



experiencia

VOL+

COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

**INFORME VOLUNTARIADO Y
DESARROLLO DE COMPETENCIAS
2016**



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

experiencia

VOL+

COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

ÍNDICE

1

INTRODUCCIÓN

2

RESULTADOS DE LOS PROCESOS DE
TUTORIZACIÓN EN 2016

3

CONCLUSIONES

INTRODUCCIÓN

1

2016 ha supuesto el tercer año de implantación del programa Vol+, y la experiencia de las ediciones anteriores ha permitido introducir mejoras que han dado como resultado avances en el programa.

Por una parte, los datos de participación de personas voluntarias son ligeramente superiores a los años previos. Entre el 20 de marzo de 2016y hasta el 16 de enero de 2017, se han puesto en marcha un total de **25 procesos de tutorización** en las ciudades de Madrid, Badajoz, Zaragoza, Sevilla y Barcelona.

A fecha de elaboración del presente informe, la situación de los 25 procesos es la siguiente:

- 17 finalizados con las competencias certificadas
- 2 acaban de comenzar, ya se han reunido por 1ª vez
- 4 tienen ya asignados tutores/as para que comiencen sus procesos
- 6 personas voluntarias están pendientes de ser asignado tutor/a
- 2 procesos fueron paralizados por incompatibilidad horaria de las personas voluntarias

Respecto a las entidades de voluntariado e instituciones que han participado, las personas voluntarias proceden de 11 organizaciones:

MADRID

- Federación de Mujeres Progresistas
- Save the Children

ZARAGOZA

A través de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, han participado las siguientes entidades de voluntariado:

- Atades
- Plena Inclusión
- Fundación Down
- Atadi
- Centro Social San Antonio

BARCELONA

A través de la Federació Catalana de Voluntariat

- Centre de Acogida ASSIS

BADAJOS

- AECC

SEVILLA

- ONCE



Por otra parte, se ha trabajado en la incorporación de un mayor número de empresas privadas para que colaboren como evaluadores en los procesos de certificación de competencias.

En esta línea, se han organizado actividades de difusión dirigidas a promover la participación de empresas en Vol+. El 17 de marzo de 2016, la Plataforma de Voluntariado de España organizó, con el apoyo de Voluntariado y Estrategia unas Jornadas Informativas sobre Vol+ para explicar a diferentes empresas en qué consistía el proceso de certificación de competencias y detallar los resultados obtenidos en 2014 y 2015.

En las mismas, tutores y tutoras de empresas colaboradoras como KPMG y Adecco explicaron a las personas asistentes su implicación en Vol+ y también se escucharon los testimonios de personas voluntarias de la Federación de Mujeres Progresistas. Esta jornada tuvo mucho interés tanto en las entidades sociales como en las empresas. Como resultado, algunas nuevas empresas se han incorporado al programa Vol.

Asimismo, en el último trimestre del año se organizó una jornada con los socios de la red Voluntare en la que la PVE presentó Vol + y nuevamente se animó a las organizaciones presentes a incorporarse como empresas Vol +, además de seguir difundiendo su valor entre los empleadores, otro de los objetivos de trabajar con las empresas.

Empresas como Adecco, DKV e instituciones como el Gobierno de Aragón han consolidado su colaboración en Vol+ aportando tutores/as ya veteranos/as. Por otro lado, IBM, Psicotec y First Quantum son las nuevas empresas que han comenzado en 2016 a participar en Vol+.

Así, las empresas y organismos que han colaborado con el Programa Vol+ en estos 3 años son:

ADECCO	DKV SEGUROS	GOBIERNO DE ARAGÓN
PSICOTEC	KPMG	FIRST QUANTUM
	IBM	

En 2016, han participado un total de 13 tutores/as, procedentes de las empresas e instituciones anteriormente mencionadas. Casi la mitad de las procesos de tutorización fueron presenciales y otras tantos virtuales, por la distancia física entre el tutor/a y la persona voluntaria.

