



experiencia

VOL+

COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

**VOLUNTARIADO Y DESARROLLO
DE COMPETENCIAS**

INFORME DE RESULTADOS **2017**



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

experiencia

VOL+

COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO

ÍNDICE

1 PRESENTACIÓN

2 RESULTADOS 2017

2.1. INTRODUCCIÓN

2.2. PERFIL DE PARTICIPANTES

2.3. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

3 EVOLUCIÓN VOL+ DATOS AGREGADOS 2014-2017

3.1. PERFIL DE PARTICIPANTES

3.2. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

4 ENCUESTA SOBRE EL IMPACTO DEL VOLUNTARIADO EN LA EMPLEABILIDAD

4.1. CONTEXTO

4.2. PRINCIPALES RESULTADOS

5 CONCLUSIONES

PRESENTACIÓN

1

En 2017, VOL+ ha entrado en su cuarto año de implantación. Ha supuesto un año de revisión y modernización del programa. Se ha iniciado un proceso de reflexión interna en el que se han sentado las bases para llevar VOL+ a un nivel de desarrollo e implantación con capacidad para responder a las necesidades de certificación de nuestra red de voluntariado, y con un mayor protagonismo de las entidades de voluntariado.

Durante el año se ha potenciado la utilización de las tecnologías y el trabajo on-line, como vía para agilizar tanto la formación (que ya se venía fomentando desde ediciones anteriores) como la propia actividad de certificación. Con esta medida, se ha intentado reducir la incidencia del desajuste entre la demanda (por parte de personas voluntarias) y la oferta (de tutores/as) que, con frecuencia, ocasionaba un número importante de bajas de personas voluntarias (ya fuera porque dejaban de tener relación con la entidad, no tenían disponibilidad cuando finalmente se les asignaba un/a tutor/a, se desmotivaban).

La potenciación de las tutorizaciones on-line en la segunda mitad del año ha dinamizado la realización de procesos de tutorización, mejorando el ajuste entre el momento y disponibilidad de las personas voluntarias para iniciar el proceso de certificación y la disponibilidad de tutores en dicho momento. Además ha tenido como consecuencia que los procesos se hayan realizado en plazos más breves, que ha repercutido en una reducción drástica de abandono de los procesos, que sólo se han producido en la fase previa de participación, tras la formación. Todos las personas voluntarias a las que se ha asignado un/a tutor/a han continuado hasta completar el proceso, o se encuentran en una fase muy avanzada.

Manteniendo la esencia de la metodología VOL+, esta nueva forma de desarrollar los procesos de certificación permitirá llegar a entidades y personas voluntarias en zonas geográficas en las que antes resultaba imposible encontrar tutores/as.

La promoción del uso de las TIC no es impedimento, ni sustituye la realización de procesos de certificación de forma presencial, que siguen y seguirán siendo impulsados, buscando nuevas colaboraciones tanto en el sector empresarial como en el sector del voluntariado, con quien se está explorando la incorporación de tutores/as procedentes de las entidades de voluntariado que refuercen la capacidad de intervención del programa VOL+. Esta iniciativa está dando actualmente sus primeros pasos, con la formación de los primeros tutores y tutoras que comenzarán a realizar procesos de certificación con el apoyo de tutores y tutoras ya con experiencia en el programa.

Para ello, se ha impulsado un grupo de trabajo, con participación de la Junta Directiva y del equipo técnico. Esto ha supuesto realizar un análisis de las barreras que han venido limitando su expansión, entre las que destacan la dificultad para consolidar la participación de las empresas y su voluntariado



en la tutorización de los procesos de certificación y la complejidad de encajar la oferta y demanda de tutores/as con las solicitudes de certificación por parte de las entidades y su voluntariado.

Fruto del trabajo del grupo se ha elaborado un “Plan de Desarrollo de Tutores VOL+” que guiará la incorporación de tutores/as procedentes de entidades del tercer sector, manteniendo las garantías de objetividad y calidad. Este Plan incluye tanto los criterios (perfiles competenciales) para la participación del personal de las entidades como tutores/as (en línea con el perfil de evaluador descrito en las Directrices Europeas para la Validación del Aprendizaje No Formal e Informal y en consonancia con el perfil exigido para los/as tutores/as procedentes de empresas) como el itinerario a seguir en la incorporación, y terminará de perfilarse en 2018.

Como novedad, a la finalización de 2017 se ha lanzado una encuesta para conocer el impacto que el voluntariado y la certificación de competencias VOL+ ha tenido sobre las personas voluntarias que han participado en VOL+ desde su puesta en marcha. Los resultados de la misma nos proporcionan una primera impresión, que sienta las bases para futuros estudios sobre el impacto del voluntariado y el reconocimiento de competencias adquiridas a través de la acción voluntaria en la empleabilidad.



RESULTADOS

2

2.1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de 2017, han participado en el programa 40 personas voluntarias, de 9 entidades, en Madrid, Sevilla, Valladolid y Zaragoza. Al finalizar el año, la situación de los procesos de certificación es la siguiente:

- 14 personas voluntarias han completado el proceso y obtenido su certificado VOL+
- 7 personas voluntarias han iniciado el proceso de certificación
- 6 personas voluntarias están realizando la formación on-line
- 13 personas voluntarias han causado baja¹ en diferentes momentos de su proceso de certificación (falta de tiempo, percepción de complejidad del proceso, finalización de la actividad de voluntariado, pérdida de interés).

Casi la mitad de los procesos de tutorización fueron presenciales y otros tantos virtuales, lo que ha permitido salvar las distancias físicas entre tutores/as y personas voluntarias.

Respecto a las entidades de voluntariado de las que proceden las personas voluntarias registradas a lo largo de 2017 en VOL+, suman un total de 9, en Madrid, Sevilla, Valladolid y Zaragoza:

Madrid	➤	Federación de Mujeres Progresistas
Sevilla	➤	ONCE
Valladolid	➤	AECC
Zaragoza²	➤	Aspanoa
		Atades
		Atadi
		F. Down
		Plena Inclusión
		F. Rey Ardid

¹ Algunas de estas personas voluntarias estaban inscritas en la convocatoria anterior.

² A través de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado



Se ha continuado trabajando en la implicación de las empresas privadas como colaboradoras en el proyecto VOL+, aportando la experiencia de su personal en la evaluación de competencias. En esta línea, se han mantenido conversaciones con la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) para promover la participación de sus miembros en el proyecto, que aún no se ha concretado.

Así mismo, se ha aprovechado la celebración de la Conferencia Europea sobre Voluntariado Corporativo organizada en Madrid por la IAVE para presentar VOL+ ante una audiencia internacional.

También en el congreso Estatal de Voluntariado que se celebró en Sevilla en el mes de noviembre se dedicó un espacio para dar a conocer a las entidades allí presentes el programa.

Durante 2017, han participado tutores y tutoras de 6 empresas y organismos públicos, algunas de las cuales cuentan con una trayectoria larga con VOL+, como el Gobierno de Aragón, DKV Seguros o Adecco.

A lo largo del año, se han incorporado también personas voluntarias de nuevas empresas: Fundación Cajasol, SPB y Voluntariado y Estrategia.

Así, las empresas y organismos que han colaborado con el Programa VOL+ en estos 4 años son:



2017 ha supuesto un año de evolución de las actuaciones del programa, con el fortalecimiento del uso de las TIC, en la formación de todas las personas participantes y en el desarrollo de los procesos de certificación de competencias. Pero también se ha impulsado la implicación de las entidades en las tareas de apoyo a las personas voluntarias y como tutores/as de los procesos. Esto ha conllevado una profunda reflexión sobre las necesidades y la necesaria adaptación de la metodología, para incorporar estas nuevas formas de participación, manteniendo los estándares de calidad y objetividad que han definido el proyecto desde su inicio.

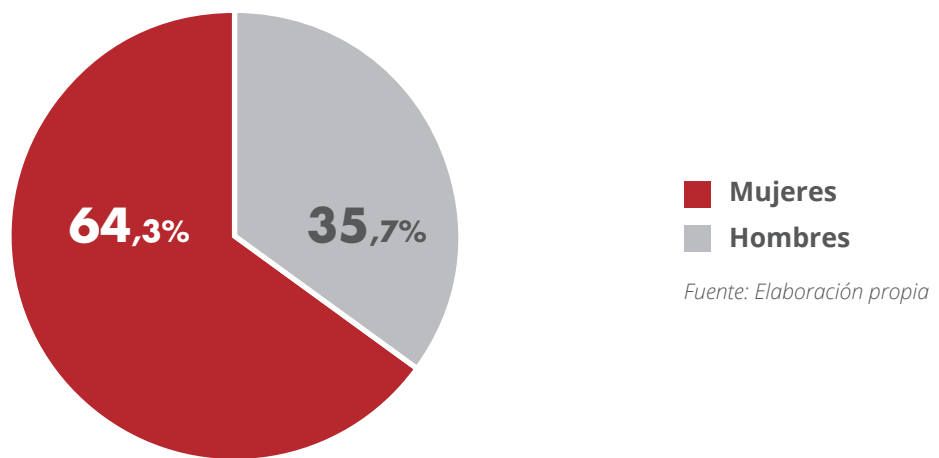


2.2. PERFIL DE PARTICIPANTES

Los datos que se analizan en los siguientes apartados corresponden a las personas voluntarias que han completado sus procesos de certificación a lo largo de 2017.

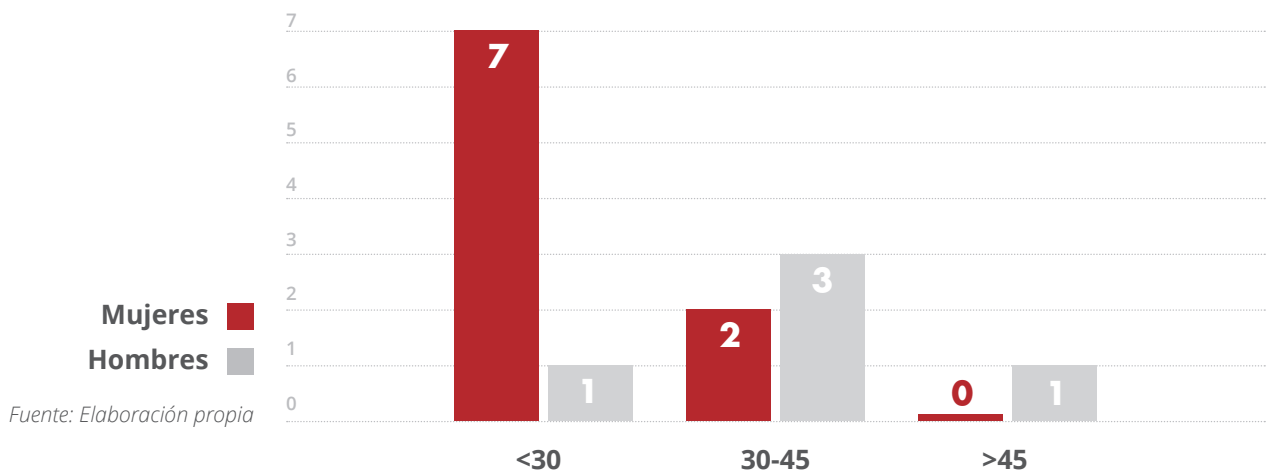
Como ya sucediera en 2016, el número de voluntarias que se certifican a través de VOL+ es mayor que el de sus compañeros. En concreto, de las 14 personas voluntarias que completaron el proceso, 9 son mujeres y 5 hombres.

