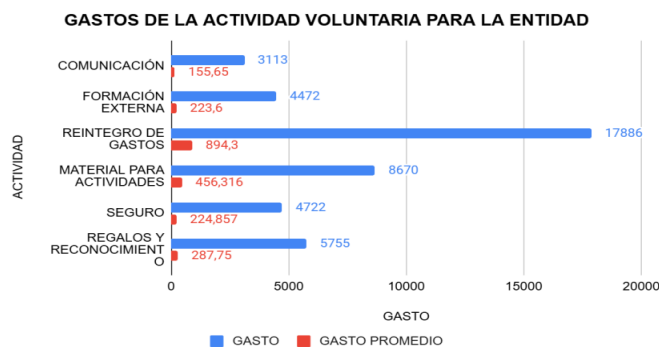


Gráfico 9.: “ Gastos de la actividad voluntaria para la entidad. Fuente: Elaboración propia, enero 2025. Datos proporcionados por PVE.

Además, se ha evaluado el número de horas que el personal contratado dedica a la atención de las personas voluntarias, totalizando 1.420 horas (Vid Anexo 7.2.2., pregunta 19). De estas, el 29,3% corresponde a horas del personal de gerencia y dirección, el 13,9% al personal técnico, el 11,6% al personal administrativo y el 45,2% al personal de apoyo (Vid Anexo 7.3.5.).

Cabe señalar que el número de horas dedicadas por el personal contratado es superior a las horas dedicadas por las personas voluntarias, lo que indica la necesidad de seguir mejorando la automatización en la recopilación de datos dentro del sector para aumentar su fiabilidad. Esta diferencia también sugiere que se debe optimizar el ciclo de gestión del voluntariado, para reducir el tiempo invertido en tareas administrativas relacionadas con las personas voluntarias.

La mayor cantidad de horas del personal contratado que se dedica a la atención de las personas voluntarias es realizada por el personal de apoyo, con un promedio de 33,7 horas por. En cambio, el personal administrativo es quien menos tiempo invierte en este tipo de actividades, con apenas 8,7 horas en promedio. Por otro lado, el personal de gerencia y dirección dedica en promedio 21,8 horas, mientras que el personal técnico destina 10,4 horas.

De manera similar, se ha investigado los beneficios que los programas de voluntariado aportan a la imagen pública de las entidades. Para este análisis, se utilizó una pregunta abierta que, en algunos casos, generó respuestas poco claras y difíciles de cuantificar. Sin embargo, los conceptos más recurrentes en las respuestas fueron reputación, coherencia, prestigio, compromiso y lo que se describe como profesionalización. Esta claridad en la gestión, que distingue claramente las funciones de las personas voluntarias y las trabajadoras, contribuye a una imagen más profesional de la entidad, lo que, a su vez, incrementa la confianza de los actores externos.

5. CONCLUSIONES

A pesar de las dificultades que entraña la cuantificación y medición de la acción voluntaria, como se ha hecho referencia a lo largo de este trabajo, no en vano, debemos constantemente buscar cuál sería la forma adecuada para poder cumplir con este propósito. Sin embargo, las principales limitaciones a las que nos enfrentamos se centran en la escasa investigación en España respecto a la valoración económica del voluntariado, pese su importante contribución social, política y económica.

Los datos aportados por la PVE muestran un punto de partida a esta cuestión y nos proporcionan información fidedigna y objetiva sobre el valor del voluntariado. Se han analizado las dos herramientas aportadas por la PVE en su proyecto piloto, que nos ofrecen datos tanto de carácter objetivo (antigüedad, horas de dedicación al voluntariado) como subjetivo (grado de satisfacción).

En relación con las personas voluntarias, se ha concluido que el impacto que la actividad voluntaria les aporta se puede agrupar en cuatro dimensiones: unión social, entendiendo por tal cohesión social y solidaridad, destrezas interpersonales, calidad de vida, y relaciones personales. En suma, como se ha tenido ocasión de analizar detenidamente en el presente trabajo, todas estas dimensiones impactan positivamente en las personas que se dedican al voluntariado. De incluir el efecto del esfuerzo del

voluntariado, se observó cómo la puntuación media obtenida es más baja, y significativamente inferior a las demás.

En el cuestionario para las entidades se resaltan las ventajas experimentadas por las mismas gracias al voluntariado. Sin embargo, muchas respuestas no han sido lo suficientemente detalladas, lo que dificulta su cuantificación para el desarrollo de la herramienta final. Las contribuciones más frecuentes mencionadas por las entidades incluyen la mejora del clima laboral, el surgimiento de un sentimiento de pertenencia hacia la entidad, el aumento de la diversidad dentro de la organización, y una visión externa de la realidad de la organización y sus actividades. También se subraya el valor del capital humano y el apoyo en diversas tareas, siendo las aportaciones más valoradas las que están vinculadas a su rol como personas y a la forma en que desempeñan la actividad voluntaria.