Por otro lado, entre los avances de 2016 se encuentra la apuesta por la formación online. La Plataforma de Voluntariado de España incorporó en su página web un espacio específico para el programa Vol+ y, de este modo, tanto los tutores y tutoras como las personas voluntarias acceden a esta plataforma virtual para hacer las formaciones online. Además, se adaptaron los contenidos destinados a sendos grupos para facilitar la lectura y comprensión de la metodología Vol+.

La formación online ha proporcionado la ventaja de permitir que tanto el tutor/a como la persona voluntaria elijan el momento adecuado para leer y asimilar en qué consiste Vol+ y cuáles son los pasos a seguir durante la tutorización.



RESULTADOS

DE LOS PROCESOS DE TUTORIZACIÓN EN 2016

2

Durante el año 2016, 17 personas voluntarias han obtenido la certificación de competencias Vol+: 4 en Madrid, 1 en Barcelona, 2 en Sevilla, 7 en Zaragoza y 3 en Badajoz. Se espera que a finales de febrero, hayan finalizado los 4 procesos que están comenzando.

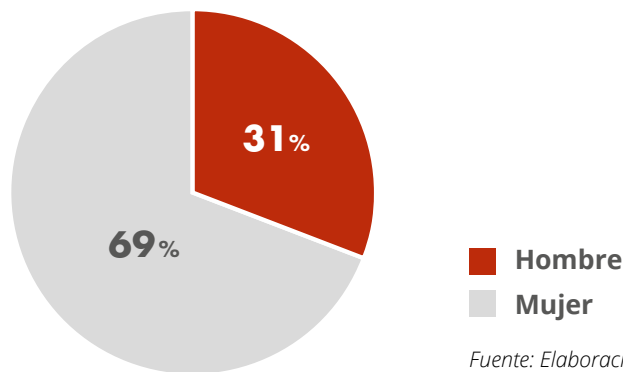
DATOS DE CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS PARTICIPANTES

A continuación, se detalla una serie de datos de clasificación de las personas voluntarias que han participado en Vol + en 2016:

➤ Perfil sociodemográfico

Respecto a su clasificación por sexo, el 69% de la personas voluntarias que participaron en el proceso fueron mujeres y el 31% restante hombres.

Gráfico 1: Clasificación por sexo participantes 2016



Respecto a su edad, casi un 70% eran menores de 30 años y el 23% de entre 30 y 45 años, siendo el grupo de edad de mayores de 45 años tan solo de un 8%. Por tanto, al igual que el año pasado, han abundado las personas jóvenes en el proceso de certificación. En cambio, debemos señalar que la participación de personas de entre 30 y 45 años ha subido 10 puntos respecto al año pasado, mientras que la participación de personas mayores de 45 años ha bajado de un 27% a un 8%.



Gráfico 2: Rango de edad de personas participantes

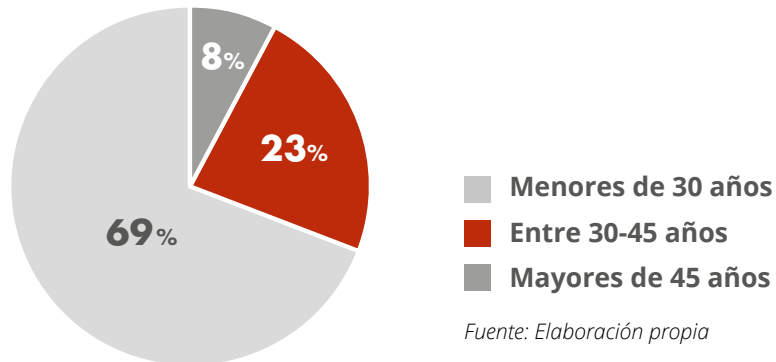
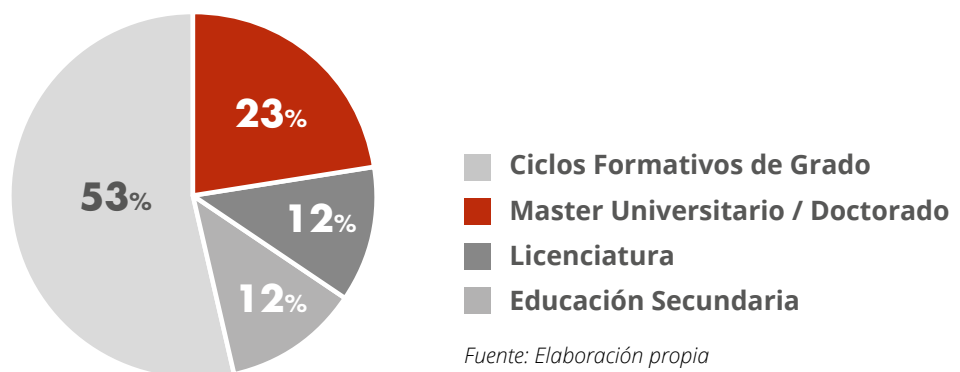