Gráfico 1. Distribución de participantes por sexo



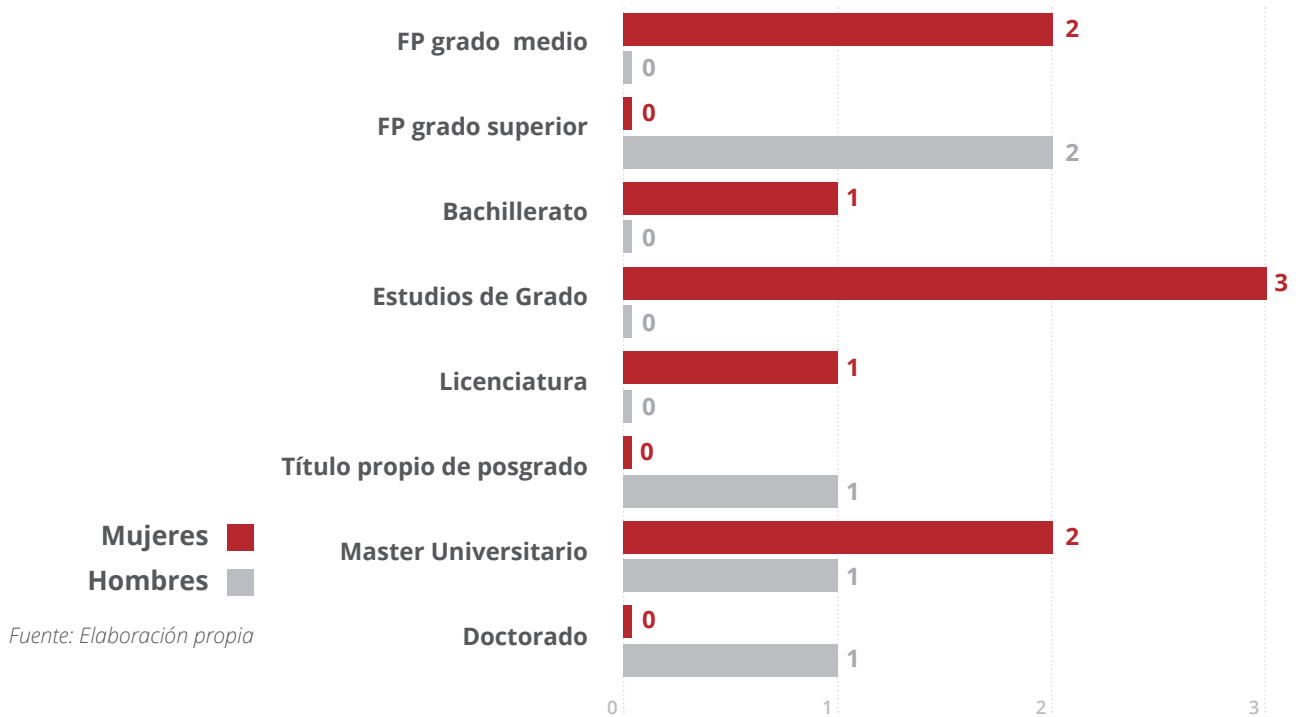
En lo que respecta a su **distribución por edad**, el grupo con mayor representación es el de las personas de menos de 30 años, especialmente, porque concentra a la mayor parte de las voluntarias (78%). La participación de los voluntarios ha sido mayor para el grupo de 30 a 45 años (60%). Ninguna de las voluntarias participantes superaba los 45 años, y entre los voluntarios, ninguno superaba los 55 años en el momento de certificarse.

Gráfico 2. Distribución de participantes por edad y sexo



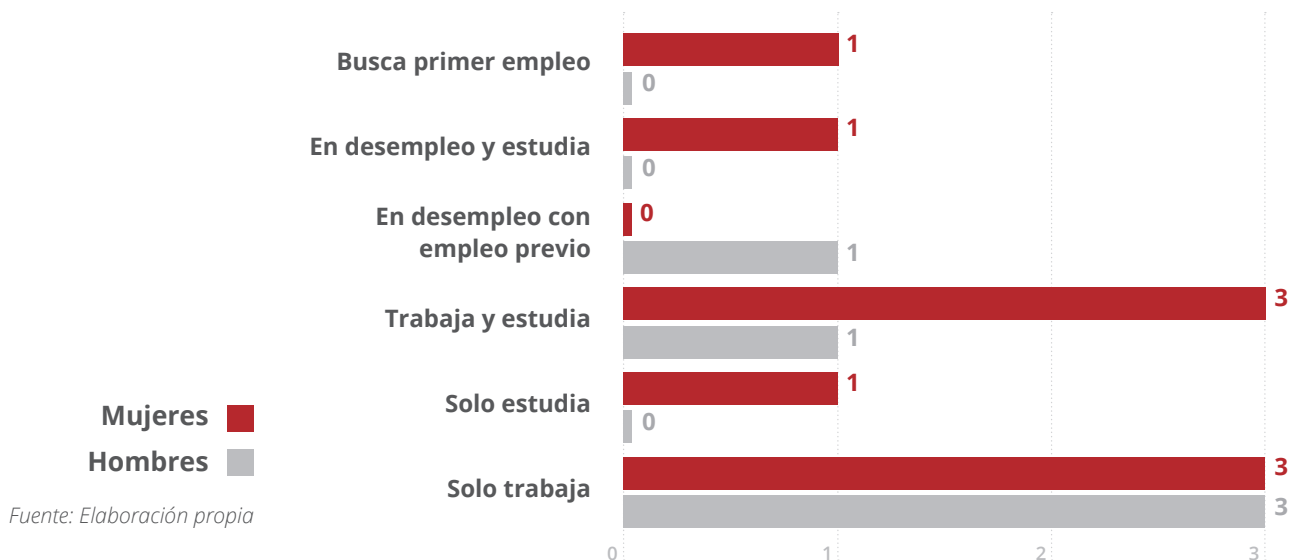
Entre las personas que han participado este año en VOL+ son más los casos de personas que cuentan con **estudios superiores**. En concreto, el 60% de los hombres y el 67% de las mujeres participantes. El resto, cuenta con estudios medios (Formación profesional y Bachillerato).

Gráfico 3. Distribución de participantes por nivel de estudios y sexo



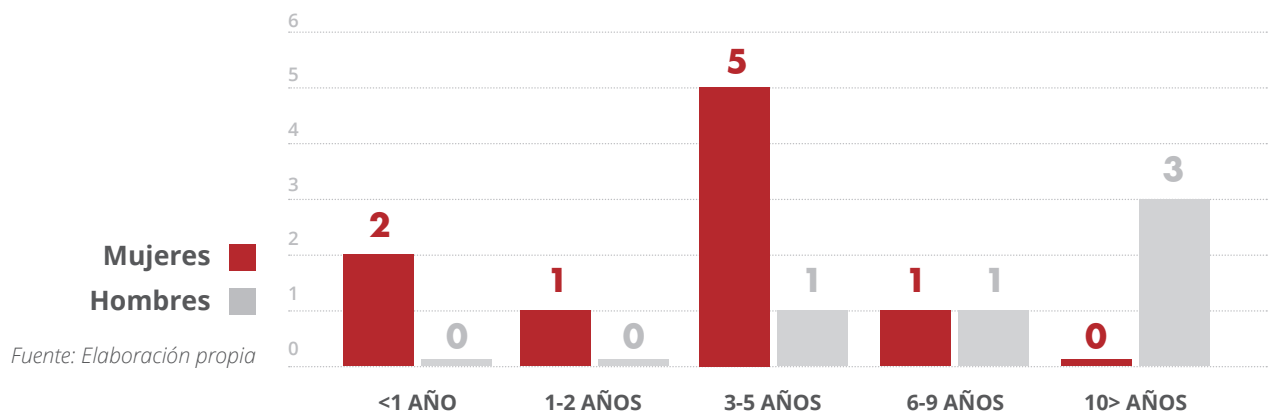
La distribución de participantes en VOL+ en función a su **situación laboral** es muy dispersa, tal como muestra el gráfico más abajo. El 67% de las voluntarias participantes compaginaba su actividad voluntaria con estudios, y de ellas, la mitad trabajaba también. En el caso de los voluntarios participantes, el 80% compaginaba el trabajo con su actividad voluntaria, y de ellos, el 25% estudiaba además de trabajar.

Gráfico 4. Distribución de participantes por situación laboral y sexo



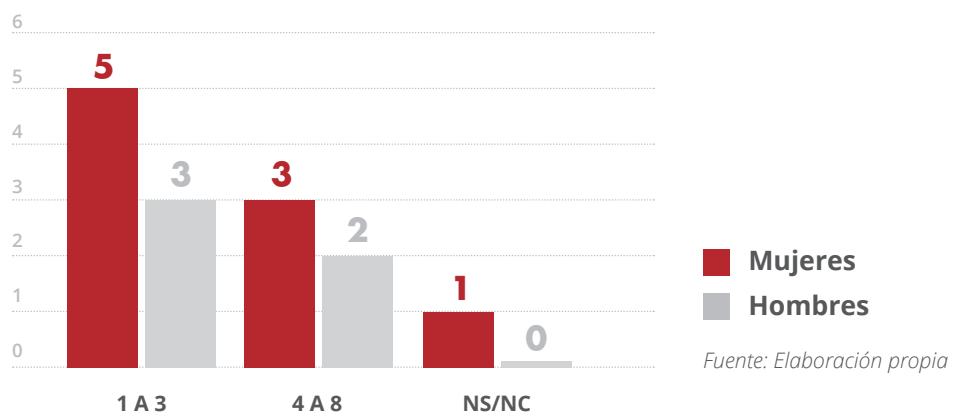
Los perfiles de participación según el **tiempo que llevan realizando voluntariado** en la organización varían en función del sexo. El 80% de los voluntarios participantes llevaban un mínimo de 6 años colaborando con sus respectivas entidades y de ellos, el 75% más de 10 años, mientras que en el caso de las voluntarias, tan sólo el 11% superaba la antigüedad de 6 años y ninguna llevaba 10 años colaborando en su entidad.

Gráfico 5. Distribución de participantes por tiempo de colaboración con la entidad y sexo



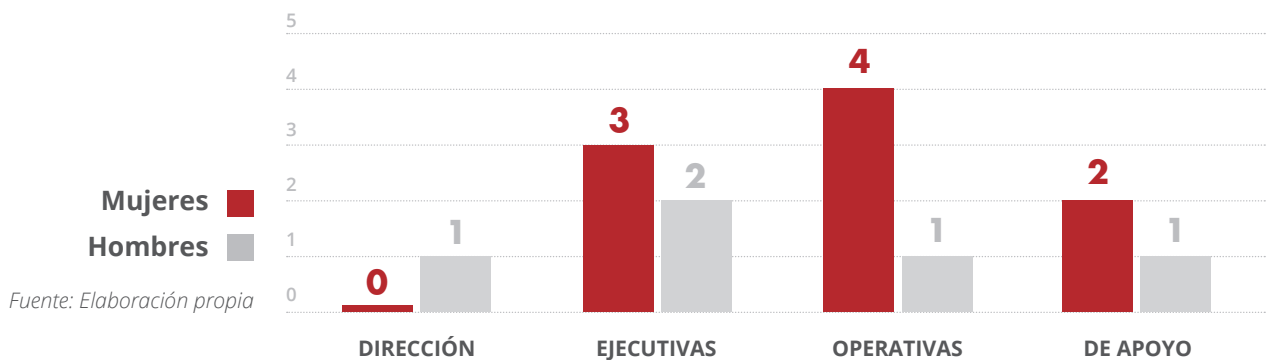
Más de la mitad de las personas voluntarias que participaron en 2017 en VOL+ (55% de las mujeres y 60% de los hombres) dedicaban entre 1 y 3 horas semanales al voluntariado. El 33% de las voluntarias y el 40% de los voluntarios indicaron una **dedicación** de entre 4 y 8 horas semanales.

Gráfico 6. Distribución de participantes por dedicación semanal al voluntariado y sexo



Por último, la distribución según el tipo de **responsabilidades** que asumen las personas voluntarias que han participado en VOL+ el último año, muestra que son principalmente de tipo ejecutivo u operativo. Tan sólo el 20% de los voluntarios (1 hombre) y ninguna de las voluntarias asumía responsabilidades de dirección. En el otro extremo, las personas voluntarias que se dedicaron a tareas de apoyo representaban alrededor del 20% (en ambos casos).