A partir de las respuestas obtenidas y con el fin de aplicar el cuestionario de manera más sistemática, se ha propuesto incluir en el cuestionario una escala Likert de 1 a 5 para evaluar, en qué medida el voluntariado aporta a las entidades apoyo a las actividades, valor humano, capital humano, visión externa de la realidad, la organización y sus acciones, diversidad a la organización, sentimiento de pertenencia y mejora del clima laboral. Por otro lado, las entidades brindan a las personas voluntarias una variedad de valores y actividades valiosas. Entre las respuestas más frecuentes están la formación, la conciencia social, el desarrollo personal y el sentido de pertenencia. Para la PVE, sería esencial explorar hasta qué punto el voluntariado en las entidades facilita el acceso a algunos de estos beneficios.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMAR, S.E. (2002): “*The role of communitarianism, altruism, egoism, social exchange, and reward in continual volunteerism. Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*”, 62 (9-A), 3179.

BALLESTEROS ALARCÓN V. (2016): “*¿Medir el trabajo voluntario? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cómo?*”, Revista Española del Tercer Sector, N°34, pág. 125-154, Madrid.

BOUCHARD, M. J., & ROUSSELIÈRE, D. (2022). Recent advances on impact measurement for the social and solidarity economy: Empirical and methodological challenges. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 93(2), 253-266; en MARCUELLO, C. Y MARCUELLO CH. (2024): “*El voluntariado en la economía. Estado de la cuestión*”, Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, ISBN 978-84-09-56100-1.

COOPERATING VOLUNTEERS, S.L; JUDITH, S.E.O (2019): “*Historia del voluntariado*”, <https://www.cooperatingvolunteers.com/sin-categorizar/historia-del-voluntariado>.

FERNÁNDEZ PAMPILLON, A. (1989): “*El voluntariado social. Reconocimiento y marco jurídico en España*”, Cruz Roja Española.

FERNANDEZ PRADOS, J.S. (2002): “*La categoría social de voluntariado y su realidad en España*”, Revista Internacional de Sociología, Universidad de Almería, España.

GARCÍA CAMPA, S. (2013): “El voluntariado y su régimen jurídico”, TIRANT LO BLANCH, Cuadernos de solidaridad, N° 7.

GARCÍA-GARCÍA, J.A.; REDING-BERNAL, A.; LÓPEZ-ALVARENGA, J.C (2013): “Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica”, Departamento de Bioestadística y Bioinformática, Dirección de Investigación, Hospital General de México “Dr. Eduardo Liceaga”, México D.F., México.

MARCUELLO, C. Y MARCUELLO CH. (2024): “*El voluntariado en la economía. Estado de la cuestión*”, Plataforma del Voluntariado de España, Madrid, ISBN 978-84-09-56100-1.

HENRIK SIVESIND, K. (2015): “*Assessing the impact of the third sector in Europe. From concept to metrics. Progress on indicators and methods*”, TSI - Policy Brief NO. 02/2015, Institute for Social Research, Norway.

PENNER, L.A. (2002): “*Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective*”, Journal of Social Issues, 58 (3), 447-467.

MORAL PELÁEZ, I.(2013): “Comparación de medias”, Revista SEDEN, Madrid.

OBSERVAVOL (2024): “*Estado de la acción voluntaria en Asturias, 2023*”.

PVE (2023): “*La acción voluntaria 2023. Un despliegue territorial*”.
https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2024/01/00_general_acc.pdf.

SARJADO MORENO, A.; SERRA YOLDI, I (2008).: “*Avances recientes en la investigación económica sobre el voluntariado: la valoración económica del trabajo voluntario, costes de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo*”, CIRIEC-España,nº revista 63, ISSN: 0213-8093.

SIMSA, R.; SCHOBER C.; RAUSCHER, O.; MODER, C. (2014); “*Methodological Guideline for Impact Assessment. Third Sector Impact*”, TSI Working paper NO. 01/2014.

VECINA JIMÉNEZ, M.L.; CHACÓN FUERTES, F.; SUEIRO ABAD, M.J. (2009): “*Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones*”, *Psicothema*, vol.21, núm. 1, pág. 112-117, Universidad de Oviedo, España.

VILLARROYA LEQUERICAONANDIA M.B. (2022): “*La delimitación del concepto de voluntariado y su evolución en la normativa española*”, *GIZAEKOA*, *Revista Vasca de Economía Social*, Nº 19, pág´g 9-43.