Tabla 1. Distribución por edad de las personas participantes. Comparativo 2015-2016

	2016	2015
Menores de 30 años	69%	60%
Entre 30-45 años	23%	13%
Mayores de 45 años	8%	27%

Respecto al nivel de estudios, más de la mitad de las personas analizadas tienen un nivel de estudios de ciclos formativos o de grado, un 23% de master o doctorado, un 12% son licenciados y, por último, el 12% restante tiene estudios de Educación Secundaria.

Gráfico 3: Nivel de estudios de las personas participantes



Si se analiza su situación respecto al mercado laboral, casi la mitad están estudiando en la actualidad (un 43%); un 26% están trabajando y un 31% en situación de búsqueda activa de empleo. Si lo comparamos con los datos del año pasado, podemos ver que el número de estudiantes va aumentando considerablemente pasando de un 20% en el 2015 a suponer casi la mitad en el 2016. Por otro lado, señalar que el porcentaje de personas con empleo que participaron en el año 2016 descendió de un 40% en 2015 a un 26%.



Gráfico 4: Situación laboral de las personas participantes

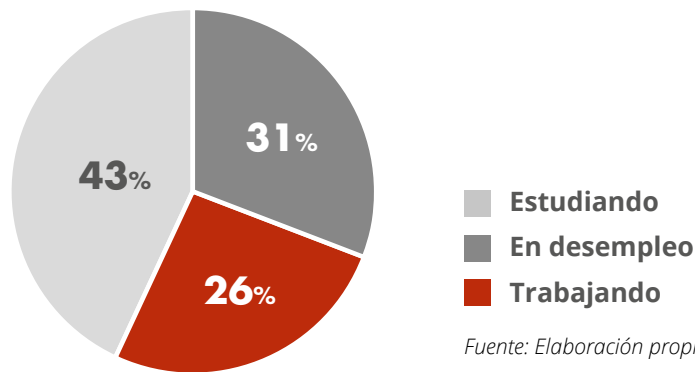


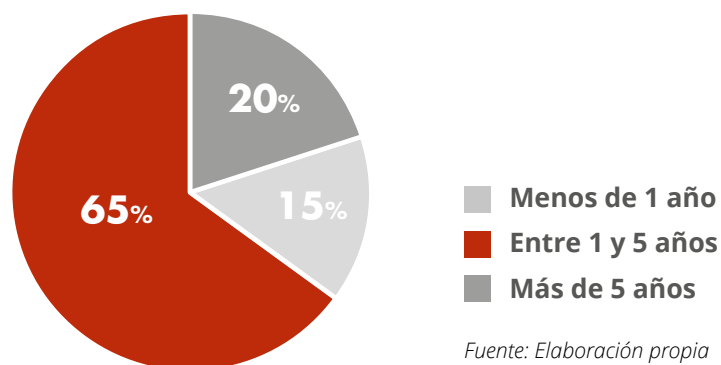
Tabla 2. Distribución por situación laboral de las personas participantes. Comparativo 2015-2016

	2016	2015
Estudiando	43%	20%
Trabajando	26%	40%
En desempleo	31%	20%

➤ **Actividad de voluntariado**

En lo que a la experiencia de voluntariado se refiere, el grupo con una presencia mayoritaria es el de entre 1 y 5 años de experiencia (65%), manteniendo los otros dos rangos (menos de 1 año o más de 5 años) una proporción similar: 15% menos de 1 año y 19% más de 5 años.