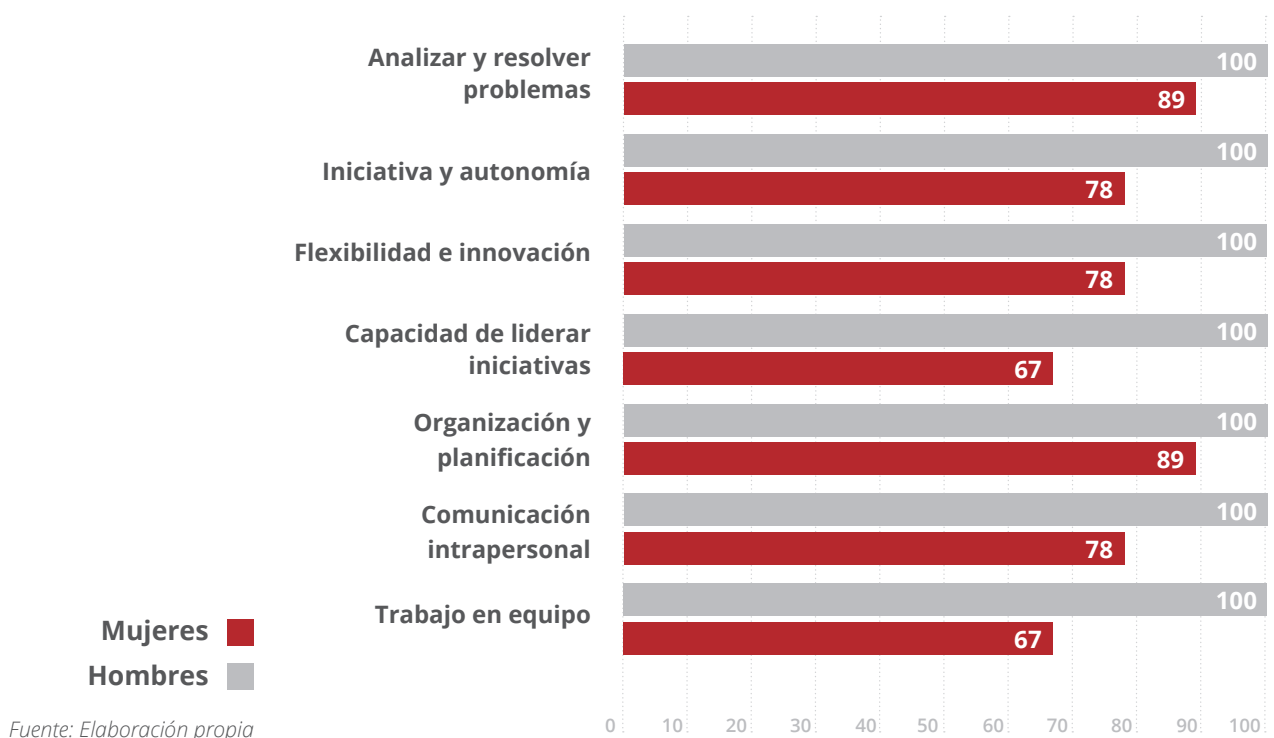
Gráfico 7. Distribución de participantes por rol y tareas en la entidad y sexo



2.3. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

La actividad del voluntariado se manifiesta como un entorno para el desarrollo de competencias transversales, tal como demuestra que las 7 competencias analizadas se encuentran presentes en al menos el 67% de las voluntarias y en todos los voluntarios que han participado en 2017.

Gráfico 8. Frecuencia de aparición de las competencias según sexo



Tal como muestra el gráfico superior, todos los voluntarios participantes han desarrollado las 7 competencias en algún grado. En el caso de las voluntarias, aquellas que más frecuentemente han aparecido son *Analizar y resolver problemas* y *Organización y planificación* (89% de las voluntarias), seguidas de *Iniciativa y autonomía*, *Flexibilidad e innovación* y *Comunicación interpersonal* (78% de las voluntarias). Las que han aparecido con menor frecuencia son *Capacidad para liderar iniciativas* y *Trabajo en equipo* (67%).

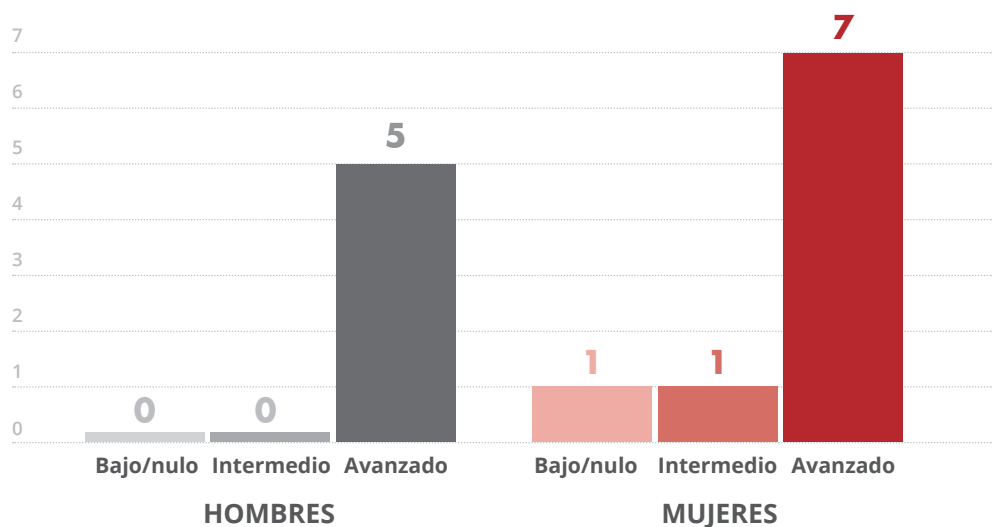
Todas las personas que llevan colaborando con su entidad al menos 6 años han desarrollado las 7 competencias, lo que, de nuevo, apoya la hipótesis del papel que juega el voluntariado en el desarrollo de estas competencias.

También se advierte que las 7 competencias aparecen en todas las personas que han desarrollado tareas de dirección y ejecutivas.

2.3.1. ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS

Esta competencia aparece en 8 de las 9 voluntarias participantes y en los 5 voluntarios. En la mayoría de los casos, aparece en nivel avanzado. Tan sólo una de las participantes, la ha desarrollado en un nivel intermedio.

Gráfico 9. Frecuencia de aparición de la competencia *Analizar y resolver problemas* por nivel de desarrollo y sexo

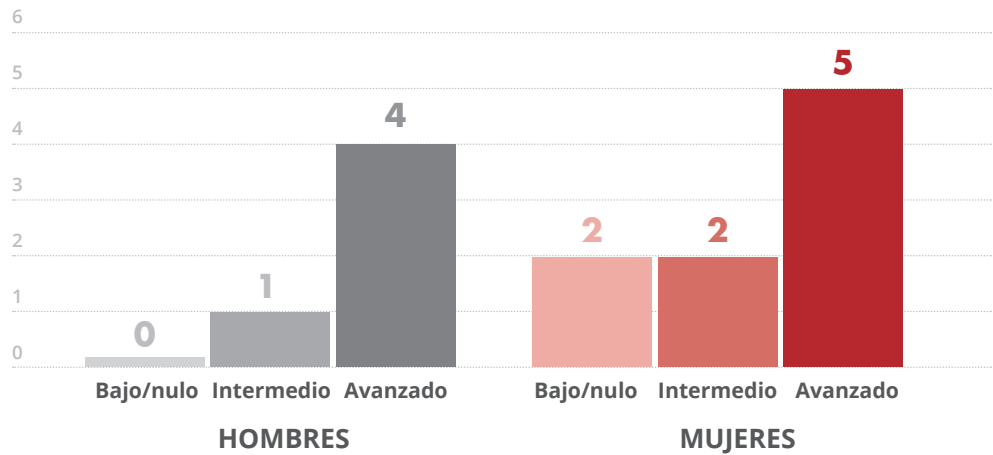


2.3.2. INICIATIVA Y AUTONOMÍA

La competencia de *Iniciativa y autonomía* aparece en la totalidad de los voluntarios y 7 de las 9 voluntarias participantes. Aparece con más frecuencia con un nivel de desarrollo avanzado, tanto en los hombres (80%) como entre las mujeres (71%).



Gráfico 10. Frecuencia de aparición de la competencia *Iniciativa y autonomía* por nivel de desarrollo y sexo

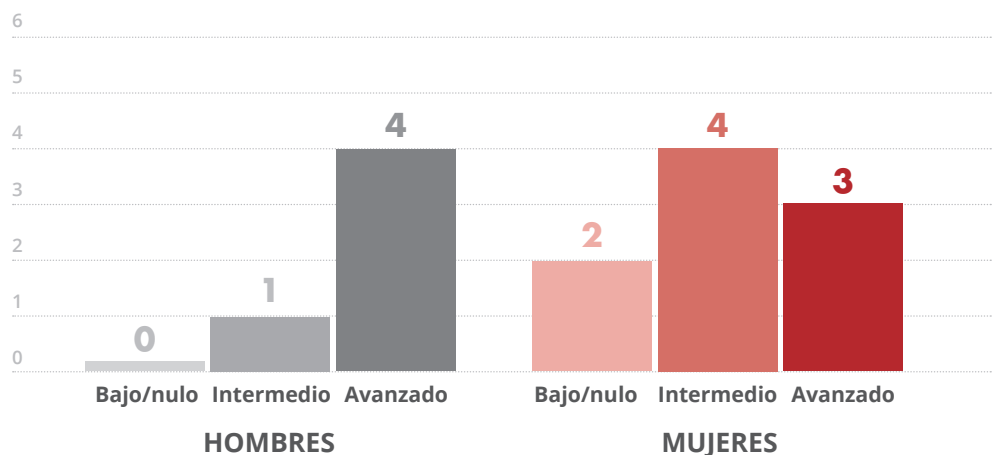


Los niveles de desarrollo intermedio y bajo/nulo se encuentran en personas con menor edad, aunque no todas las personas jóvenes (por debajo de 26 años) están en este grupo, ya que algunas han llegado a desarrollar esta competencia en un nivel avanzado.

2.3.3. FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN

La competencia de *Flexibilidad e innovación* aparece en todos los voluntarios participantes y 7 de las 9 voluntarias. Entre los voluntarios, se da con mucha más frecuencia en un nivel avanzado (80%), mientras que entre las voluntarias, está más equilibrado (33% en nivel avanzado, 44% en nivel intermedio).

Gráfico 11. Frecuencia de aparición de la competencia *Flexibilidad e innovación* por nivel de desarrollo y sexo



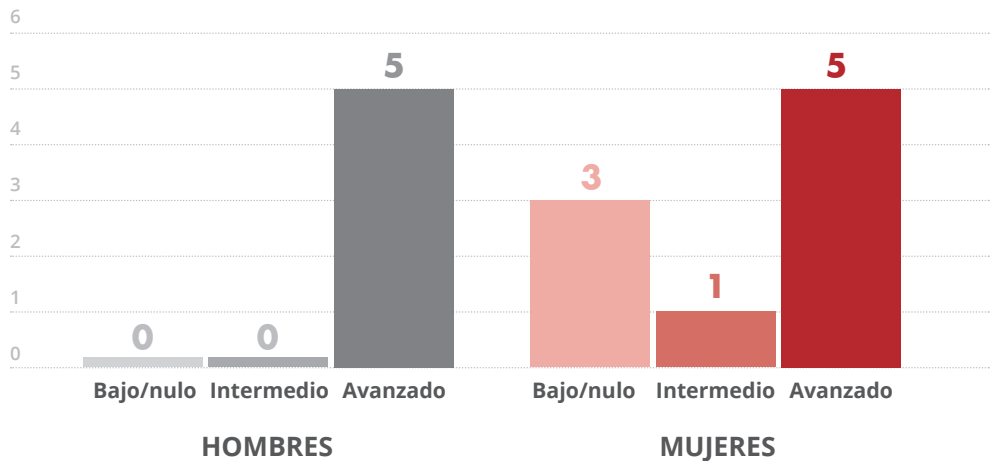
Las personas voluntarias en las que esta competencia no se ha desarrollado en grado suficiente para su certificación son también personas jóvenes (por debajo de los 27 años), pero no existe relación entre ninguna de las variables personales y el nivel de desarrollo de la competencia de *Flexibilidad e innovación*.



