



INFORME DE RESULTADOS 2018

COMPETENCIAS A TRAVÉS DEL VOLUNTARIADO



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. RESULTADOS 2018	4
2.1. INTRODUCCIÓN	4
2.2. PERFIL DE PARTICIPANTES	6
2.3. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS	9
3. EVOLUCIÓN VOL+. DATOS AGREGADOS 2014-2018	13
3.1. PERFIL DE PARTICIPANTES	13
3.2. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS	16
4. IMPACTO EN LA EMPLEABILIDAD	20
4.1. INTRODUCCIÓN	20
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA	21
4.3. PRINCIPALES RESULTADOS	22
5. CONCLUSIONES	24

1. PRESENTACIÓN

Durante el año 2018, se han puesto en marcha algunas de las iniciativas que se diseñaron en la convocatoria anterior. Se ha dado paso a la incorporación de tutores y tutoras de las entidades del tercer sector, siguiendo el “Plan de Desarrollo de Tutores VOL+”, elaborado en el marco del trabajo del Grupo Político-Técnico. Tres personas con este perfil se han capacitado en la metodología VOL+, y de ellas, una ya se ha iniciado como tutor.

Se ha continuado trabajando en las tutorizaciones a distancia, lo que ha permitido mitigar la incidencia del desajuste entre la demanda por parte de personas voluntarias y la oferta de tutores/as. Siguiendo la tendencia observada el año pasado, en términos generales, este tipo de tutorizaciones se han realizado en plazos más breves, y ello ha supuesto también una disminución en el abandono de los procesos.

Manteniendo la esencia de la metodología VOL+, esta nueva forma de desarrollar los procesos de certificación ha probado ser una herramienta útil, que permite llegar a entidades y personas voluntarias en zonas geográficas en las que antes resultaba imposible llevar a cabo tutorizaciones.

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.

Junto con los resultados de la implantación del programa durante 2018, se incluyen los datos de la encuesta realizada a la finalización del año, dirigida a personas voluntarias que se han certificado en los últimos 18 meses y con el objetivo de conocer el impacto que la certificación ha tenido en su empleabilidad.

2. RESULTADOS 2018

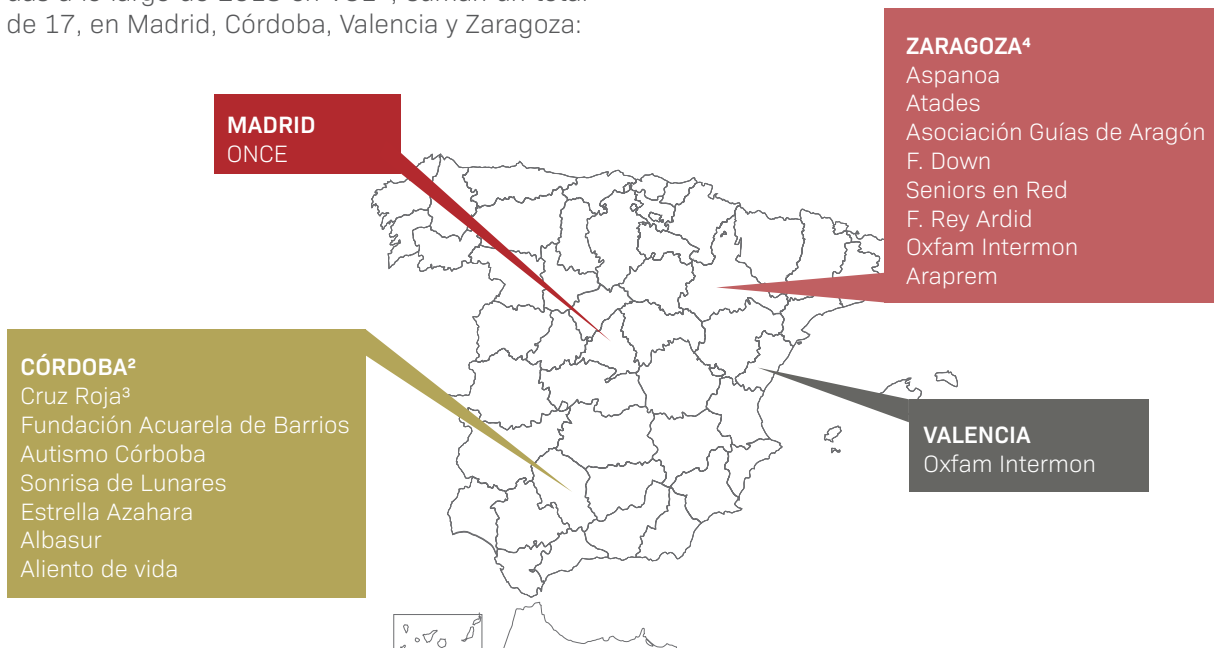
2.1 INTRODUCCIÓN

A lo largo de 2018, han participado en el programa 58 personas voluntarias, pertenecientes a 17 entidades, en Madrid, Córdoba, Valencia y Zaragoza. Al finalizar el año, la situación de los procesos de certificación es la siguiente:



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

Respecto a las entidades de voluntariado de las que proceden las personas voluntarias registradas a lo largo de 2018 en VOL+, suman un total de 17, en Madrid, Córdoba, Valencia y Zaragoza:



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 ha presentado el programa en el II Congreso Internacional de Voluntariado Corporativo, organizado por Voluntare en Madrid (2-3 julio).

Así mismo, VOL+ fue invitado a presentar su metodología en el European Validation Festival, organizado por la Dirección General de Empleo de la Comisión Europea en Bruselas en el mes de mayo. Ambas actuaciones dan cuenta del interés que despierta el programa como buena práctica en el campo del reconocimiento de competencias adquiridas a través del voluntariado.

A la participación de tutores y tutoras de empresas privadas y organismos públicos, durante 2018, se ha iniciado la participación de profesionales procedentes de entidades de voluntariado. Han sido varias las entidades que se han unido a estas labores, si bien, sólo en dos casos, han

concluido la formación y en un caso, la asunción de un proceso de tutorización (actualmente en marcha).

Así, desde que se iniciara VOL+, las organizaciones que han contribuido al Programa con tutores/as suman ya un total de 12:

ADECCO
PSICOTEC
IBM
Voluntariado y Estrategia
DKV SEGUROS
KPMG
Fundación Cajasol
Fundación Down Zaragoza
GOBIERNO DE ARAGÓN
FIRST QUANTUM
SPB
Plataforma de Voluntariado de Málaga

2. A través de la Plataforma del Voluntariado de Córdoba

3. Causó baja junto con las 2 personas voluntarias en el programa inscritas inicialmente

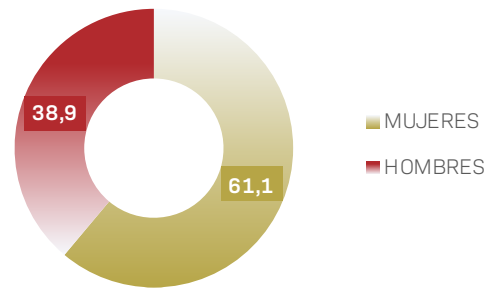
4. A través de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, con la excepción de Oxfam Intermon

2.2. PERFIL DE PARTICIPANTES



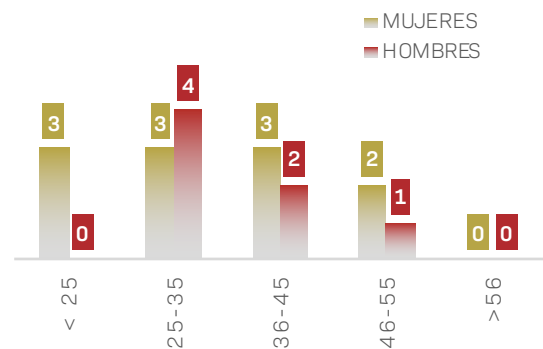
Los datos que se analizan en los siguientes apartados corresponden a las personas voluntarias que han completado sus procesos de certificación a lo largo de 2018.

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR GÉNERO



Siguiendo la tendencia de años anteriores, el número de voluntarias que se certifican a través de VOL+ es mayor que el de sus compañeros voluntarios. Durante 2018, de las 18 personas voluntarias que completaron el proceso, 11 son mujeres y 7 hombres. No obstante, se puede observar que los datos de participación por género, se van aproximando al 60%-40% y, por lo tanto, acercándose a una participación equilibrada.