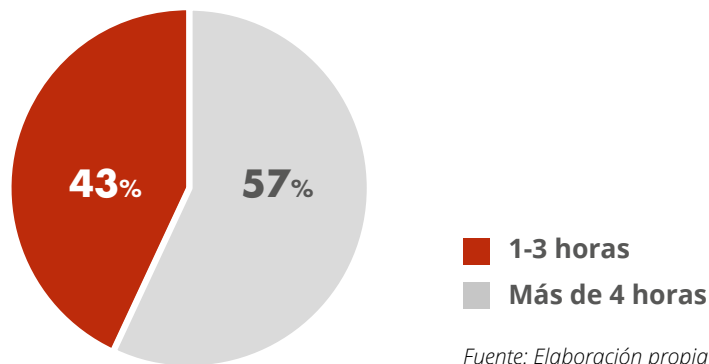
Gráfico 5: Años de experiencia voluntaria



Respecto a las horas de dedicación semanal al voluntariado, se han dividido en dos grupos: aquellas personas que dedican entre 1 y 3 horas semanales y aquellas que dedican más de 4 horas semanales. En este caso, es este segundo grupo (más de 4 horas) el que tiene una mayor proporción, alcanzado un 57%, mientras que el grupo de entre 1 y 3 horas se queda en el 43%.



Gráfico 6: Horas dedicadas a la acción voluntaria



Por último, analizando su rol en las entidades en las que colaboran, se puede observar que un 46% tienen responsabilidades operativas en sus organizaciones. En el otro extremo, tan solo un 8% tienen responsabilidades ejecutivas y de dirección, siendo un 38% aquellas que llevan a cabo una labor de apoyo. En 2015, sin embargo, el rol que realizaban la mayoría de los participantes era el de la labor de apoyo (47%), seguido por las responsabilidades ejecutivas (27%) y las responsabilidades operativas (20%). El porcentaje de voluntarios/as con responsabilidades de dirección fue muy similar (7%).

Gráfico 7: Roles de las personas voluntarias en sus organizaciones

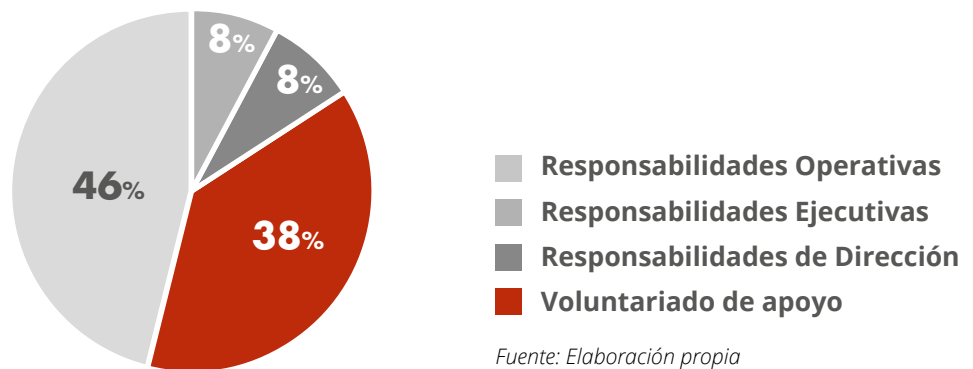


Tabla 3. Distribución por roles de las personas voluntarias en sus organizaciones. Comparativo 2015-2016