2.3.4. CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS

La competencia de *Capacidad de liderar iniciativas* ha aparecido en 6 de las voluntarias (67%) en los 5 voluntarios que han participado en 2017 en VOL+. En la gran mayoría de los casos, se ha presentado en un nivel avanzado, tal como muestra el gráfico inferior.

Gráfico 12. Frecuencia de aparición de la competencia *Capacidad de liderar iniciativas* por nivel de desarrollo y sexo

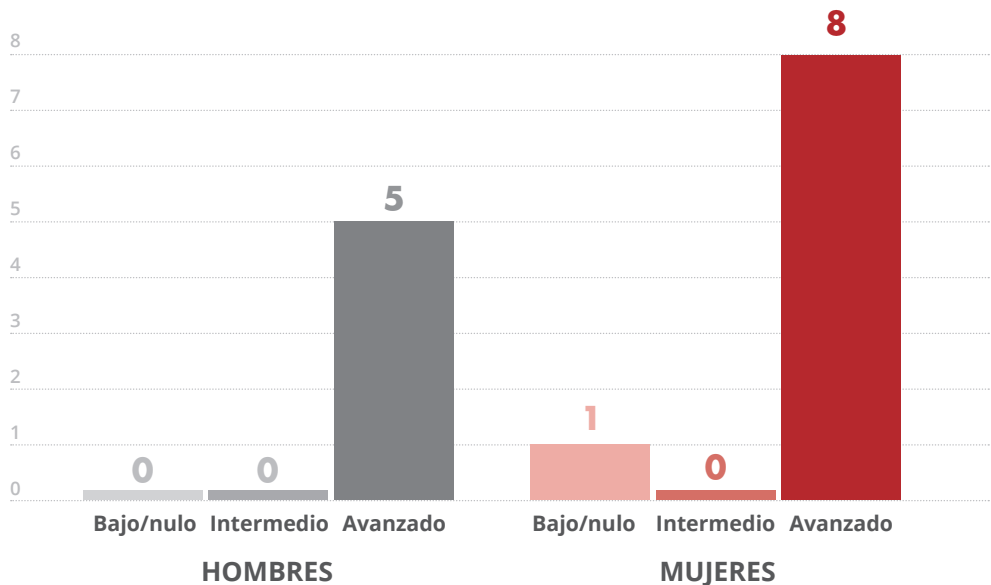


Todas las personas voluntarias que tienen responsabilidades de dirección o ejecutivas muestran un nivel avanzado de esta competencia, mientras que las personas con responsabilidades de apoyo u operativas, tienden a no desarrollarla, o a hacerlo en un grado intermedio.

2.3.5. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

La competencia de *Organización y planificación* es la que aparece con mayor frecuencia entre las personas voluntarias que participaron este año en VOL+. Asimismo, en todos los casos en los que ha aparecido, se ha presentado en un nivel avanzado, tanto entre las voluntarias como entre los voluntarios.

Gráfico 13. Frecuencia de aparición de la competencia *Organización y planificación* por nivel de desarrollo y sexo

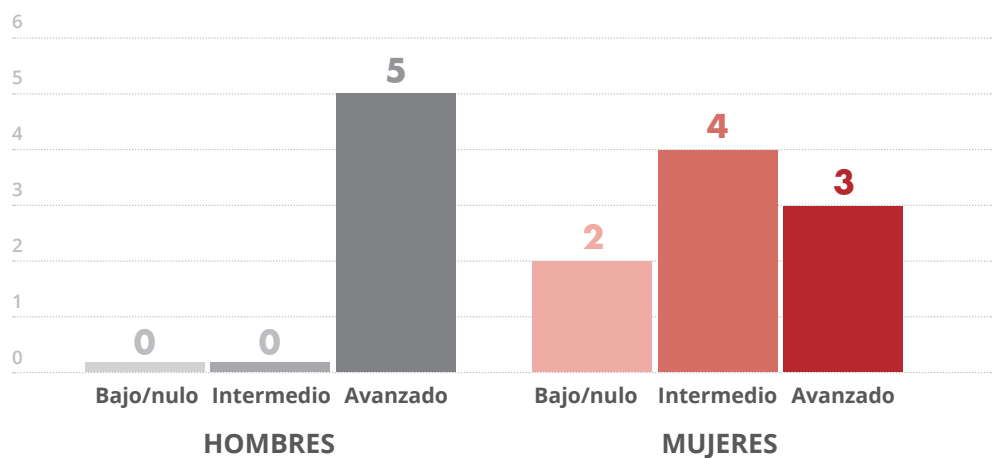


El único caso en el que no ha aparecido esta competencia es en una persona joven, con menos de un año realizando voluntariado en la entidad, lo que parece indicar que el voluntariado favorece el desarrollo de esta competencia.

2.3.6. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Esta es otra competencia de gran aparición, ya que el 78% de las voluntarias y el 100% de los voluntarios participantes la han desarrollado. El nivel de desarrollo de la competencia de *Comunicación interpersonal* no se relaciona con ninguna variable del perfil de las y los participantes.

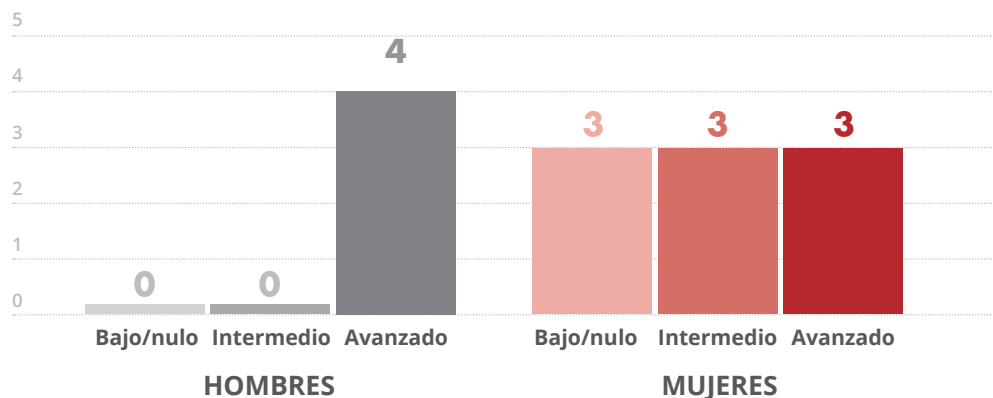
Gráfico 14. Frecuencia de aparición de la competencia *Comunicación interpersonal* por nivel de desarrollo y sexo.



2.3.7. TRABAJO EN EQUIPO

La competencia *Trabajo en equipo* ha aparecido en 6 de las voluntarias (67%) y en los 5 voluntarios. En el caso de las voluntarias, se reparten por igual en el nivel intermedio y el nivel avanzado. En el caso de los voluntarios, el 80% mostraba esta competencia en nivel avanzado y el 20%, en nivel intermedio.

Gráfico 15. Frecuencia de aparición de la competencia *Trabajo en equipo* por nivel de desarrollo y sexo.



Esta competencia parece aparecer y tener un mayor desarrollo a medida que aumentan los años de voluntariado. Los casos en los que no se ha desarrollado coinciden con personas jóvenes y con poco tiempo realizando voluntariado.



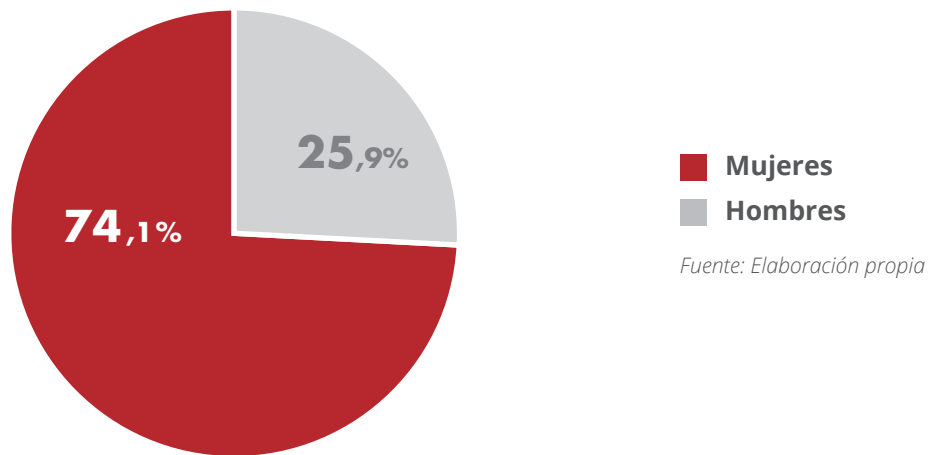
EVOLUCIÓN 2014-2017

3

3.1. PERFILES DE PARTICIPANTES

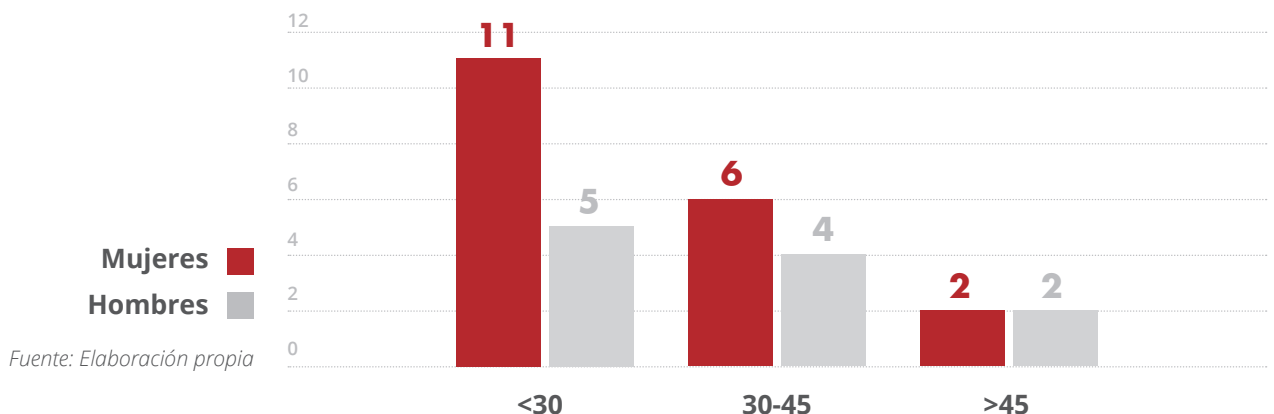
A lo largo de los años se ha mantenido la tendencia a contar con una mayor participación de voluntarias que de voluntarios en VOL+, en una proporción que se aproxima al 3:1.

Gráfico 16. Distribución de participantes por sexo 2014-2017



Aunque no se dispone de algunos datos relativos al perfil de las personas que participaron en los primeros años de ejecución de VOL+, tal como muestra el gráfico inferior, el grupo de edad con mayor representación es el de menores de 30 años. En el caso de los voluntarios, y como también se repite para los datos de 2017, su concentración es mayor en el intervalo medio de edad (30-45 años).