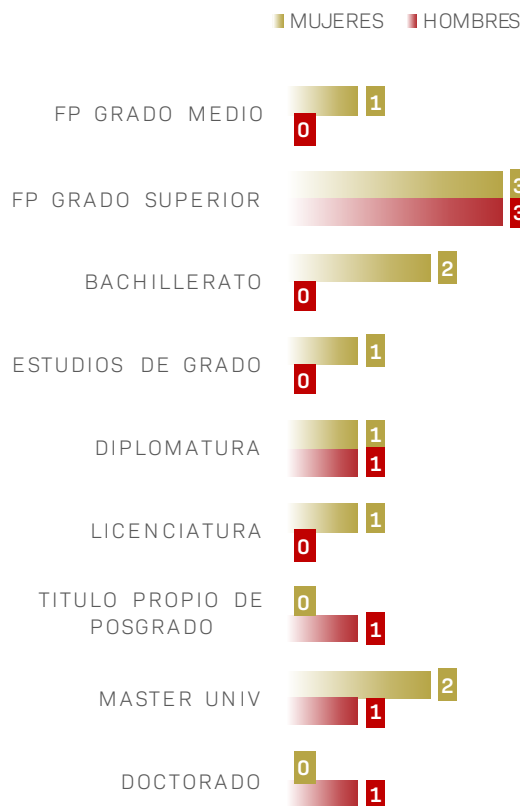
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR EDAD Y GÉNERO



En lo que respecta a la **distribución de participantes por edad**, el grupo con mayor representación es el de las personas con edades comprendidas entre 25 y 35 años, aunque con diferencias por género; mientras la distribución por edad de las voluntarias es más homogénea en todos los grupos de edad, la de los voluntarios es más importante precisamente en este grupo de 25-35 años. Ninguna de las personas voluntarias participantes superaba los 55 años en el momento de certificarse. Es decir, VOL+ sigue interesando sobre todo a las personas jóvenes.

A diferencia de años anteriores, la distribución de participantes de acuerdo a su nivel de estudios, muestra un equilibrio entre quienes cuentan con estudios medios y quienes han cursado estudios superiores (50%-50%). Considerando la información desagregada por género, el 54% de las voluntarias y el 42% de los voluntarios poseían estudios medios (Formación profesional y Bachillerato). El resto (46% y 58% respectivamente) cuenta con estudios superiores.

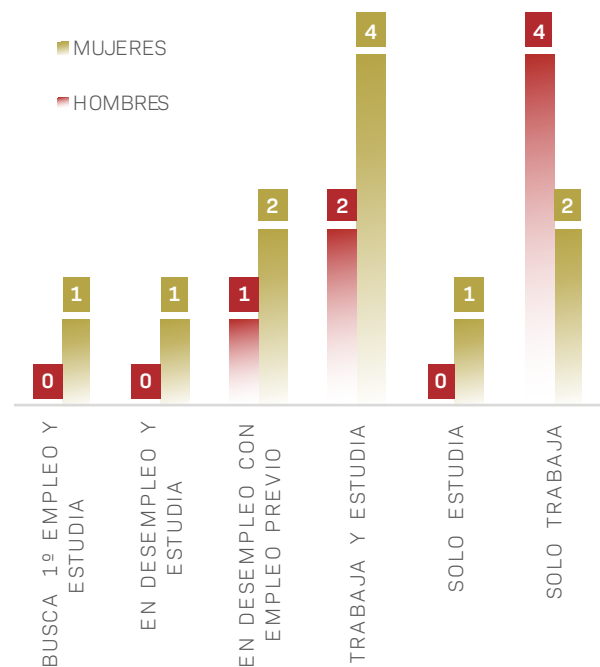
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS Y GÉNERO



También la **distribución** de participantes en VOL+ en función a su situación laboral muestra equilibrio entre quienes están trabajando y quienes están en situación de desempleo, si bien con diferencias entre voluntarias y voluntarios.

El **63%** de las voluntarias participantes compaginaba su actividad voluntaria con estudios y/o trabajo; al igual que el 85% de los voluntarios participantes, tal como se puede ver en el gráfico siguiente.

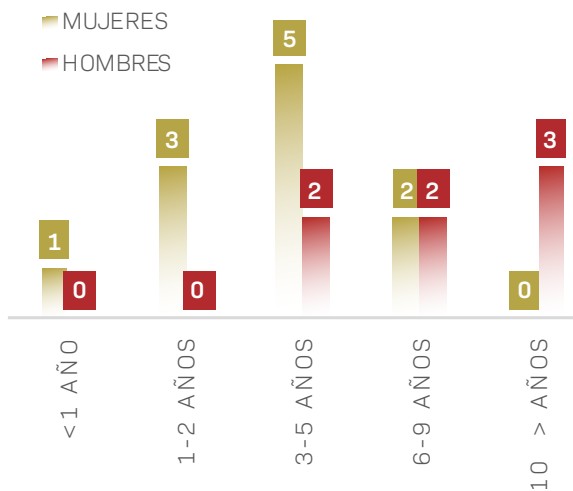
GRÁFICO 4. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR SITUACIÓN LABORAL Y GÉNERO



En cuanto a la relación con la actividad de voluntariado, los perfiles de participación **según el tiempo que llevan realizando voluntariado** en la organización presentan variaciones relevantes en función del género.

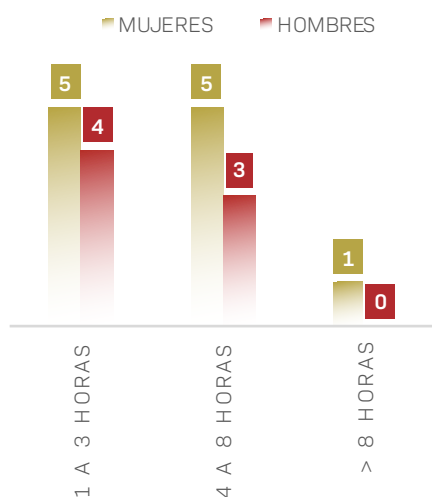
Los **El 71%** de los voluntarios participantes llevaban un mínimo de 6 años colaborando con sus respectivas entidades y el 29% restante, entre 3 y 5 años. En el caso de las voluntarias, tan sólo el 18% superaba la antigüedad de 6 años y ninguna llevaba 10 años colaborando en su entidad.

GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR TIEMPO DE COLABORACIÓN CON LA ENTIDAD Y GÉNERO



En cuanto a la dedicación semanal a las actividades de voluntariado, los datos muestran equilibrio entre quienes dedican de 1 a 3 horas y quienes dedican entre 4 y 8 horas, y ello tanto en el caso de las voluntarias como en el de los voluntarios. Tan sólo una de las participantes dedicaba más de 8 horas semanales a realizar voluntariado.

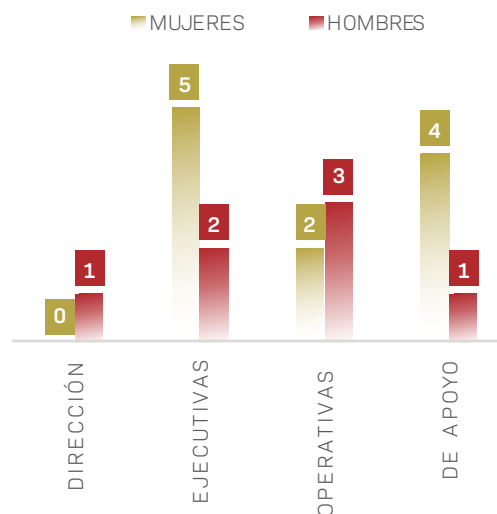
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR DEDICACIÓN SEMANAL AL VOLUNTARIADO Y GÉNERO



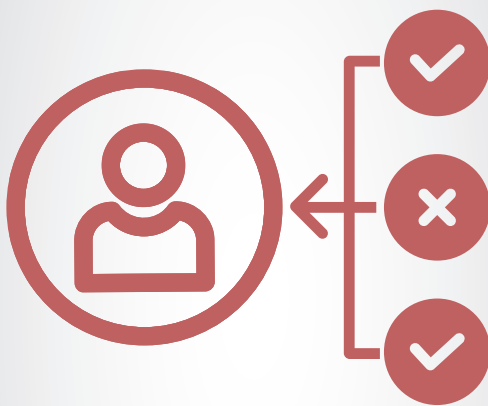
Finalmente, el perfil de distribución de participantes según el tipo de responsabilidades que asumen en la entidad, muestra que tan sólo una

persona (un voluntario) desarrolla responsabilidades de dirección. El 45% de las voluntarias asumen tareas ejecutivas (tipo de labores con mayor concentración de voluntarias participantes) y el 36%, tareas de apoyo. En el caso de los voluntarios, el 43% desarrolla labores de tipo operativo, y el 29% asume labores de carácter ejecutivo.

GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR ROL Y TAREAS EN LA ENTIDAD Y GÉNERO



2.3. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

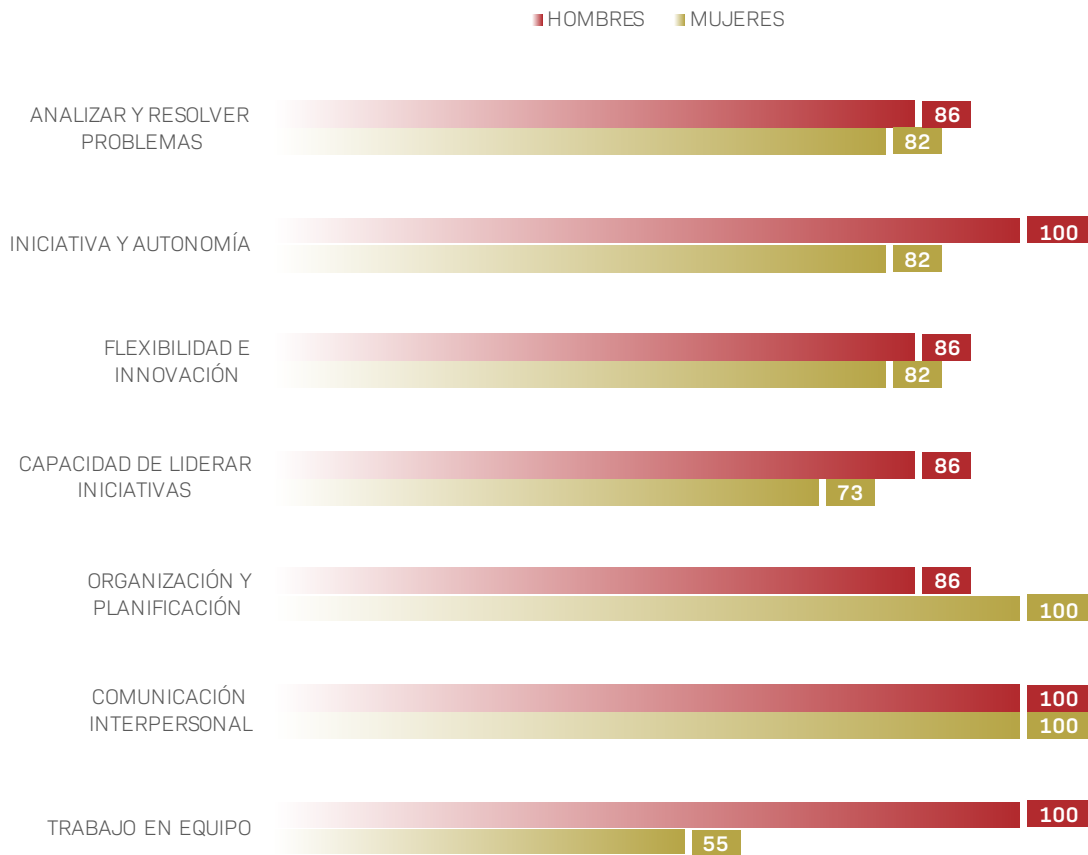


Como viene sucediendo en convocatorias anteriores, se ha podido identificar el desarrollo de todas las competencias VOL+ entre los y las participantes en el programa en 2018. La totalidad de las competencias VOL+ aparecen en al menos el 55%, y en algunos casos en el 100%, de las personas voluntarias que han participado.

Tal como muestra el gráfico 8, la competencia de Comunicación interpersonal es la que ocurre con mayor frecuencia; ha aparecido en todas y todos los participantes. En el caso de las voluntarias, también aparece en todas las participantes el desarrollo de la competencia Organización y planificación, (que también han desarrollado el 86% de los voluntarios). Las competencias de Iniciativa y autonomía y Trabajo en equipo aparecen en la totalidad de voluntarios, así como en el 82% y 55% de las voluntarias respectivamente.

A partir de los datos de participación de este año, no podemos establecer correlaciones entre el desarrollo de las 7 competencias y otros rasgos como el tiempo de dedicación o vinculación al voluntariado o el tipo de responsabilidades desarrolladas por las personas voluntarias, ya que en todos los grupos, la ocurrencia de estas competencias es muy elevada; como se ha mencionado más arriba, a excepción de la competencia de Trabajo en equipo, el resto aparece en más del 70% de las personas participantes en ambos sexos.

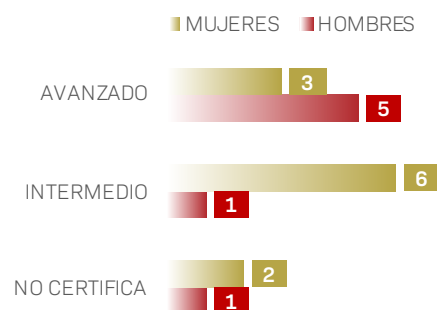
GRÁFICO 8. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LAS COMPETENCIAS SEGÚN GÉNERO. PORCENTAJES.



2.3.1 ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS

La **competencia de** Analizar y resolver problemas aparece en 9 voluntarias y 6 voluntarios participantes. En el caso de los últimos, aparece principalmente en nivel avanzado, mientras que en el caso de las voluntarias es más frecuente su desarrollo a nivel intermedio, lo que podría estar relacionado con el mayor número de años realizando voluntariado.

GRÁFICO 9. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO



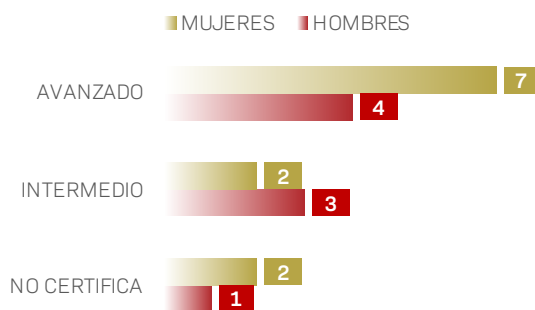


2.3.2. INICIATIVA Y AUTONOMÍA

Todos los voluntarios participantes en VOL+ en 2018 han desarrollado esta competencia en algún grado, prácticamente con la misma incidencia en el desarrollo intermedio y el avanzado. Aparece también en 9 de las 11 voluntarias participantes, y principalmente con un nivel de desarrollo avanzado (un total de 7 casos).

El nivel de desarrollo avanzado se encuentra en la práctica totalidad de las personas con responsabilidades de dirección o ejecutivas; no obstante, el desarrollo de tareas de apoyo no correlaciona con un nivel bajo o intermedio de la competencia Iniciativa y autonomía.

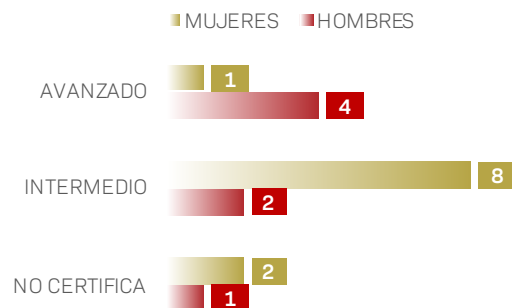
GRÁFICO 10. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA INICIATIVA Y AUTONOMÍA POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO



2.3.3. FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN

La competencia de Flexibilidad e innovación aparece en 6 de los 7 voluntarios participantes y en 9 de las 11 voluntarias. Entre los voluntarios, se da con mucha más frecuencia en un nivel avanzado (67%), mientras que entre las voluntarias, es más frecuente su aparición en nivel de desarrollo intermedio (89% de los casos). Esta competencia aparece en todas las personas que asumen responsabilidades de dirección y ejecutivas.

GRÁFICO 11. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO

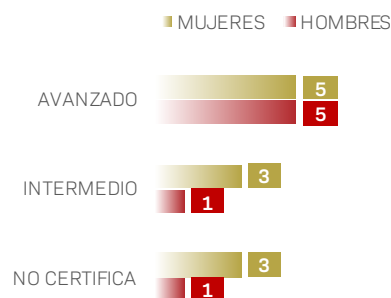


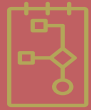
2.3.4. CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS

La competencia de Capacidad de liderar iniciativas ha aparecido en 8 de las voluntarias participantes (76%) y en 6 de los voluntarios que han participado en 2018 en VOL+. En ambos casos, aparece con mayor frecuencia en un nivel de desarrollo avanzado.

Los niveles de desarrollo intermedio y bajo/nulo se encuentran en personas con menos años dedicados al voluntariado, mientras que el desarrollo en nivel avanzado es más frecuente entre quienes llevan más tiempo realizando voluntariado. La mayoría de las personas voluntarias que tienen responsabilidades de dirección o ejecutivas muestran un nivel avanzado de esta competencia, así como las personas con más de 6 años de vinculación con el voluntariado.

GRÁFICO 12. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO

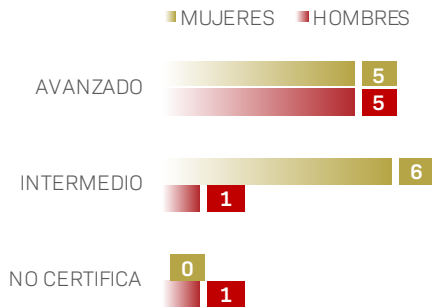




2.3.5. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

La **competencia de Organización y planificación** es una de las de mayor aparición entre las personas voluntarias que participaron este año en VOL+; en concreto, en las 11 voluntarias y en 6 de los 7 voluntarios.