	2016	2015
Responsabilidades Operativas	46%	20%
Voluntariado de Apoyo	38%	47%
Responsabilidades Ejecutivas	8%	27%
Responsabilidades de Dirección	8%	7%

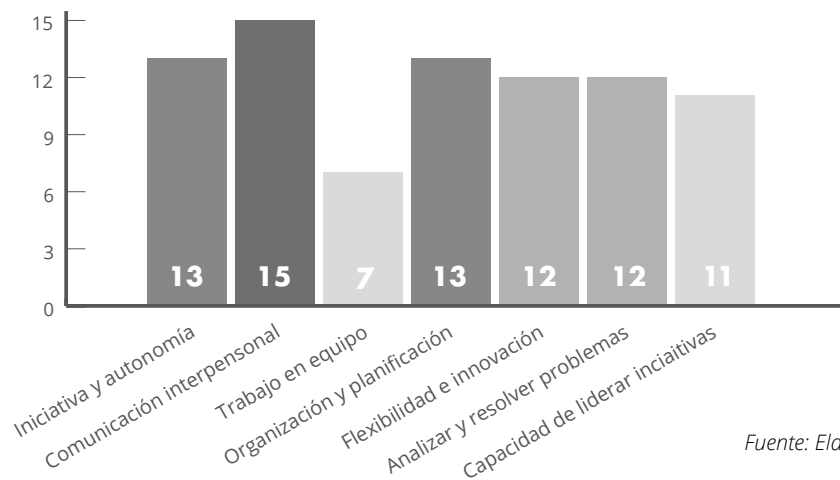


ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

Si pasamos a analizar las competencias identificadas, se puede observar que hay un grupo de competencias que se han identificado con mayor frecuencia: *comunicación, iniciativa y autonomía, y organización y planificación*. En el otro extremo aparece la competencia de *trabajo en equipo y capacidad de liderar iniciativas*.

Los datos son similares a los del año 2015 salvo por el hecho de que la competencia de trabajo en equipo pasa de ser una de las más frecuentes (en 2015) a una de las menos frecuentes en este año. Los datos históricos de los que se dispone no son suficientes para extraer conclusiones respecto a si estos datos responden a un perfil diferente de participantes (en cuanto a edad o tiempo en la entidad de voluntariado), si bien será un elemento a considerar en el futuro.

Gráfico 8: Competencias identificadas



Fuente: Elaboración propia

Atendiendo a los porcentajes, **todas las competencias han aparecido por encima del 65%** de las personas voluntarias analizadas, salvo la competencia de *trabajo en equipo*, que se quedaba en un 41% de los casos. La más frecuente es la de **comunicación**, destacando con diferencia respecto al resto de competencias analizadas.