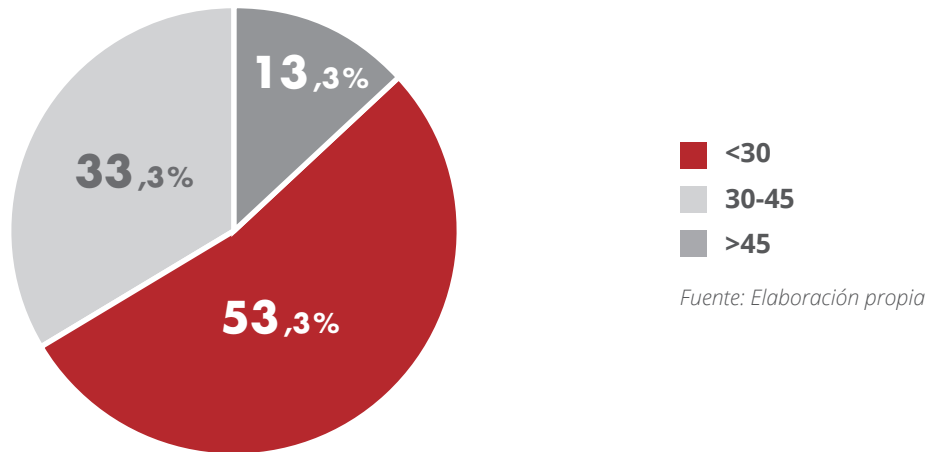
Gráfico 17. Distribución de participantes por grupo de edad y sexo 2014-2017



En el siguiente gráfico puede verse que este grupo representa más de la mitad de participantes. A medida que incrementa la edad, la participación en VOL+, disminuye.

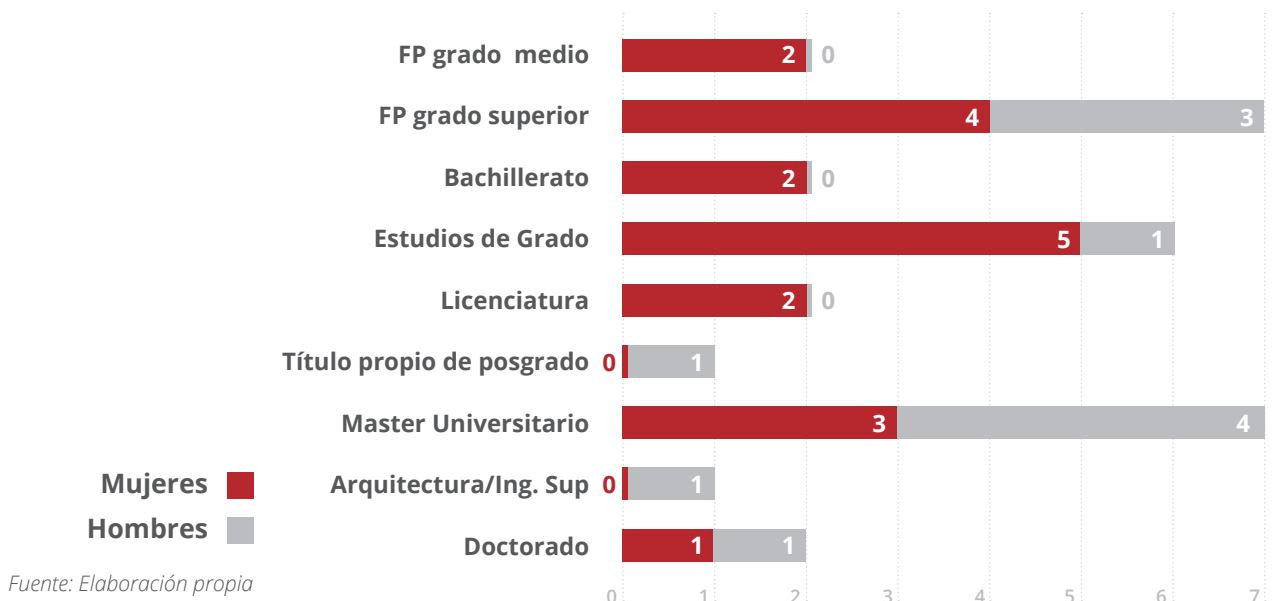
Asimismo, el gráfico superior permite ver que esto es así para ambos sexos.

Gráfico 18. Distribución de participantes por edad (%). 2014-2017



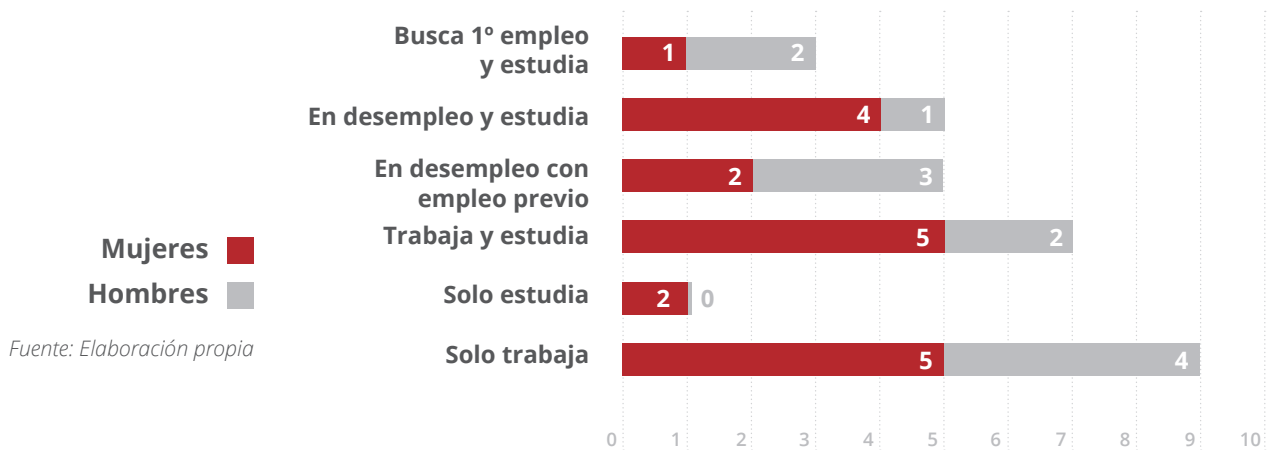
Atendiendo al criterio de nivel de estudios, se observa que las personas con estudios superiores han participado en mayor medida en el programa, siendo algo mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres, coincidiendo con la situación identificada para 2017.

Gráfico 19. Distribución de participantes por nivel de estudios y sexo 2014-2017



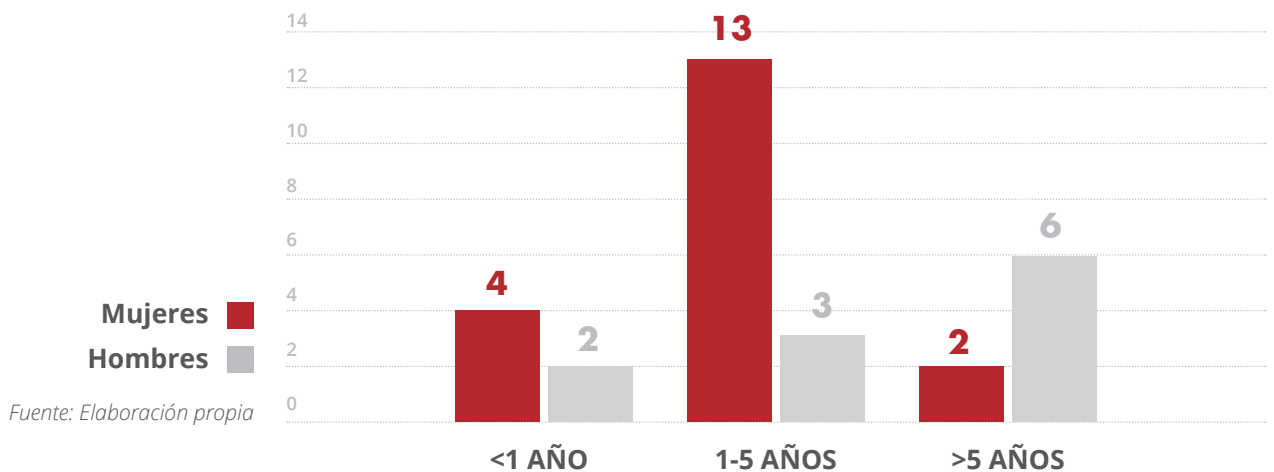
Por lo que respecta su situación laboral, puede verse que la participación mayor se ha dado entre las personas que trabajan (53% trabaja o trabaja y restudia), mientras que un 43% está en situación de desempleo o buscando el primer empleo. Este último dato es muy superior al que presenta la situación en 2017, lo que es reflejo de lo que sucede en el mercado laboral.

Gráfico 20. Distribución de participantes por situación laboral y sexo 2014-2017



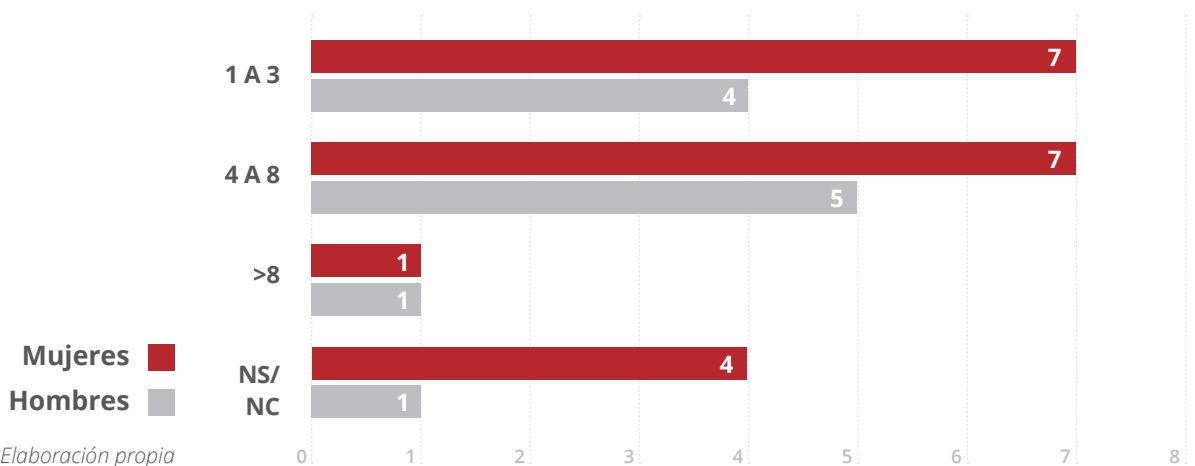
Por lo que respecta al tiempo que llevan realizando voluntariado, el grueso de las personas participantes se concentra en el intervalo de 1 a 5 años, especialmente por el número de voluntarias en este grupo, ya que representa el 68% de las participantes. En el caso de los voluntarios, la mayor concentración se produce en el grupo con más años de voluntariado (55% de los voluntarios que han ido participando en VOL+). Estos resultados acumulados se alinean con los obtenidos en 2017.

Gráfico 21. Distribución de participantes por años de voluntariado y sexo 2014-2017



De manera similar, se observa que la proporción de voluntarios que dedican un mayor número de horas a la semana al voluntariado (un 9% dedica más de 8 horas a la semana) es mayor que el de las voluntarias (5%). La proporción, sin embargo es muy similar en el tramo de 1 a 3 horas semanales, a diferencia de los datos de 2017, donde las voluntarias se concentraban fundamentalmente en el tramo más bajo.