GRÁFICO 13. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO



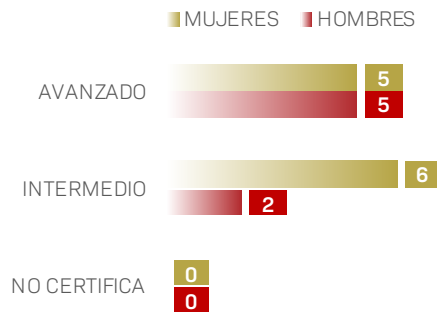
En el caso de los voluntarios, la gran mayoría la presenta con un desarrollo avanzado, mientras que en el caso de las voluntarias se reparten entre niveles intermedios y avanzados de forma similar. En el nivel de desarrollo avanzado se identifica una correlación alta con la asunción de responsabilidades de dirección y ejecutivas, mientras que el desarrollo de nivel intermedio se relaciona en mayor medida con las responsabilidades de apoyo.



2.3.6. COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Esta ha sido la competencia de mayor aparición, ya que se ha identificado en todas las personas participantes en un grado o en otro. En concreto, 10 personas (5 mujeres y 5 hombres) han desarrollado la competencia de Comunicación interpersonal en nivel avanzado, y 8 (2 voluntarios y 6 voluntarias) en nivel intermedio.

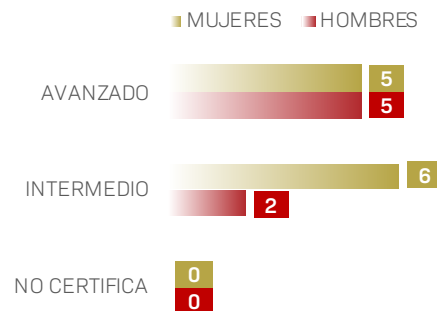
GRÁFICO 14. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO



2.3.7. TRABAJO EN EQUIPO

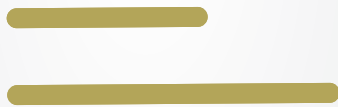
La **competencia Trabajo en equipo** ha sido identificada en la totalidad de los voluntarios que han participado en VOL+ a lo largo del año, con una distribución similar entre los niveles intermedio y avanzado. Por el contrario, ésta ha sido la competencia que menos se ha identificado entre las voluntarias participantes (55%), y ha sido valorada en desarrollo intermedio en el 67% de los casos y en nivel avanzado en el 33% restante.

GRÁFICO 15. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO



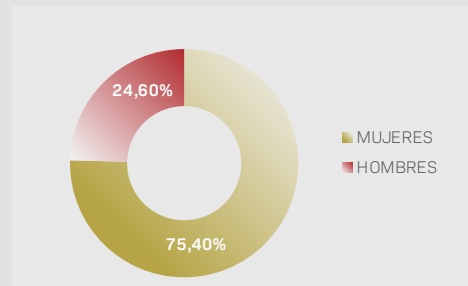
3. EVOLUCIÓN VOL+. DATOS AGREGADOS 2014-2018

3.1. PERFIL DE PARTICIPANTES



La participación de voluntarias y voluntarios en el programa VOL+ sigue manteniéndose en una proporción de 3:1, a pesar de que en este último año, la participación fuera algo más equilibrada. Así del total de participantes en VOL+ desde su inicio, el 75% son mujeres y el 25%, hombres.

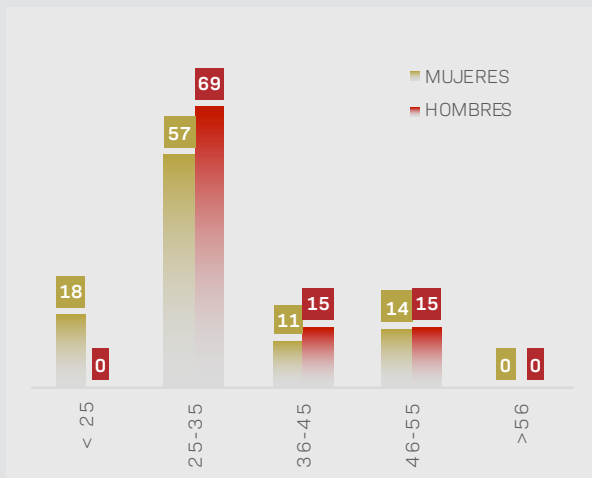
GRÁFICO 16. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR GÉNERO 2014-2018



Al igual que mostraban los datos relativos al último año, los datos acumulados⁶ indican que el grupo de edad con mayor nivel de participación es el de los 25-35 años, tanto en el caso de las voluntarias (57%) como en el caso de los voluntarios (69%). En los grupos de edad siguientes (36-45 y 46-55 años), la participación es similar en ambos subgrupos. Ninguna de las personas voluntarias que ha participado en VOL+ superaba los 55 años de edad en el momento de certificarse. En el grupo de edad de menores de 25 años es donde se aprecia la mayor diferencia, ya que ninguno de los voluntarios participantes se encontraba en ese grupo de edad, frente al 18% (casi 1 de cada 5) voluntarias.

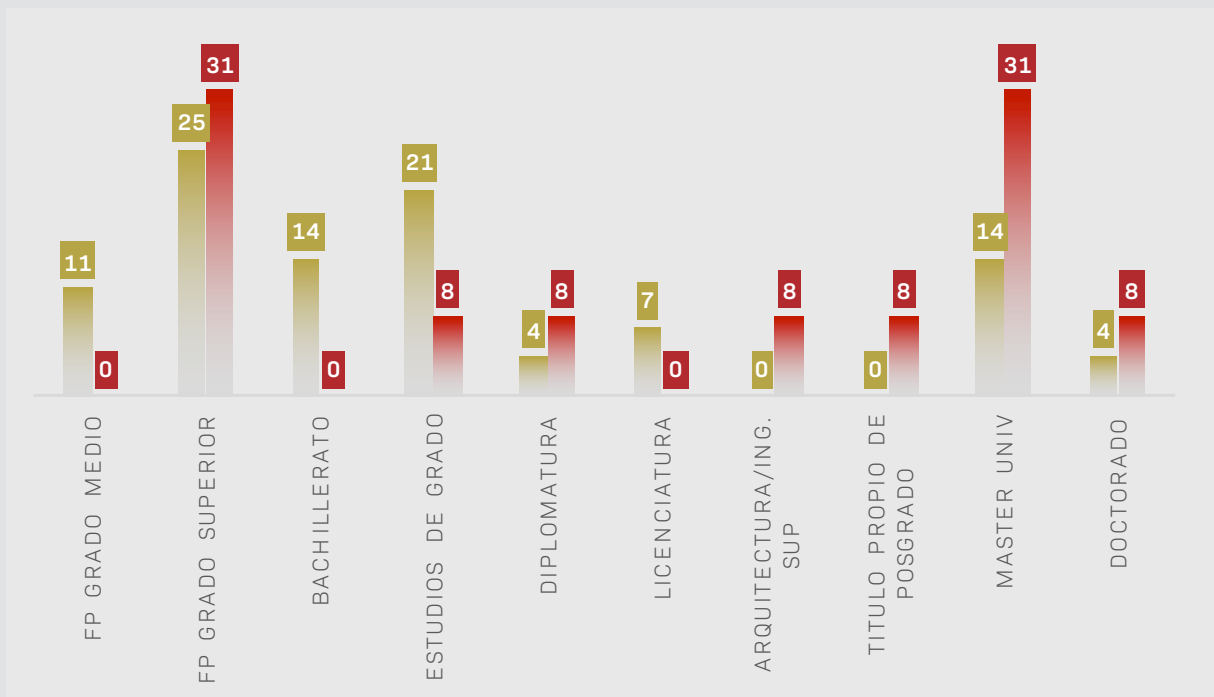
6. No se cuenta con datos de perfil relativos a los y las participantes en los años 2014 y 2015.

GRÁFICO 17. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR GRUPO DE EDAD Y GÉNERO 2014-2018



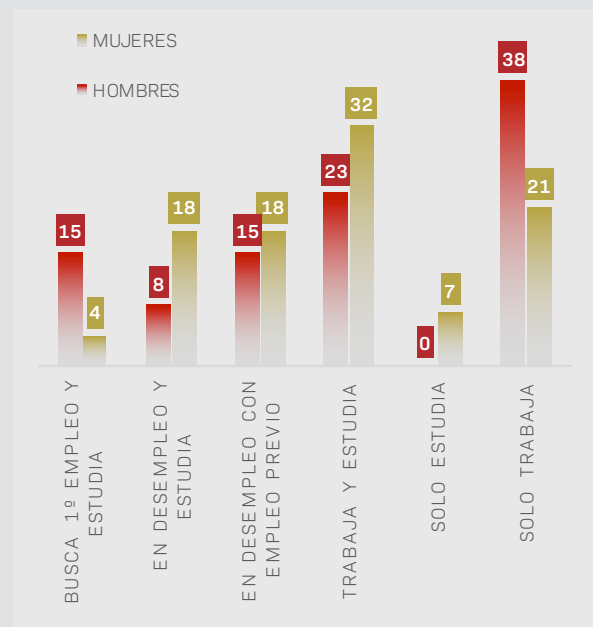
Por lo que respecta al nivel de estudios de las personas participantes, la totalidad de participantes cuenta con, al menos, estudios medios, y el 69% de los voluntarios y el 50% de las voluntarias han cursado, además, estudios superiores.

GRÁFICO 18. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS Y GÉNERO 2014-2018



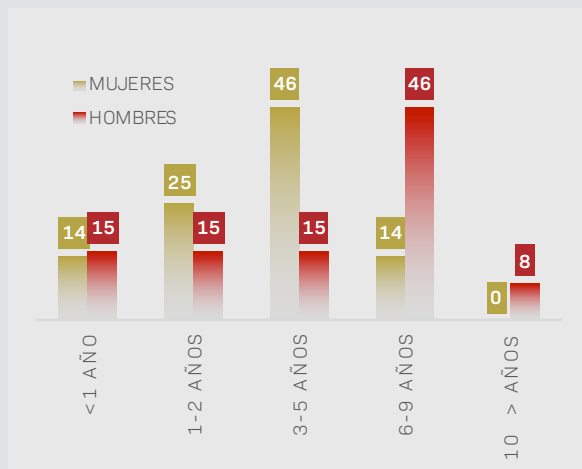
Por lo que respecta la situación laboral de los y las participantes, se observan porcentajes muy similares de voluntarios y voluntarias en situación de desempleo o buscando el primer empleo, que se sitúa en torno al 38%-39%.

GRÁFICO 19. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR SITUACIÓN LABORAL Y GÉNERO 2014-2018



En lo que respecta al tiempo que llevan realizando voluntariado, casi la mitad de las voluntarias se agrupan en el intervalo de 3-5 años, mientras que en el caso de los voluntarios, lo hacen en el intervalo de 6 a 9 años. Es decir, las participantes en el programa llevan, por término medio, menos tiempo vinculadas al voluntariado. Tan solo el 14% de las participantes llevan 6 o más años desarrollando esta actividad.

GRÁFICO 20. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR AÑOS DE VOLUNTARIADO Y GÉNERO 2014-2018



Por otra parte, en lo referente a la dedicación semanal a las actividades de voluntariado (ver gráfico 21), los datos muestran que las y los participantes dedican habitualmente hasta 8 horas a la semana a esta acción (39% dedica entre 1 y 3 horas y el 41% de 4 a 8 horas a la semana). No aparecen diferencias significativas entre la dedicación de las voluntarias y la de los voluntarios participantes.

Finalmente, vemos que el tipo de responsabilidad y tareas que asumen en las organizaciones (ver gráfico 22), son de tipo operativo principalmente (39% del grupo total), si bien con la diferencia significativa de que el mayor porcentaje de voluntarias participantes se concentra en el desarrollo de tareas de apoyo.

GRÁFICO 21. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR DEDICACIÓN SEMANAL AL VOLUNTARIADO Y GÉNERO 2014-2018

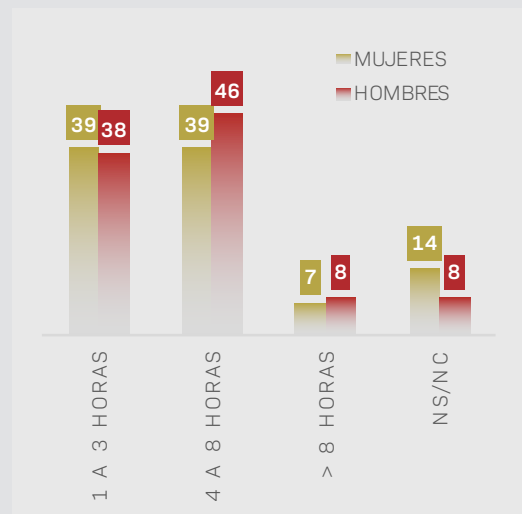
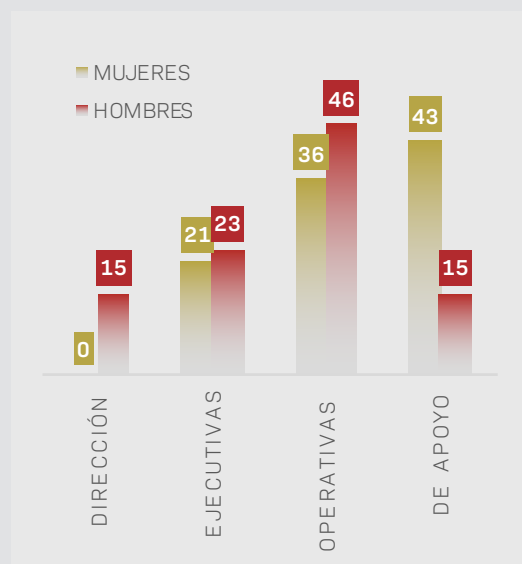
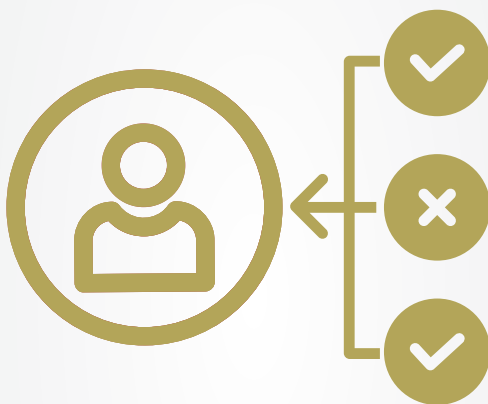


GRÁFICO 22. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR ROL EN LA ENTIDAD Y GÉNERO 2014-2018



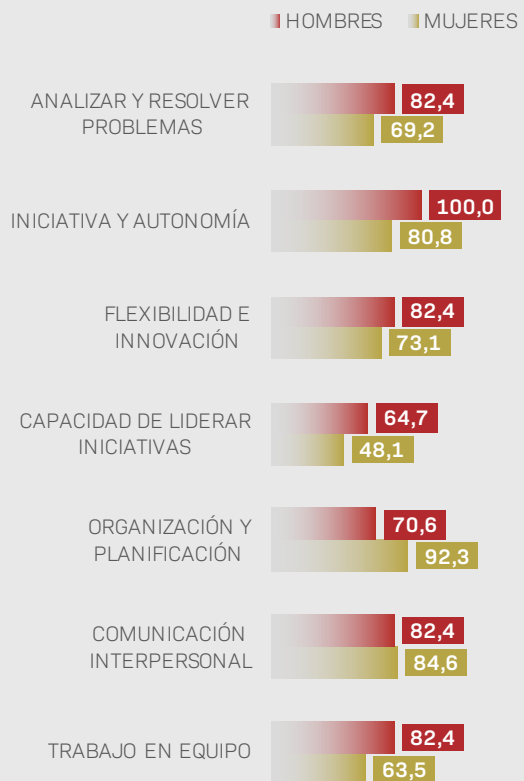
En resumen, se observan algunas diferencias entre los perfiles de las voluntarias y los voluntarios participantes en relación al tiempo de vinculación (la experiencia) con la actividad del voluntariado y el tipo de tareas y responsabilidades que llevan a cabo en sus organizaciones. Estas diferencias podrían relacionarse con los resultados diferenciados de desarrollo de las competencias VOL+.

3.2. COMPETENCIAS IDENTIFICADAS



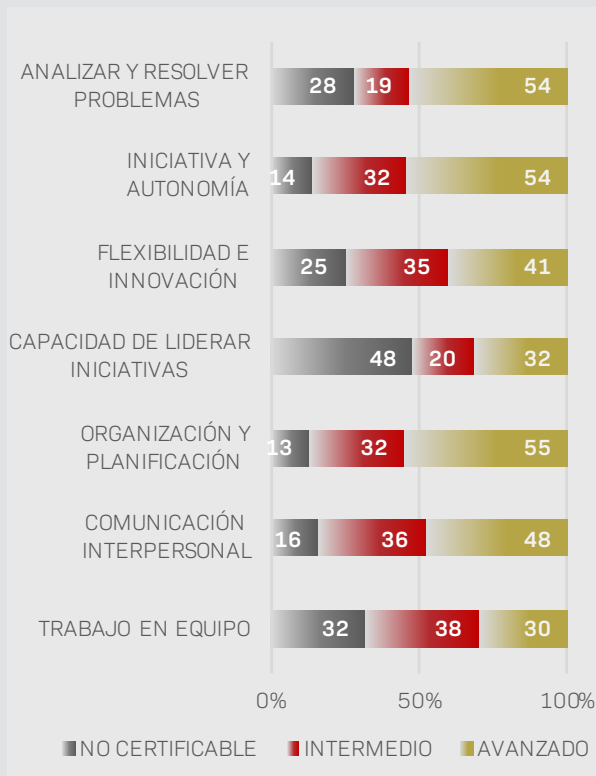
Como vienen corroborando los datos año tras año, la identificación de las competencias transversales VOL+ es muy elevada en el conjunto de las personas que han participado desde su inicio. En términos generales, podríamos decir que las competencias de Organización y planificación e Iniciativa y autonomía son las de mayor ocurrencia, afianzando esa posición año tras año (se ha desarrollado en el 87% y 86% de las personas voluntarias participantes respectivamente). Como se ve en el gráfico 23, ambas competencias son, además, las que se dan en un nivel de desarrollo avanzado en un mayor número de casos.

GRÁFICO 23. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LAS COMPETENCIAS VOL+ POR GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



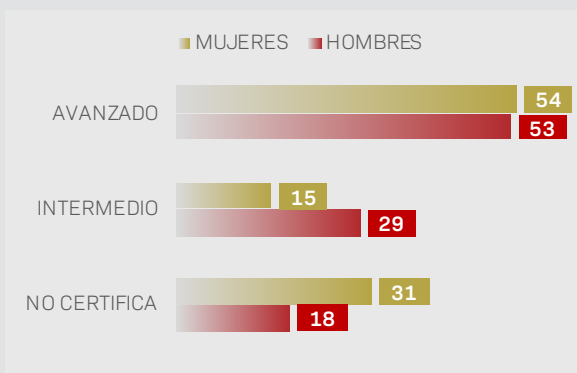
Por el contrario, la competencia de Capacidad para liderar iniciativas es la que tiene menor ocurrencia, lo que puede relacionarse con el bajo número de participantes que desarrollan tareas que implican responsabilidades de dirección y ejecutivas. Tras la competencia de Trabajo en equipo, es una de las que se da en menor medida con un nivel de desarrollo avanzado, tal como muestra el gráfico siguiente.

GRÁFICO 24. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LAS COMPETENCIAS POR NIVEL DE DESARROLLO. 2014-2018. PORCENTAJES



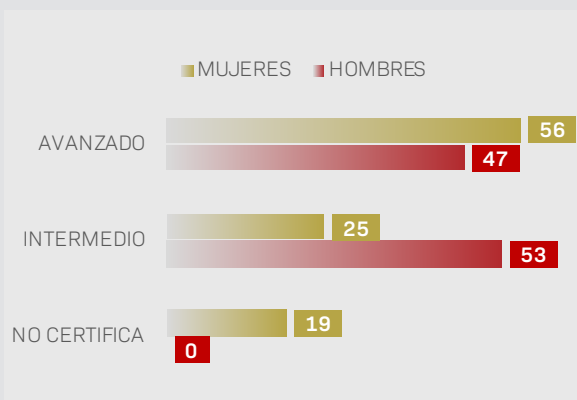
En las siete competencias, los datos agregados muestran valores de aparición más bajos que aquellos referidos a los del año 2018. Este hecho está relacionado con el tamaño de los grupos de referencia; al tratarse de un grupo pequeño, las variaciones porcentuales que implica cada caso son más intensas que al tratar los resultados del grupo mayor (acumulado).

GRÁFICO 25. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



La competencia de Analizar y resolver problemas aparece mayoritariamente en un nivel de desarrollo avanzado, con porcentajes muy similares tanto en el caso de los voluntarios como en el caso de las voluntarias, tal como muestra el gráfico anterior.

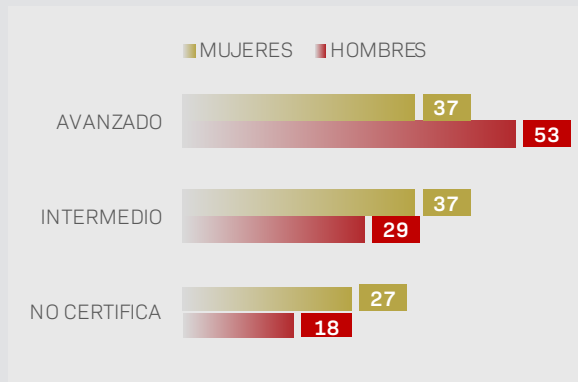
GRÁFICO 26. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA INICIATIVA Y AUTONOMÍA POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



En el caso de la competencia de Iniciativa y autonomía, es más frecuente el desarrollo de la misma en nivel avanzado entre las voluntarias que entre los voluntarios, en los que es más frecuente que se encuentre en grado intermedio. No obstante, esta competencia ha aparecido en todos los voluntarios participantes.

Por lo que respecta a 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.

GRÁFICO 27. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA FLEXIBILIDAD E INNOVACIÓN POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES

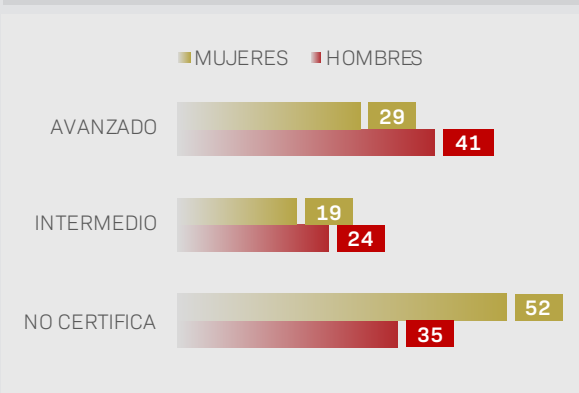


Además, el porcentaje de voluntarias en las que no se certifica esta competencia, también es mayor que el de los voluntarios.

Considerando en conjunto las 3 competencias de autogestión, los datos indican una fuerte interrelación. El 43% de los y las participantes que poseen un nivel avanzado en la competencia de Analizar y resolver problemas, muestra un nivel de desarrollo avanzado en las otras 2 competencias (Iniciativa y autonomía y Flexibilidad e innovación).

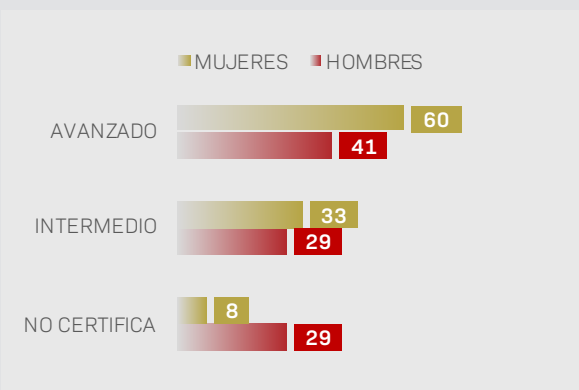
Además, el 94% de las personas voluntarias que han desarrollado alguna de estas competencias en nivel avanzado, ha desarrollado al menos una de las otras en el mismo nivel avanzado.

GRÁFICO 28. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA CAPACIDAD PARA LIDERAR INICIATIVAS POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



La competencia de Capacidad para liderar iniciativas, es la que presenta un menor grado de aparición, así como una de las de menor desarrollo. En algo más de la mitad de las voluntarias participantes, esta competencia no aparece o lo hace en un nivel no certificable. En el caso de los voluntarios participantes, aparece con más frecuencia en nivel de desarrollo avanzado, si bien, también es importante el porcentaje en los que no aparece esta competencia.

GRÁFICO 29. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES

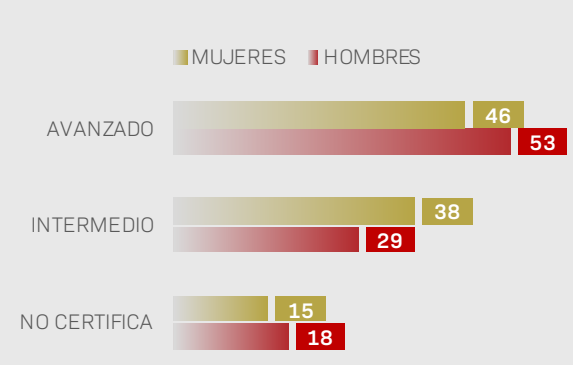


La competencia de Organización y planificación es la de mayor aparición en las personas participantes; en concreto en el 93% de las voluntarias y el 70% de los voluntarios. Además, cuando aparece lo ha hecho principalmente en el nivel

de desarrollo avanzado (60% de las voluntarias y 41% de los voluntarios).

No se aprecia una correlación tan clara entre las competencias organizativas como ocurría entre las de auto-gestión. Si bien el 86% de quienes tienen la competencia de Capacidad para liderar iniciativas en un nivel de desarrollo avanzado certifican también la competencia de Organización y planificación en nivel avanzado, en sentido inverso, la correspondencia es mucho menor; solo el 50% de personas con la competencia de Organización y planificación en nivel avanzado, muestran un nivel de desarrollo avanzado en la competencia de Capacidad para liderar iniciativas.

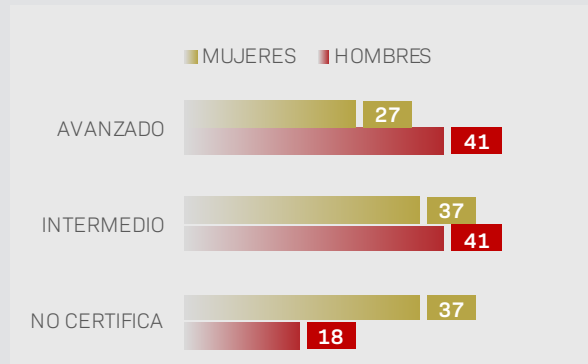
GRÁFICO 30. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



La competencia de Comunicación interpersonal aparece también en un porcentaje muy elevado de participantes. Y una vez más, son más los casos en los que la competencia se muestra en un nivel de desarrollo avanzado. Como se vio en el apartado previo, los resultados correspondientes a 2018, muestran que la totalidad de participantes certificaron esta competencia.

Finalmente, la competencia de Trabajo en equipo es una de las de menor aparición, ya que ha aparecido en el 68% de los procesos de certificación realizados. Por género, se aprecia una menor presencia entre las voluntarias (64%) que entre los voluntarios (82%). No obstante, volvemos a reiterar que la diferencia numérica entre ambos grupos influye en los porcentajes y dificulta realizar inferencias por género.

GRÁFICO 31. FRECUENCIA DE APARICIÓN DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO POR NIVEL DE DESARROLLO Y GÉNERO. 2014-2018. PORCENTAJES



Tampoco puede establecerse una correlación fuerte entre las 2 competencias de comunicación y relaciones interpersonales, ya que únicamente el 39% de las personas con un nivel avanzado en la competencia de Comunicación interpersonal certifica también la competencia de Trabajo en equipo en nivel avanzado. A la inversa, se dan porcentajes más elevados, un 62% de las personas con la competencia de Trabajo en equipo en nivel avanzado muestra un desarrollo avanzado en la competencia de Comunicación interpersonal.

4. IMPACTO EN LA EMPLEABILIDAD

4.1. INTRODUCCIÓN

Como vienen mostrando los informes de resultados de VOL+, el voluntariado constituye una plataforma para el desarrollo personal pero también profesional de las personas que lo realizan. Los apartados previos de este documento reflejan que un porcentaje importante de personas voluntarias adquieren y desarrollan competencias como la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la iniciativa o la capacidad de comunicarse con éxito. Capacidades todas ellas de gran valor para las organizaciones sociales, pero también para la sociedad en su conjunto y para las empresas en particular.

Cada día existe una mayor consciencia de las oportunidades para el aprendizaje que proporciona el voluntariado y, tal y como se corrobora anualmente en la Deloitte Volunteer Impact Survey⁶ (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).

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.

Con el fin de conocer la repercusión que el voluntariado y la participación en VOL+ han tenido sobre las personas voluntarias, a finales de 2018 lanzamos **una encuesta entre sus participantes**.

El cuestionario enviado recoge preguntas relacionadas con la influencia de su voluntariado en su búsqueda de empleo, cómo la reflejan en su CV y en entrevistas de empleo.



Se diseñó un cuestionario que se remitió a todas las personas voluntarias que se habían certificado en VOL+ entre septiembre de 2017 y septiembre de 2018, un total de 22 (13 mujeres y 9 hombres).

De ellas, 14 cumplieron el cuestionario, lo que supone un 64% de respuesta.



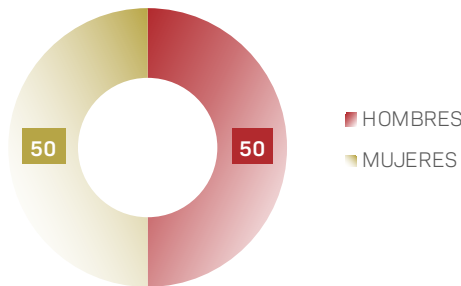
A continuación, se presenta la información extraída de dicha encuesta.

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

4.2. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

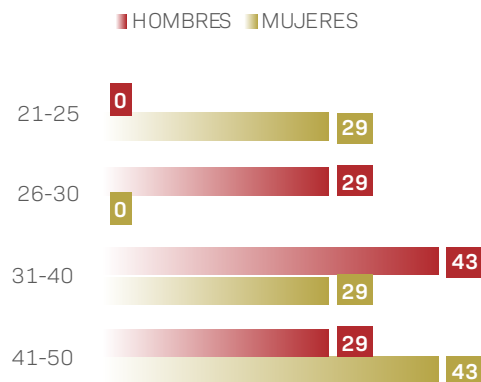
Las respuestas a la encuesta se distribuyeron por igual entre mujeres y hombres, tal como muestra el gráfico de la derecha. Recordamos que la distribución por género de la población a la que se dirigió la encuesta era de 59% mujeres y 41% hombres, por lo que hay una cierta sobrerrepresentación de voluntarios.

GRÁFICO 32. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR GÉNERO. PORCENTAJES



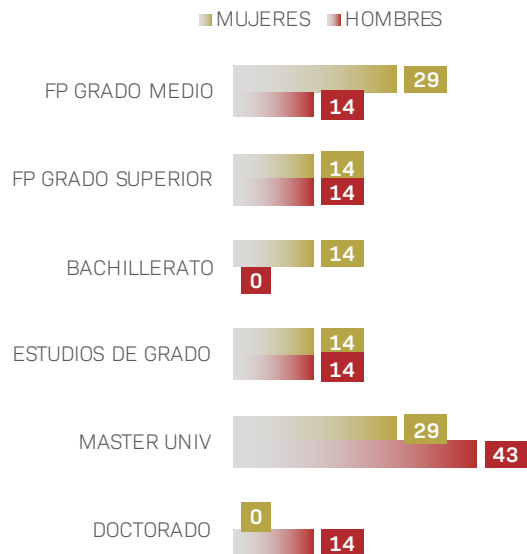
Respecto a su edad, el 72% de las personas encuestadas superaba los 30 años. Tanto en el caso de las voluntarias como de los voluntarios, únicamente el 29% tenía menos de 30 años en el momento de la encuesta. Tan solo 2 voluntarias se sitúan en el grupo de edad más joven, por debajo de los 25 años.

GRÁFICO 33. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR EDAD Y GÉNERO. PORCENTAJES



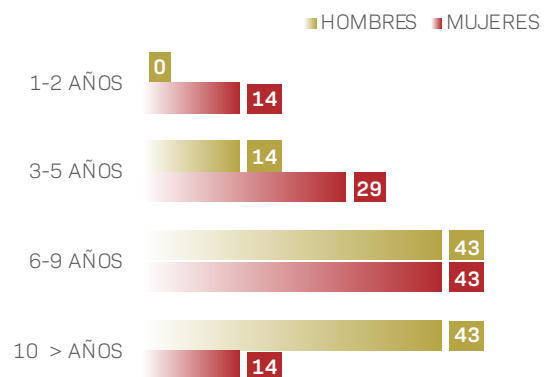
En lo que se refiere al nivel de estudios alcanzado, el número de personas con educación superior supera al de aquellas con estudios medios, especialmente en el caso de los voluntarios, tal como sucedía en los datos acumulados de participación.

GRÁFICO 34. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR NIVEL DE ESTUDIOS Y GÉNERO. PORCENTAJES



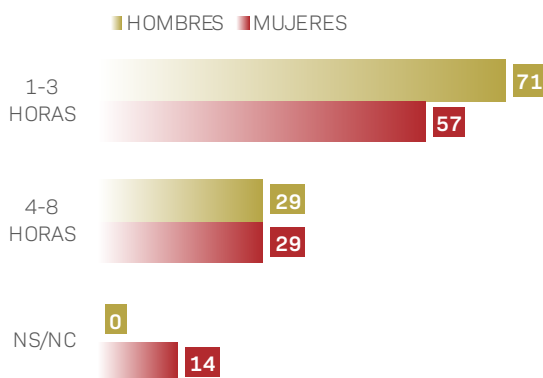
En lo que a la vinculación con la entidad de voluntariado se refiere, hay una clara preponderancia de participantes que llevan más de 5 años colaborando con la entidad (71%), más marcado en el caso de los voluntarios (86%, frente al 57% de las voluntarias).

GRÁFICO 35. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR TIEMPO DE COLABORACIÓN CON LA ENTIDAD Y GÉNERO. PORCENTAJES



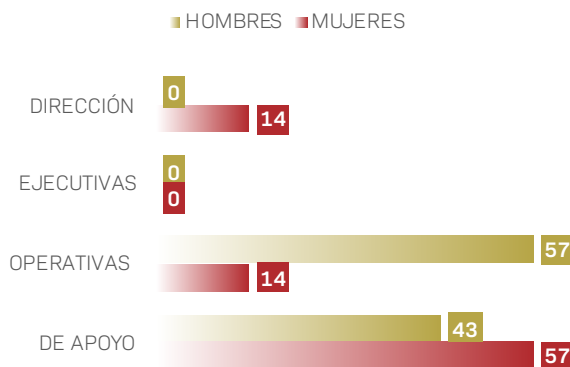
Respecto a la dedicación semanal al voluntariado, la situación más frecuente es que dediquen entre 1 y 3 horas semanales a esta actividad (64%). El 29% de las personas voluntarias participantes en la encuesta dedican de promedio entre 4 y 8 horas a la semana al voluntariado.

GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR DEDICACIÓN SEMANAL AL VOLUNTARIADO Y GÉNERO. PORCENTAJES



En relación al papel y/o responsabilidades que asumen en las entidades en las que colaboran, se observa que el grueso de participantes desarrolla labores operativas o de apoyo en sus organizaciones (el 86% de las voluntarias y la totalidad de los voluntarios participantes).

GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR ROL Y TAREAS EN LA ENTIDAD Y GÉNERO. PORCENTAJES



En el otro extremo, un 14% de las voluntarias tienen responsabilidades de dirección, dato que resulta novedoso puesto que hasta la fecha ninguna voluntaria había señalado este nivel de responsabilidad.

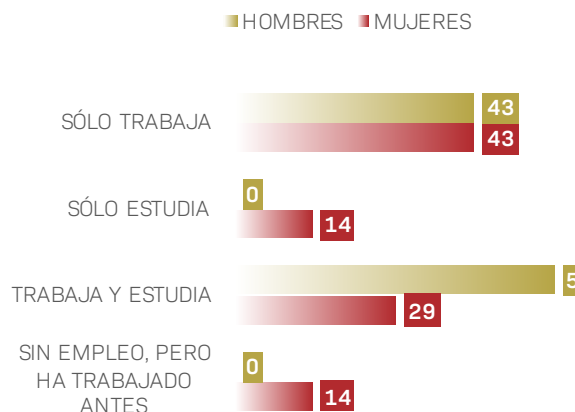
Los datos descriptivos de la muestra apuntan a una diversidad de situaciones en todos los aspectos medidos, por lo que aunque se trate de un grupo pequeño de personas, los resultados pueden extrapolarse al conjunto de las personas que han participado en VOL+ en 2018, más aun teniendo en cuenta la representatividad de esta muestra.

4.3. PRINCIPALES RESULTADOS

SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS PARTICIPANTES

De acuerdo a los datos proporcionados, la totalidad de los voluntarios participantes está trabajando actualmente; de ellos, más de la mitad está estudiando simultáneamente. En el caso de las voluntarias participantes, el 72% se encuentra trabajando, y también un porcentaje importante está estudiando al mismo tiempo. Tan solo una voluntaria está en situación de desempleo, y una más únicamente está estudiando.

GRÁFICO 38. DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES POR SITUACIÓN LABORAL Y GÉNERO. PORCENTAJES



A los y las participantes se les ha realizado varias preguntas dirigidas a conocer:

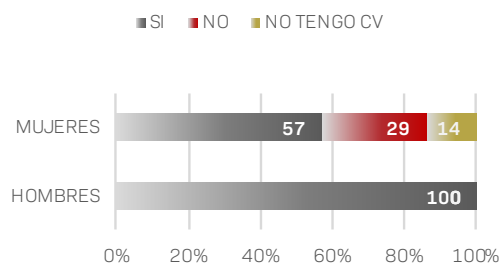
- > Si su CV recoge su experiencia como voluntario/a y su certificación VOL+
- > Si mencionan expresamente su experiencia de voluntariado y certificación VOL+ en las entrevistas de trabajo
- > Si creen que la experiencia de voluntariado influye en los empleadores a la hora de contratar

En cuanto al primer aspecto, los datos son muy positivos. Tal como muestra el gráfico inferior, las respuestas en afirmativo predominan claramente, en concreto el 78% de las personas que han respondido (el 57% de las voluntarias y la totalidad de los voluntarios).

Las personas que incluyen esta información en sus currícula consideran que les añade valor y que es importante reflejar qué han aprendido y/o certificado en su actividad solidaria.

Quienes no incluyen VOL+ y el voluntariado en sus CV aluden al hecho de ser estudiantes (y no estar aún en búsqueda de empleo) o a no haber actualizado aún este documento.

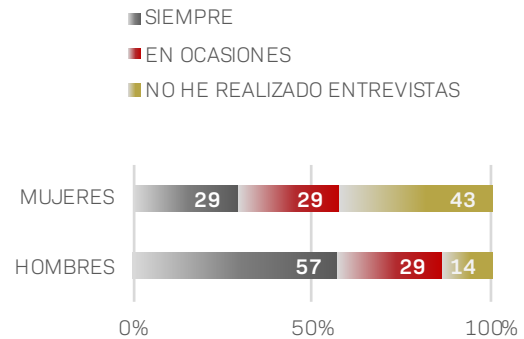
GRÁFICO 39. "EN TU CV, ¿REFLEJAS EXPRESAMENTE TU EXPERIENCIA COMO VOLUNTARIO/A Y TU CERTIFICACIÓN VOL+?" DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTA POR GÉNERO. PORCENTAJES



Las respuestas en relación a la mención del voluntariado y su acreditación en entrevistas de trabajo son igualmente positivas. La gran mayoría de participantes hace referencia a su experiencia en las mismas. En aquellos en los que no lo han

hecho se debe a que no han realizado entrevistas de trabajo en los últimos 3 años.

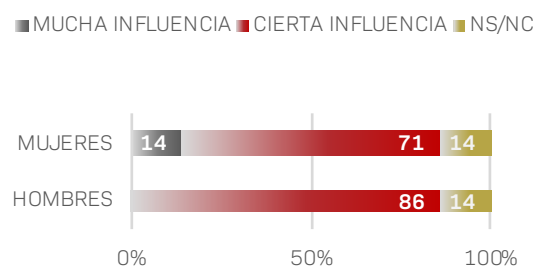
GRÁFICO 40. "EN LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO, ¿MENCIONAS EXPRESAMENTE TU EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO Y CERTIFICACIÓN VOL+?" DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTA POR GÉNERO. PORCENTAJES



Las ampliaciones de estas respuestas apuntan al valor que otorgan a su labor, al aprendizaje que les ha supuesto tanto hacer voluntariado como el proceso de reconocimiento. Quienes no lo mencionan siempre, lo hacen cuando consideran que el puesto tiene relación con aquello que les ha permitido desarrollar el voluntariado.

Por último, en relación a la percepción que tienen del valor que tiene el voluntariado para las empresas a la hora de seleccionar y contratar recursos humanos, la respuesta es casi unánime, 12 de 14 participantes (85%) considera que tiene cierta, o incluso mucha, influencia.

GRÁFICO 41. "¿CREES QUE LA EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO INFLUYE EN LOS EMPLEADORES A LA HORA DE CONTRATAR?" DISTRIBUCIÓN DE RESPUESTA POR GÉNERO



5. CONCLUSIONES



Los datos correspondientes a 2018 vuelven a confirmar que el perfil más habitual de las personas voluntarias que participan en VOL+ tiende a ser el de mujeres, jóvenes (entre 25 y 35 años) y con estudios superiores.



Un año más, se corrobora que la participación continuada en actividades de voluntariado facilita la adquisición de competencias transversales valiosas, no sólo en el ámbito del desarrollo personal y social, sino en el ámbito laboral. La influencia que tienen factores como el tiempo vinculado al voluntariado, así como el tipo de responsabilidad que las personas voluntarias vienen desarrollando en las organizaciones en las que colaboran, concurren con la identificación de competencias transversales en las y los participantes, lo que viene a confirmar la relevancia que el voluntariado tiene en este aprendizaje.



El desequilibrio entre la demanda por parte de las organizaciones/personas voluntarias y la disponibilidad de tutores/as sigue manifestándose como una de las barreras para una mayor capacidad de intervención del programa. Las medidas adoptadas para solventar este desequilibrio empiezan a dar resultados positivos, como la realización de tutorizaciones on-line que ha favorecido que los procesos se hayan realizado en plazos más breves y prácticamente eliminado los abandonos una vez iniciado el proceso de certificación.



Esta metodología de trabajo no ha venido a sustituir la realización de procesos de certificación de forma presencial, que sigue siendo fundamental en la metodología VOL+. Durante este año, se ha iniciado a implantar el Plan de Desarrollo de Tutores/as VOL+, con la incorporación de profesionales del tercer sector a la tutorización de procesos de certificación. Esta línea de trabajo concede, además, un mayor espacio y protagonismo a las entidades de voluntariado en el campo del reconocimiento.



En lo que respecta al impacto del voluntariado y del certificado VOL+ en la empleabilidad, en base a los resultados del análisis realizado sobre las personas certificadas entre septiembre de 2017 y septiembre de 2018, se confirma que las personas voluntarias participantes perciben que contar con esta experiencia y certificado les ha reportado beneficios en su empleabilidad y que las empresas otorgan valor al aprendizaje que deriva de la acción del voluntariado.

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO ESPAÑA

C/ Tribulete nº 18, 1ª Planta
28012 Madrid

Tel: 91.541.14.66

volplus@plataformavoluntariado.org

www.plataformavoluntariado.org



PLATAFORMA
DEL VOLUNTARIADO
DE ESPAÑA