Gráfico 9: Porcentaje de personas voluntarias y competencias identificadas

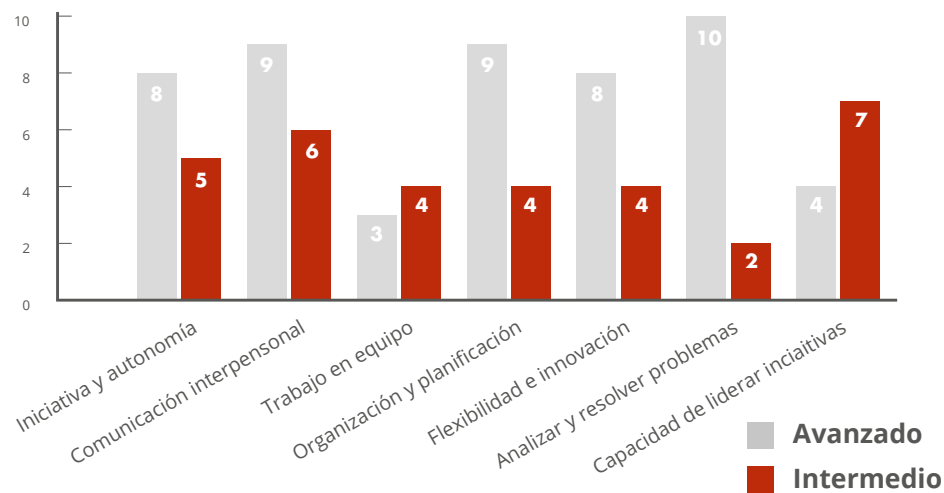


Fuente: Elaboración propia



Respecto al nivel de desarrollo de las competencias identificadas, al igual que ocurría en el año 2015, se puede observar que de forma general es más habitual encontrar un nivel de desarrollo avanzado frente a un nivel intermedio (los dos niveles que conllevan la certificación), si bien, este año se aprecia que las diferencias entre ambos niveles se han reducido.

Gráfico 10: Nivel de desarrollo de las competencias identificadas



Fuente: Elaboración propia

Únicamente en la competencia de *capacidad de liderar iniciativas* se invierten los términos y se registra en un número mayor de casos el nivel intermedio que el nivel avanzado que podría estar relacionado con el bajo porcentaje de personas que realizan labores de dirección.

RELACIONES ENTRE DATOS DE CLASIFICACIÓN Y COMPETENCIAS CERTIFICADAS

Tras llevar a cabo un análisis de contingencias, empleado para registrar y analizar la asociación entre dos o más variables, con el fin de determinar la influencia o no de los diversos datos de clasificación en el mayor desarrollo de la competencia, se pueden alcanzar las siguientes relaciones:

➤ Relación del número de horas de voluntariado y las competencias certificadas

Por un lado, destaca especialmente la relación entre aquellas personas voluntarias que dedican más horas de voluntariado (más de 4 horas) con las que se han certificado en las competencias *flexibilidad e innovación*, *iniciativa y autonomía* y *organización y planificación* (esta última también en el 2015), y por otro lado, se identifican una serie de competencias que solo se identifican siempre y cuando las personas voluntarias están en un tramo elevado de horas de voluntariado (más de 13 a la semana), es decir, todas las personas que están realizando más de 13 horas de voluntariado tienen las competencias de *iniciativa y autonomía*, *comunicación*, *organización y planificación*, *flexibilidad e innovación* y *analizar y resolver problemas*.



➤ **Relación de los años de experiencia voluntaria y las competencias certificadas**

En este caso se percibe relación entre aquellas personas voluntarias con más de un año de experiencia y las competencias de *comunicación, trabajo en equipo, analizar y resolver problemas* y especialmente en la competencia de *organización y planificación*, llegando incluso a un 64,7% de relación entre ambas variables, algo que también ocurría con los datos del 2015. En el otro extremo, se pueden percibir ciertas competencias que solo se dan siempre y cuando las personas voluntarias están en el intervalo más alto de años de voluntariado (más de 5), es decir, todas las personas con más de 5 años de experiencia voluntaria tienen las competencias de *iniciativa y autonomía, organización y planificación, flexibilidad e innovación, analizar y resolver problemas y capacidad de liderar iniciativas*.

➤ **Relación entre el rol en la entidad de voluntariado y las competencias certificadas**