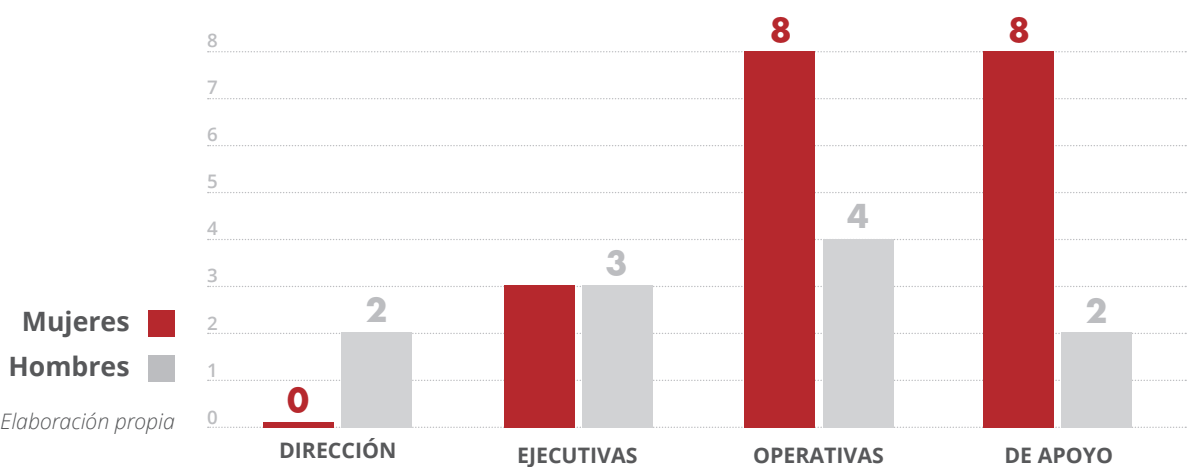
Gráfico 22. Distribución de participantes por dedicación semanal al voluntariado y sexo 2014-2017



Fuente: Elaboración propia

Por último, en relación al tipo de responsabilidad que asumen en las entidades, son las de tipo operativo las que aparecen con mayor frecuencia a lo largo de los años (también ocurre en 2017), a las que sigue de cerca las labores de apoyo.

Gráfico 23. Distribución de participantes por rol en la entidad y sexo 2014-2017



Fuente: Elaboración propia

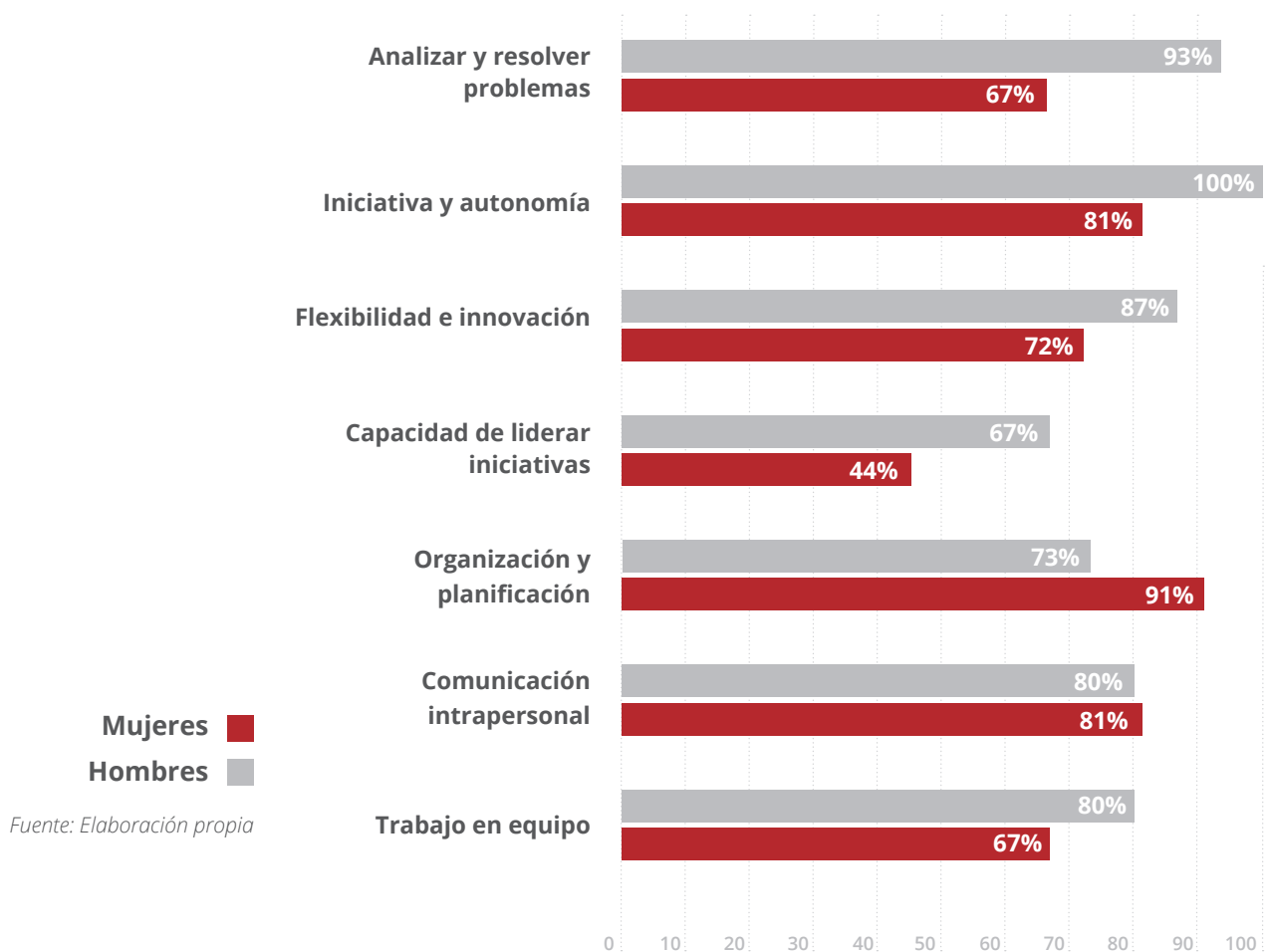
Como ocurría con la participación de 2017, ninguna de las voluntarias participantes desarrolla responsabilidades de dirección, que sólo aparecen en 2 voluntarios (7% de los participantes).



3.2. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

Tal como muestra el gráfico que sigue, la aparición de las competencias transversales es muy amplia entre las personas participantes. Aquellas con mayor aparición son *Iniciativa y autonomía* y *Organización y planificación* (se ha desarrollado en el 86% de las personas voluntarias participantes). En el otro extremo, la *Capacidad para liderar iniciativas* es la que tiene menor ocurrencia, lo que es explicable por la menor proporción de participantes que desarrollan las tareas que implican responsabilidades de dirección y ejecutivas.

Gráfico 24. Frecuencia de aparición de las competencias VOL+ por sexo. 2014-2017

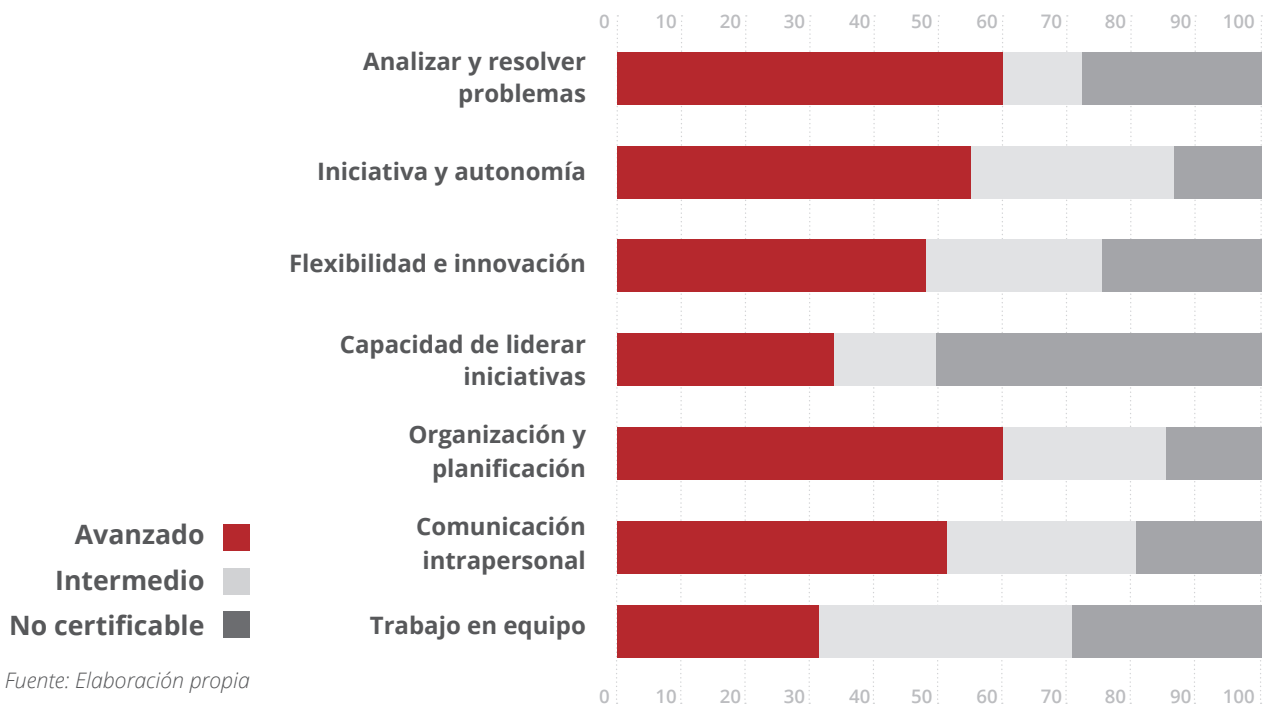


Los porcentajes de aparición de las competencias correspondientes a 2017 son, en general algo más altos que en el acumulado desde el inicio de la ejecución del programa, especialmente en el caso de lo voluntarios. Este mayor desfase está muy relacionado con el reducido número de voluntarios que se certificaron en este último año.



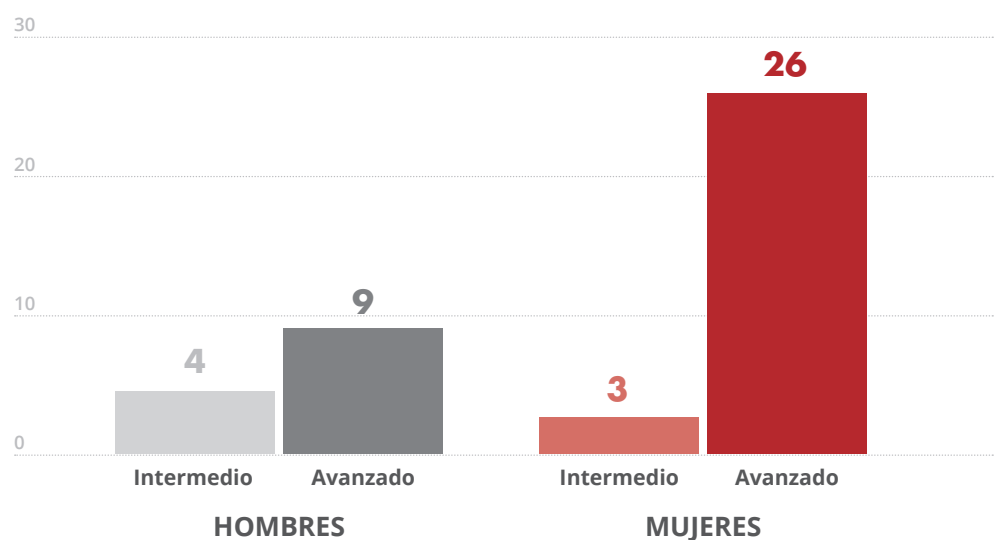
Antes de revisar la situación competencia a competencia, el gráfico inferior permite visualizar a simple vista la aparición de las mismas en cada uno de los niveles de desarrollo.

Gráfico 25. Frecuencia de aparición de las competencias por nivel de desarrollo. 2014-2017



La competencia de *Iniciativa y autonomía* se mantiene en porcentajes de aparición muy similares. Por su parte, las competencias de *Organización y planificación* y *Trabajo en equipo* suben su frecuencia de aparición con el acumulado de los años en el caso de las voluntarias.

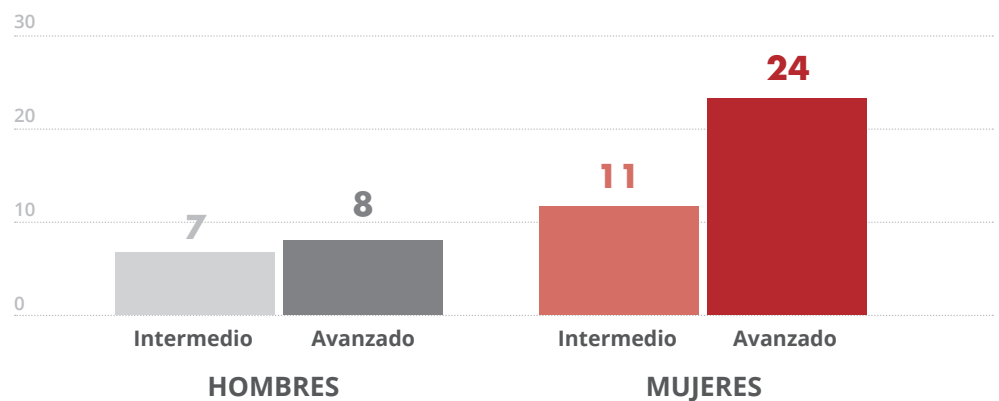
Gráfico 26. Frecuencia de aparición de la competencia Analizar y resolver problemas por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017



Tanto en el caso de los voluntarios como, especialmente en el caso de las voluntarias, la competencia de *Analizar y resolver problemas* aparece mayoritariamente en un nivel de desarrollo avanzado, tal como muestra el gráfico a continuación, y reiterando la tendencia que ya aparecía en el último año.

Por lo que se refiere a la competencia de *Iniciativa y autonomía*, la tendencia es similar, dándose con mayor desarrollo (avanzado) entre las voluntarias que entre los voluntarios (sin olvidar, no obstante que esta competencia ha aparecido en todos los voluntarios participantes hasta el momento).

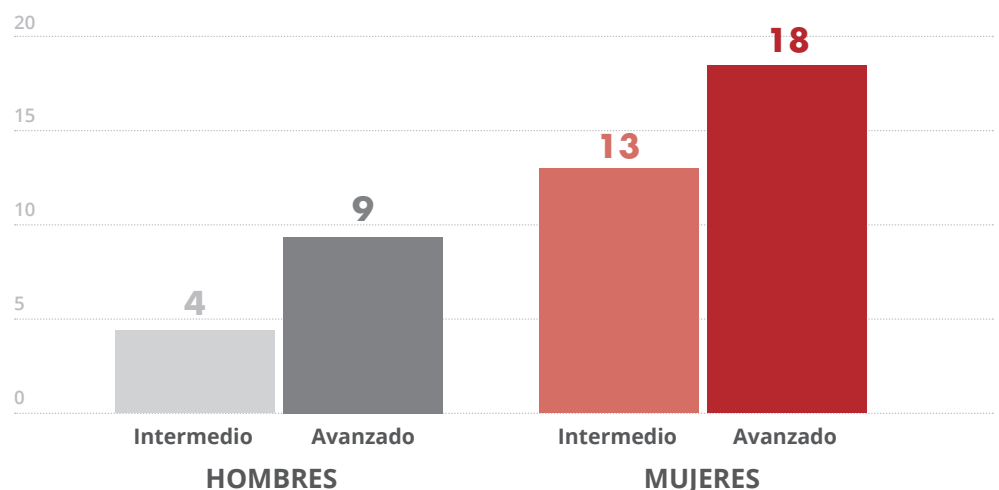
Gráfico 27. Frecuencia de aparición de la competencia *Iniciativa y autonomía* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017.



En el caso de la competencia *Flexibilidad e innovación*, mientras entre las voluntarias se da de forma muy similar en un nivel de desarrollo avanzado e intermedio, en el caso de los voluntarios, es mayor la proporción de caso en los que aparece en un nivel de desarrollo avanzado.

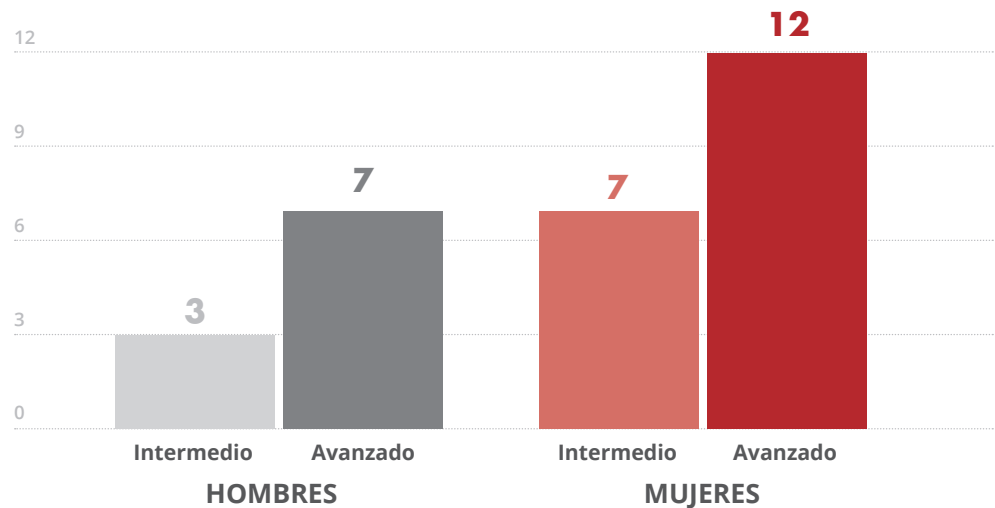
Tanto en este caso, como en el de *Iniciativa y autonomía*, se observa que al incrementar el tamaño del grupo de referencia, se modifican los valores en relación al año 2017.

Gráfico 28. Frecuencia de aparición de la competencia *Flexibilidad e innovación* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017



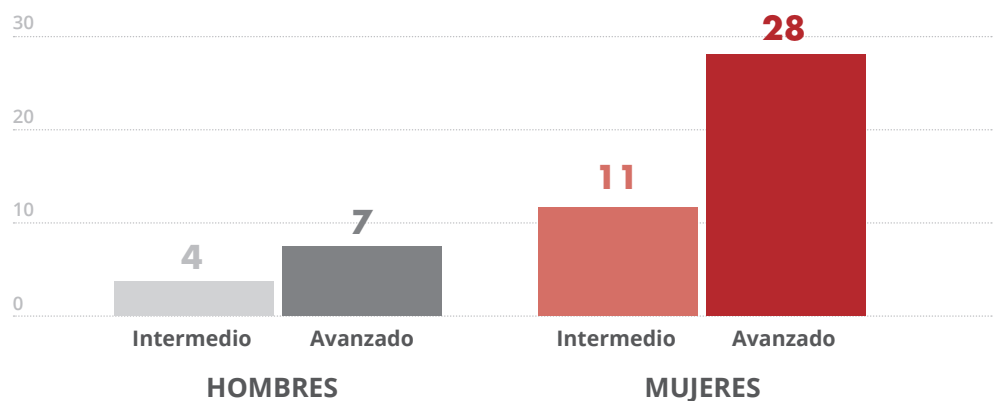
A pesar de ser la competencia con menor grado de aparición, cuando aparece la competencia de *Capacidad para liderar iniciativas*, lo hace con mayor frecuencia con un nivel de desarrollo avanzado, tanto en el caso de las voluntarias como en el caso de los voluntarios, tal como muestra el gráfico, y especialmente entre éstos últimos.

Gráfico 29. Frecuencia de aparición de la competencia *Capacidad para liderar iniciativas* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017



Si siguiendo la tónica de las anteriores competencias, la competencia de *Organización y planificación* aparece con mayor frecuencia con un nivel de desarrollo avanzado que, en este caso, es más acusado en el caso de las voluntarias participantes (el 72% de las voluntarias que han certificado esta competencia).

Gráfico 30. Frecuencia de aparición de la competencia *Organización y planificación* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017

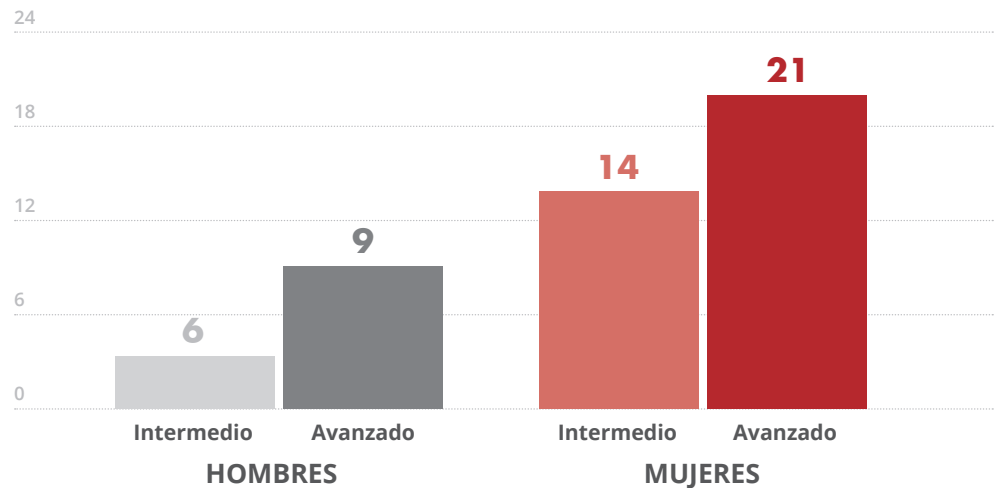


A diferencia de lo que mostraban los datos de 2017, el acumulado de los años 2014-2017 sí muestra la presencia de la competencia *Organización y planificación* en nivel de desarrollo intermedio (en el 36% de los voluntarios y el 28% de las voluntarias que han certificado esta competencia).



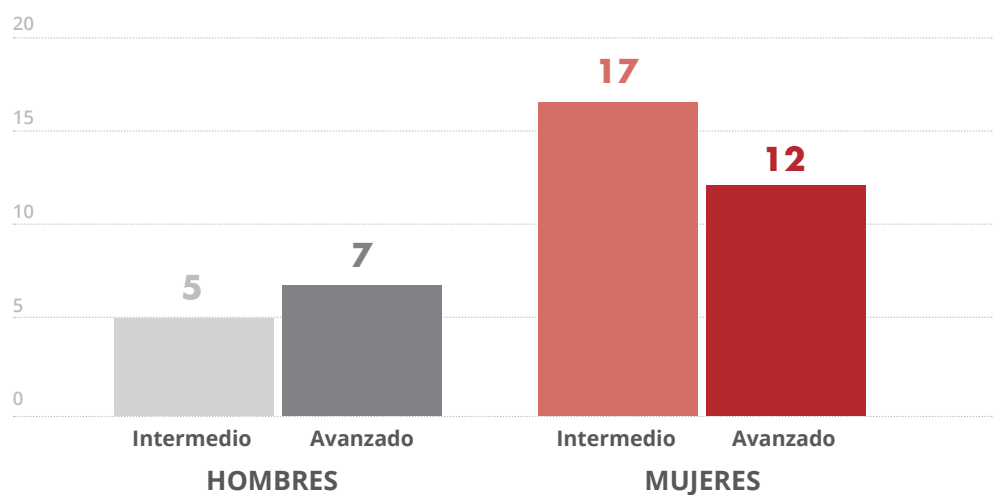
Una vez más, son más los casos en los que la competencia de *Comunicación interpersonal* aparece en un nivel de desarrollo avanzado. En contraste con los datos que mostraban la situación de 2017, el acumulado muestra un mayor porcentaje de voluntarias que han certificado esta competencia con un nivel de desarrollo avanzado (60% en el acumulado, 42% en 2017).

Gráfico 31. Frecuencia de aparición de la competencia *Comunicación Interpersonal* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017



En el caso de los voluntarios, el reducido tamaño del grupo de voluntarios participantes también hace que aparezca un porcentaje de certificación en nivel intermedio, que no se produce en 2017.

Gráfico 32. Frecuencia de aparición de la competencia *Trabajo en equipo* por nivel de desarrollo y sexo. 2014-2017



Finalmente, en la competencia de *Trabajo en equipo* se ha producido una tendencia hacia una mayor similitud de aparición de la competencia en ambos niveles de desarrollo entre los voluntarios que han participado (42% en nivel intermedio y 58% en nivel avanzado), mientras que en el caso de las voluntarias, el equilibrio que mostraban los datos de 2017 (50%-50%), se han decantado por una mayor ocurrencia del nivel intermedio de desarrollo (59%).



ENCUESTA EL IMPACTO DEL VOLUNTARIADO EN LA EMPLEABILIDAD

4

4.1. CONTEXTO

Muchas personas, en su acción como voluntarias, han aprendido, desarrollado o consolidado una serie de habilidades de gran valor para la sociedad, las organizaciones sociales y las empresas. Muchas son las investigaciones que anotan la capacidad de transformación que el voluntariado tiene en las personas, que están en la base de VOL+ y de las que ya nos hemos hecho eco en informes previos.

Las empresas están siendo cada vez más conscientes del contexto de aprendizaje que proporciona el voluntariado y, tal y como se corrobora anualmente en la Deloitte Volunteer Impact Survey³ (encuestas llevada a cabo a más de 2.500 directivos y directivas de Recursos Humanos de Estados Unidos, el voluntariado puede desempeñar un papel clave para ayudar a atraer, retener y desarrollar talento, así como para la construcción de liderazgos futuros; así, el 82% de los directivos encuestados afirmaban que es más probable que elijan un candidato con experiencia voluntaria en su CV (encuesta 2016-2017).

Otra muestra de esta valoración es la incorporación en redes sociales especializadas en la búsqueda de empleo como *Linked-in* de un apartado específico para resaltar las experiencias de voluntariado de las personas que buscan empleo, como un elemento muy importante a la hora de seleccionar a una persona para un puesto.

Esto es algo de lo que se viene dialogando desde hace años en el mundo del voluntariado, hasta el punto de incorporarlo en algunas legislaciones nacionales dentro sus leyes de voluntariado y de aprendizaje formal e informal (Estudio de Voluntariado de la UE, 2010). También, desde el Parlamento Europeo se han promovido resoluciones específicas sobre desarrollo de competencias a través del voluntariado y mejoras en la empleabilidad (Desarrollo de competencias y empleo: prácticas laborales, pasantías y voluntariado, 2017). El paso que actualmente se está dando es el de tratar de identificar, poner en valor y reconocer formalmente ese aprendizaje, recogido incluso como un derecho de las personas voluntarias en estas normativas.

En los últimos años se han puesto en marcha en Europa diversas iniciativas con el objetivo de identificar las competencias que se desarrollan en entornos de aprendizaje no formal. En este sentido, destaca el modelo de VOL + que no solo sirve para identificar competencias sino que va más allá, pasando de la identificación a la certificación de dichas competencias, generalmente como una forma de impactar en la empleabilidad de las personas voluntarias, objeto de este análisis.

³ <https://www2.deloitte.com/us/en/pages/about-deloitte/articles/citizenship-deloitte-volunteer-impact-research.html>



Desde noviembre de 2014, se han iniciado cerca de un centenar de procesos de certificación de competencias en VOL+, con personas voluntarias. Trascurrido este tiempo, a principios de 2018 lanzamos una encuesta entre las personas voluntarias que habían concluido su proceso de certificación con el objetivo de conocer la repercusión que su experiencia de voluntariado y su participación en VOL+ había tenido sobre su empleabilidad, uno de los objetivos que persigue el programa.

Para ello, se diseñó un cuestionario que se remitió a todas las personas voluntarias que se habían certificado en VOL+, desde su puesta en marcha hasta junio de 2017. El cuestionario enviado recoge preguntas relacionadas con la percepción de la influencia de su voluntariado en su búsqueda de empleo, cómo la reflejan en su CV y en entrevistas de empleo.

Dado el reducido tamaño de la población a estudiar, los resultados obtenidos no nos permiten alcanzar conclusiones extrapolables al conjunto de la población voluntaria, aunque sí nos aportan informaciones de interés sobre las que seguir profundizando en los próximos años, a medida que crezca la implantación de VOL+ y, por tanto, la población objeto de estudio.

4.2. PRINCIPALES RESULTADOS

Al cuestionario respondieron el 41% de las personas que han participado en VOL+, una muestra representativa de conjunto de participantes en el programa, en cuanto a su distribución por sexo (76% eran mujeres), edad (53% menores de 30 años), nivel de estudios (82% con estudios superiores), dedicación al voluntariado (el 53% lleva más de 5 años de colaboración con la entidad) y otras variables de clasificación que se utilizan en el análisis de resultados.

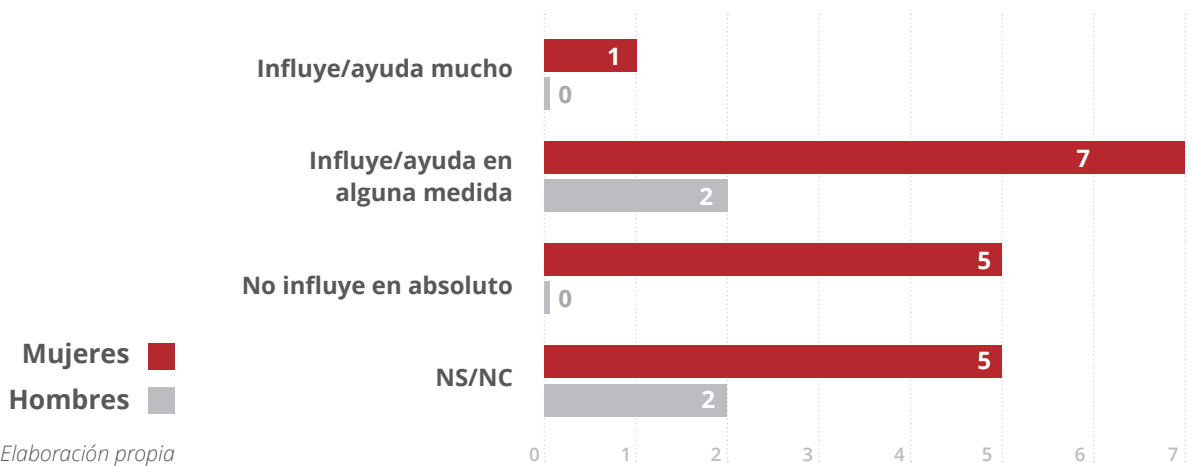
Si se analiza su situación respecto al mercado laboral, en torno al 75% de las y los participantes estaban trabajando en el momento de responder a la encuesta (bien en exclusiva, bien compaginado con estudios) y el 25% restante estaban en situación de desempleo o no contestaron.

Gráfico 33. Distribución de participantes por situación laboral y sexo



Respecto a la influencia que el voluntariado tiene en la consecución de un empleo, el 71% considera que influye mucho o en alguna medida. De ellas, el 90% son personas que están trabajando. Y a la inversa, el 83% de las personas encuestadas que trabajan consideran que el voluntariado influye y ayuda (en diferentes grados) en la búsqueda de empleo. Este último dato nos informa que, incluso entre quienes no están actualmente trabajando existe la percepción de cierto grado de influencia del voluntariado en la empleabilidad.

Gráfico 34. Distribución de participantes según percepción de la influencia del voluntariado en el empleo y sexo



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se ha encontrado relación entre el hecho de haber realizado entrevistas de trabajo poniendo en valor la experiencia de voluntariado y el nivel de empleabilidad. En este caso se percibe relación entre aquellas personas voluntarias que sí han puesto en valor su experiencia voluntaria en procesos de selección (incluyendo el certificado VOL +) y el nivel de empleo, ya que más del 80% de las personas voluntarias que destacaron esta experiencia en su búsqueda de empleo, actualmente lo tienen, frente a un 50% de las personas que no lo destacaron en procesos de selección.

Otros análisis realizados apuntan a una posible relación entre los años de experiencia de voluntariado y el nivel de empleabilidad (por ejemplo, entre las personas voluntarias con más de 5 años de voluntariado, el nivel de empleo es del 82%). No obstante, como ya se ha señalado anteriormente, será necesario realizar posteriores estudios en los que se tengan en consideración otras variables que pudieran afectar a la empleabilidad.



CONCLUSIONES

5

El perfil de las personas voluntarias que participan en VOL+ tiende a ser el de mujeres, jóvenes y con estudios superiores.

Año tras año se confirma el importante papel que juega el voluntariado en el desarrollo de competencias transversales que pueden resultar de gran valor en el ámbito laboral y que sin duda lo son en el personal y social. El desarrollo de las diferentes competencias no es homogéneo, dependiendo de factores como el tiempo que se lleva realizando voluntariado y la dedicación habitual, así como el tipo de responsabilidad que las personas voluntarias vienen desarrollando en las organizaciones en las que colaboran.

La participación en VOL+ se ha mantenido estable a lo largo del tiempo que lleva ejecutándose. VOL+ ha seguido enfrentando algunas de las dificultades que se identificaron en ediciones anteriores, como el desequilibrio entre la demanda por parte de las organizaciones/personas voluntarias y la disponibilidad de tutores/as. No obstante, la puesta en marcha de tutorizaciones *on-line* que se inició en la segunda mitad del año permitió la mejora del ajuste entre el momento y disponibilidad de las personas voluntarias para iniciar el proceso de certificación y la disponibilidad de tutores/as en dicho momento. Asimismo, y como se ha señalado en la introducción, ha favorecido también que los procesos se hayan realizado en plazos más breves y prácticamente eliminado los abandonos una vez iniciado el proceso de certificación.

La promoción de esta modalidad de tutorización no es incompatible con la realización de procesos de certificación de forma presencial, que sigue siendo fundamental en la metodología VOL+. Sin embargo, los primeros resultados obtenidos parecen indicar que esta vía proporcionará soluciones a barreras que vienen frenando una implantación mayor de VOL+. La incorporación de tutores/as procedentes de las entidades de voluntariado se encamina también en esta dirección, con el valor añadido de conceder un mayor espacio y protagonismo a las entidades de voluntariado.

En lo que respecta al impacto de las actividades de voluntariado en el desarrollo de competencias y su vinculación con su empleabilidad, tanto en base a los resultados de este análisis de las personas certificadas por VOL+ desde 2014, como desde el de los estudios y publicaciones que se llevan realizando a nivel internacional desde hace ya 20 años, se comprueba que, efectivamente, a través del voluntariado se desarrollan competencias y habilidades muy válidas tanto para el desarrollo personal como para el profesional. El hecho de que los portales de empleo ya recojan espacios específicos para plasmar las experiencias de voluntariado es indicativo de que el aprendizaje que proporciona la acción voluntaria es de interés y valor para las empresas.



Si bien en esta encuesta se ha trabajado con un grupo reducido de personas, los resultados apuntan a la relación entre el valor del aprendizaje adquirido a través del voluntariado y la empleabilidad. Los resultados apuntan también al interés de realizar estudios que nos permitan conocer con mayor profundidad y precisión las relaciones que se establecen entre el ejercicio del voluntariado, el reconocimiento de las competencias adquiridas en el mismo y la empleabilidad de las personas voluntarias. Y así, esta encuesta sienta las bases para futuras investigaciones, a partir de la experiencia y la información que nos proporciona VOL+.



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