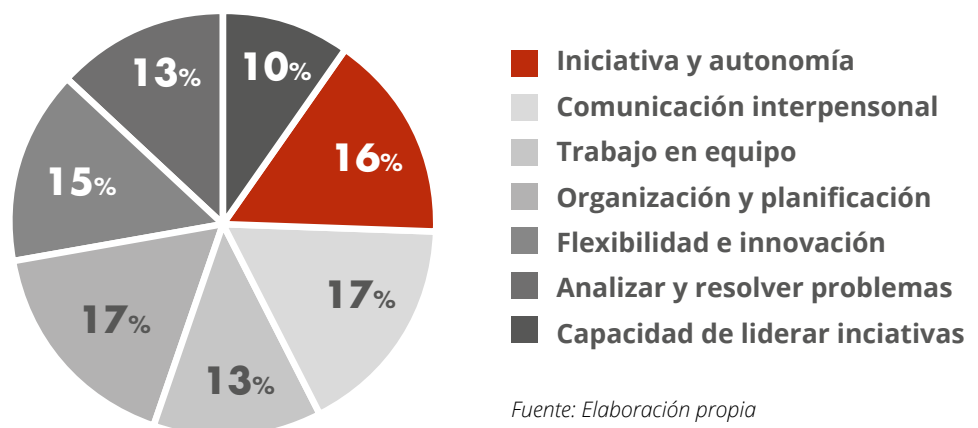
Por último, analizada la posible relación entre el rol que juegan las personas voluntarias en sus entidades y las competencias certificadas, se puede observar que la relación es más fuerte cuando se desempeñan responsabilidades operativas o de apoyo en las competencias de *analizar y resolver problemas, iniciativa y autonomía* y especialmente, en *comunicación* (82.4% de los casos).

Por otro lado, hay dos competencias que sólo aparecen cuando las personas voluntarias desempeñan las responsabilidades de dirección o ejecutivas, lo que significa que todas las personas voluntarias que desempeñen esos roles tienen las competencias de *capacidad de liderar iniciativas y flexibilidad e innovación*.

➤ **Datos agregados 2014-2016**

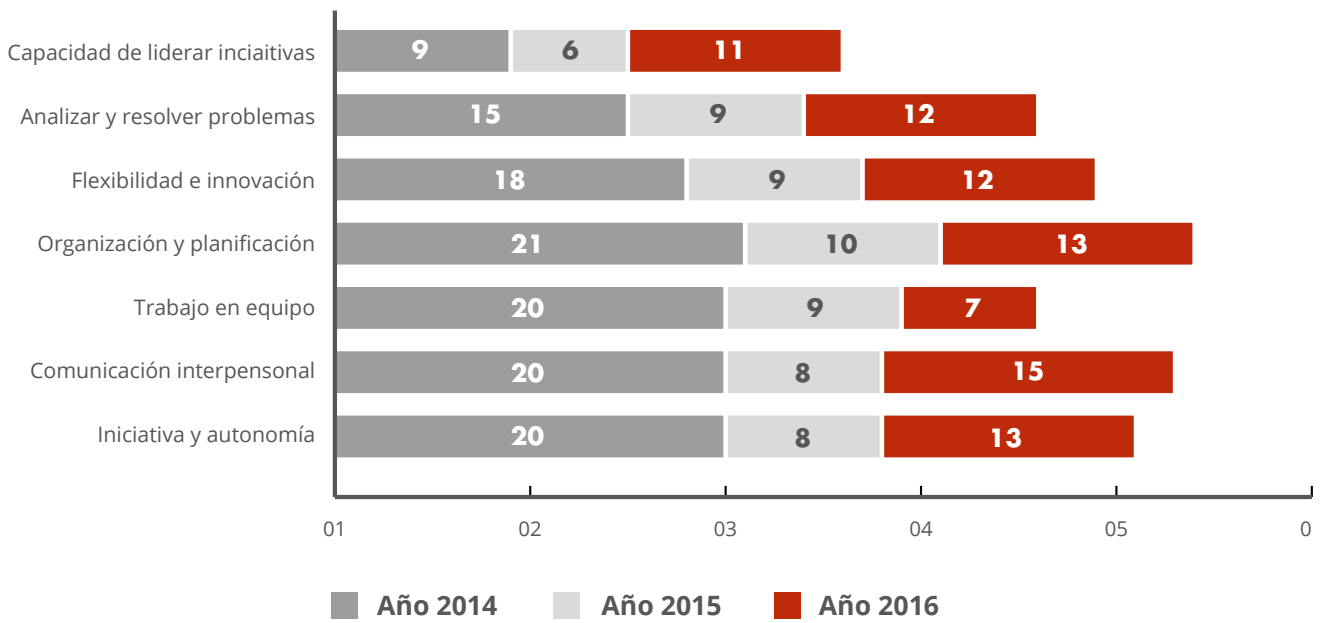
Si se analizan los resultados de los procesos del 2014, 2015 y 2016 agregados, se puede apreciar un mayor equilibrio (frecuencia de certificación) entre las distintas competencias, siendo **las más frecuentes organización y planificación, así como comunicación interpersonal (17%), y la que con menos frecuencia aparece capacidad de liderar iniciativas, con un 10%**.

Gráfico 11: Porcentaje de personas voluntarias y competencias identificadas



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 12: Datos acumulados por año



Fuente: Elaboración propia



CONCLUSIONES

3

La experiencia de estos 3 años confirma que Vol+ es una metodología muy completa y práctica para las personas voluntarias, y los tutores y tutoras, pero sigue existiendo una falta de equilibrio entre tutores disponibles y personas voluntarias dispuestas. Barcelona y Sevilla han sido las dos ciudades en las que ha habido mayor dificultad para encontrar tutores/as y hacer la tutorización presencial.

En 2016 se ha mejorado considerablemente los plazos de los procesos, gracias al mayor seguimiento de su desarrollo. Esto ha repercutido en una reducción de abandonos (no finalización de procesos) respecto a años anteriores, donde los procesos se dilataban más en el tiempo. No obstante, los periodos vacacionales (Semana Santa, verano y Navidad) dificultan el desarrollo normal de los procesos, puesto que los interrumpen y alargan.

Respecto al impacto de las actividades de voluntariado en el desarrollo de competencias, tanto desde el punto de vista práctico, en base a los resultados del 2016 y de los agregados desde 2014 de las competencias identificadas y certificadas a las personas voluntarias participantes en dichos pilotos, como desde un punto de vista teórico, apoyándonos en otros estudios y publicaciones, se ha comprobado que efectivamente, a través del voluntariado se desarrollan competencias y habilidades muy válidas tanto para el desarrollo personal como profesional.

Además, se percibe un mayor equilibrio entre la tipología de competencias identificadas debido a que cada vez se cuentan con más casos de análisis, corroborando que se trata de competencias transversales.

Se ha podido comprobar también que a más horas de voluntariado y más experiencia con la entidad de voluntariado, el desarrollo competencial es mayor. Por un lado, el número de horas semanales que las personas voluntarias invierten en las actividades de voluntariado influyen especialmente en las competencias de *flexibilidad y e innovación y organización y planificación*. Por otro lado, el número de años de experiencia influye en las competencias de *trabajo en equipo, analizar y resolver problemas* y especialmente en la competencia de *organización y planificación*.

Asimismo, se han identificado una serie de competencias que nunca aparecen si las personas voluntarias no realizan un número elevado de horas de voluntariado o no cuentan con bastantes años de experiencia; así, se constata que las competencias de *iniciativa y autonomía, comunicación, organización y planificación, flexibilidad e innovación y analizar y resolver problemas*, se identifican en todas las personas voluntarias que realizan 13 horas semanales



de voluntariado. De modo similar, prácticamente las mismas competencias (*iniciativa y autonomía, organización y planificación, flexibilidad e innovación, analizar y resolver problemas y capacidad de liderar iniciativas*) se han identificado en las personas voluntarias con más de 5 años de experiencia voluntaria.

Respecto a la relación existente entre el rol que juega la persona voluntaria en la entidad y las competencias que desarrollan con más frecuencia, se puede observar que la relación es más fuerte cuando se desempeñan responsabilidades operativas o de apoyo en las competencias de *analizar y resolver problemas, organización y planificación* y, especialmente, en *comunicación* (82.4% de los casos).



VOL



VOL+ COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

C/ Tribulete nº 18, 1ª Planta
28012 Madrid
Tel: 91.541.14.66
info@plataformavoluntariado.org
plataformavoluntariado.org



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL