

Reconoce

La situación del voluntariado juvenil
ante el empleo:
competencias y empleabilidad.



LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO JUVENIL
ANTE EL EMPLEO: **COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD**

Editan:

Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España
Avda. Primado Rieg, 6, 46009, Valencia
Teléfono: (+34) 96 365 69 88 Fax: (+34) 96 366 48 72
E-mail: reconoce@confedonbosco.org
www.reconoce.org
www.confedonbosco.org

ASDE Scouts de España
Lago Calafate, 3 Bajo 28018 Madrid
Teléfono: (+34) 91 517 54 42 Fax: (+34) 91 517 53 82
E-mail: asde@scout.es
www.scout.es

Didania. Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre
Simón Bolívar, 8-b. 48010 Bilbao
Teléfono: (+34) 944 009 996 Fax: (+34) 944 009 998
E-mail: federacion@didania.org
www.didania.org

Coordina el estudio:

Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España

Elabora:

Voluntariado y Estrategia

Diseña:

Estudi Creatiu Gómez S. L.


Financian:

Programa de Ciudadanía Activa del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014 canalizado en España por la Plataforma de ONG de Acción social.
Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

Tipo de Licencia: Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported.



- 9 **Capítulo 1. Introducción.**
- 11 **Capítulo 2. Marco teórico y retos a la investigación.**
 - 2.1.- Empleo, voluntariado y competencias.
 - 2.2.- Introducción al concepto de competencias y teorías sobre su desarrollo.
 - 2.3.- Voluntariado y desarrollo de competencias.
 - 2.4.- Retos a la investigación.
- 23 **Capítulo 3. Objetivos e indicadores de la investigación.**
- 29 **Capítulo 4. Metodología.**
 - 4.1.- Diseño y técnicas de investigación.
 - 4.2.- Ficha técnica de la investigación.
- 35 **Capítulo 5. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad. Informe general de resultados.**
 - 5.1.- Características sociológicas de los voluntarios.
 - 5.2.- Formación y empleo.
 - 5.3.- Competencias y empleabilidad.
- 55 **Capítulo 6. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad. Informe de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco.**
 - 6.1.- Características sociológicas de los voluntarios.
 - 6.2.- Formación y empleo.
 - 6.3.- Competencias y empleabilidad.

- 
- 73 **Capítulo 7. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad. Informe de ASDE Scouts de España.**
- 7.1.- Características sociológicas de los voluntarios.
 - 7.2.- Formación y empleo.
 - 7.3.- Competencias y empleabilidad.
- 91 **Capítulo 8. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad. Informe de la Federación Didania.**
- 8.1.- Características sociológicas de los voluntarios.
 - 8.2.- Formación y empleo.
 - 8.3.- Competencias y empleabilidad.
- 109 **Capítulo 9. Encuesta a responsables de voluntariado.**
- 9.1.- El perfil de los responsables de voluntariado.
 - 9.2.- Las competencias en el voluntariado de apoyo.
 - 9.3.- Las competencias en el voluntariado operativo.
 - 9.4.- Las competencias en el voluntariado ejecutivo.
 - 9.5.- Las competencias en el voluntariado directivo.
 - 9.6.- Acción voluntaria y empleabilidad.
- 127 **Capítulo 10. Focus Group.**
- 131 **Capítulo 11. Conclusiones y recomendaciones.**
- 11.1.- Conclusiones.
 - 11.2.- Propuestas y recomendaciones.
- 141 **Anexo I. Encuesta a personas voluntarias.**
- 151 **Anexo II. Encuesta a responsables de voluntariado.**
- 161 **Anexo III. Relación de competencias expresadas espontáneamente por los personas voluntarias encuestados.**
- 163 **Anexo IV. Equipo investigador.**
- 165 **Referencias Bibliográficas.**

INTRODUCCIÓN

Desde hace años se viene hablando de la vinculación cada vez más evidente entre el aprendizaje y el desarrollo personal que supone el ejercicio del voluntariado, y la mejora de la empleabilidad de las personas voluntarias. Esto es más relevante todavía en el caso de los y las jóvenes voluntarios, debido a la falta de oportunidades y las dificultades que tienen para acceder a un empleo.

La Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, la Federación Didania y ASDE Scouts de España han puesto en común su amplia experiencia de trabajo con jóvenes voluntarios comprometidos en el Proyecto Reconoce, con un triple objetivo: poner en valor la experiencia de las personas voluntarias que trabajan en el ámbito del tiempo libre educativo; sensibilizar al tejido empresarial y a la sociedad en general sobre las competencias adquiridas por el voluntariado; y ayudar a la mejora de la empleabilidad de los y las jóvenes voluntarios. Este proyecto cuenta con el apoyo financiero del Programa de Ciudadanía Activa del Mecanismo Financiero del Espacio Económico Europeo 2009-2014, canalizado en España por la Plataforma de ONG de Acción social.

En este ambicioso proyecto se incluye la elaboración de este Estudio sobre la situa-

ción del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad. El objeto del Estudio es conocer cuál es el perfil actual del voluntariado juvenil (características socio-demográficas, tipología y naturaleza de la acción del voluntariado juvenil), identificar las principales competencias profesionales adquiridas mediante la acción voluntaria, y también identificar cuál es la situación laboral de la juventud voluntarios y voluntarias.

Este proyecto llega en un momento muy relevante. Por un lado el proceso legislativo que está viviendo el mundo del voluntariado en España, que contempla de forma explícita el derecho de las personas voluntarias a obtener reconocimiento por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado. Y por otro lado, la juventud sufre de modo más intenso la precariedad y las condiciones laborales que ésta lleva aparejada, que se pueden resumir en un mayor desempleo, rotación en los puestos de trabajo, el empleo fraudulento de la contratación laboral, o mayor presencia en la economía sumergida.

Sirva el presente Estudio para dar valor a la experiencia de las personas voluntarias a efectos de mejorar su empleabilidad, y para animar a organizaciones de voluntariado y a empleadores a valorar las competencias adquiridas por los voluntarios en el ejercicio de su trabajo altruista. Agradecemos la participación de tantos voluntarios, voluntarias y responsables de voluntariado en este Estudio, y muy especialmente agradecemos su compromiso social que les lleva a dedicar parte de sus vidas a mejorar la vida de otras personas.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO Y RETOS A LA INVESTIGACIÓN

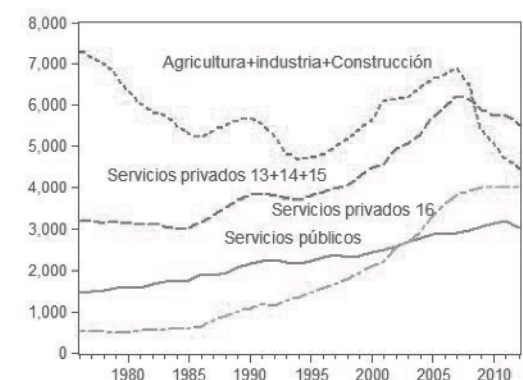
2.1 EMPLEO, VOLUNTARIADO Y COMPETENCIAS.

Muchas personas, en su acción como voluntarias, han aprendido, desarrollado o consolidado multitud de habilidades de gran valor para la sociedad, instituciones de cooperación, ONG y empresas. La capacidad de sacrificio, la iniciativa, la responsabilidad, el liderazgo, el trabajo en equipo o la capacidad de comunicarse con éxito, son algunas de las habilidades que encontramos con frecuencia en las personas que optan por el voluntariado.

Muchos jóvenes voluntarios adquieren antes estas competencias gracias a su labor voluntaria que a su experiencia profesional, teniendo en cuenta especialmente las altas tasas de desempleo juvenil que se dan actualmente en España (la tasa de paro juvenil volvió a subir en el arranque de 2014 por segundo trimestre consecutivo, situándose sobre el 55%, según la Encuesta de Población Activa), situaciones que afectan siempre más a la juventud debido a incapacidad de poder tener experiencias profesionales que incorporar a sus currículums.

Otro elemento a tener en cuenta, según el estudio Birdwell, J. y Wybron, I. (2014) llevado a cabo en el Reino Unido, es la evolución que desde hace años se viene dando en los países industrializados, en los que cada vez es mayor el peso que tiene el empleo en el sector servicios frente a la industria o agricultura, tal y como se puede observar en el gráfico 2.1.

Gráfico 2.1 Evolución del empleo en España por sectores en la últimas décadas



Fuente: Elaborado por M.C. Guisán (2013) en base a datos del INE.

Esto tiene implicaciones en el empleo juvenil, ya que los empleadores en una economía de servicios suelen valorar más a empleados con habilidades de comunicación, de trabajo en equipo, de autogestión o de liderazgo, lo que hace especialmente relevante para los candidatos a un empleo en estos sectores, contar con estas habilidades y competencias, que son precisamente aquellas que menos se potencian a través de la educación formal y, por tanto, de las que más adolecen la juventud, adquiriéndose a través de experiencias profesionales o de voluntariado. En esta línea, en un estudio publicado recientemente en el Reino Unido (*Changing the pace: CBI/Pearson education and skills survey*) se mostraba que el 54% de los empleados recién graduados mostraban un bajo nivel de habilidades de autogestión y autonomía, mientras que el 61% mostraban un nivel de desarrollo bajo de habilidades de trato con clientes. En general, el estudio afirmaba que el 88% de los recién titulados universitarios deberían potenciar estas habilidades para mejorar considerablemente su empleabilidad.

Por otro lado, Margo, J. y Dixon, M. (2006) en el Reino Unido afirmaban que estas habilidades y competencias han adquirido mayor relevancia en los últimos años. Según los autores, las habilidades sociales y personales eran 33 veces más importantes para las personas que nacieron en 1970 que para las que lo hicieron en 1958. La razón, según el análisis, se basaba en el crecimiento del sector servicios como empleador en el mercado de trabajo del Reino Unido, así como por el proceso de flexibilización de las relaciones laborales, que propiciaban un mayor peso a las habilidades de comunicación, empatía, autoconfianza y trabajo en equipo. Esta tendencia, unida al foco de la formación formal en las habilidades técnicas y conocimientos académicos, está provocando que el desarrollo de estas habilidades vengan dadas por experiencias extracurriculares, como puede ser el aprendizaje y servicio o el voluntariado.

Los empleadores se están dando cuenta del potencial que tiene el voluntariado para el desarrollo de habilidades y competen-

cias, muy valoradas en el equipo humano que desean. En la 2013 *Deloitte Volunteer Impact Survey*, (encuestas llevada a cabo a más de 200 directivos de Recursos Humanos, en Estados Unidos) el 91% de los directivos de RRHH encuestados afirmaban que en la actual coyuntura de empleo juvenil, es muy positivo para la juventud hacer voluntariado como una forma de desarrollo de competencias que mejoren su empleabilidad. El 81% de estos directivos afirman que, en igualdad del resto de condiciones, contratarían antes a una persona que haya sido voluntaria en un proceso de selección. En el siguiente gráfico se pueden observar algunos de los resultados de dicho análisis:

Siguiendo en Estados Unidos, Spera, J. et al (2013), afirmaba que la juventud con experiencia en voluntariado tenían un 27% más de posibilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tenían dicha experiencia. Por otro lado, Bladen, J. et al (2006) afirmaban que el hecho de contar con este tipo de habilidades tenía un impacto en el posterior éxito en el mercado de trabajo (midiendo dicho éxito exclusivamente en el rango salarial). Tras minimizar el ruido de otros posibles factores externos, los autores afirmaban que el tener dichas habilidades sociales a la edad de 10 años se asociaba con un 9% más de salario a la edad de 30 años. Este efecto parece ser aún más importante para aquellas personas que pertenecen a grupos en riesgo de exclusión, donde el aumento de salario se iba hasta el 14%.

También en el Reino Unido, un estudio llevado a cabo por *the Public and Corporate Economic Consultants*, encargado por la Asociación de Scouts en el año 2012, en el que se preguntaban a 800 empleadores del sector público y privado respecto a la percepción que tenían de los jóvenes Scouts (incluyendo las habilidades y competencias que éstos tenían), así como a 2.500 Scouts jóvenes y adultos, se trató de analizar el impacto del voluntariado en jóvenes Scouts y Scouts adultos. Los autores afirmaban que

el 91% de las personas adultas voluntarios y el 88% de la juventud Scouts, su experiencia de voluntariado les había permitido desarrollar competencias. En concreto, las competencias que más habitualmente eran desarrolladas por los voluntarios eran trabajo en equipo y capacidad de resolución de problemas. Se afirmaba también que el 50% de estos voluntarios que habían desarrollado estas competencias, habían participado en actividades de voluntariado al menos 10 veces en el último año.

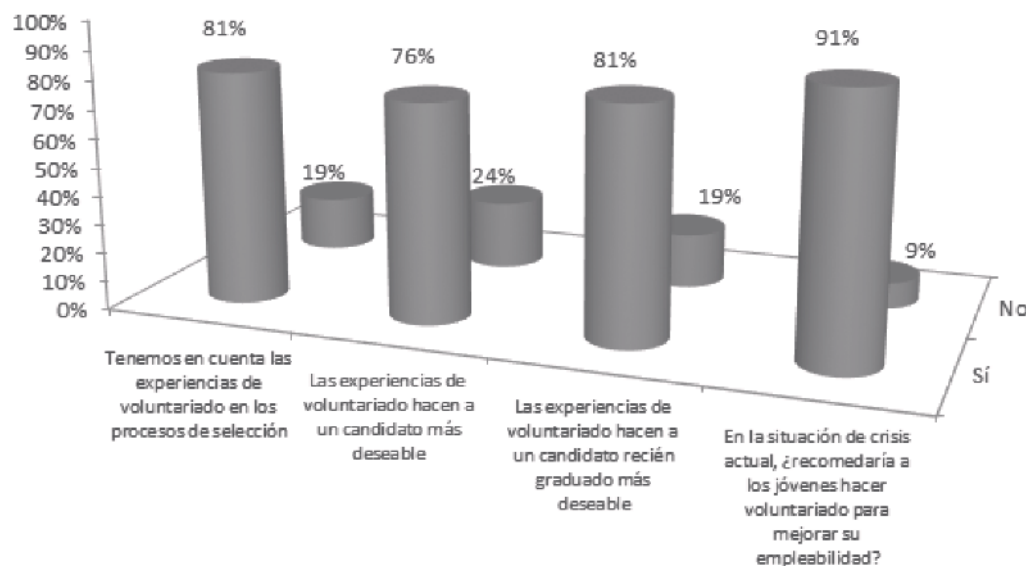
En la misma investigación se afirmaba que dos terceras partes de las personas adultas scouts encuestados afirmaban que había una correlación positiva entre su experiencia de voluntariado y su futuro profesional. Además, se llegaba a la conclusión de que el 60% de estos empleadores afirmaban que los jóvenes Scouts:

- Tenían capacidad de trabajar en equipo.
- Mostraban respeto por los demás, lo cual era importante para trabajar en atención al cliente.
- Tenían capacidad de aprendizaje.
- Tenían confianza en sí mismos, así como capacidad de liderazgo.

En conclusión, el 41% de estos empleadores consultados afirmaban que el hecho de incluir experiencias de voluntariado en los jóvenes Scouts tenía una influencia positiva en la decisión de contratar a un nuevo empleado.

Birdwell, J y Wybron, I. (2014), en su estudio centrado también en los jóvenes Scouts en el Reino Unido, en el que se llevaron a cabo diversos *focus groups*, se afirmaba que había un claro impacto en el desarrollo de competencias y habilidades de los voluntarios jóvenes y adultos como autodesarrollo, capacidad de aprendizaje o trabajo en equipo, especialmente en aquellos voluntarios que habían participado en su adolescencia.

Gráfico 2.2 Resumen de resultados de la 2013, *Deloitte Volunteer Impact Survey*



Fuente: Elaboración propia en base a la *Deloitte Volunteer Impact 2013*.

Por tanto, parece claro que, a través de diversas prácticas de voluntariado, se logran resultados muy positivos a la hora de desarrollar competencias y habilidades en los profesionales de cualquier organización. Lo que no está tan claro es qué competencias y conductas se mejoran realmente mediante el voluntariado, ni cuáles de estas actividades son las que mejor refuerzan esas competencias y conductas.

2.2 INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO DE COMPETENCIAS Y TEORÍAS SOBRE SU DESARROLLO.

Antes de entrar a analizar qué competencias se desarrollan a través del voluntariado y cómo lo hacen, es importante tratar de explicar algunos conceptos y procedimientos asociados al aprendizaje de adultos y al desarrollo de competencias, para entender cómo, a través del voluntariado, se pueden alcanzar determinados objetivos de desarrollo personal y profesional.

Dejando al margen conocimientos específicos (de tipo técnico, artístico, de gestión, lingüísticos, etc...), para hacer bien un determinado trabajo es necesario poseer algunas habilidades o competencias específicas. Por ejemplo, una persona que hace voluntariado con enfermos de alzhéimer debe tener algunos conocimientos específicos sobre cómo desenvolverse en estas personas, determinados conocimientos de procedimientos de actuación específicos en cada caso. Todo ello se adquiere habitualmente con la experiencia o con una formación específica, a través de trabajo remunerado o de voluntariado.

Las competencias

El concepto de competencias surge en los años 70 como un intento de la Psicología aplicada al mundo empresarial por establecer criterios que permitieran "objetivar" el comportamiento humano en torno a

determinadas variables fáciles de observar, evaluar, seleccionar, formar o recompensar.

Como concepto psicológico que son, las competencias pretenden resumir aquellos elementos que algunas personas poseen y que les permiten hacer bien su trabajo. Por ello se definen como "aquello que tiene el competente", es decir, un conjunto de conocimientos, actitudes y aptitudes que se concretan en comportamientos causalmente relacionados con el éxito en un determinado puesto y contexto organizativo.

Teorías sobre el desarrollo de Competencias

Las competencias no dejan de ser un constructo mental para referirnos a la manera en que una persona gestiona determinados recursos en situaciones específicas. Las situaciones concretas y la experiencia real son determinantes para que alguien adquiera, desarrolle o consolide una determinada competencia.

Aprendizaje en personas adultas

Las personas adultas tienen diferentes estilos de aprendizaje. Algunos de nosotros aprendemos mirando, otros leyendo contenidos estructurados, hay quien mediante ensayo y error, por sí mismos y también a través de la interacción con el grupo. Este es un principio esencial a tener en cuenta a la hora de diseñar oportunidades de creación de equipo y aprendizaje relacionadas con el voluntariado.

Así, para que haya un aprendizaje efectivo, idealmente deberíamos pasar por un proceso que incluye cuatro etapas. Kolb (1984) esquematiza este proceso por medio de un modelo en forma de rueda llamado "ciclo del aprendizaje".

Básicamente, las cuatro etapas del ciclo serían:

- Hacemos algo nosotros mismos, con lo que conseguimos tener una experiencia concreta.

- A continuación, reflexionamos sobre esa experiencia, estableciendo una conexión entre lo que hemos hecho y los resultados que hemos obtenido (a esta etapa se le denomina observación reflexiva).
- A través de nuestras reflexiones obtenemos una serie de conclusiones con capacidad generalizadora, es decir, son principios generales referidos a un conjunto de circunstancias más amplias que las experimentadas en primera persona.
- Por último, ponemos en práctica las conclusiones obtenidas, utilizándolas como guía para orientar nuestras acciones futuras en situaciones diferentes a las experimentadas, pero con paralelismos que nos permiten aplicar la generalización aprendida (etapa de experimentación activa).

Por tanto, según esta teoría del aprendizaje vivencial, el aprendizaje comienza con una experiencia inmediata y concreta que sirve de base para la observación y la reflexión.

Este punto de partida, así como las afirmaciones del *Center for Creative Leadership*, que afirman que el 70% del talento se alcanza a través de la experiencia y tan sólo el 10% a través de la formación formal, permite entender cómo es posible desarrollar determinadas competencias y habilidades de una forma muy especial a través del voluntariado.

2.3 VOLUNTARIADO Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Como ya se apuntaba anteriormente, las personas voluntarias, a través de las tareas asociadas a su acción voluntaria, adquieren o ejercitan determinadas competencias personales, que son valiosas por sí mismas, para la persona y para la sociedad (también para empleadores y otras ONG), como la capacidad de escucha, la comunicación y la empatía, la autonomía y la responsabilidad, por ejemplo.

Lo mismo podría decirse de otras muchas experiencias que las personas voluntarias pueden ir acumulando. Estas experiencias son válidas para el mundo profesional, porque una persona que las posee, las pondrá

Tabla 2.1 Matriz iniciativas de voluntariado de UBS y el desarrollo de competencias que conlleva.

Tareas del voluntariado	¿Qué?	Tiempo de compromiso	PMM Competencias
Monitoreo de estudiantes	Construyendo relaciones con juventud y actuando como modelo de seguir	Variable, probablemente una vez por la semana quince durante el año escolar; tiempo suficiente para generar impacto.	Unidad y compromiso. Diversidad. Comportamiento profesional. Liderazgo. Comunicación e impacto.
Diseño web	Elaboración o actualización de página web de la agencia	Variable, dependiendo de la necesidad, aproximadamente un día.	Trabajo en equipo. Innovación y mejora continua.
Reto de la comunidad	Pintura/jardinería/trabajo en equipos para mejorar la calidad de los espacios en las escuelas y parques	Medio día o todo el día.	Liderazgo en el trabajo en equipo. Planificación y organización.
Marketing / financiación / Planificación estratégica	Desarrollo de los planes para ayudar a las agencias para que trabajen de manera más eficiente	Variable, dependiendo de necesidad. Desde un día hasta varios meses.	Foco en cliente. comunicación e innovación de impacto y continua mejora de la planificación y organización

Fuente: UBS, conferencia "Sharpening skills through employee volunteering", Febrero 2013

en práctica en su trabajo voluntario, pero también en un trabajo remunerado.

Pero en el contexto en el que se refiere este trabajo a este término, la competencia es una característica personal, que se puede reconocer si se observa (en la acción), que se perfecciona con la acción (se aprende, se consolida o se desarrolla) y que la persona puede poner en práctica en distintas situaciones.

Desde hace un década se vienen poniendo en marcha proyectos piloto cuyo fin es el de identificar (alguno de ellos también el de certificar) las competencias que se desarrollan a través del voluntariado, pensando especialmente en la juventud voluntarios. Proyectos en países como Holanda (VPL), Escocia (VSkills), Alemania (Volunteer Pass) o en España: ACTIVOL (puesto en marcha en el año 2011 por Fundar) o VOL+ (lanzado en el 2014 por la Plataforma de Voluntariado de España, de la mano de Voluntariado y Estrategia y la Universidad de Alcalá), identificaban una serie de competencias potencialmente desarrollables a través del voluntariado, como:

- Responsabilidad
- Analizar y resolver problemas
- Iniciativa y autonomía
- Comunicación Interpersonal
- Innovación
- Gestión de Proyectos
- Creatividad
- Gestión del Tiempo
- Capacidad de Aprender
- Capacidad de Enseñar
- Flexibilidad y Adaptación al Cambio
- Impacto e Influencia
- Capacidad de Negociación
- Empatía
- Organización y Planificación
- Capacidad de Motivar
- Flexibilidad y Adaptación al Cambio
- Fiabilidad Técnica y Personal
- Etc.

Desde la perspectiva del voluntariado corporativo, diversas grandes multinacionales (PwC, ENDESA, Deloitte, UBS o Rolls Royce) están desarrollando matrices en las que se vinculan el tipo de actividades de voluntariado que se ofrecen a los empleados voluntarios con la habilidades que van a potenciar.

El vincular el voluntariado corporativo con el desarrollo de competencias está siendo una tendencia cada vez más clara por parte de los departamentos de Recursos Humanos de las grandes empresas, al haberse dado cuenta del impacto que tiene el voluntariado en el desarrollo del talento, según se afirma en la Guía de Voluntare, 2013.

En esta misma línea, en un estudio llevado a cabo por *Corporate Citizenship* para el Ayuntamiento de Londres (*Volunteering, the Business Case*), en el que se analizaba la experiencia de 546 voluntarios provenientes de 16 empresas, en cuanto a su nivel de desarrollo de competencias, destacaban varios factores que influyen en gran medida en el desarrollo de competencias. Por orden descendente citaban:

- Estar expuesto a un nuevo entorno: Muchas de las personas voluntarias que participaron en el estudio destacaban este aspecto. Se trata de desarrollarse como persona y profesional en entornos diferentes a los que se está habituado, además de establecer relaciones con personas muy diversas y diferentes de las que habitualmente conocen.
- Tener la oportunidad de interactuar con un amplio tipo de personas: Éste es un elemento clave, especialmente a la hora de mejorar habilidades relacionadas con la comunicación, la escucha activa o la flexibilidad.
- Solicitarle que asuma un rol de liderazgo: Para algunos voluntarios, su experiencia de voluntariado les ha permitido participar actuando como líderes por

primera vez o actuar como líderes en entornos muy diversos.

- Desarrollar actividades que promueven la empatía y el entendimiento mutuo: La necesidad de relacionarse con personas muy diversas en circunstancias poco habituales supone un reto para los voluntarios, por lo que se ven obligados a desarrollar su capacidad de ser empáticos y de lograr alcanzar un entendimiento en circunstancias complejas.

Según la guía de Voluntare (2013), el voluntariado supone un reto que genera un fuerte impulso a los procesos de desarrollo personal y profesional. Aquellas competencias y habilidades alcanzadas a base de desenvolverse en entornos fuera del área de confort de una persona, son más fácilmente asimilables y parecen ser más transferibles al entorno laboral. En definitiva, el desarrollo profesional comporta crecimiento personal y las personas crecen cuando:

- Las circunstancias les obligan a innovar, a hacer algo diferente para alcanzar un objetivo.
- Se tienen que manejar en nuevos entornos (fuera de su zona de confort) con cambios inesperados.
- Sus habilidades existentes se ponen a prueba y deben adaptarse a condiciones no familiares.

En la misma guía, se afirmaba que la "naturaleza experimental del aprendizaje logrado por los voluntarios hace que éste sea mucho más valioso en el proceso de desarrollo de competencias y lo pone en franca ventaja frente a otro tipo de fórmulas de desarrollo competencial. El voluntariado exige a las personas ubicarse fuera de su entorno habitual de trabajo y establecer relaciones con personas que suelen tener una manera de ver el mundo muy distinta y, con quienes no están habituados a interlocutar. Ese movimiento fuera del área de confort es una manera extremadamente útil tanto

para el desarrollo de competencias como para poder aplicarlas luego en el entorno de trabajo".

Otro factor estudiado a tener en cuenta es el especial desarrollo del pensamiento crítico, debido al impacto de una nueva cultura, un nuevo lenguaje y creencias al que se ven sometidos habitualmente los voluntarios que participan en determinados proyectos de voluntariado. Estas circunstancias contribuyen al desarrollo personal y humano de los voluntarios, ya que se incrementa de forma notable la madurez, confianza en uno mismo (en sus capacidades para resolver cualquier situación) e independencia (Brook et al. 2007; Powell, S. y Bratovic, E. 2007; Schulz, J. y Kelly, A. 2007).

Según los autores, el hecho de estar expuestos e interactuar con personas muy diferentes facilita desarrollar la capacidad de mutuo entendimiento y de empatía, llevando a alcanzar competencias interculturales (conocimientos y habilidades que posibilitan desenvolverse de forma efectiva y apropiada cuando se interactúa con otras personas que son lingüística y culturalmente diferentes), que son esenciales en la sociedad y economía global en la que vivimos. Esta capacidad se desarrolla especialmente cuando los voluntarios y los agentes de la comunidad beneficiaria mantienen un estatus similar, comparten los mismos objetivos y toman decisiones de forma conjunta. El voluntariado puede, por tanto, generar un importante conocimiento y entendimiento de la realidad social, económica y política en un contexto global. Los voluntarios dispondrán de un mayor conocimiento de otros países, culturas, religiones, aspectos relacionados con las minorías, desigualdades y desarrollarán una capacidad de entendimiento global más desarrollada que el resto de personas que no han tenido ese tipo de vivencia.

Cook, P. y Jackson, N. (2006) estudiaron también el impacto de este tipo de programas. Encontraron por ejemplo, que los voluntarios mejoraban la capacidad de

trabajar con diferentes culturas (en el 92% de los casos), sus habilidades de comunicación (un 74% de los casos), resolución de problemas (un 57% de los casos) y su capacidad de influencia y persuasión (en un 46% de los casos).

Centrando el análisis de forma específica en las experiencias de jóvenes voluntarios, VSO (*Monitoring and Evaluation Global Xchange*) identificó áreas claves de aprendizaje en estos jóvenes: entendimiento de la diversidad, asumir responsabilidades y saber gestionarlas satisfactoriamente, auto-confianza, capacidad de trabajar en equipo y habilidad de liderazgo.

Muchos son los investigadores que anotan la capacidad de transformación que el voluntariado tiene en las personas. Por

ejemplo, Fee, A. y Gray, S. (2007) llegan a la conclusión de que el voluntariado (internacional en este caso) proporciona al voluntariado oportunidades para reflexionar en sus propios valores, apertura a nuevas experiencias y el desarrollo de conciencia de uno mismo e identidad propia, permitiéndoles así entender mejor su vida personal y profesional. En este mismo trabajo se analiza el conocimiento acumulado sobre el efecto del voluntariado en el desarrollo de competencias que a modo de resumen ofrece la tabla 2.2.

Por tanto y, a modo de conclusión, se puede afirmar que las experiencias de voluntariado pueden conllevar aprendizajes importantes de habilidades y competencias cada vez más valiosas en el mundo del empleo y de las que, aparte de la propia expe-

riencia profesional, el sistema educativo no dedica los esfuerzos necesario para que las nuevas generaciones puedan alcanzar un nivel de desarrollo deseable.

2.4 RETOS A LA INVESTIGACIÓN.

Al inicio de la presente investigación, y considerando los objetivos generales de la misma (Capítulo 3), de la revisión bibliográfica y el análisis preliminar de las organizaciones participantes en el estudio, se plantearon dos grandes retos:

¿Qué competencias, habilidades o destrezas personales iban a ser objeto de estudio?

¿Son dichas competencias iguales para cualquier tipo de actividad voluntaria?

EL RETO DE LAS COMPETENCIAS

Para la identificación de competencias genéricas (encuesta al voluntariado) se ha utilizado el catálogo de competencias descritas en el proyecto ACTIVOL (un sistema de certificación de competencias y habilidades adquiridas durante una acción voluntaria, que luego se pueden aplicar al mundo laboral), proyecto desarrollado por la Universidad CEU Cardenal Herrera, y Fundar, con el apoyo de AEDIPE y CIERVAL (Confederación Empresarial Valenciana). Estas competencias han sido base para el sistema de certificación que la Plataforma de Voluntariado de España ha puesto en marcha en el año 2014: VOL +, por lo que siguen estando muy vigentes.

El ACTIVOL se inspiró en el sistema denominado VPL (*Validation of Prior Learning*). Este es un método desarrollado en Holanda que surge a partir de la constatación de que hay personas que tienen experiencia pero no cualificaciones. A través del VPL se verifica que una persona tiene una experiencia que le ha permitido adquirir ciertas competencias personales de una manera informal. Además, el método VPL

se basa en el concepto de competencia que está internacionalmente reconocido y se usa en toda Europa y que implica una capacidad para llevar adelante adecuadamente determinadas acciones y conductas. Por ello la adquisición de una competencia implica la obtención de un conocimiento, la presencia de una actitud y la utilización de unas herramientas determinadas.

El catálogo de competencias del ACTIVOL fue refrendado por más de 20 empresas (medianas y grandes) tanto de ámbito local como nacional e internacional, que desde sus departamentos de Recursos Humanos reconocieron la idoneidad tanto de la metodología de validación como de las mismas competencias.

Las competencias del ACTIVOL son las que se han analizado en la encuesta a personas voluntarias en el presente trabajo. Son las que se muestran en la tabla 2.3.

Por su parte, en la encuesta a responsables de voluntariado (Capítulo 9) estas competencias, a efectos analíticos, se redujeron a siete, tomando como referencia el proyecto VOL+, de la Plataforma del Voluntariado de España, que permite identificar y certificar las competencias que las personas voluntarias han podido desarrollar a lo largo de su experiencia y que fueron priorizadas según la importancia que le otorgaban varias empresas a la hora de incorporar a jóvenes en sus organizaciones. Estas competencias son:

- Analizar y resolver problemas,
- Iniciativa y autonomía,
- Flexibilidad,
- Capacidad para liderar iniciativas,
- Organización y planificación,
- Comunicación interpersonal y
- Trabajo en equipo.

Tabla 2.2 Resultados del aprendizaje pertinentes al voluntariado Internacionales.

	Resultados del aprendizaje relativos a voluntarios internacionales
Tarea de rendimiento (ej. dominio de habilidades específicas y conocimientos)	Dominio de habilidades técnicas específicas y prácticas (Brook, et al, 2007; Hudson & Inkson, 2006), comprender los temas de desarrollo (Bell, 1994).
Toma de decisiones y resolución de problemas	Resolución de problemas (Cook & Jackson, 2006; Jones, 2005; Thomas 2002), innovación y creatividad (Cook & Jackson, 2006; Thomas, 2002), ser ingeniosos y adaptables (Brook, et al., 2007; Hudson & Inkson, 2006; Thomas, 2002).
Habilidades culturales y de entendimiento	Conocimiento cultural profundo (Hudson & Inkson, 2006).
Papel de rendimiento y capacidad de gestión	La enseñanza de habilidades a los demás formal e informalmente (Bell, 1994; Brook, et al. 2007; Thomas, 2002), trabajo de coaching y asesoramiento (Cook & Jackson, 2006; Thomas, 2002), colaboración y trabajo en equipo (Brook, et al., 2007; Jones, 2005; Thomas, 2002), gestión del cambio, gestión de información y conocimiento, gestión de conflictos (Cook & Jackson, 2006).
Habilidades de comunicación	Influencia y persuasión (Cook & Jackson, 2006), negociación (Cook & Jackson, 2006; Jones, 2005), ideas de comunicación (Thomas, 2002).
Entendimiento estratégico	Visión del mundo más sofisticada o perspectiva 'multicultural' (Brook, et al., 2007; Hudson & Inkson, 2006; Jones, 2005; Thomas, 2002).
Desarrollo personal	Tolerancia y paciencia (Brook, et al., 2007), resistencia, persistencia, capacidad de superar la adversidad (Hudson & Inkson, 2006), valores éticos más fuertes (Brook, et al., 2007; Cook & Jackson, 2006), valores personales cambiados (Bell, 1994, Hudson & Inkson, 2006), valores personales cambiados (Bell, 1994, Hudson & Inkson, 2006), gestión del estrés (Thomas, 2002).
Auto-conciencia	Mejora del auto-conocimiento y la comprensión (Brook, et al., 2007; Hudson & Inkson, 2006).

Fuente: Elaboración propia a partir de "Climb High, SleepLow: The Unique Learning Environments of International Volunteer Placements"

Tabla 2.3 Identificación y descripción de las competencias analizadas.

Competencias de autogestión	
Se denominan genéricamente de autogestión porque permiten a la persona que las posee desarrollar un trabajo eficaz, organizado y positivo en el entorno organizativo en el que la persona se mueve. Podríamos decir que son competencias más “ejecutivas”, como por ejemplo, capacidad de aprendizaje, capacidad para analizar y resolver problemas, iniciativa y autonomía....	
COMPETENCIA ANALIZADA	Definición
Analizar y resolver problemas	Una persona con esta competencia es capaz de combinar la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad para tomar cierta distancia de los problemas a los que se enfrenta en el día a día, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo esencial de lo accesorio, y lo prioritario de lo secundario.
Iniciativa y autonomía	Una persona autónoma es independiente para realizar sus tareas, y no necesita de supervisión constante o de que le recuerden sus obligaciones (es responsable); alguien con iniciativa, además, propone ideas de mejora, y cuando no sabe cómo continuar con una tarea, explora alternativas de manera creativa. No necesita que se le diga que haga algo.
Capacidad de aprendizaje	La capacidad de aprendizaje la poseen las personas curiosas, que aceptan las críticas con espíritu constructivo, y que creen que todo –también uno mismo-es susceptible de mejorarse. Para una persona que sabe aprender, un error es una ocasión para aprender y tener éxito en el futuro.
Optimismo y entusiasmo	Las personas optimistas intentan siempre fijarse en los aspectos positivos de las cosas, personas y situaciones. Asimismo, son personas entusiastas que irradian buen humor y colaboran para que en su entorno de trabajo exista un buen ambiente de trabajo.
Flexibilidad	Las personas flexibles aceptan con prontitud el cambio, las nuevas personas e ideas y las sugerencias para introducir modificaciones en los procesos, procedimientos o métodos de trabajo establecidos, provengan de donde provengan. Se muestran receptivas a las ideas de los demás, y aceptan las críticas con espíritu constructivo.
Negociación	Negociar significa saber cómo obtener de los demás la colaboración necesaria para lograr sus propios objetivos, de forma que también se cumplan los objetivos de los demás. Supone también establecer estrategias para conseguir resultados.

Competencias organizativas	
Tienen que ver con la eficacia del trabajo de uno mismo y la gestión del trabajo en un entorno más complejo, más amplio y que afecta a otros (coordinación de diversas actividades, diversas personas o situaciones complejas). Podríamos considerar que son competencias más “directivas”, tales como capacidad de liderazgo, capacidad organizativa y de planificación, fiabilidad técnica....	
COMPETENCIA ANALIZADA	Definición
Capacidad de liderar iniciativas	Ser líder no significa únicamente dirigir a otros, sino también hacerse responsable de las funciones, tomar la iniciativa para resolver problemas y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros.
Organización y Planificación	Una persona organizada y planificada estructura su trabajo ajustándose a procesos, buscando gestionar su tiempo con eficacia, y ordenando las tareas en el tiempo según un determinado orden.
Fiabilidad técnica y personal	Las personas fiables mantienen comportamientos predecibles, mantienen bajo control sus propias emociones, y cumplen sus compromisos
Comunicación y relaciones personales	
Estas competencias permiten al voluntario mantener relaciones personales y profesionales satisfactorias en el ejercicio de sus funciones, permitiendo asimismo la gestión de situaciones complejas o difíciles en la interrelación con los demás. Son competencias tales como la empatía, el trabajo en equipo, la capacidad de negociación, etc.	
COMPETENCIA ANALIZADA	Definición
Comunicación interpersonal	Una persona con esta competencia sabe relacionarse con los demás, gestionando sus propias emociones y siendo consciente de las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones. Asimismo, logra comunicarse eficazmente con los demás, expresando sus pensamientos con claridad.
Trabajo en equipo	Trabajar en equipo supone saber ajustar el propio ritmo de trabajo al de otras personas, identificando los objetivos comunes, y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos.
Tacto y Prudencia	Una persona con tacto y prudencia es capaz de comportarse en todo momento como se espera de ella, de la organización a la que representa, en función de la situación y de las personas con las que se relacione.

Fuente: Elaboración propia.

EL RETO DE LA DIVERSIDAD DE LA ACCIÓN VOLUNTARIA

Sin embargo, cada actividad voluntaria, dependiendo de sus funciones y responsabilidades concretas, requiere aplicar unas competencias personales específicas. Para poder identificar las competencias personales específicas asociadas a cada tipo de acción voluntaria, en la fase preliminar se analizó el modelo organizativo y de gestión del voluntariado de las tres entidades participantes en el estudio, a efectos de encontrar categorías de análisis homogéneas para las tres entidades.

En este sentido, y ante los diferentes modelos organizativos y la imposibilidad de identificar un catálogo de puestos de acción voluntaria común a las tres entidades participantes en el estudio, se procedió a la clasificación de las personas voluntarias en función de su nivel de responsabilidad. Para eso se identificaron los siguientes cuatro niveles:

Tabla 2.4 Clasificación funcional de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.

<p>Responsabilidades de Dirección (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc –)</p>
<p>Responsabilidades Ejecutivas (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas –coordinadores/as de grupo, de sección, responsables de campamento, etc-)</p>
<p>Responsabilidades Operativas (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas)</p>
<p>Voluntariado de Apoyo (Personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as.</p>

Fuente: *Elaboración propia.*

OBJETIVOS E INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN

El estudio “La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad”, del Proyecto “Reconoce”, se plantea los siguientes objetivos generales:

- 1.- Caracterizar y establecer el perfil de los voluntarios de las tres entidades participantes (características socio-demográficas) según la tipología y naturaleza de su acción voluntaria.
- 2.- Identificar la situación laboral de las personas voluntarias de las entidades objeto de estudio.
- 3.- Identificar y cuantificar las principales competencias (habilidades, destrezas, actitudes y capacidades) adquiridas por las personas voluntarias en el desarrollo de su acción voluntaria y que inciden o pueden incidir en su empleabilidad.

La Tabla 3.1. desarrolla los objetivos generales, específicos e indicadores de la presente investigación.

Tabla 3.1 Objetivos generales, objetivos específicos e indicadores.

OBJETIVO GENERAL	
1. Caracterizar y establecer el perfil de las personas voluntarias de las tres entidades participantes (características socio-demográficas) según la tipología y naturaleza de su acción voluntaria.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR
1.1 Caracterizar al colectivo de personas voluntarias según su perfil socio-demográfico.	1.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según grupos de edad. 2.- Edad media del colectivo (media geométrica). 3.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según género. 4.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según nacionalidad.
1.2 Conocer el posicionamiento ideológico, y espiritual del colectivo de voluntarios analizados.	1.- Distribución porcentual de los voluntarios según escala de posicionamiento ideológico. 2.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según su interés por la política. Distribución porcentual de las personas voluntarias según cómo se autodefinen desde una perspectiva espiritual.
1.3 Conocer las formas de participación y de compromiso organizativo de las personas voluntarias analizadas.	1.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad. 2.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según horas de dedicación media semanal a la organización. 3.- Nivel de acuerdo de los voluntarios con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realiza su voluntariado. 4.- Nivel de acuerdo de los voluntarios con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realiza su voluntariado. 5.- Nivel de acuerdo de los voluntarios con relación a "cómo se hacen las cosas" en la organización en la que realiza su voluntariado. 6.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según colaboran o no en alguna otra asociación u organización.

OBJETIVO GENERAL	
2. Identificar la situación laboral de las personas voluntarias de las entidades objeto de estudio.	
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR
2.1 Conocer el nivel de formación de las personas voluntarias.	1.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios finalizados. 2.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios en curso.
2.2 Identificar y cuantificar a las personas voluntarias según su situación en relación a los estudios y el trabajo.	1.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según su situación actual respecto a los estudios y el mercado laboral. 2.- Distribución porcentual de las personas voluntarias que trabajan actualmente según su situación laboral. 3.- Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según antigüedad en el trabajo. 4.- Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según su situación con relación a la categoría laboral actual. 5.- Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según sector de actividad actual. 6.- Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según tiempo de búsqueda de empleo. 7.- Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según su situación actual (prestación por desempleo, ayudas, etc). 8.- Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según situación laboral anterior. 9.- Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según el sector de actividad en el que trabajaban antes. 10.- Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según sus expectativas de futuro. 11.- Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según el tiempo que llevan de búsqueda. 12.- Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según sector de actividad en el que lo buscan. 13.- Distribución porcentual de las personas voluntarias que son buscadoras de primer empleo según sus expectativas para encontrarlo. 14.- Distribución porcentual de las personas voluntarias que solo estudian con relación a sus expectativas futuras de trabajo.

OBJETIVO GENERAL

3. Identificar y cuantificar las principales competencias (habilidades, destrezas, actitudes y capacidades) adquiridas por los voluntarios en el desarrollo de su acción voluntaria y que inciden o pueden incidir en su empleabilidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADOR
<p>3.1 Identificar y cuantificar las competencias personales asociadas a la acción voluntaria según las propias personas voluntarias.</p>	<p>1.- Nivel de importancia que en opinión de las personas voluntarias tienen determinadas competencias para el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria (porcentajes y media).</p> <p>2.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.</p> <p>3.- Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades directivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.</p> <p>4.- Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.</p> <p>5.- Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades operativas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.</p> <p>6.- Porcentajes de personas voluntarias de apoyo que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.</p>
<p>3.2 Identificar y cuantificar el valor que las propias personas voluntarias atribuyen a las competencias personales asociadas a su actividad voluntaria a efectos de mejorar su empleabilidad.</p>	<p>1.- Opinión de las personas voluntarias sobre si la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo (porcentajes).</p> <p>2.- Distribución porcentual de los voluntarios según incorporan o no en su Currículum Vitae, su experiencia como voluntario/a.</p> <p>3.- Distribución porcentual de las personas voluntarias según refieren o no en las entrevistas de trabajo su experiencia como voluntario/a.</p>

<p>3.3 Identificar, cuantificar y caracterizar las competencias personales asociadas a la acción voluntaria según los RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO de las tres entidades.</p>	<p>1.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según entidad.</p> <p>2.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según edad, y edad media (media geométrica).</p> <p>3.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad.</p> <p>4.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según los años que llevan siendo responsables de voluntariado en su entidad.</p> <p>5.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el número de personas voluntarias que dependen de ellos.</p> <p>6.- Distribución de las personas voluntarias que dependen de los responsables de voluntariado según niveles de responsabilidad.</p> <p>7.- Nivel de importancia de las competencias analizadas para las personas voluntarias según niveles de responsabilidad (porcentajes y media).</p> <p>8.- Opinión de los responsables de voluntariado sobre si las competencias en las personas voluntarias hay que tenerlas antes, se desarrollan durante la acción o no son necesarias ni se desarrollan, según niveles de responsabilidad (porcentajes).</p> <p>9.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a, según su nivel de responsabilidad, necesitaría para adquirir o desarrollar cada competencia al nivel que requiere la actividad voluntaria.</p> <p>10.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según crean que la experiencia como persona voluntaria la tienen en cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo.</p> <p>11.- Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según opinen sobre si la experiencia como persona voluntaria influye o puede influir para realizar más eficazmente un trabajo remunerado, por las competencias adquiridas durante su desempeño.</p>
<p>3.4 Validar y contrastar el catálogo de competencias identificadas en las fases anteriores, según los criterios de selección de las propias empresas.</p>	<p>1.- Nivel de Importancia atribuida por responsables de recursos humanos de las empresas participantes en un Focus Group al catálogo de competencias identificadas en la parte cuantitativa de la investigación.</p>

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 4

METODOLOGÍA

4.1 DISEÑO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

Para alcanzar los resultados previstos en el estudio “La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: Competencias y Empleabilidad”, del Proyecto “Reconoce”, se ha planteado una investigación sociológica en tres partes, dos de carácter cuantitativo y una tercera de carácter cualitativo.

Parte 1: Encuesta a las personas voluntarias de las 3 organizaciones participantes.

Investigación cuantitativa de carácter descriptivo, a través de un cuestionario estructurado con 40 preguntas (Anexo I), dirigido a las personas voluntarias de las tres entidades participantes. Esta parte de la investigación responde a los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo General 1: Caracterizar y establecer el perfil de las personas voluntarias de las tres entidades participantes (características socio-demográficas) según la tipología y naturaleza de su acción voluntaria. Los objetivos específicos son:

1.1 Caracterizar al colectivo de personas voluntarias según perfil socio-demográfico.

1.2 Conocer el posicionamiento ideológico, y espiritual del colectivo de voluntarios analizados.

1.3 Conocer las formas de participación y de compromiso organizativo de las personas voluntarias analizados.

Objetivo General 2: Identificar la situación laboral de los voluntarios de las entidades objeto de estudio. Los objetivos específicos son:

2.1 Conocer el nivel de formación de las personas voluntarias.

2.2 Identificar y cuantificar a las personas voluntarias según su situación en relación a los estudios y el trabajo.

Objetivo General 3: Identificar y cuantificar las principales competencias (habilidades, destrezas, actitudes y capacidades) adquiridas por los voluntarios en el desarrollo de su acción voluntaria y que inciden o pueden incidir en su empleabilidad. Los objetivos específicos son:

- 3.1.- Identificar y cuantificar las competencias personales asociadas a la acción voluntaria según las propias personas voluntarias.
- 3.2.- Identificar y cuantificar el valor que las propias personas voluntarias atribuyen a las competencias personales asociadas a su actividad voluntaria a efectos de mejorar su empleabilidad.

La ejecución de esta primera parte de la investigación se organizó según las siguientes fases:

- Revisión de la bibliografía.
- Análisis de bases de datos secundarios a gran escala.
- Indicadores de la investigación.
- Diseño de cuestionario (5 versiones).
- Pre-test.
- Revisión del cuestionario y diseño definitivo.
- Elaboración de la muestra.
- Trabajo de campo.
- Explotación estadística.
- Informe

Parte 2: Encuesta a los Responsables de Voluntariado.

Investigación cuantitativa de carácter descriptivo, a través de un cuestionario estructurado con 21 preguntas (Anexo II), dirigido a los Responsables de Voluntariado de las tres entidades participantes. Esta parte de la investigación responde a los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo General 3: Identificar y cuantificar las principales competencias (habilidades, destrezas, actitudes y capacidades) adquiridas por los voluntarios en el desarrollo de su acción voluntaria y que inciden o pueden incidir en su empleabilidad. El objetivo específico era:

- 3.3.- Identificar, cuantificar y caracterizar las competencias personales asociadas a la acción voluntaria según los RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO de las tres entidades.

Como la anterior parte de la investigación, la secuencia de ejecución de esta segunda parte de la investigación se organizó según las siguientes fases:

1. Revisión de la bibliografía.
2. Análisis de bases de datos secundarios a gran escala.
3. Indicadores de la investigación.
4. Diseño de cuestionario (4 versiones).
5. Pre-test.
6. Revisión del cuestionario y diseño definitivo.
7. Elaboración de la muestra.
8. Trabajo de campo.
9. Explotación estadística.
10. Informe

Parte 3: Investigación cualitativa.

Contraste entre el catálogo de competencias identificadas en la parte cuantitativa de la investigación y los criterios de empleabilidad de las empresas.

Una vez obtenido el catálogo de competencias del conjunto de los voluntarios, se aplicó la técnica del grupo focal (*focus group* en inglés), una técnica cualitativa de estudio de las opiniones o actitudes, con personas vinculadas a los departamentos de recursos humanos de empresas que desarrollan programas de voluntariado corporativo. El objetivo fue validar el catálogo de competencias identificadas en la parte 1 y 2, incorporando al informe final una valoración de cómo cada una de ellas influye de forma real en la empleabilidad de los voluntarios, según los criterios de selección de las empresas. Esta parte de la investigación responde a los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo General 3: Identificar y cuantificar las principales competencias (habilidades, destrezas, actitudes y capacidades) adquiridas por los voluntarios en el desarrollo de su acción voluntaria y que inciden o pueden incidir en su empleabilidad. El objetivo específico es:

- 3.4.- Validar y contrastar el catálogo de competencias identificadas en las fases anteriores, según los criterios de selección de las propias empresas.

4.2 FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN.

Para la primera parte de la investigación, dirigida a las personas voluntarias de las tres entidades analizadas, la ficha técnica es la siguiente:

Ficha técnica de investigación a las Personas Voluntarias	
Ámbito:	Estatal
Universo o población:	15.846 voluntarios y voluntarias de las entidades participantes
Tamaño de la Muestra:	Informe general: 830 voluntarios. Informe Confederación de Centros Juveniles Don Bosco: 432. Informe ASDE Scouts de España: 215. Informe Federación Didania: 183.
Tipo de Muestreo:	Aleatorio simple, estratificado proporcional (según el número de voluntarios de cada entidad)
Nivel de confianza y error muestral:	Nivel de Confianza y error muestral: Para un nivel de confianza del 95%, con $p=q=50$, el error estadístico es: Informe general: $\pm 3,3\%$ Informe Confederación de Centros Juveniles Don Bosco: $\pm 4.4\%$ Informe ASDE Scouts de España: $\pm 6.5\%$ Informe Federación Didania: $\pm 7.1\%$
Técnica de recogida de información:	Cuestionario estructurado
Fecha de realización:	Octubre-noviembre 2014
Trabajo de Campo:	On- line
Tratamiento de la Información:	Análisis de Frecuencias y análisis de índices de tendencia central

En la segunda parte de la investigación, dirigida a los Responsables de Voluntariado de las tres entidades analizadas, la ficha técnica es la siguiente:

Ficha técnica de investigación a los Responsables de Voluntariado	
Ámbito:	Estatal
Universo o población:	481 Responsables de Voluntariado de las tres entidades participantes
Tamaño de la Muestra:	253
Tipo de Muestreo:	Aleatorio simple, estratificado proporcional (según el número de voluntarios de cada entidad)
Nivel de confianza y error muestral:	Nivel de Confianza y error muestral: Para un nivel de confianza del 95%, con $p=q=50$, el error estadístico es: $\pm 4.25\%$
Técnica de recogida de información:	Cuestionario estructurado
Fecha de realización:	Octubre-noviembre 2014
Trabajo de Campo:	On- line
Tratamiento de la Información:	Análisis de Frecuencias y análisis de índices de tendencia central

LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO JUVENIL ANTE EL EMPLEO: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD. INFORME GENERAL DE RESULTADOS.

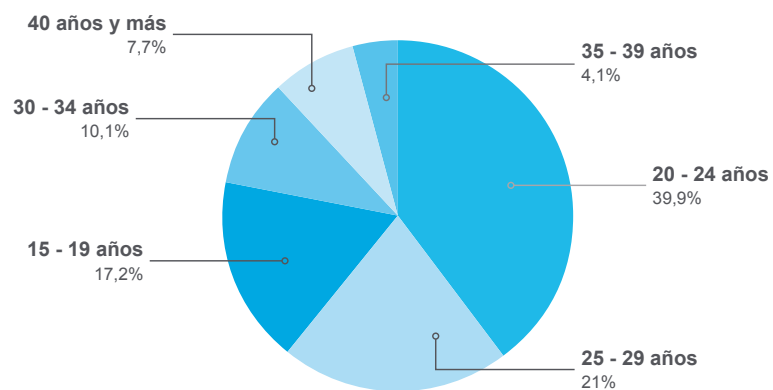
5.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOLÓGICAS DE LOS VOLUNTARIOS.

Edad, género y nacionalidad

El colectivo de voluntariado analizado, integrado por los 15.846 personas voluntarias de las tres entidades participantes en la investigación, presenta una edad media de 25.8 años. No obstante, casi el 57% del voluntariado tiene menos de 25 años (un 17% menos de 20 años), y un 21% más entre 25 y 29 años, lo que evidencia el carácter genuinamente juvenil de las organizaciones estudiadas. Aun así, la estructura generacional parece presentar un cierto desequilibrio de cara al futuro, toda vez que entorno a los 30 años se produce un descenso considerable de personas voluntarias (el índice de supervivencia entre la cohorte de 30-35 años y 25-29 es de 0.48, es decir, que de cada voluntario/a entre 25 y 29 años quedaría 0.48 voluntario/a con 30-35 años), de manera que: a medio plazo (cinco años) puede producirse un envejecimiento del colectivo, aumentando su edad media de forma significativa; a largo plazo (entorno a los diez años), el relevo generacional (la diferencia entre los que abandonan y se incorporan) podría verse comprometido.

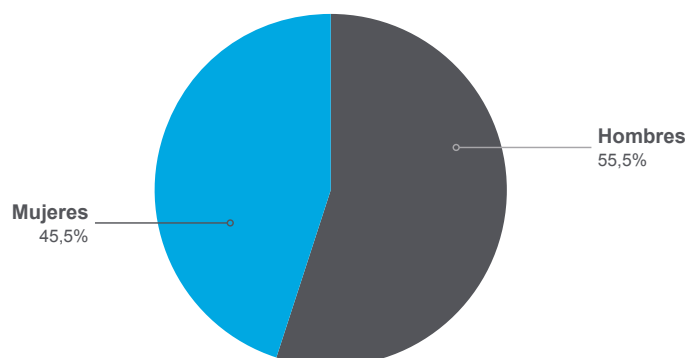
Por otro lado, se observa también una ligera feminización del voluntariado, como supone que las mujeres representen un 10% más que los hombres (el porcentaje de mujeres es de un 55%, frente al 45% del porcentaje que representan los hombres). Con relación a la nacionalidad de los personas voluntarias, estos son mayoritariamente de nacionalidad española (98%), habiendo tan solo un 2% que o bien son de otro país de la Unión Europea o bien tienen doble nacionalidad.

Gráfico 5.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según edad.



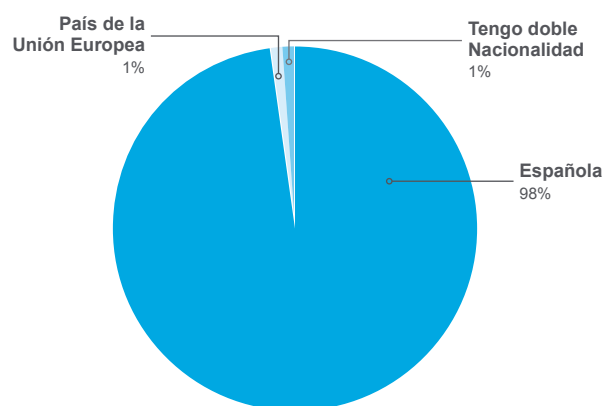
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias según género.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias según nacionalidad.



Fuente: Elaboración propia.

Posicionamiento ideológico, político y espiritual

Desde una perspectiva ideológica, la mayoría de las personas voluntarias entrevistadas se posicionan ideológicamente como progresistas, de tal manera que los ítems 1, 2 y 3 llegan a sumar el 42% del colectivo total de personas voluntarias, mientras que en los posicionamientos más conservadores (ítems 8, 9 y 10) apenas se posiciona un 4% de las personas voluntarias y el 25% se definen ideológicamente en posiciones intermedias (ítems 4, 5 y 6). Como consecuencia, el posicionamiento político medio del colectivo es de 3.48 sobre 10, sabiendo que “1” es progresista y “10” conservador.

Gráfico 5.4 Distribución porcentual de los voluntarios según escala de posicionamiento ideológico.

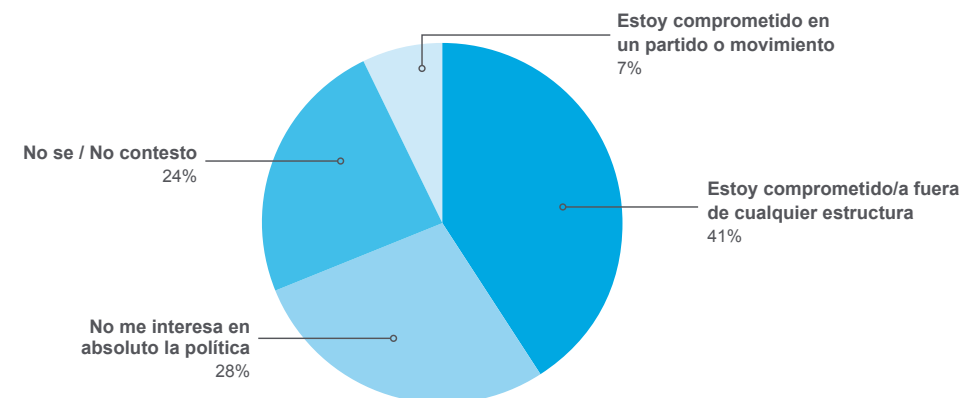
Progresista									Conservador		No sabe / No contesta
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
14%	12%	16%	9%	11%	5%	3%	2%	1%	1%	27%	

Fuente: Elaboración propia.

Al margen del posicionamiento ideológico manifestado por las personas voluntarias, el 28% de las mismas declara que “no me interesa en absoluto la política”, frente al 47% los voluntarios que manifiestan estar comprometidos, ya sea en “un partido o movimiento” (7% de los personas voluntarias) o ya sea “fuera de cualquier estructura” (41% de los personas voluntarias). Este “estar comprometido fuera de cualquier estructura” hace referencia a modelos de compromiso ideológico y social no estructurados a través de organizaciones formales de carácter político.

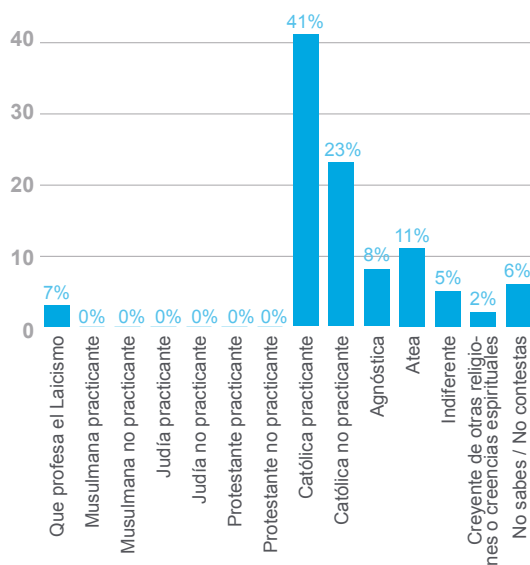
Por su parte, desde una perspectiva espiritual la mayoría de las personas voluntarias se consideran católicas, ya sean practicantes (41%) o no practicantes (23%), ateos son el 11% de los personas voluntarias, agnósticos un 8% e indiferentes un 5%. De forma menos significativa se dan otras sensibilidades espirituales, tales como “profesar el laicismo”, con el 3% de los personas voluntarias, o “creyente de otras religiones o creencias”, con el 2% de los personas voluntarias.

Gráfico 5.5 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su interés político.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.6 Distribución porcentual de las personas voluntarias según como se consideran desde una perspectiva espiritual.



Fuente: Elaboración propia.

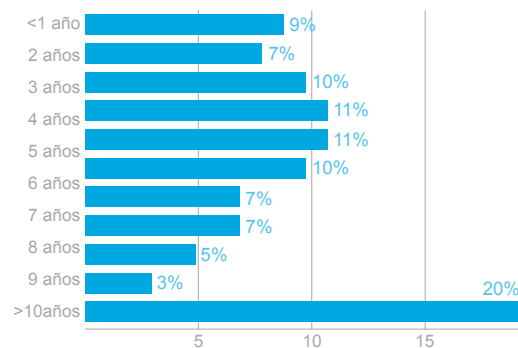
Participación y compromiso organizativo

A pesar de la juventud de las personas voluntarias estudiadas se aprecia una fuerte fidelización de los mismos con relación a las organizaciones de pertenencia, especialmente si consideramos el nivel de compromiso y participación (los años de antigüedad del voluntariado, la edad de comienzo de la acción voluntaria y el número de horas semanales dedicadas a la actividad voluntaria) y el sentido de identidad y pertenencia con la entidad (con relación al ideario, con relación a las actividades y con relación a cómo se hacen las cosas).

Efectivamente, con relación al nivel de compromiso de las personas voluntarias hay que destacar: por un lado la edad media de inicio de la actividad voluntaria se sitúa a los 19.4 años, y uno de cada 4 voluntarios (24.7%) comenzó dicha actividad con 16 o menos años; por otro lado, el 52% de las personas voluntarias declaran llevar siendo

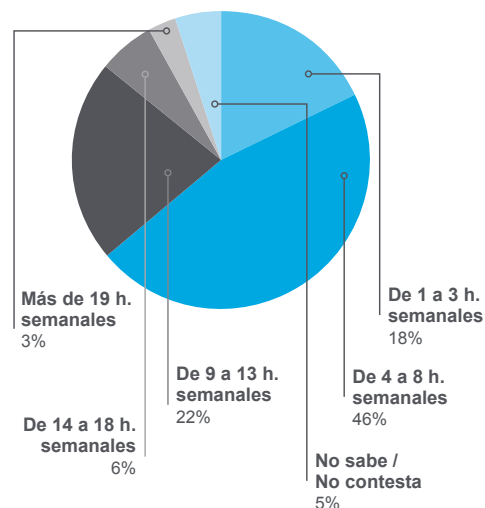
voluntarios 5 o más años de antigüedad – destacando el 20% cuya acción voluntaria se desarrolla desde hace 10 o más años-; finalmente, y con relación al número de horas semanales que los voluntarios dedican a su actividad en la organización, el 46% de los mismos dedica entre 4 y 8 horas semanales, un 22% entre 9 y 13 horas semanales y un 9% 14 o más horas semanales.

Gráfico 5.7 Distribución porcentual de voluntarios según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.8 Distribución porcentual de voluntarios según horas de dedicación media semanal a la organización.

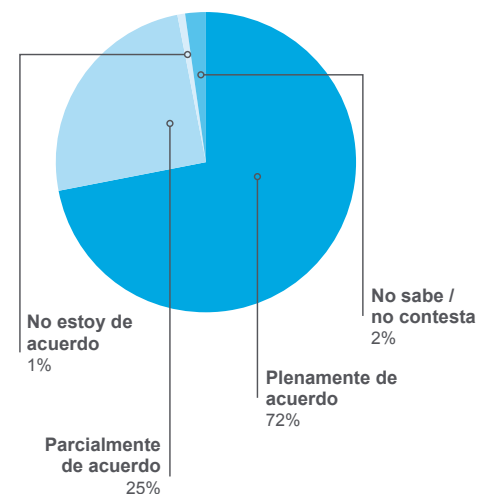


Fuente: Elaboración propia.

Con relación al nivel de identificación de las personas voluntarias con sus organizaciones, hay que destacar que un 72% de las personas voluntarias están plenamente de acuerdo con su ideario, identidad y objetivos (frente a un 1% que declara no estar de acuerdo).

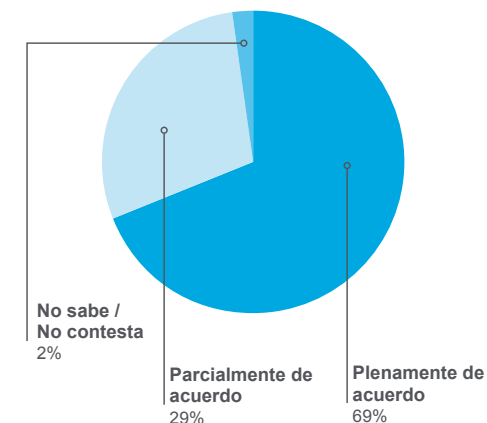
Se aprecia, sin embargo, que los niveles de acuerdo de las personas voluntarias descienden ligeramente conforme se plantean a niveles más operativos, de tal manera que el nivel de acuerdo con relación a “las cosas que se hacen (actividades)” desciende ligeramente –el 69% está plenamente de acuerdo en qué cosas (actividades) se hacen-, y el nivel de acuerdo en relación a “cómo se hacen las cosas” disminuye aún más significativamente –sólo el 45% de las personas voluntarias están plenamente de acuerdo en “como se hacen las cosas”.

Gráfico 5.9 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realiza su voluntariado.



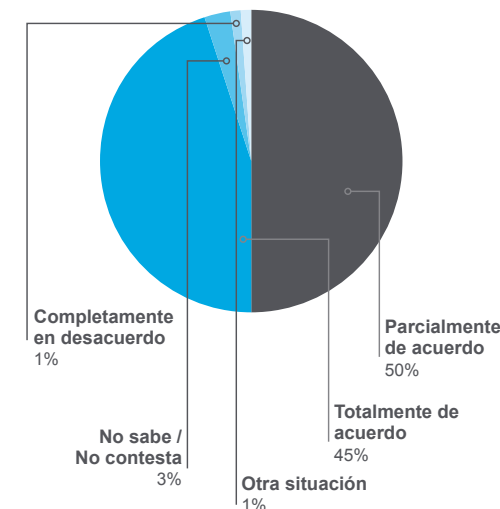
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.10 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

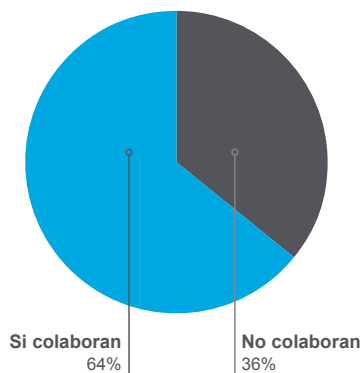
Gráfico 5.11 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a “cómo se hacen las cosas” en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, casi uno de cada tres personas voluntarias declara que además de su organización de referencia también colabora o es voluntario en alguna otra asociación u otra organización.

Gráfico 5.12 Distribución porcentual de las personas voluntarias según colaboran o no en alguna otra asociación u organización.



Fuente: Elaboración propia.

5.2 FORMACIÓN Y EMPLEO.

Los niveles de estudios que manifiestan las personas voluntarias analizadas están determinados por la estructura de edad que presenta el colectivo (recordemos que el 39.9% de los voluntarios tienen entre 20 y 24 años, y el 17.2% tienen 19 o menos años) y el carácter juvenil de las organizaciones, vinculadas la mayoría a centros educativos. Esto explicaría, por ejemplo, que con relación a los estudios finalizados el porcentaje más alto de personas voluntarias haya declarado tener finalizados estudios de bachillerato (31%), seguidos por los que han finalizado estudios de Grado (12%) o licenciatura (11%), así como formación profesional de grado superior (10%) o diplomaturas (8%). En cualquier caso, el 44% de las personas voluntarias disponen de “estudios superiores” (si agregamos arquitecturas, ingenierías, licenciaturas, diplomaturas, estudios de grado...), lo que supone un alto nivel de cualificación del colectivo de voluntarios, especialmente si consideramos que un 48% de las personas voluntarias declaran estar cursando actualmente, aunque no hayan finalizado, ese mismo nivel de “estudios superiores”.

Tabla 5.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios.

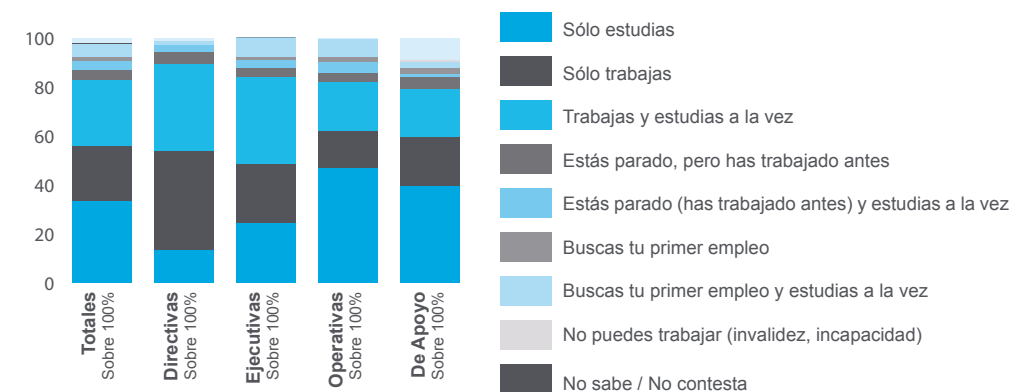
Estudios	Finalizados	En curso
Menos de 5 años de escolarización	0%	0%
Educación primaria	1%	0%
ESO o Bachiller elemental	8%	1%
Formación Profesional de grado medio	3%	2%
Bachillerato	31%	4%
Formación Profesional de grado superior	10%	7%
Arquitectura e Ingeniería Técnica	3%	2%
Diplomatura	9%	0%
Estudios de grado	12%	33%
Estudios Licenciatura	11%	1%
Arquitectura o ingeniería superiores	2%	3%
Máster oficial universitario	6%	6%
Doctorado	1%	1%
Títulos propios de posgrado	1%	1%
Otra formación no reglada	0%	7%
No sabe / No contesta	1%	1%
Otro	1%	5%
No estudio en la actualidad		26%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la situación de las personas voluntarias analizadas respecto al mercado de trabajo y los estudios, el 33% de los mismos declara “sólo estudiar” actualmente, mientras que los que afirman estar trabajando son el 50% de los voluntarios (de ellos, un 23% “sólo trabaja” y el otro 27% compagina estudios y trabajo con su labor voluntaria).

Si agregamos las personas voluntarias que declaran trabajar, las que están en el paro o son buscadoras de primer empleo, el porcentaje de personas voluntarias activas en el mercado laboral alcanza al 65% de las mismas, mientras que el 35% podríamos considerarlas como inactivas laborales. Por su parte, las que declaran estar paradas o

Gráfico 5.13 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su situación actual respecto a los estudios y el mercado laboral por nivel de responsabilidad declarada.



Fuente: Elaboración propia.

ser buscadoras de primer empleo, estudien o no a la vez, representan al 15% del total de las personas voluntarias, porcentaje que sube al 23% si se calcula en relación solo a las activas labores (tasa de paro).

Si analizamos la situación actual de las personas voluntarias respecto al mercado de trabajo y los estudios teniendo en cuenta sus niveles de responsabilidad dentro de la organización (ver Tabla 2.4.), se observan algunas diferencias relevantes. Con relación a las que solamente estudian, son las personas voluntarias con responsabilidades operativas (46.9%) y personas voluntarias de apoyo (39.5%) en los grupos que mayor peso relativo tiene esta situación, mientras que disminuye su porcentaje entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas (24.3%) y directivas (13.5%), lo que parece estar condicionado por la relación entre la edad del voluntario/a y su nivel de responsabilidad dentro de la organización. Por el contrario, la relación entre la condición de trabajador, estudien o no, y el nivel de responsabilidad es directamente proporcional, de manera que entre las personas voluntarias con niveles directivos el 76% de ellos trabajan, porcentaje que entre los voluntarios de apoyo es del 39.5%.

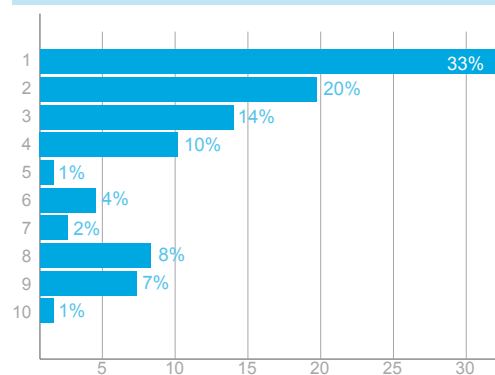
Por otro lado, el nivel de responsabilidad no parece tener relación directa con la situación de desempleo de las personas voluntarias, salvo en las personas voluntarias de apoyo, donde el porcentaje es ligeramente inferior (el porcentaje de los que solo estudian es alto y muchos están aún fuera del mercado laboral). Por último, el porcentaje de buscadoras de primer empleo entre las personas voluntarias con responsabilidades directivas (1.9%) y personas voluntarias de apoyo (4.8%) es mucho más bajo que el porcentaje sobre el total de voluntarios (7.3%), y sobre todo con relación a las personas voluntarias con responsabilidades operativas (9.6%) y ejecutivas (8.7%).

Entre las personas voluntarias que declaran trabajar actualmente, el 77% son trabajadores por cuenta ajena y un 5% son trabajadores por cuenta propia (empresarios o autónomos), habiendo un 8% de voluntarios que afirman trabajar en la economía sumergida (no se sabe si por cuenta propia o no) y otro 2% como “ayuda familiar”.

El estudio de la situación laboral nos permite apreciar, por un lado, que solo el 59% de las personas voluntarias trabajadoras tienen empleo estable (asalariados, empre-

sarios, autónomos) y, por otro lado, cómo la situación de precariedad laboral (asalariados a tiempo parcial, eventuales a tiempo completo o parcial, ayudas familiares y trabajadores de la economía sumergida) afecta al 54% de las personas voluntarias que trabajan.

Gráfico 5.14 Distribución porcentual de las personas voluntarias que trabajan actualmente según su situación laboral.



1. Asalariado fijo a tiempo completo
2. Asalariado fijo a tiempo parcial
3. Asalariado eventual o interino
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. "Economía sumergida" (sin declarar ingresos o cotizar)
9. Otra situación
10. No sabe / No contesta

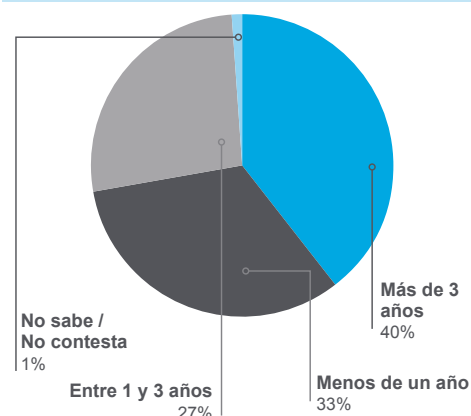
Fuente: Elaboración propia.

No obstante a lo anterior, la parcialidad y la precariedad observada en la situación laboral de las personas voluntarias que trabajan puede estar condicionada por la propia necesidad de compaginar tiempo de trabajo y estudio de ese 27% de personas voluntarias que, como antes veíamos, "trabajan y estudian" a la vez.

Por otra parte, con relación a la antigüedad en el trabajo actual, uno de cada tres

personas voluntarias que trabajan lo llevan haciendo menos de un año (33%), un 27% entre uno y tres años, y el 40% tienen más de tres años de antigüedad en su trabajo laboral.

Gráfico 5.15 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según antigüedad en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Si consideramos la situación de las personas voluntarias que trabajan con relación a su categoría laboral actual, un 62% declaran que su categoría laboral corresponde con los estudios realizados, y un 27% que no corresponde. Entre los primeros, el 35% del total de personas voluntarias afirma que tanto estudios como categoría laboral se corresponden también con el salario, mientras que el 26% de los voluntarios trabajadores afirma que se corresponde la categoría laboral con los estudios pero el salario es más bajo, y tan solo un 1% tendrían el salario más alto. Entre los segundos, es decir, aquellos cuya situación laboral no se corresponde con los estudios realizados, la mayoría declara que el salario es, además, más bajo (22% del total de personas voluntarias trabajadoras).

Tabla 5.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según su situación con relación a la categoría laboral actual.

Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado y el salario también	35%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo	26%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más alto	1%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado, pero sí el salario	3%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo	22%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más alto	2%
No sabes/ No contestas	10%

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, con relación a los sectores de actividad en los que realizan su actividad actual las personas voluntarias trabajadoras, trabajan en la "educación reglada" el 28%, "otras actividades sociales y de servicios a la comunidad" (15%) y "actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas asociaciones y ONG)" (9%), si bien hay un 21% que no se autoclasifica.

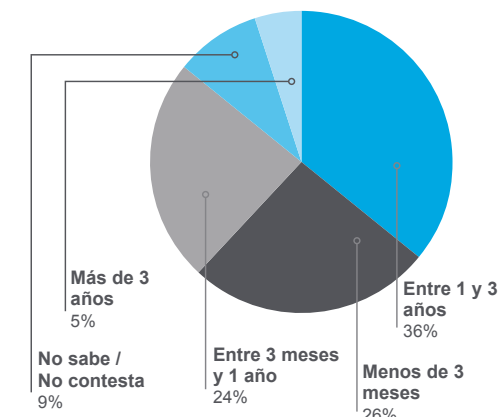
Tabla 5.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según sector de actividad actual.

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	0%
Industrias extractivas	0%
Industrias manufactureras	3%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Construcción	2%
Hostelería	6%
Comercio y reparación	5%
Transporte, almac. y comunicaciones	2%
Intermediación financiera	2%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1%
Admón. pública, defensa y seguridad social	3%
Educación reglada	28%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	9%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	15%
Hogares que emplean personal doméstico	1%
No sabe/no contesta	3%
Otros	21%

Fuente: Elaboración propia.

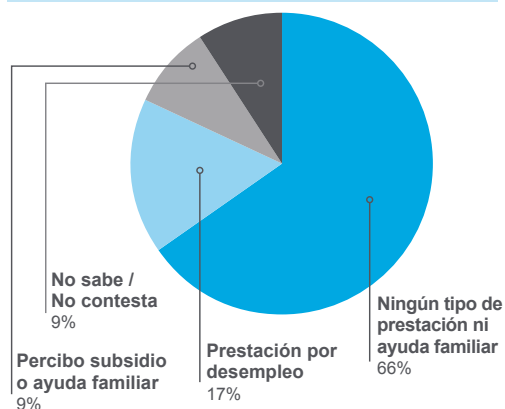
Entre las personas voluntarias que declaran estar en situación de desempleo, el 41% son parados de larga duración, es decir, que llevan más de un año buscando empleo, mientras que el 24% llevan entre tres meses y un año, y el 26% menos de tres meses. Además, respecto a su situación actual, el 66% de estas personas voluntarias no perciben ningún tipo de prestación ni ayuda familiar, y tan sólo el 17% cobra prestación por desempleo o perciben el subsidio o la ayuda familiar (9%). De forma estimada, del total de personas voluntarias (15.846) estudiados hay unos 1.220 que están en situación de desempleo, de los cuales 500 personas voluntarias son paradas de larga duración y 805 no perciben ningún tipo de ayuda ni prestación por desempleo.

Gráfico 5.16 Distribución porcentual de las personas voluntarias desempleadas según tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

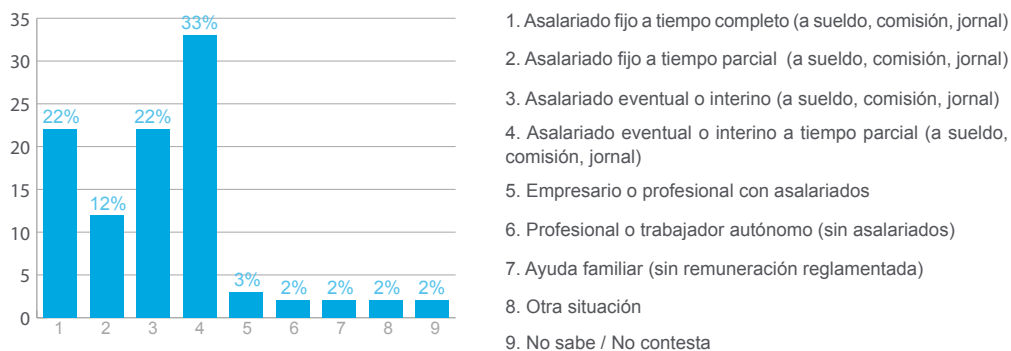
Gráfico 5.17 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según su situación actual.



Fuente: Elaboración propia.

Obviamente, la condición de desempleado de estas personas voluntarias viene determinada por su condición anterior de asalariadas (90%), de las cuales son las que realizaban trabajos por cuenta ajena de forma eventual las más afectadas (55% del total de personas voluntarias paradas), hasta el punto de poder afirmar como uno de cada tres personas voluntarias paradas (33%) anteriormente eran asalariados eventuales a tiempo parcial. Solo el 5% de los parados realizaban con anterioridad actividades por cuenta propia, ya fuera como empresarios o como autónomos.

Gráfico 5.18 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según situación laboral anterior.



Fuente: Elaboración propia.

Si consideramos los principales sectores de actividad en los que las personas voluntarias desempleadas realizaban su trabajo anterior, observamos que los más afectados son “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (17.2%), “hostelería” (13.8%), “comercio y reparación” (12%), “educación reglada” (12%) y “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)” (10.3%) y “construcción” (8.6%)

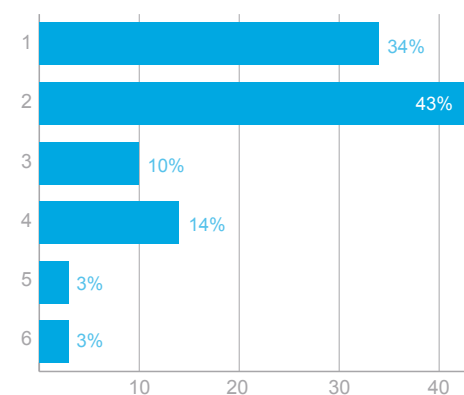
Pese a todo, el colectivo de personas voluntarias desempleadas mantiene un nivel de expectativas de futuro alto, de manera que un 77% de las mismas piensa encontrar trabajo a medio o corto plazo, frente al 13% de parados desanimados, cuyas expectativas pasan por encontrar trabajo a largo plazo (10%) o no tienen expectativas de encontrar trabajo (3%). Un dato significativo es que hay un 14% de personas voluntarias desempleadas que afirma que sus expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.

Gráfico 5.19 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según el sector de actividad en el que trabajan antes.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.20 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según sus expectativas de futuro (respuesta múltiple).

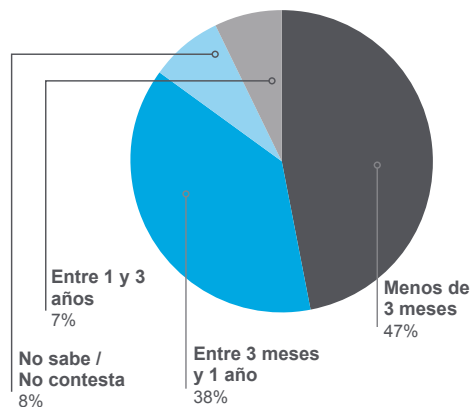


1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, dentro del colectivo de personas voluntarias que se declaran buscadoras de primer empleo, el 85% de las mismas son buscadoras de corta duración, es decir, que llevan menos de un año buscando su primer trabajo, al contrario de lo que ocurría con las que se declaraban paradas. Por el contrario, sólo un 7% de los buscadores de primer empleo son de larga duración. Esta situación se produce porque la incorporación al mercado de trabajo se realiza fundamentalmente tras la finalización de los estudios y, como veíamos con anterioridad, el 40% de las personas voluntarias tienen entre 20 y 24 años, edad en la que se suele salir del sistema educativo e incorporarse al mercado laboral.

Gráfico 5.21 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según el tiempo que llevan de búsqueda.



Fuente: Elaboración propia.

Lo anterior explicaría, de igual manera, por qué el 25% de los buscadores de primer empleo dirigen su búsqueda a actividades de “educación reglada”, el 15% a “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)” y el 8% a “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad”, sectores de actividad principalmente educativos, sanitarios y sociales. Solamente un 15% de buscadores de primer empleo no dirige su búsqueda a un sector de actividad específica.

El grupo de personas voluntarias buscadoras de primer empleo se presenta más pesimista que el de parados respecto a sus expectativas de futuro. Efectivamente, el porcentaje de personas voluntarias de este colectivo que manifiesta tener expectativas de encontrar su primer trabajo a corto y medio plazo (54%) es más bajo que el de los parados (77%). Además, entre los buscadores de primer empleo se observa una expectativa aún mayor por emigrar a otros países (18%) y el porcentaje de los que no tienen expectativa de encontrar trabajo crece hasta el 8%.

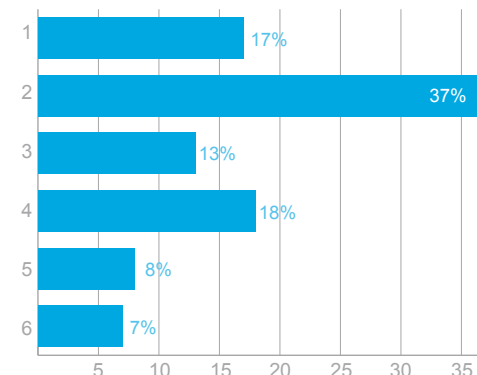
Tabla 5.4 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según sector de actividad en el que lo buscan.

Educación reglada	25%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	15%
En cualquiera sector	15%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	8%
Hogares que emplean personal doméstico	7%
Construcción	5%
Hostelería	3%
Comercio y reparación	3%
Admón. pública, defensa y seguridad social	3%
Agricultura, ganadería, caza y Pesca	2%
Industrias manufactureras	2%
Transporte, almac. y comunicaciones	2%
Industrias extractivas	0%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Intermediación financiera	0%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0%
No sabe / no contesta	10%

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, y respecto a las personas voluntarias que actualmente estudian, sus expectativas de futuro ante la finalización de sus estudios pasan mayoritariamente por encontrar trabajo a corto (28%) y medio plazo (31%), si bien también hay un significativo 17% cuya expectativa es emigrar a otros países, y un 5% más pesimista que no tiene expectativas de encontrar empleo. Si consideramos que los que “solo estudian” representan el 33% del total de personas voluntarias y que de ellos un 17% se plantea como opción de futuro emigrar, podemos estimar en unos 900 las personas voluntarias que a corto o medio plazo, si se cumplen sus expectativas, emigrarían en busca de oportunidades laborales, lo que supondría una merma considerable de efectivos voluntarios.

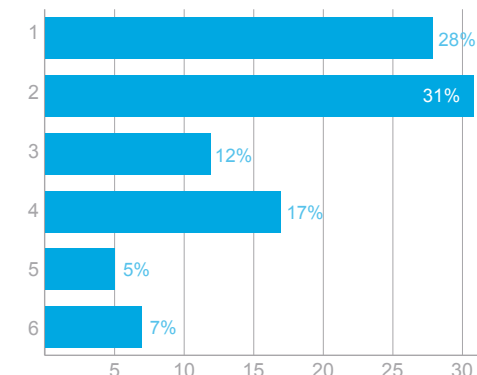
Gráfico 5.22 Distribución porcentual de las personas voluntarias que son buscadoras de primer empleo según sus expectativas para encontrarlo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.23 Distribución porcentual de las personas voluntarias que solo estudian con relación a sus expectativas futuras de trabajo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

5.3 COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

Como se podía observar en el Capítulo 2, el desarrollo de cualquier actividad de forma continuada y sistemática supone la adquisición y el desarrollo de un conjunto de actitudes, destrezas y competencias personales y sociales que se añaden de forma informal y espontánea, a través de la experiencia, a la persona que las realiza. En este sentido, la acción voluntaria en el entorno estructurado de una organización de voluntariado convierte a esta en un espacio de aprendizaje informal en el que las personas voluntarias necesitan aplicar una serie de competencias, las cuales son potenciadas, si se tienen con anterioridad, o adquiridas, si no se tienen y son necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de voluntariado.

La mayor parte de estas competencias implican la mejora del currículum vitae informal de las personas voluntarias, por cuanto coinciden en su mayoría con aquellas otras competencias personales o sociales que las empresas buscan en los candidatos para cubrir nuevos puestos de trabajo o porque facilitan poder mantener dicho puesto de trabajo o el desarrollo de una carrera profesional.

Las competencias analizadas en esta parte de la encuesta son las que aparecían en la Tabla 2.3., es decir:

1. Trabajo en equipo
2. Optimismo y entusiasmo
3. Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)
4. Analizar y resolver problemas
5. Capacidad de aprendizaje
6. Organización y Planificación
7. Iniciativa y autonomía
8. Tacto y Prudencia
9. Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)
10. Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)
11. Capacidad de liderar iniciativas
12. Negociación

De las competencias personales relacionadas anteriormente, se pidió a las personas voluntarias en general que señalaran para cada una el nivel de importancia que, en su opinión, tienen en el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria actual. El resultado se presenta en la Tabla 5.5., donde aparecen ordenadas por orden de importancia decreciente los sumatorios de “mucho” y “muchísima”.

Como puede observarse, los resultados permiten identificar 3 grupos de competencias personales según la valoración de las personas voluntarias.

- En primer lugar, hay cuatro competencias personales cuyo nivel de importancia atribuido por las personas voluntarias sobrepasa el 90% de respuestas “mucho” más “muchísima”: Trabajo en equipo (95.3%), Optimismo y entusiasmo (94.9%), Comunicación interpersonal -empatía, comunicación efectiva...- (92.2%) y Analizar y resolver problemas (90.4%).
- El segundo grupo de competencias personales sería el compuesto por: Capacidad de aprendizaje (89.9%), Organización y Planificación (89.5%), Iniciativa

y autonomía (89.1%), Tacto y prudencia (87.6%) y Flexibilidad -capacidad de adaptación al cambio- (81.2%).

- Finalmente, el tercer grupo de la clasificación de competencias personales según la importancia atribuida a las mismas por las personas voluntarias estaría integrado por: Fiabilidad técnica y personal -estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto- (79.6%), Capacidad de liderar iniciativas (73.1%) y Negociación (57.5%).

No obstante a la clasificación anterior, si se considera solo los porcentajes de personas voluntarias que otorgan “muchísima” importancia a cada competencia personal, se observa que hay tres de estas competencias que destacan claramente: Fiabilidad técnica y personal -estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto- (el 63% de los voluntarios la valora como “muchísima” su importancia), Analizar y resolver problemas (57%) y Flexibilidad -capacidad de adaptación al cambio- (53%).

Además de cuantificar las competencias anteriores, se les preguntó a las personas voluntarias que de forma espontánea indicaran otras competencias que, en su opinión, fueran importantes para el desarrollo de su acción voluntaria. El resultado de identificación espontánea de competencias se presenta en el Anexo III. Como puede observarse, la mayoría de las competencias sugeridas por las personas voluntarias estarían incluidas o son parte de las competencias propuestas en la encuesta e, incluso, algunas son valores más que competencias. En todo caso, la competencia espontánea más repetida es “compromiso” (25 veces), seguida de responsabilidad/responsabilidades (6), creatividad (5), y asertividad, paciencia y disponibilidad (todas con 3).

Sin embargo, cada actividad voluntaria, dependiendo de sus funciones y responsabilidades concretas, requiere aplicar unas

Tabla 5.5 Nivel de importancia que en opinión de las personas voluntarias tienen determinadas competencias para el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria (porcentajes).

Competencias	Importancia atribuida					
	Ninguna (1)	Poca (2)	Alguna (3)	Mucha (4)	Muchísima (5)	(4) + (5)
Trabajo en equipo	0	0	9	57	33	95,3
Optimismo y entusiasmo	0	1	10	55	34	94,9
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	0	1	9	55	35	92,2
Analizar y resolver problemas	0	0	5	38	57	90,4
Capacidad de aprendizaje	0	1	18	49	32	89,9
Organización y Planificación	0	1	25	50	23	89,5
Iniciativa y autonomía	0	1	9	49	41	89,1
Tacto y Prudencia	0	2	18	50	30	87,6
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	0	0	7	39	53	81,2
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	0	0	4	33	63	79,6
Capacidad de liderar iniciativas	0	1	11	50	37	73,1
Negociación	1	7	34	41	17	57,5

Fuente: Elaboración propia.

competencias personales específicas. Para poder identificar las competencias personales específicas asociadas a cada tipo de acción voluntaria, y ante la imposibilidad de identificar un catálogo de puestos de acción voluntaria común a las tres entidades participantes en el estudio, se procedió a la clasificación de las personas voluntarias en función de su nivel de responsabilidad. Para eso se identificaron los siguientes cuatro niveles:

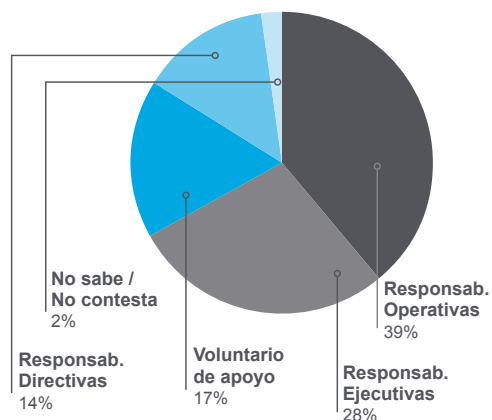
1. Personas voluntarias con responsabilidades de Dirección: (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -).
2. Personas voluntarias con Responsabilidades Ejecutivas: (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas -jefes de grupo, jefes de sección, responsables de cam-pamento, etc-).

3. Personas voluntarias con Responsabilidades Operativas: (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas).

4. Voluntariado de Apoyo: (personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as).

Aplicando esta clasificación al conjunto total de personas voluntarias analizadas, se aprecia que un 14% de las personas voluntarias tienen responsabilidades directivas, un 28% tienen responsabilidades ejecutivas, un 39% tienen responsabilidades operativas y el resto, un 17%, es voluntariado de apoyo.

Gráfico 5.24 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.

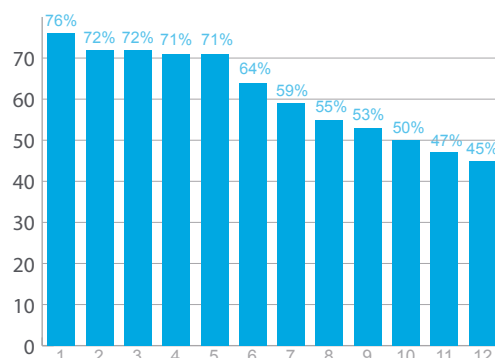


Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas voluntarias que declaran responsabilidades directivas, la competencia personal que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Trabajo en equipo” (76% de estos voluntarios), seguidas por la “Capacidad de liderar iniciativas” y “Organización y Planificación” (72% de las personas voluntarias con responsabilidades directivas, en ambos casos), así como la de “Analizar y resolver problemas” y la de “Iniciativa y autonomía” (71% de los voluntarios, por igual).

En todo caso, hay que considerar que las personas que llegan a asumir responsabilidades directivas como personas voluntarias en una organización lo hacen tras una trayectoria interna, en la que han podido adquirir progresivamente, y a través de la experiencia, competencias previas a nivel operativo y ejecutivo.

Gráfico 5.25 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades directivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

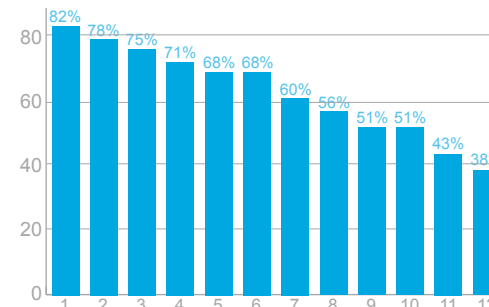


1. Trabajo en equipo.
2. Capacidad de liderar iniciativas.
3. Organización y Planificación.
4. Analizar y resolver problemas.
5. Iniciativa y autonomía.
6. Comunicación interpersonal.
7. Capacidad de aprendizaje.
8. Flexibilidad.
9. Tacto y Prudencia.
10. Fiabilidad técnica y personal.
11. Negociación.
12. Optimismo y entusiasmo.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas las competencias personales que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Analizar y resolver problemas” (82%), “Trabajo en equipo” (78%), “Organización y planificación” (75%), “Iniciativa y autonomía” (71%) y “Capacidad de liderar iniciativas” y “Comunicación interpersonal” (ambas con el 68%).

Gráfico 5.26 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

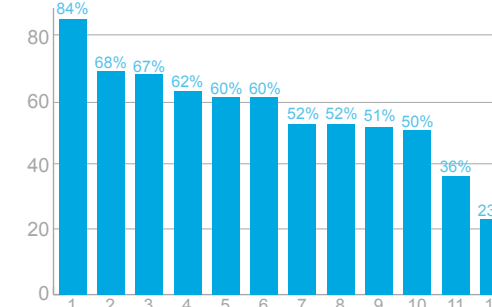


1. Analizar y resolver problemas.
2. Trabajo en equipo.
3. Organización y Planificación.
4. Iniciativa y autonomía.
5. Capacidad de liderar iniciativas.
6. Comunicación interpersonal.
7. Flexibilidad.
8. Capacidad de aprendizaje.
9. Tacto y Prudencia.
10. Optimismo y entusiasmo.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

En el colectivo de personas voluntarias con responsabilidades operativas, las competencias personales que declaran en mayor porcentaje que han tenido que adquirir o desarrollar para la ejecución adecuada de sus responsabilidades son: “Trabajo en equipo” (84%), “Analizar y resolver problemas” (82%), “Organización y Planificación” (75%), “Iniciativa y Autonomía” (71%), “Optimismo y entusiasmo” (60%) y “Comunicación interpersonal” (60%, en las dos).

Gráfico 5.27 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades operativas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



1. Trabajo en equipo.
2. Analizar y resolver problemas.
3. Organización y Planificación.
4. Iniciativa y autonomía.
5. Optimismo y entusiasmo.
6. Comunicación interpersonal.
7. Flexibilidad.
8. Capacidad de liderar iniciativas.
9. Capacidad de aprendizaje.
10. Tacto y Prudencia.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, y por lo que respecta a las personas voluntarias de apoyo, las competencias personales que este colectivo declara haber adquirido o desarrollado durante su acción voluntaria son las siguientes: “Trabajo en equipo” (81%), “Capacidad de Aprendizaje” y “Comunicación interpersonal” (62% en ambas competencias), “Optimismo y entusiasmo” (60%) y “Analizar y resolver problemas” (59%). Como puede observarse, en este grupo de personas voluntarias las competencias adquiridas y/o desarrolladas son más básicas, de tipo personal (capacidad de aprendizaje, comunicación, optimismo y entusiasmo) y menos técnicas.

Gráfico 5.28 Porcentajes de personas voluntarias de apoyo que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

Competencia	%
Trabajo en equipo	81%
Capacidad de aprendizaje	62%
Comunicación interpersonal	62%
Optimismo y entusiasmo	60%
Analizar y resolver problemas	59%
Flexibilidad	57%
Organización y Planificación	56%
Tacto y Prudencia	55%
Iniciativa y autonomía	53%
Capacidad de liderar iniciativas	47%
Fiabilidad técnica y personal	37%
Negociación	35%

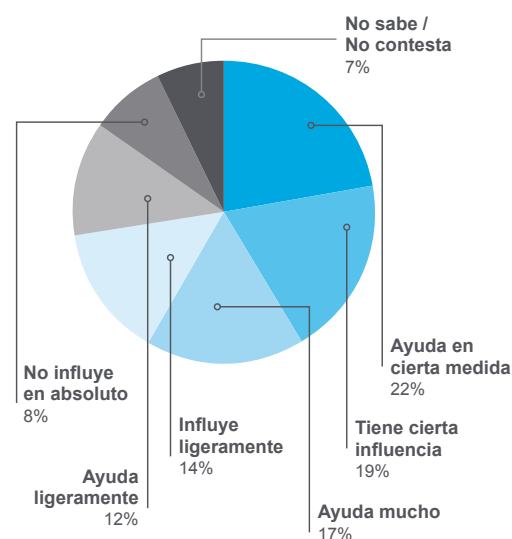
Tabla 5.6 Porcentajes de personas voluntarias que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica en el desarrollo de su actividad voluntaria, según tipos de responsabilidades.

Competencias	Responsabilidades			
	Directivas	Ejecutivas	Operativas	Apoyo
Analizar y resolver problemas	71%	82%	68%	59%
Iniciativa y autonomía	71%	71%	62%	53%
Capacidad de aprendizaje	59%	56%	51%	62%
Optimismo y entusiasmo	45%	51%	60%	60%
Flexibilidad	55%	60%	52%	57%
Capacidad de liderar iniciativas	72%	68%	52%	47%
Organización y Planificación	72%	75%	67%	56%
Fiabilidad técnica y personal	50%	43%	36%	37%
Comunicación interpersonal	64%	68%	60%	62%
Trabajo en equipo	76%	78%	84%	81%
Tacto y Prudencia	53%	51%	50%	55%
Negociación	47%	38%	23%	35%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la opinión que tienen las personas voluntarias en su conjunto respecto a si el voluntariado es una experiencia que cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo, puede observarse que dicha opinión está bastante dividida, si bien los que creen que “ayuda en cierta medida” y “ayuda mucho” (39% de las personas voluntarias) son más que los que opinan que “no influye en absoluto” y “tienen cierta influencia” (27% de las personas voluntarias).

Gráfico 5.29 Opinión de las personas voluntarias sobre si la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo (porcentajes).

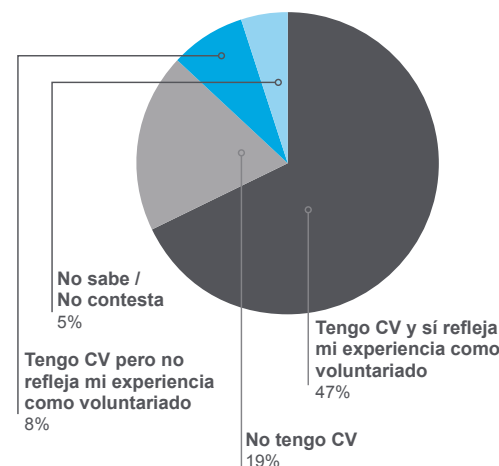


Fuente: Elaboración propia.

La opinión de que la experiencia como personas voluntarias puede influir o ayudar a buscar un trabajo, aunque dicha influencia o ayuda sea ligera, explica que el 68% de los encuestados reflejen expresamente en su currículum vitae su experiencia como voluntario/as (lo que supone el 89% de las personas voluntarias que tienen currículum, refleje este o no su condición de voluntario/a). De igual manera, el 45% de las personas voluntarias declara haber referido en

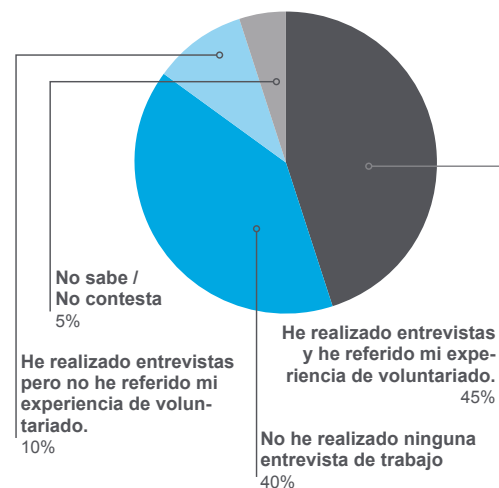
alguna entrevista de trabajo su experiencia en voluntariado (un 81.6% si solo consideramos a los que han tenido entrevistas de trabajo).

Gráfico 5.30 En tu Currículum Vitae, has reflejado expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5.31 Cuándo has realizado una entrevista de trabajo, ¿has referido expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria?



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, la Tabla 5.7. cruza la situación actual de las personas voluntarias con relación a los estudios y el mercado de trabajo con el hecho de si dichas personas voluntarias incorporan en su currículum vitae su experiencia en el voluntariado, o si hacen referencia en las entrevistas de trabajo de dicha experiencia. El objetivo de estos datos es ver si hay alguna relación directa entre “ser voluntario/a” -y decirlo- y la mejora de la empleabilidad.

En este sentido, observamos dos hechos relevantes:

- en primer lugar, el porcentaje de personas voluntarias trabajadoras (estudien o no) entre las que incorporan en su currículum vitae su experiencia de voluntariado es un 11.8% más alto en comparación con los que no lo hacen, mientras que entre aquellos que dicen hacer referencia a su voluntariado en las entrevistas de trabajo esta diferencia sube hasta el 21.2%;
- en segundo lugar, y de forma inversa, hay un 9% menos de desempleados (estudien o no) entre las personas voluntarias que incorporan en su currículum vitae su experiencia de voluntariado que entre aquellos que no lo hacen, dándose la misma tendencia con relación a las entrevistas de trabajo, es decir, hay un 7.8% menos de personas voluntarias paradas entre los que citan en sus entrevistas de trabajo su condición de voluntario con relación a los que no lo hacen.

Tabla 5.7 Distribución porcentual de los voluntarios según su situación actual y si refiere o no su experiencia como voluntario en el Currículum Vitae y en las entrevistas de trabajo.

	Incorpora Referencias al Currículum			Lo refiere en las entrevistas de trabajo		
	No	Si	(Si -No)	No	Si	(Si -No)
Sólo estudias	28,8%	23,4%	-5,4%	24,3%	12,2%	-12,2%
Sólo trabajas	23,7%	26,4%	2,7%	25,7%	33,1%	7,5%
Trabajas y estudias a la vez	23,7%	32,8%	9,1%	25,7%	39,5%	13,8%
Estás parado, pero has trabajado antes	8,5%	4,8%	-3,7%	14,9%	5,2%	-9,7%
Estás parado (has trabajado antes) y estudias a la vez	8,5%	3,2%	-5,3%	2,7%	4,6%	1,9%
Buscas tu primer empleo	0,0%	2,2%	2,2%	1,4%	0,9%	-0,4%
Buscas tu primer empleo y estudias a la vez	3,4%	7,2%	3,8%	4,1%	4,3%	0,2%
No puedes trabajar (invalidez, incapacidad)	1,7%	0,0%	-1,7%	1,4%	0,0%	-1,4%
No sabe / No contesta	1,7%	0,0%	-1,7%	0,0%	0,3%	0,3%

Fuente: *Elaboración propia.*

Estos datos estarían alineados con los obtenidos en la revisión de la literatura; en concreto, con la información recogida en la 2013 Deloitte Volunteer Impact Survey, (encuestas llevada a cabo a más de 200 directivos de Recursos Humanos, en Estados Unidos), en la que el 81% de estos directivos afirman que, en igualdad del resto de condiciones, contratarían antes a una persona que haya sido voluntaria en un proceso de selección. También con Spera, J. et al (2013), que afirmaban que la juventud con experiencia en voluntariado tenían un 27% más de posibilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tenían dicha experiencia, o con el estudio llevado a cabo por the Public and Corporate Economic Consultants, encargado por la Asociación de Scouts del Reino Unido en el año 2012, donde se afirmaba que el 41% de los empleadores consultados consideraban que el hecho de incluir experiencias de voluntariado en los jóvenes Scouts tenía una influencia positiva en la decisión de contratar a un nuevo empleado.

CAPÍTULO 6

LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO JUVENIL ANTE EL EMPLEO: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD.

INFORME DE LA CONFEDERACION DE CENTROS JUVENILES DON BOSCO.

6.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOLOGICAS DE LOS VOLUNTARIOS.

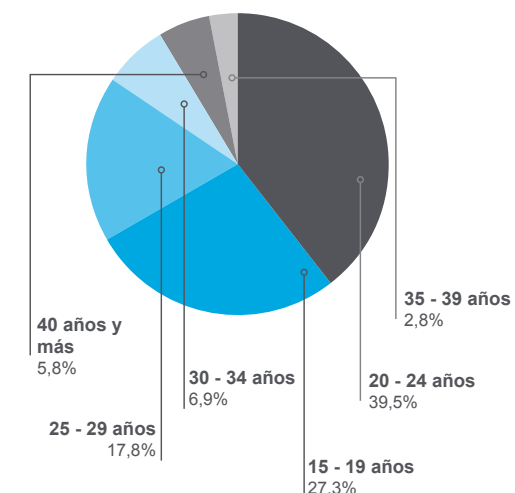
Edad, género y nacionalidad

La Confederación de Centros Juveniles Don Bosco en una entidad de voluntariado juvenil que cuenta actualmente con 3.481 personas voluntarias en toda España, de las cuales 432 han participado en la investigación cumplimentando el cuestionario.

El carácter juvenil del colectivos de personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco queda evidenciado por su edad media, que se sitúa en los 24.1 años. Efectivamente, como puede verse en el gráfico 6.1., el 66.8% de las personas voluntarias de Don Bosco tienen 24 o menos años (el 39.5% entre 20 y 24 años y el 27.3% entre 15-19 años). La estructura de edades de este grupo permite observar, además, como a partir de los 30 años el peso relativo desciende de forma significativa, coincidiendo sociológicamente con el periodo vital en el que tanto pro-

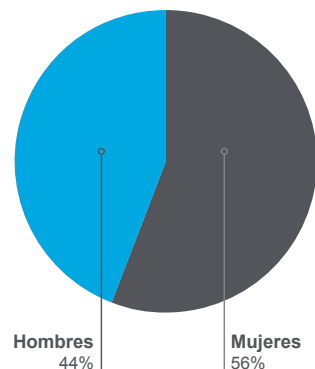
fesional como familiarmente se adquieren responsabilidades nuevas. Por otro lado, desde el punto de vista del género de las personas voluntarias, también puede observarse una ligera feminización del colectivo, en el que las mujeres (56%) son un 12% más que los hombres (44%).

Gráfico 6.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según edad.



Fuente: *Elaboración propia.*

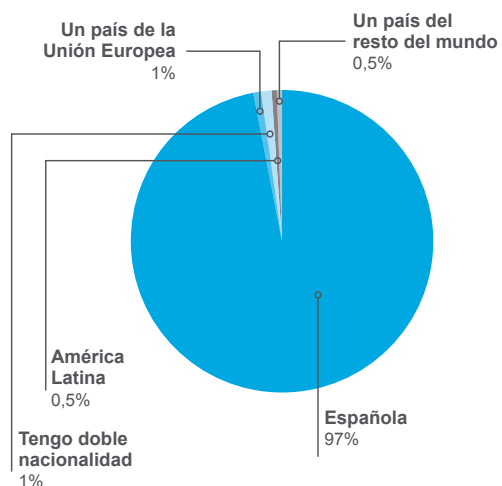
Gráfico 6.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias según género.



Fuente: Elaboración propia.

Por lo que respecta a la nacionalidad de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, el 97% son de nacionalidad española, y apenas un 1%, en ambos casos, son de “un país de la Unión Europea” o tienen “doble nacionalidad”.

Gráfico 6.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias según nacionalidad.

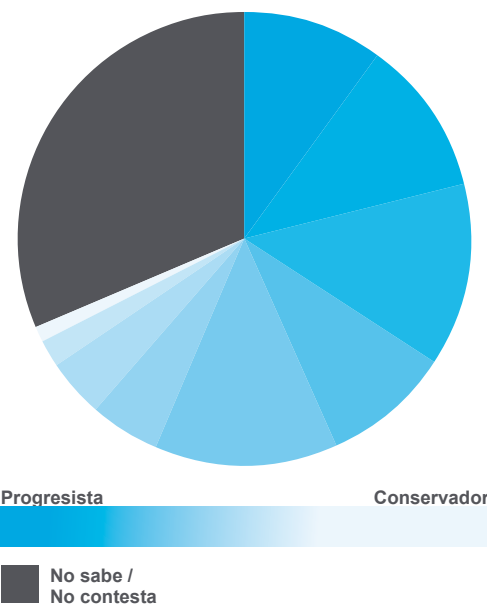


Fuente: Elaboración propia.

Posicionamiento ideológico, político y religioso

Desde una perspectiva ideológica, las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco se autodefinen fundamentalmente como progresistas (34% sumando los ítems 1, 2 y 3 del gráfico 6.4), mientras que las que se autoclasifican como conservadoras apenas llegan a representar el 3% del total (ítems 8, 9 y 10). El resto de personas voluntarias se posiciona ideológicamente en el centro político. Por su parte, para las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco el posicionamiento político medio del colectivo es de 3.78 sobre 10, sabiendo que “1” es progresista y “10” conservador.

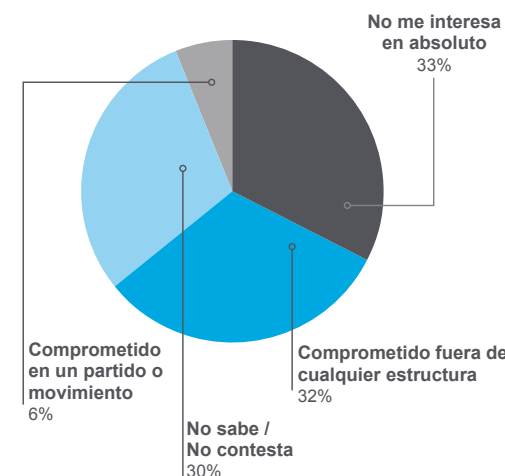
Gráfico 6.4 Distribución porcentual de los voluntarios según escala de posicionamiento ideológico.



Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco no traslada este posicionamiento ideológico a un compromiso estructurado políticamente, como evidencia que solo un 6% de ellos estén comprometidos en un partido o movimiento, frente al 33% que afirman no estar interesados en absoluto por la política o al 32% que están comprometidos fuera de cualquier estructura.

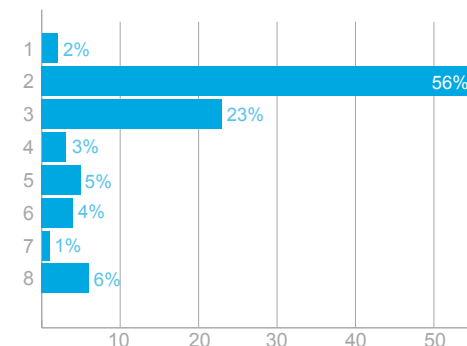
Gráfico 6.5 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su interés por la política.



Fuente: Elaboración propia.

Desde la perspectiva espiritual, el 79% de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco se consideran católicos, de los cuales hay 56% católicos practicante y un 23% católico no practicante. El resto se declaran ateos (5%), indiferentes espiritualmente (4%), agnósticos (3%) o que profesan el laicismo (2%).

Gráfico 6.6 Distribución porcentual de las personas voluntarias según como se consideran desde una perspectiva espiritual.



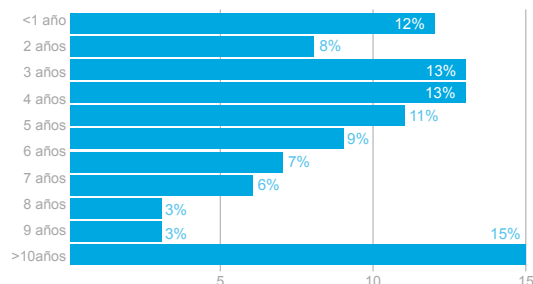
1. Que profesa el Laicismo
2. Católica practicante
3. Católica no practicante
4. Agnóstica
5. Atea
6. Indiferente
7. Creyente de otras religiones o creencias espirituales
8. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Participación y compromiso organizativo

El voluntariado de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco es un voluntariado experimentado y fidelizado. Efectivamente, aunque el 20% de las personas voluntarias declaran ser voluntarios solo un año o menos, y el 26% dos o tres años, la mayoría de personas voluntarias (54%) tienen cuatro o más años de antigüedad en su organización, destacando incluso un 15% de ellos que llevan 10 o más años ejerciendo su acción voluntaria en la organización. Por otro lado y si bien la edad media de inicio como personas voluntarias es de 18.7 años, lo cierto es que el 34% de los voluntarios comenzó su actividad voluntaria con 16 o menos años edad, mientras 47% tenía entre 17 y 19 años.

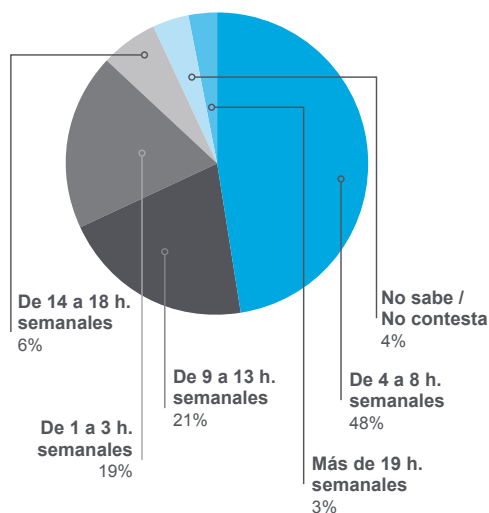
Gráfico 6.7 Distribución porcentual de voluntarios según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad.



Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al nivel de compromiso, y por lo que se refiere a la dedicación de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, el 48% de las mismas declaran dedicar a la organización entre 4 y 8 horas a la semana, y un 21% entre 9 y 13 horas semanales, habiendo un 19% que afirman dedicar entre 1 y 3 horas semanales. Finalmente, el 9% declara dedicar 14 o más horas semanales a su organización.

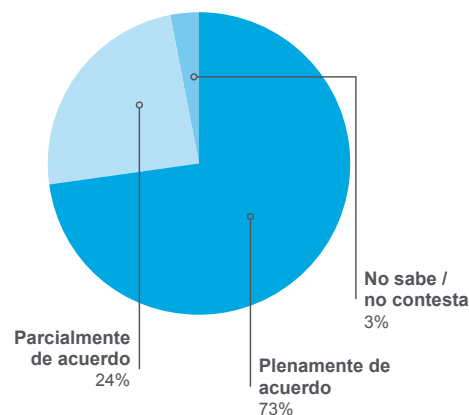
Gráfico 6.8 Distribución porcentual de voluntarios según horas de dedicación media semanal a la organización.



Fuente: Elaboración propia.

Este nivel de compromiso se expresa también por las personas voluntarias a través de su nivel de identificación (acuerdo) con relación al ideario, la identidad y los objetivos de la organización. En el gráfico 6.9.- se observa como tres de cada cuatro personas voluntarias (73%) están plenamente de acuerdo con el ideario, la identidad y los objetivos de las organizaciones de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco en las que realizan su voluntariado, y el resto de personas voluntarias (24%) declaran estar "parcialmente" de acuerdo. El nivel declarado de acuerdo con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización (gráfico 6.10.-) también es alto entre las personas voluntarias de la Confederación, de manera que el 68% está plenamente de acuerdo, y el 28% está parcialmente de acuerdo. Es a nivel más operativo (gráfico 6.11.-), el relativo "al cómo se hacen las cosas", en el que las personas voluntarias manifiestan un menor nivel de acuerdo, como refleja el que los que declaran estar plenamente de acuerdo (46%) sean menos que los que están parcialmente de acuerdo (49%), además de que, por primera vez y de forma poco significativa, haya un 2% que declara estar completamente en desacuerdo.

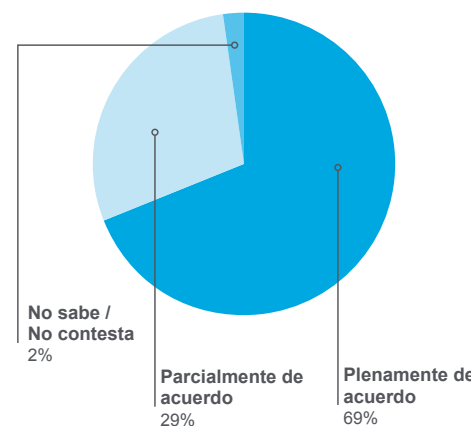
Gráfico 6.9 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

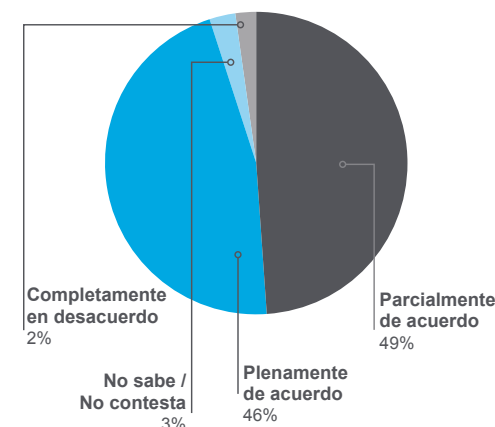
El nivel declarado de acuerdo con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización (gráfico 6.10.-) también es alto entre las personas voluntarias de la Confederación, de manera que el 68% está plenamente de acuerdo, y el 28% está parcialmente de acuerdo. Es a nivel más operativo (gráfico 6.11.-), el relativo "al cómo se hacen las cosas", en el que las personas voluntarias manifiestan un menor nivel de acuerdo, como refleja el que los que declaran estar plenamente de acuerdo (46%) sean menos que los que están parcialmente de acuerdo (49%), además de que, por primera vez y de forma poco significativa, haya un 2% que declara estar completamente en desacuerdo. Finalmente, el 28% de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco declara colaborar como voluntario con alguna otra asociación u organización (gráfico 6.12.-).

Gráfico 6.10 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realiza su voluntariado.



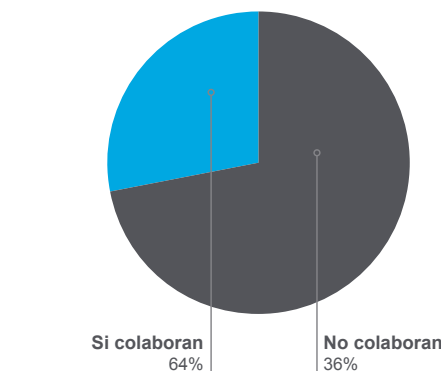
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.11 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a "cómo se hacen las cosas" en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.12 Distribución porcentual de las personas voluntarias según colaboran o no en alguna otra asociación u organización.



Fuente: Elaboración propia.

6.2 FORMACIÓN Y EMPLEO

Los niveles de estudios que manifiestan las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco analizadas están determinados también por la estructura de edad que presenta el colectivo (recordemos que el 39.5% de los voluntarios tienen entre 20 y 24 años, y el 27.3 % tienen 19 o menos años) y el carácter juvenil de las organizaciones, vinculadas la mayoría a centros educativos.

Tabla 6.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios

Estudios	Finalizados	En curso
Menos de 5 años de escolarización	0%	0%
Educación primaria	1%	0%
ESO o Bachiller elemental	12%	1%
Formación Profesional de grado medio	3%	3%
Bachillerato	37%	6%
Formación Profesional de grado superior	11%	8%
Arquitectura e Ingeniería Técnica	1%	2%
Diplomatura	5%	0%
Estudios de grado	11%	40%
Estudios Licenciatura	8%	1%
Arquitectura o ingeniería superiores	2%	3%
Máster oficial universitario	4%	3%
Doctorado	0%	0%
Títulos propios de posgrado	0%	0%
Otra formación no reglada	0%	4%
No sabe / No contesta	2%	2%
Otro	1%	4%
No estudio en la actualidad		20%

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla anterior, en la actualidad la mayor parte de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco declaran solo tener finalizados Bachillerato (37%) o "ESO o Bachiller Elemental" (12%), mien-

tras que los que declaran tener finalizados "estudios superiores" son el 32%, destacando los que han realizado algún tipo de Estudios de Grado (11%), alguna Licenciatura (8%) o alguna Diplomatura (5%). Por otro lado, el 11% de las personas voluntarias declara haber finalizado sus estudios de Formación Profesional de Grado Superior.

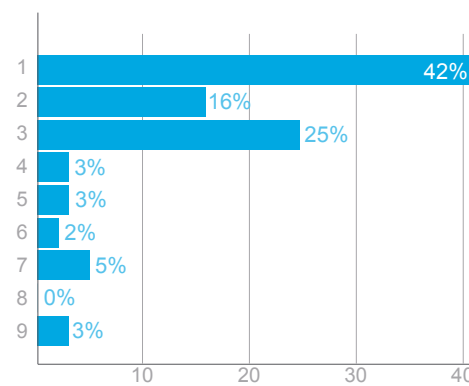
Con respecto a los estudios en curso que declaran las personas voluntarias, destaca como el 40% de los mismos están actualmente realizando Estudios de Grado, un 20% no estudia, un 8% realiza alguna Formación Profesional de Grado Superior y un 6% Bachillerato.

Por otra parte, el análisis de la situación actual de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco respecto a los estudios y el mercado laboral nos permite determinar que el 42% de dichas personas voluntarias "solo estudia", es decir, está fuera del mercado de trabajo, mientras que los que "solo trabajan" son el 16%. Destaca también que uno de cada cuatro personas voluntarias "trabaja y estudia a la vez", por lo que supone compaginar voluntariado, estudios y trabajo. Las personas voluntarias que declaran estar en situación representan al 6% del total, mientras que "buscadores de primer empleo" son el 7%.

Si se agregan las personas voluntarias que declaran trabajar, las que están en el paro o son buscadoras de primer empleo, el porcentaje de personas voluntarias activas en el mercado laboral alcanza al 55% de los mismos, mientras que el 42% podríamos considerarles como inactivos laborales. Por su parte, los que declaran estar parados o ser buscadores de primer empleo, estudien o no a la vez, representan al 13% del total de las personas voluntarias, porcentaje que sube al 24% si se calcula en relación solo a los activos labores (tasa de paro).

La situación laboral de las personas voluntarias trabajadoras está determinada mayoritariamente por su condición de

Gráfico 6.13 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su situación actual respecto a los estudios y el mercado laboral



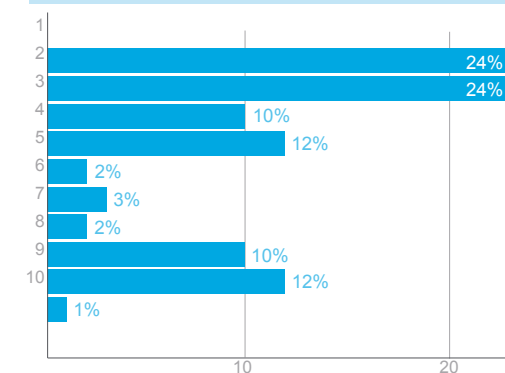
1. Sólo estudias
2. Sólo trabajas
3. Trabajas y estudias a la vez
4. Estás parado, pero has trabajado antes
5. Estás parado (has trabajado antes) y estudias a la vez
6. Buscas tu primer empleo
7. Buscas tu primer empleo y estudias a la vez
8. No puedes trabajar (invalidez, incapacidad)
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

trabajadores por cuenta ajena, que son el 70% de los voluntarios que trabajan, mientras que solo un 5% son trabajadores por cuenta propia (empresarios, profesionales y autónomos). Por su parte, el 48% de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco son "asalariados fijos", la mitad a tiempo completo y la otra mitad a tiempo parcial, mientras que los "asalariados eventuales" representan el 22% del total de las personas voluntarias trabajadoras. En ambos casos, fijos o eventuales, el fenómeno de la parcialidad en la jornada de trabajo es alto y alcanza al 36% de las personas voluntarias, lo que se puede explicar, nuevamente, por la necesidad de compaginar el trabajo con los estudios.

Finalmente, el 10% de las personas voluntarias declaran trabajar en la "Economía Sumergida", es decir, sin cotizar ni declarar ingresos, y otro 2% realizan trabajos de "ayuda familiar".

Gráfico 6.14 Distribución porcentual de las personas voluntarias que trabajan actualmente según su situación laboral.

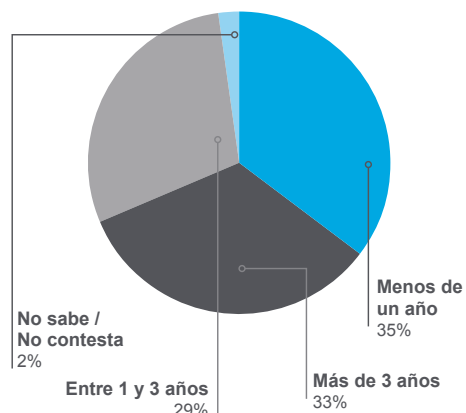


1. Asalariado fijo a tiempo completo
2. Asalariado fijo a tiempo parcial
3. Asalariado eventual o interino
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. "Economía sumergida" (sin declarar ingresos o cotizar)
9. Otra situación
10. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la antigüedad en el trabajo actual, sólo el 35% de las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco tiene menos de un año de antigüedad, lo que denota que, a pesar de la parcialidad y la eventualidad antes descritas, estas personas voluntarias gozan de una relativa estabilidad laboral (el 29% de las personas voluntarias llevan en su trabajo actual entre uno y tres años, y el 33% más de tres años).

Gráfico 6.15 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según antigüedad en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Si se considera la situación de las personas voluntarias que trabajan con relación a su categoría laboral actual, un 62% declaran que su categoría laboral corresponde con los estudios realizados y un 27% que no corresponde la categoría con los estudios. Entre los primeros, el 31% del total de personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco afirma que tanto estudios como categoría laboral se corresponden también con el salario y otro 30% de las personas voluntarias trabajadoras afirma que si corresponde la categoría laboral con los estudios pero el salario es más bajo, y tan solo un 1% tendrían el salario más alto.

Entre los segundos, es decir, aquellos cuya situación laboral no se corresponde con los estudios realizados, solo un 5% de personas voluntarias trabajadores declara que el salario sí se correspondería, mientras que la mayoría declara que el salario es, además, más bajo (20% del total de personas voluntarias trabajadores).

Las personas voluntarias trabajadoras de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco se ocupan principalmente en cinco sectores de actividad: en la "educación reglada" (1%), "otras actividades sociales y

de servicios a la comunidad" (16%) y "actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas asociaciones y ONG)" (9%), "hostelería" (8%) y "comercio y reparación" (4%).

Tabla 6.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según su situación con relación a la categoría laboral actual.

Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado y el salario también	31%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo	30%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más alto	1%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado, pero sí el salario	5%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo	20%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más alto	1%
No sabe / No contesta	12%

Fuente: Elaboración propia.

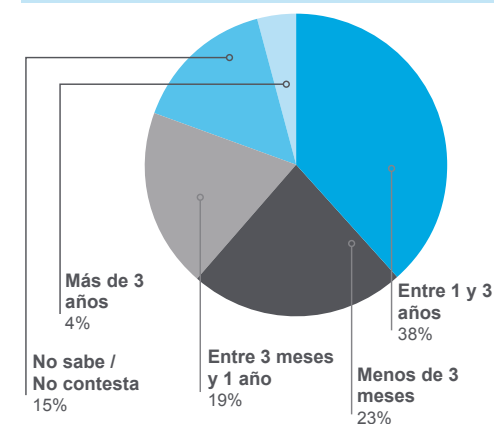
Tabla 6.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según sector de actividad actual.

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	0%
Industrias extractivas	0%
Industrias manufactureras	1%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Construcción	2%
Hostelería	8%
Comercio y reparación	4%
Transporte, almac. y comunicaciones	2%
Intermediación financiera	1%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0%
Admón. pública, defensa y seguridad social	2%
Educación reglada	31%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	9%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	16%
Hogares que emplean personal doméstico	1%
No sabe/no contesta	3%
Otros	19%

Fuente: Elaboración propia.

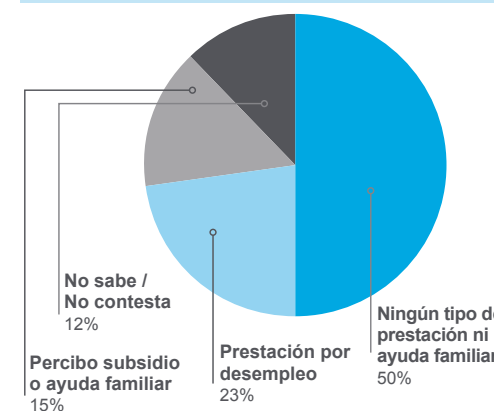
En el colectivo de voluntarios de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco que declaran estar en situación de paro actualmente, un 42% son parados de larga duración, es decir, que llevan más de un año buscando empleo, mientras que el 19% llevan entre tres meses y un año, y el 23% menos de tres meses.

Gráfico 6.16 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.17 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según su situación actual.

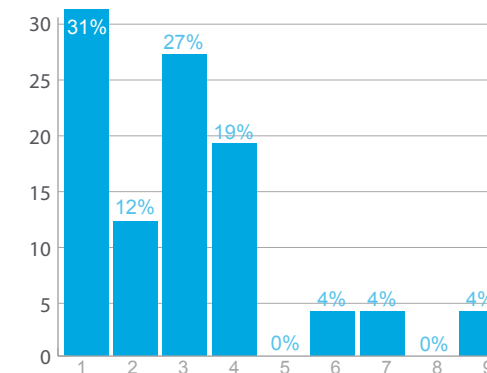


Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, la mitad (50%) de las personas voluntarias paradas en la actualidad entre las personas voluntarias de la Confederación no perciben ningún tipo de prestación ni ayuda familiar, el 23% cobra prestación por desempleo y el 15% perciben el subsidio o la ayuda familiar.

En su situación laboral anterior, el 88% de los actuales personas voluntarias parados tenían, lógicamente, la situación de "asalariados" (ver gráfico 6.18.-). El 31% de las personas voluntarias paradas eran "asalariados fijos a tiempo completo", el 27% "asalariados eventuales o interinos", el 19% "asalariados eventuales o interinos a tiempo parcial" y el 12% "asalariados fijos a tiempo completo". Finalmente, un 4% de las personas voluntarias paradas eran "profesionales o autónomos (sin asalariados)" y otro 4% "ayuda familiar".

Gráfico 6.18 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según situación laboral anterior.

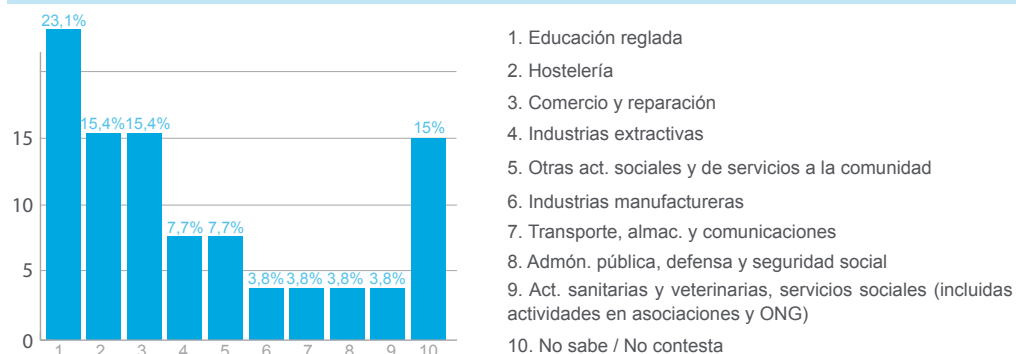


- Asalariado fijo a tiempo completo (a sueldo, comisión, jornal)
- Asalariado fijo a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
- Asalariado eventual o interino (a sueldo, comisión, jornal)
- Asalariado eventual o interino a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
- Empresario o profesional con asalariados
- Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
- Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
- Otra situación
- No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a los sectores de actividad de origen de las personas voluntarias paradas de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, observamos que el 32% de los mismos proceden del sector de la “educación reglada”, seguidos por igual por los parados que anteriormente trabajan en “hostelería” (15.4%) y “comercio y reparación” (15.4%), seguidos a distancia por los que se ocupan en actividades del sector “industrias extractivas” (7.7%) y el de “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (7.7%).

Gráfico 6.19 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según el sector de actividad en el que trabajan antes.

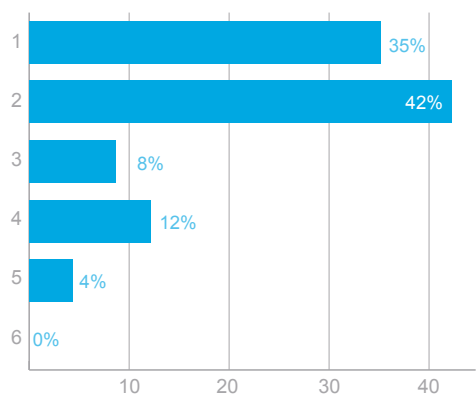


Fuente: Elaboración propia.

Dentro del colectivo de las personas voluntarias paradas de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, las expectativas de futuro respecto a la posibilidad de encontrar trabajo son optimistas en la mayoría, como demuestra que un 77% de los mismos piensa encontrar trabajo a medio o corto plazo, mientras que solo un 8% piensa que encontrar empleo a largo plazo. Los parados desanimados, es decir, los que no tienen expectativas de encontrar trabajo, son el 4% del total. Por su parte, aquellas otras personas voluntarias sin empleo que declaran que su expectativa de futuro pasa por emigrar a otros países para trabajar, representan el 12% del total de los parados.

Respecto al colectivo de personas voluntarias que se declaran buscadores de primer empleo, el 73% de los mismos son buscadores de corta duración, es decir, que llevan menos de un año buscando su primer trabajo, mientras que sólo un 7% de los buscadores de primer empleo son de larga duración (un año o más). Hay que tener en cuenta que la incorporación al mercado de trabajo se realiza fundamentalmente tras la

Gráfico 6.20 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según sus expectativas de futuro (respuesta múltiple).

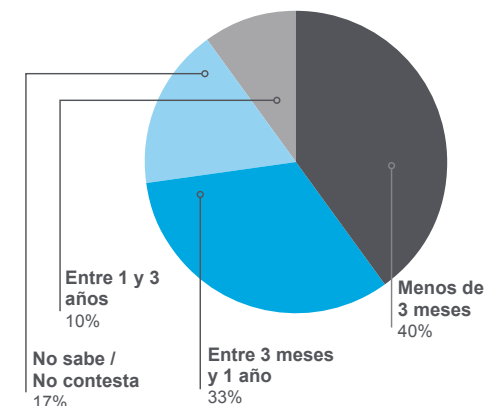


1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

finalización de los estudios: hay que recordar que el 39.5% de las personas voluntarias tienen entre 20 y 24 años, edad en la que se suele salir del sistema educativo e incorporarse al mercado laboral.

Gráfico 6.21 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según el tiempo que llevan de búsqueda.



Fuente: Elaboración propia.

En este mismo sentido, el referido a la influencia de las variables edad y formación en el colectivo de personas voluntarias buscadoras de primer empleo, destaca que uno de cada tres de ellos (33.3%) dirija su búsqueda a actividades de “educación reglada”, seguido por el sector “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)”, con un 16.7%. Le siguen los sectores de “hostelería” y “administración pública, defensa y seguridad social”, ambos con el 6.7%. Por su parte, hay un 10% de buscadores de primer empleo que dirige su búsqueda a “cualquier sector de actividad”.

El estado de ánimo de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco respecto a su futuro laboral es ligeramente pesimista, como evidencia que solo un 7% de los mismos tenga expectativas de encontrar trabajo a corto plazo (entre los

Tabla 6.4 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según sector de actividad en el que lo buscan.

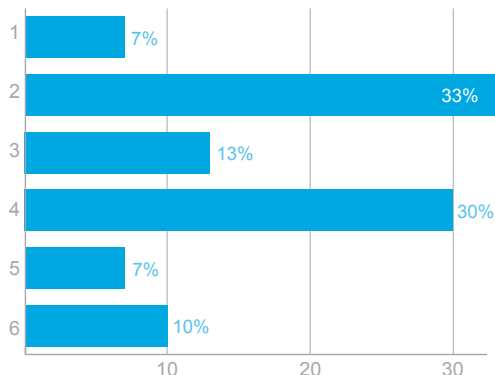
Educación reglada	33,3%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	16,7%
En cualquiera sector	10,0%
Hostelería	6,7%
Admón. pública, defensa y seguridad social	6,7%
Agricultura, ganadería, caza y Pesca	3,3%
Industrias manufactureras	3,3%
Construcción	3,3%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	3,3%
Hogares que emplean personal doméstico	3,3%
No sabe/no contesta	10,0%

Fuente: Elaboración propia.

parados era de un 35%), y un 33% a medio plazo (42% entre los parados). Así, el 13% de este colectivo tiene expectativas de encontrar trabajo a largo plazo y para un 30% las expectativas de futuro respecto al trabajo pasan por emigrar. Más desanimados, un 7% de las personas voluntarias en esta situación de búsqueda de primer empleo manifiesta no tener expectativas de encontrar trabajo.

Por último, las personas voluntarias que actualmente estudian de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco tienen unas expectativas laborales de futuro ante la finalización de sus estudios algo más optimistas. Para la mayoría de las personas voluntarias de este grupo, las expectativas son de encontrar trabajo a corto (27%) y medio plazo (29%). Solo el 15% tiene expectativas de encontrar trabajo a largo plazo, siendo más los que manifiestan la expectativa de emigrar a otros países (18%), y tan solo un 4% no tiene expectativas de encontrar empleo.

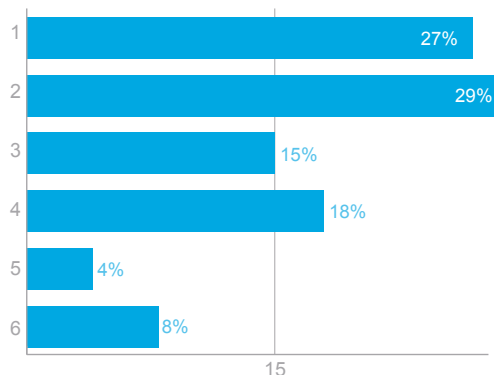
Gráfico 6.22 Distribución porcentual de las personas voluntarias que son buscadoras de primer empleo según sus expectativas para encontrarlo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.23 Distribución porcentual de las personas voluntarias que solo estudian con relación a sus expectativas futuras de trabajo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

6.3 COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

Como veíamos en el Capítulo 2, el desarrollo de cualquier actividad de forma continuada y sistemática supone la adquisición y el desarrollo de un conjunto de actitudes, destrezas y competencias personales y sociales que se añaden de forma informal y espontánea, a través de la experiencia, a la persona que las realiza. En este sentido, la acción voluntaria en el entorno estructurado de una organización de voluntariado convierte a esta en un espacio de aprendizaje informal en el que las personas voluntarias necesitan aplicar una serie de competencias, las cuales son potenciadas, si se tienen con anterioridad, o adquiridas, si no se tienen y son necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de voluntariado.

La mayor parte de estas competencias implican la mejora del currículum vitae informal de las personas voluntarias, por cuanto coinciden en su mayoría con aquellas otras competencias personales o sociales que las empresas buscan en los candidatos para cubrir nuevos puestos de trabajo o porque facilitan poder mantener dicho puesto de trabajo o el desarrollo de una carrera profesional.

Las competencias analizadas en esta parte de la encuesta son las que aparecían en la Tabla 2.3., es decir:

1. Trabajo en equipo
2. Optimismo y entusiasmo
3. Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)
4. Analizar y resolver problemas
5. Capacidad de aprendizaje
6. Organización y Planificación
7. Iniciativa y autonomía
8. Tacto y Prudencia
9. Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)
10. Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)
11. Capacidad de liderar iniciativas
12. Negociación

De las competencias personales relacionadas anteriormente, se pidió a las personas voluntarias en general que señalaran para cada una el nivel de importancia que, en su opinión, tienen en el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria actual.

El resultado se presenta en la Tabla 6.5., donde aparecen ordenadas por orden de importancia decreciente los sumatorios de “mucho” y “muchísima”.

Se puede distinguir un primer grupo de competencias personales con valoraciones superiores al 90% de respuestas “mucho” más “muchísima”: Optimismo y entusiasmo (95%), Trabajo en equipo (93.8%), Capacidad de aprendizaje (90.5%) y Comunicación interpersonal -empatía, comunicación efectiva...- (90.3%).

El segundo grupo de competencias personales sería el compuesto por las siguientes: Analizar y resolver problemas (88.8%), Organización y Planificación (88%), Tacto y prudencia (87%), Iniciativa y autonomía (85.8%), y Flexibilidad -capacidad de adaptación al cambio- (81.8%).

Tabla 6.5 Nivel de importancia que en opinión de las personas voluntarias tienen determinadas competencias para el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria (porcentajes).

Competencias	Importancia atribuida					(4) + (5)
	Ninguna (1)	Poca (2)	Alguna (3)	Mucha (4)	Muchísima (5)	
Optimismo y entusiasmo	0,0	0,5	4,5	38,2	56,9	95,0
Trabajo en equipo	0,5	0,5	5,2	36,2	57,6	93,8
Capacidad de aprendizaje	0,0	0,5	8,7	56,4	34,2	90,5
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	0,2	0,7	8,7	36,9	53,4	90,3
Analizar y resolver problemas	0,0	0,5	10,7	55,1	33,7	88,8
Organización y Planificación	0,2	1,5	10,2	51,9	36,2	88,0
Tacto y Prudencia	0,2	1,0	11,7	46,1	40,9	87,0
Iniciativa y autonomía	0,0	1,5	12,7	54,4	31,4	85,8
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	0,2	0,7	17,2	50,9	30,9	81,8
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	0,2	2,0	18,2	48,1	31,4	79,6
Capacidad de liderar iniciativas	0,2	1,0	29,4	47,9	21,4	69,3
Negociación	1,0	7,2	37,4	38,2	16,2	54,4

Fuente: Elaboración propia.

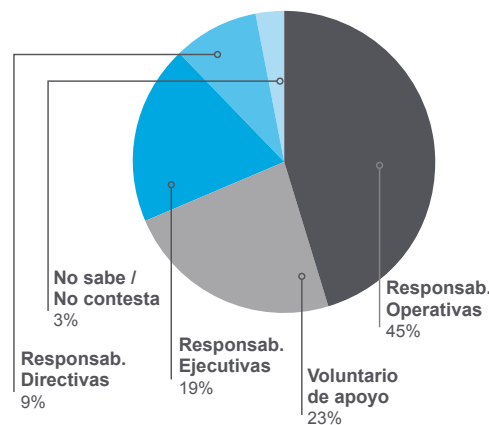
El resto de competencias clasificadas según la importancia atribuida a las mismas por las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco estaría integrado por: Fiabilidad técnica y personal -estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto- (79.6%), Capacidad de liderar iniciativas (69.3%) y Negociación (54.4%).

Sin embargo, cada actividad voluntaria, dependiendo de sus funciones y responsabilidades concretas, requiere aplicar unas competencias personales específicas. Para poder identificar las competencias personales específicas asociadas a cada tipo de acción voluntaria, y ante la imposibilidad de identificar un catálogo de puestos de acción voluntaria común a las tres entidades participantes en el estudio, se procedió a la clasificación de las personas voluntarias en función de su nivel de responsabilidad. Para ello se identificaron los siguientes cuatro niveles de responsabilidad (ver Tabla 2.4.), según los siguientes criterios:

1. Personas voluntarias con responsabilidades de Dirección: (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -).
2. Personas voluntarias con Responsabilidades Ejecutivas: (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas -jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-).
3. Personas voluntarias con Responsabilidades Operativas: (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas).
4. Voluntariado de Apoyo: (personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as).

En la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, el colectivo de personas voluntarias entrevistados se auto clasifica según niveles de responsabilidad como aparece en el gráfico 6.24.- Como se puede observar, las personas voluntarias con responsabilidades directivas representa al 9% del total, mientras a que las que manifiestan tener responsabilidades ejecutivas son el 19%. Por su parte, las que declaran tener responsabilidades operativas son el 45% y las que se denominan como voluntariado de apoyo son el 23%.

Gráfico 6.24 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.



Fuente: Elaboración propia.

En la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco y entre las personas voluntarias de ella que declaran responsabilidades directivas, las competencias personales que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar han sido las de "Trabajo en equipo" (78% de estos voluntarios), la de "Analizar y resolver problemas" (72%), "Iniciativa y autonomía" y "Organización y Planificación" (68% cada una) y la "Capacidad de liderar iniciativas" (66%).

Conviene recordar, como se veía en el capítulo anterior, que las personas que llegan a asumir responsabilidades directivas como personas voluntarias en una organización

lo hacen tras una trayectoria interna, en la que han podido adquirir progresivamente, y a través de la experiencia, competencias previas a nivel operativo y ejecutivo.

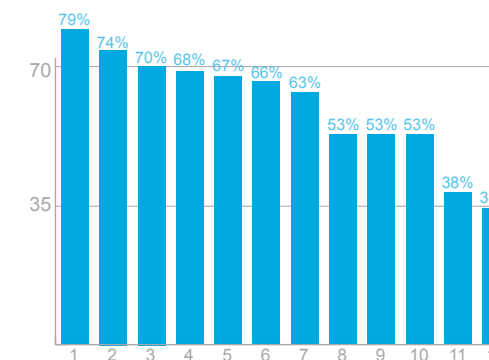
Gráfico 6.25 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades directivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco las competencias personales que en un porcentaje más alto declaran que han tenido que adquirir o desarrollar han sido las de "Analizar y resolver problemas" (78.9%), "Trabajo en equipo" (73.7%), Capacidad de liderar iniciativas" (69.7%), "Organización y planificación" (68.4%), "Comunicación interpersonal" (67.1%), "Iniciativa y autonomía" (65.8%) y "Capacidad de aprendizaje" (63.2%).

Gráfico 6.26 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

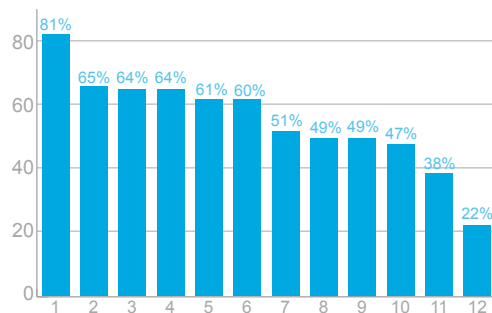


1. Analizar y resolver problemas.
2. Trabajo en equipo.
3. Capacidad de liderar iniciativas.
4. Organización y Planificación.
5. Comunicación interpersonal.
6. Iniciativa y autonomía.
7. Capacidad de aprendizaje.
8. Optimismo y entusiasmo.
9. Flexibilidad.
10. Tacto y Prudencia.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, en el grupo de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de personas voluntarias con responsabilidades operativas las competencias personales que en mayor porcentaje declaran que se han tenido que adquirir o desarrollar para la ejecución adecuada de sus responsabilidades son: "Trabajo en equipo" (81.1%), "Organización y Planificación" (65%), "Analizar y resolver problemas" e "Iniciativa y Autonomía" (ambas con el 63.9%), seguidas por "Optimismo y entusiasmo" (60.6%) y "Comunicación interpersonal" (60%).

Gráfico 6.27 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades operativas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



1. Trabajo en equipo.
2. Organización y Planificación.
3. Analizar y resolver problemas.
4. Iniciativa y autonomía.
5. Optimismo y entusiasmo.
6. Comunicación interpersonal.
7. Capacidad de liderar iniciativas.
8. Capacidad de aprendizaje.
9. Tacto y Prudencia.
10. Flexibilidad.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

Por último, las personas voluntarias de apoyo de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco declaran haber adquirido o desarrollado durante su acción voluntaria son las siguientes competencias personales: "Trabajo en equipo" (80.4%), "Analizar y resolver problemas" (62%), "Comunicación interpersonal" (62%), "Capacidad de Aprendizaje" y "Optimismo y entusiasmo" (60.9% cada una).

Preguntados a las personas voluntarias de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco que opinión tienen respecto a si el voluntariado es una experiencia que cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo, el 38% de los encuestados opina que "ayuda en cierta medida" y "ayuda mucho" (39% de las per-

Gráfico 6.28 Porcentajes de personas voluntarias de apoyo que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

Competencia	%
Trabajo en equipo	80,4%
Analizar y resolver problemas	62,0%
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	62,0%
Capacidad de aprendizaje	60,9%
Optimismo y entusiasmo	60,9%
Tacto y Prudencia	57,6%
Organización y Planificación	56,5%
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	54,3%
Iniciativa y autonomía	52,2%
Capacidad de liderar iniciativas	51,1%
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	40,2%
Negociación	35,9%

Fuente: Elaboración propia.

sonas voluntarias), mientras que los que opinan que "no influye en absoluto" y "tienen cierta influencia" son el 27% de las personas voluntarias.

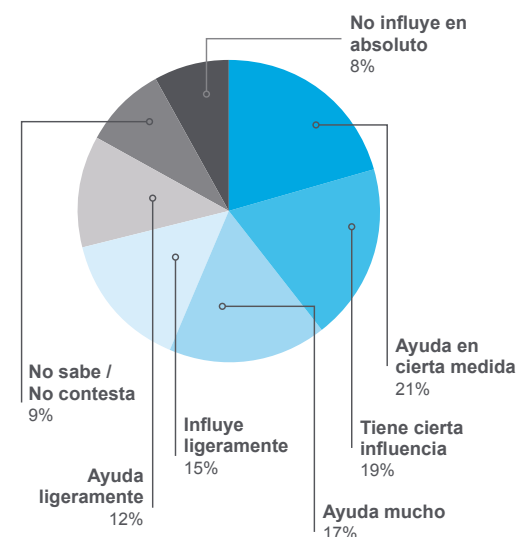
Aunque existe un porcentaje alto de personas voluntarias que opinan que la experiencia de voluntariado influye o ayuda poco o ligeramente, lo cierto es que el 57% de los encuestados afirman que reflejan expresamente en su currículum vitae su experiencia como voluntario/as (lo que supone el 85.7% de las personas voluntarias que tienen currículum, refleje este o no su condición de voluntario/a). Lo mismo ocurre con las entrevistas personales de trabajo, donde el 35% de las personas voluntarias declara haber referido en alguna entrevista de trabajo su experiencia en voluntariado (un 76.6% si solo consideramos a los que han tenido entrevistas de trabajo).

Tabla 6.6 Porcentajes de personas voluntarias que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica en el desarrollo de su actividad voluntaria, según tipos de responsabilidades.

Competencias	Responsabilidades			
	Directivas	Ejecutivas	Operativas	Apoyo
Analizar y resolver problemas	72%	79%	64%	62%
Iniciativa y autonomía	68%	66%	64%	52%
Capacidad de aprendizaje	58%	63%	49%	61%
Optimismo y entusiasmo	46%	53%	61%	61%
Flexibilidad	48%	53%	47%	54%
Capacidad de liderar iniciativas	66%	70%	51%	51%
Organización y Planificación	68%	68%	65%	57%
Fiabilidad técnica y personal	42%	38%	38%	40%
Comunicación interpersonal	60%	67%	60%	62%
Trabajo en equipo	78%	74%	81%	80%
Tacto y Prudencia	50%	53%	49%	58%
Negociación	40%	34%	22%	36%

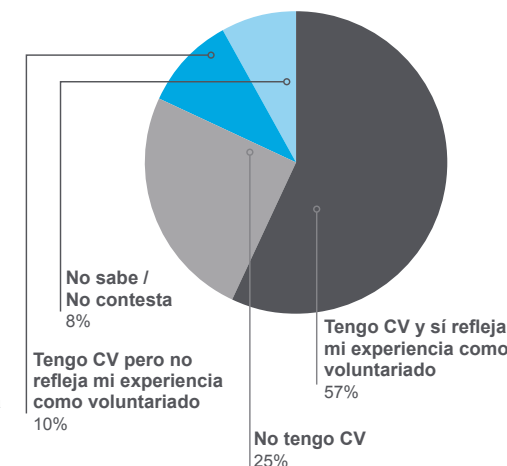
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.29 Opinión de las personas voluntarias sobre si la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo (porcentajes).



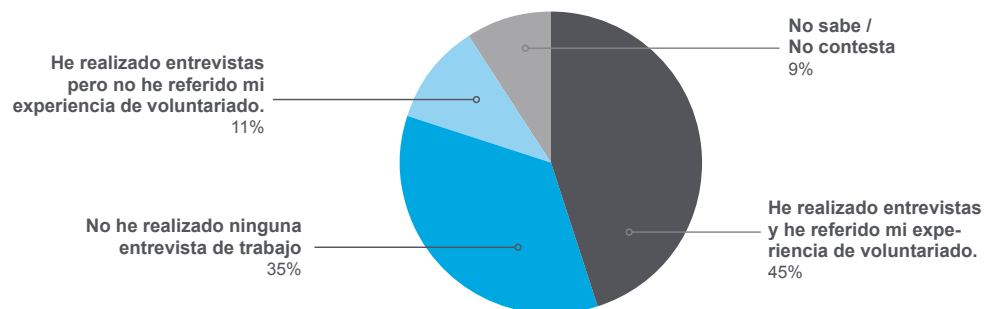
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.30 En tu Currículum Vitae, has reflejado expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6.31 Cuándo has realizado una entrevista de trabajo, ¿has referido expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria?



Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO 7

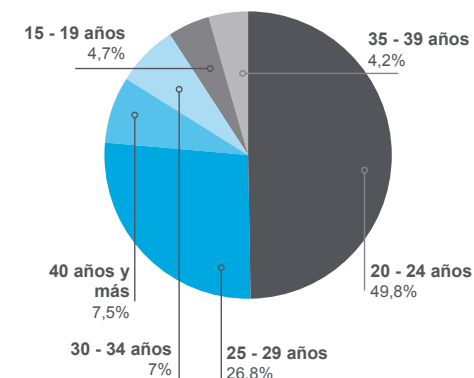
LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO JUVENIL ANTE EL EMPLEO: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD. INFORME DE ASDE SCOUTS DE ESPAÑA.

7.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOLÓGICAS DE LOS VOLUNTARIOS.

Edad, género y nacionalidad

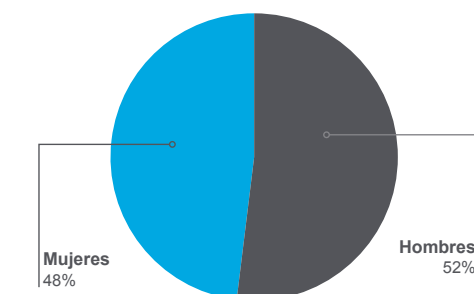
En el momento de realizar esta investigación, ASDE Scouts de España tiene un colectivo de voluntariado integrado por 6.125 personas voluntarias cuya edad media es 26.3 años. A pesar de esa edad media, el 54.5% de las personas voluntarias analizados tiene menos de 25 años, y un 26.8% entre 25 y 29 años, mientras que mayores de 30 serían el 18.8% del colectivo. Por su parte, la distribución de las personas voluntarias según género se presenta muy igualada, aunque entre los voluntarios que contestan la encuesta hay ligeramente más hombres (52%) que mujeres (48%). Con relación a la nacionalidad de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España, estos son mayoritariamente de nacionalidad española (98%), habiendo tan solo simbólico 2% que o bien tienen doble nacionalidad, son de un país de la Unión Europea o de otro país de Europa fuera de la Unión Europea.

Gráfico 7.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según edad.



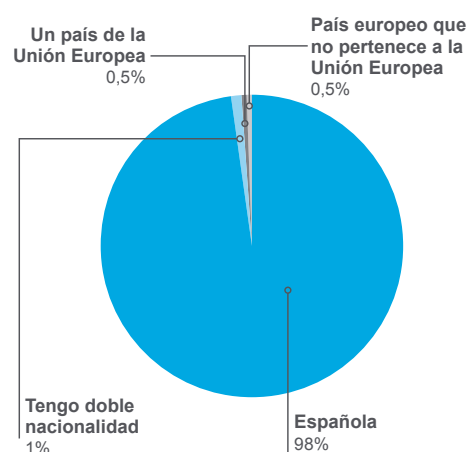
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias según género.



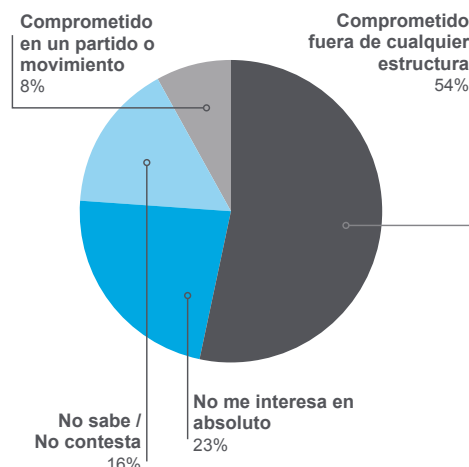
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias según nacionalidad.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.5 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su interés por la política.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.4 Distribución porcentual de los voluntarios según escala de posicionamiento ideológico.

Progresista										Conservador	No sabe / No contesta
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
21%	13%	21%	11%	6%	1%	2%	3%	1%	1%	22%	

Fuente: Elaboración propia.

Posicionamiento ideológico, político y espiritual.

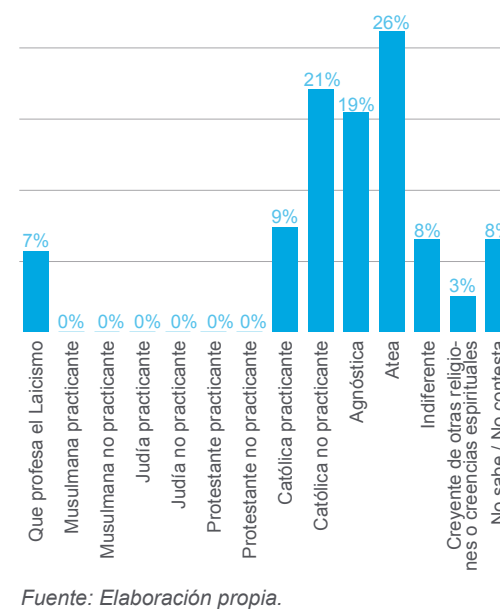
Ideológicamente, la mayoría de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España entrevistados se auto-clasifican políticamente en una escala de posicionamiento ideológico como progresistas (ver tabla 7.4.-), de forma que los ítems 1, 2 y 3 llegan a sumar el 55% del colectivo total de personas voluntarias, mientras que en los posicionamientos más conservadores (ítems 8, 9 y 10) se posicionan tan sólo el 5% de los personas voluntarias. Del resto de personas voluntarias, un 18% se definen ideológicamente en posiciones intermedias o moderadas, aunque tendiendo al progresismo (ítems 4, 5 y 6), o bien no sabe o no contesta la pregunta (22%). Esto hace que el posicionamiento político medio del colectivo

de personas voluntarias de ASDE Scouts de España sea de 2.93 sobre 10, sabiendo que “1” es progresista y “10” conservador.

Independientemente del posicionamiento ideológico de los encuestados, el interés político manifestado por las personas voluntarias de ASDE Scouts de España pone de manifiesto un alto nivel de compromiso (el 62% declara estar comprometido políticamente), si bien ese compromiso se da mayormente “fuera de cualquier estructura” (54% de los personas voluntarias), es decir, de cualquier organización política o social. Tan solo un 8% de las personas voluntarias declara estar “comprometido en un partido o movimiento”, siendo muchos más los que declaran que “no me interesa en absoluto la política” (23%).

Por su parte, y desde una perspectiva espiritual, uno de cada cuatro de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España se define como “ateos” (26%), seguidos por los que se consideran “católicos no practicantes” (21%) y “agnósticos” (19%). De forma menos significativa, un 8% de las personas voluntarias se definen como espiritualmente “indiferentes”, un 7% que “profesa el laicismo” y el 3% restante “creyente de otras religiones o creencias”.

Gráfico 7.6 Distribución porcentual de los voluntarios según como se consideran desde una perspectiva espiritual.



Fuente: Elaboración propia.

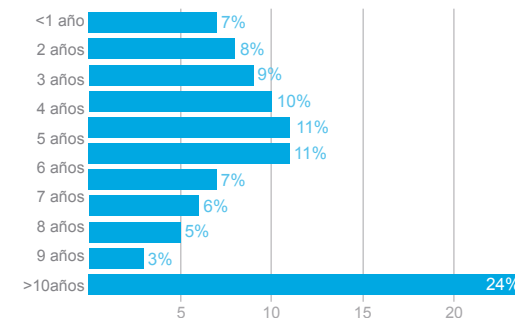
Participación y compromiso organizativo

Respecto a la relación o los vínculos organizativos de las personas voluntarias con su organización de pertenencia, vamos a analizar el nivel de compromiso y participación (los años de antigüedad del voluntariado, la edad de comienzo de la acción voluntaria y el número de horas semanales dedicadas a la actividad voluntaria) y el nivel de identificación con la entidad (con relación

al ideario, con relación a las actividades y con relación al cómo se hacen las cosas).

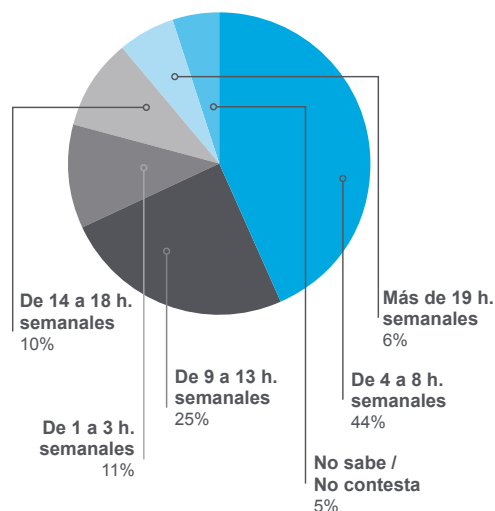
En este sentido, y con relación al nivel de compromiso de los personas voluntarias, hay que destacar: por un lado la edad media de inicio de la actividad voluntaria se sitúa a los 19.7 años, aunque el 58.3% de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España tenía 19 o menos años cuando empezó su voluntariado en la organización; por otro lado, el 24% de las personas voluntarias declaran llevar 10 o más años colaborando con la organización, y el 32% entre tres y cinco años de antigüedad; por último, y con relación al número de horas semanales que los voluntarios dedican a su actividad en la organización, el 44% de los mismos dedica entre 4 y 8 horas semanales, un 25% entre 9 y 13 horas semanales, un 11% entre 1 y 3 horas semanales y un 10% entre 14 y 19 horas de dedicación semanal.

Gráfico 7.7 Distribución porcentual de voluntarios según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.8 Distribución porcentual de voluntarios según horas de dedicación media semanal a la organización.



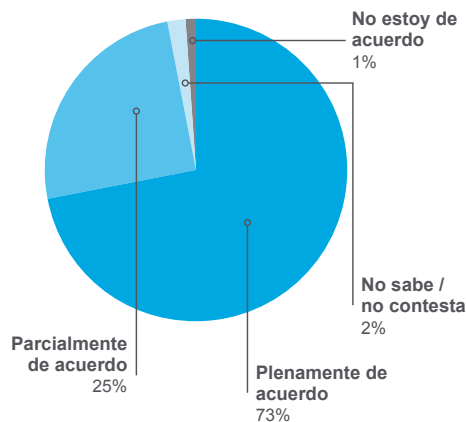
Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el 73% de los voluntarios de ASDE Scouts de España están “plenamente de acuerdo” con su ideario, identidad y objetivos, frente a un 1% que declaran “no estar de acuerdo”, mientras que el 25% restante está “parcialmente de acuerdo”.

Respecto al nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a “las cosas que se hacen (actividades)” en la organización, se puede observar en el gráfico 7.10.- como desciende ligeramente –el 65% está “plenamente de acuerdo” en qué cosas (actividades) se hacen-, mientras que un 32% están “parcialmente de acuerdo”.

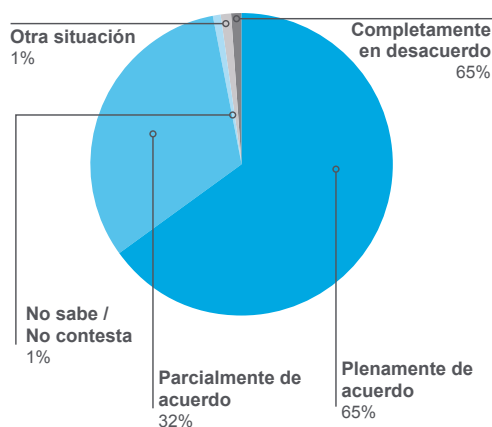
Se aprecia, sin embargo, que es a nivel más operativo (cómo se hacen las cosas) cuando los niveles de acuerdo de los voluntarios con su organización descienden significativamente, de tal manera que sólo el 38% de las personas voluntarias están “plenamente de acuerdo” en “como se hacen las cosas” y el 58% están “parcialmente de acuerdo”.

Gráfico 7.9 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

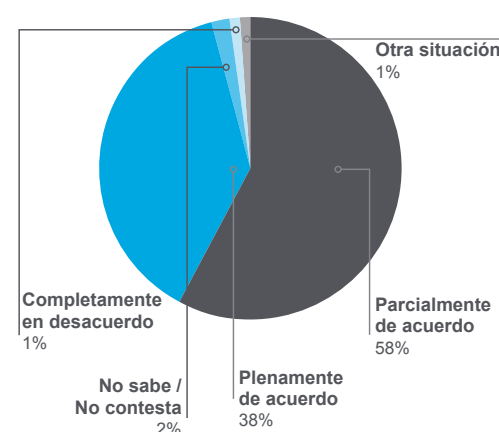
Gráfico 7.10 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

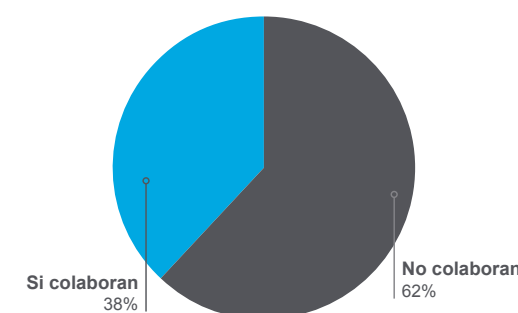
Finalmente, el 68% de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España colabora exclusivamente como voluntario en esta entidad, y el 38% restante de las personas voluntarias declara que además de su organización de referencia también colabora o es voluntario en alguna otra asociación u otra organización.

Gráfico 7.11 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a “cómo se hacen las cosas” en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.12 Distribución porcentual de las personas voluntarias según colaboran o no en alguna otra asociación u organización.



Fuente: Elaboración propia.

so”, donde el 50% del total de personas voluntarias estaría realizando en la actualidad algún estudio superior. En este sentido, un 30% de las personas voluntarias de la organización cursa en la actualidad algún “Estudio de grado” y un 10% algún “Máster oficial universitario”, habiendo solo un 28% que declaran “no estudiar en la actualidad”.

Tabla 7.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios

Estudios	Finalizados	En curso
Menos de 5 años de escolarización	0%	0%
Educación primaria	1%	0%
ESO o Bachiller elemental	4%	0%
Formación Profesional de grado medio	5%	2%
Bachillerato	31%	1%
Formación Profesional de grado superior	12%	7%
Arquitectura e Ingeniería Técnica	5%	3%
Diplomatura	9%	1%
Estudios de grado	11%	30%
Estudios Licenciatura	8%	0%
Arquitectura o ingeniería superiores	1%	3%
Máster oficial universitario	8%	10%
Doctorado	1%	3%
Títulos propios de posgrado	3%	2%
Otra formación no reglada	1%	7%
No sabe / No contesta	1%	1%
Otro	1%	6%
No estudio en la actualidad		28%

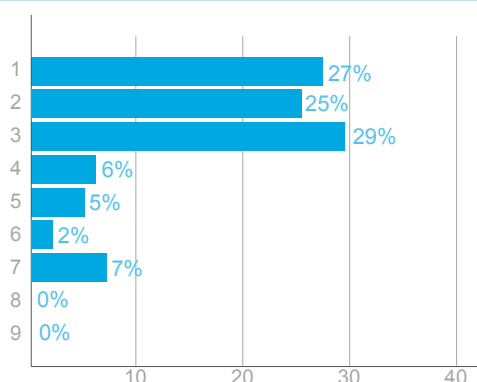
Fuente: Elaboración propia.

7.2 FORMACIÓN Y EMPLEO.

La estructura de edad del colectivo de personas voluntarias de ASDE Scouts de España determina de forma clara los niveles de estudios finalizados y en curso que manifiestan las personas voluntarias analizadas. En este sentido, que en la actualidad el 49.8% de los voluntarios/ tenga entre 20 y 24 años (periodo vital en el que suele finalizar la etapa educativa) hace que el nivel de estudios finalizado con mayor peso relativo sea el correspondiente al Bachillerato, con el 31% de las respuestas, seguido por Formación Profesional de Grado Superior (12%), Estudios de Grado (11%), Diplomatura (9%), Licenciatura (8%) y Estudios de Máster (8%). Como puede observarse, si agregamos categorías en el colectivo de las personas voluntarias de Asde Scouts de España disponen de “Estudios superiores” finalizados el 45% de los mismos (sumando arquitecturas, ingenierías, licenciaturas, diplomaturas, estudios de grado...), lo que supone un alto nivel de cualificación del colectivo de personas voluntarias, más alto aún si consideramos los “estudios en cur-

Con relación a la situación de las personas voluntarias de ASDE Scouts de España analizados respecto al mercado de trabajo y los estudios, la mayoría de los encuestados declara “trabajar y estudiar a la vez” (29%), un 27% “sólo estudiar” actualmente, mientras que los que afirman estar solo trabajando son el 25% de los voluntarios. Las personas voluntarias que se encuentran en situación de paro son el 11% (de ellos, un 5% “está parado y estudia a la vez”) mientras que un 9% son buscadores de primer empleo (el 7% además, compagina esta situación con los estudios). Si sumamos las personas voluntarias que declaran trabajar, los que están en el paro y los que son buscadores de primer empleo, el porcentaje de

Gráfico 7.13 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su situación actual respecto a los estudios y el mercado laboral.



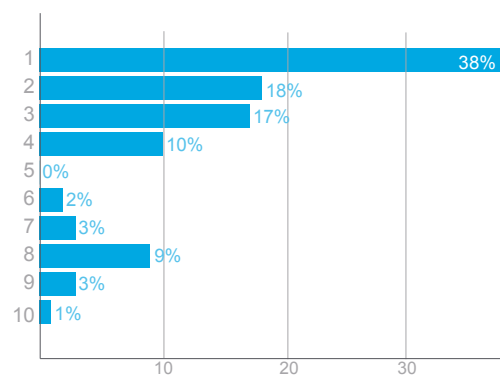
1. Sólo estudias
2. Sólo trabajas
3. Trabajas y estudias a la vez
4. Estás parado, pero has trabajado antes
5. Estás parado (has trabajado antes) y estudias a la vez
6. Buscas tu primer empleo
7. Buscas tu primer empleo y estudias a la vez
8. No puedes trabajar (invalidez, incapacidad)
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

personas voluntarias activos en el mercado laboral alcanza al 73% de los mismos, mientras que el 27% podríamos considerarlos como inactivos laborales. Por su parte, los que declaran estar parados o ser buscadores de primer empleo, estudien o no a la vez, representan al 20% del total de las personas voluntarias, porcentaje que sube al 27% si se calcula en relación solo a los activos labores (tasa de paro).

Si analizamos a las personas voluntarias que declaran trabajar actualmente, estudien o no, el 82% son trabajadores por cuenta ajena y solo un 2% son trabajadores por cuenta propia (profesionales o autónomos), mientras que un 9% de personas volunta-

Gráfico 7.14 Distribución porcentual de las personas voluntarias que trabajan actualmente según su situación laboral.



1. Asalariado fijo a tiempo completo
2. Asalariado fijo a tiempo parcial
3. Asalariado eventual o interino
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. "Economía sumergida" (sin declarar ingresos o cotizar)
9. Otra situación
10. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

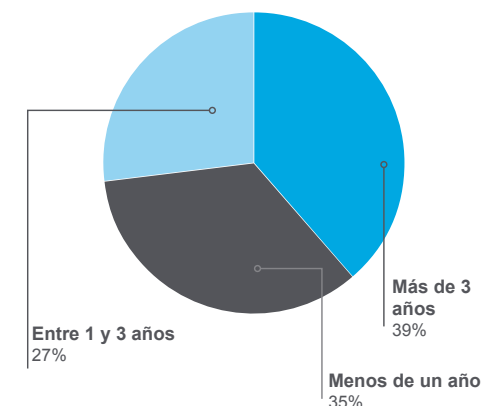
rias afirma que trabaja en la “economía sumergida” (no se sabe si por cuenta propia o no) y otro 3% como “ayuda familiar”.

Con relación a la estabilidad laboral, el 58% de las personas voluntarias trabajadoras tienen empleo estable (asalariados, empresarios, autónomos) mientras que son eventuales el 27% de los mismos. Por otro lado, en alguna de las situaciones de precariedad laboral (asalariados a tiempo parcial, eventuales a tiempo completo o parcial, ayudas familiares y trabajadores de la economía sumergida) se encuentran el 56% de las personas voluntarias que trabajan. La parcialidad en su trabajo afecta al 28% de las personas voluntarias trabajadoras (sumando asalariados a tiempo parcial y eventuales a tiempo parcial), lo que tiene sentido si tenemos en cuenta la edad de las personas voluntarias y que el 29% de los mismos “trabajan y estudian a la vez”.

Con la relación a la antigüedad en el trabajo actual que tienen las personas voluntarias trabajadoras de ASDE Scouts de España, el 35% declara menos de un año de antigüedad, un 27% entre uno y tres años de antigüedad y el resto, es decir el 39% de las personas voluntarias que trabajan, tienen más de tres años de antigüedad en su trabajo laboral.

Por su parte, en la situación de las personas voluntarias que trabajan con relación a su categoría laboral actual se aprecia también los efectos de la precariedad laboral desde el punto de vista salarial, como evidencia que el 27% de los mismo declare que “mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo” y que el 28% afirme que “mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo”. Solo en el 32% de las personas voluntarias encuestadas la categoría laboral corresponde con los estudios realizados y el salario también.

Gráfico 7.15 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según antigüedad en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según su situación con relación a la categoría laboral actual.

Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado y el salario también	32%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo	27%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más alto	1%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado, pero sí el salario	2%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo	28%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más alto	2%
No sabes/ No contestas	9%

Fuente: Elaboración propia.

Los sectores de actividad en los que declaran trabajar en la actualidad las personas voluntarias trabajadoras de ASDE Scouts de España son principalmente el de la “educación reglada” (13%), “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas asociaciones y ONG)” (11%), “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (9%), “comercio y reparación” (7%), “industrias manufactureras” (6%), “Administración pública, defensa y seguridad social” (5%) y “hostelería” (4%).

Tabla 7.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según sector de actividad actual.

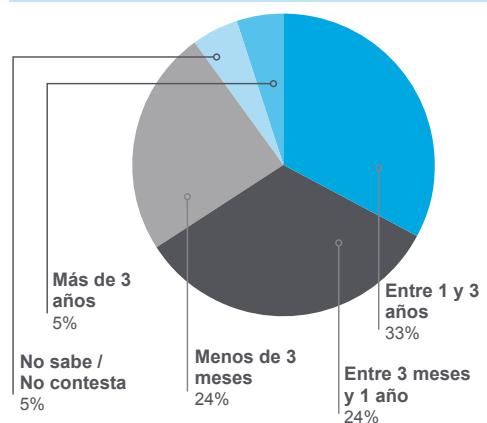
Agricultura, ganadería, caza y Pesca	0%
Industrias extractivas	0%
Industrias manufactureras	6%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Construcción	2%
Hostelería	4%
Comercio y reparación	7%
Transporte, almac. y comunicaciones	3%
Intermediación financiera	3%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1%
Admón. pública, defensa y seguridad social	5%
Educación reglada	13%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	11%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	9%
Hogares que emplean personal doméstico	2%
No sabe/no contesta	4%
Otros	31%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación a las personas voluntarias que declaran estar en situación de paro, el 38% declaran que son parados de larga duración, es decir, que llevan más de un año buscando empleo (de ellos, el 5% llevan más de tres años buscando trabajo), mientras que el 33% llevan entre tres meses y un año y un 24% menos de tres meses. Por otro lado, tres de cada cuatro personas voluntarias parados (76%) afirma no percibir ningún tipo de prestación por desempleo, subsidio o ayuda familiar. Tan solo el 10% de las personas voluntarias paradas percibe prestación por desempleo, y otro 5% más subsidio o ayuda familiar.

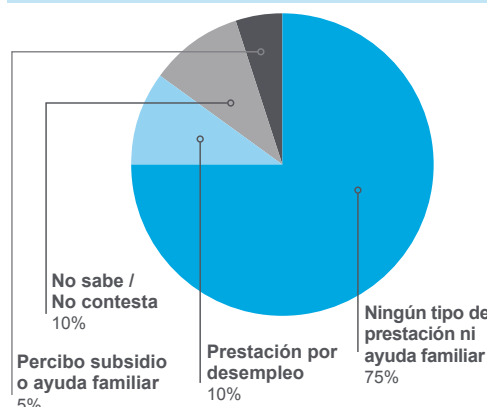
La mayor parte de las personas voluntarias en situación de desempleo realizaba con anterioridad trabajos por cuenta ajena de forma eventual los más afectados (62% del total de personas voluntarias parados),

Gráfico 7.16 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

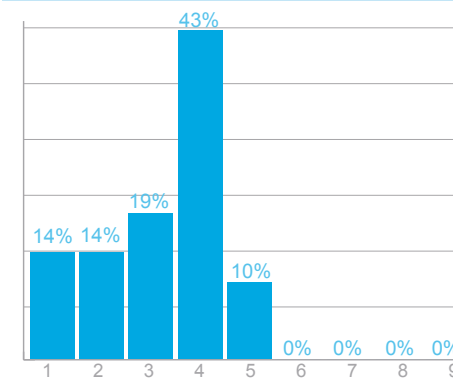
Gráfico 7.17 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según su situación actual.



Fuente: Elaboración propia.

y entre estos eventuales los que lo eran a tiempo parcial (43%). Por su parte, las personas voluntarias paradas cuya condición laboral anterior era de asalariado fijo (a tiempo completo o parcial), representan el 28% de este colectivo. El 10% restante de los parados declaran haber tenido antes la condición laboral de “empresario o profesional con asalariados”.

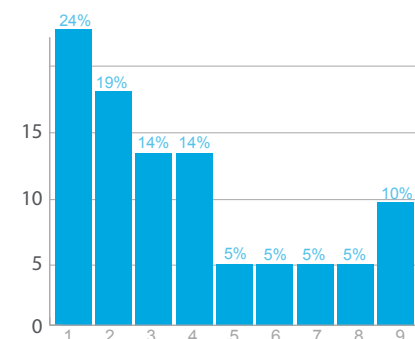
Gráfico 7.18 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según situación laboral anterior.



1. Asalariado fijo a tiempo completo (a sueldo, comisión, jornal)
2. Asalariado fijo a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
3. Asalariado eventual o interino (a sueldo, comisión, jornal)
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. Otra situación
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.19 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según el sector de actividad en el que trabajan antes.



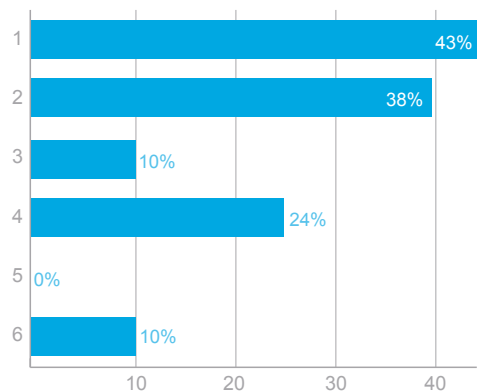
1. Construcción
2. Hostelería
3. Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)
4. Otras act. sociales y de servicios a la comunidad
5. Industrias manufactureras
6. Comercio y reparación
7. Admón. pública, defensa y seguridad social
8. Educación reglada
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Con anterioridad a la condición actual de parados de los personas voluntarias, el 24% de los mismos declara haber trabajado en el sector de la “construcción”, seguidos por los que proceden laboralmente del sector de la “hostelería” (19%). Por su parte, un 14% de las personas voluntarias paradas trabajaba con anterioridad en “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)” y otro 14% de se ocupaba en “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad”.

En el colectivo de personas voluntarias paradas de ASDE Scouts de España las expectativas de futuro son muy optimistas, como evidencia que el 81% de los mismos piense que va a encontrar trabajo a medio o corto plazo y que solo un 10% piense encontrar trabajo a largo plazo (10%). A pesar de eso, dentro de este grupo de personas voluntarias el 24% manifiesta que sus expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.

Gráfico 7.20 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según sus expectativas de futuro (respuesta múltiple).

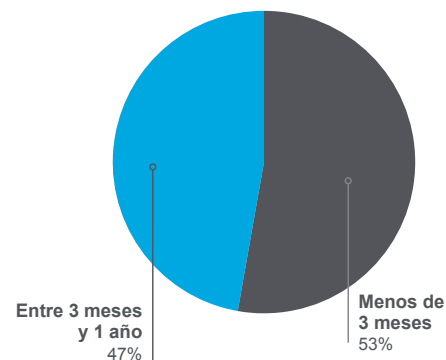


1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

En el colectivo de personas voluntarias de ASDE Scouts de España buscadores de primer empleo, el 100% de los mismos son buscadores de corta duración, es decir, que llevan menos de un año buscando su primer trabajo, de los cuales el 53% llevan menos de tres meses buscando empleo y el 47% entre tres meses y un año. Como se ha visto anteriormente, esta situación se produce porque la incorporación al mercado de trabajo se realiza fundamentalmente tras la finalización de los estudios y, como veíamos con anterioridad, el 49.8% de las personas voluntarias tienen entre 20 y 24 años, edad en la que se suele salir del sistema educativo e incorporarse al mercado laboral.

Gráfico 7.21 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadores de primer empleo según el tiempo que llevan de búsqueda.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7.4 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según sector de actividad en el que lo buscan.

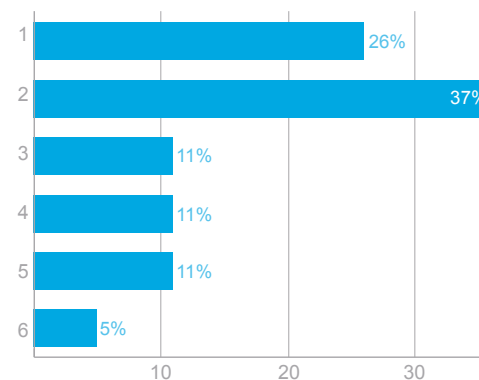
En cualquiera sector	21%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	16%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	16%
Construcción	11%
Comercio y reparación	11%
Hogares que emplean personal doméstico	11%
Transporte, almac. y comunicaciones	5%
Educación reglada	5%
Agricultura, ganadería, caza y Pesca	0%
Industrias extractivas	0%
Industrias manufactureras	0%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Hostelería	0%
Intermediación financiera	0%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	0%
Admón. pública, defensa y seguridad social	0%
No sabe/no contesta	5%

Fuente: Elaboración propia.

Con relación al sector de actividad en el que buscan su primer empleo, el 21% lo hace “en cualquier sector”, el 16% en “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)”, otro 16% en “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad”, y con el 11% cada uno “comercio y reparación”, “construcción y “hogares que emplean personal doméstico”.

Pese a todo, el grupo de personas voluntarias buscadoras de primer empleo de Asde-Scouts es optimista respecto a su futuro laboral, como evidencia que el 63% de ellos tenga expectativas de encontrar trabajo a corto o medio plazo, si bien hay un 11% de ellos cuyas expectativas de futuro para encontrar trabajo es a largo plazo, otro 11% que considera que su futuro laboral pasa por emigrar a otros países y, el resto, con un desanimo mayor, que no tiene expectativas de encontrar empleo (11%).

Gráfico 7.22 Distribución porcentual de las personas voluntarias que son buscadoras de primer empleo según sus expectativas para encontrarlo.

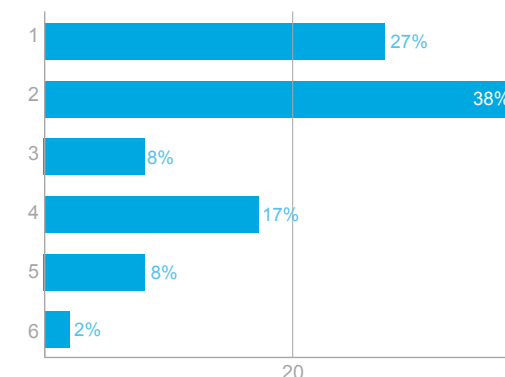


1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las personas voluntarias que actualmente solo estudian manifiestan unas expectativas de futuro laborales ante la finalización de sus estudios bastante optimistas, pues el 65% de los mismos manifiesta tener expectativas de encontrar trabajo a corto o medio plazo, frente al 8% que afirman tener expectativas a largo plazo. Para el 17%, sin embargo, las expectativas futuras de trabajo pasan por emigrar a otros países. Finalmente, el 8% de las personas voluntarias que solo estudian no tienen expectativas de encontrar empleo.

Gráfico 7.23 Distribución porcentual de las personas voluntarias que solo estudian con relación a sus expectativas futuras de trabajo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

7.3 COMPETENCIAS Y EM- PLEABILIDAD

El desarrollo de cualquier actividad de forma continuada y sistemática supone la adquisición y el desarrollo de un conjunto de actitudes, destrezas y competencias personales y sociales que se añaden de forma informal y espontánea, a través de la experiencia, a la persona que las realiza (ver Capítulo 2.4.-). En este sentido, la acción voluntaria en el entorno estructurado de una organización de voluntariado convierte a ésta en un espacio de aprendizaje informal en el que las personas voluntarias necesitan aplicar una serie de competencias, las cuales son potenciadas, si se tienen con anterioridad, o adquiridas, si no se tienen y son necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de voluntariado.

La mayor parte de estas competencias implican la mejora del currículum vitae informal de los personas voluntarias, por cuanto coinciden en su mayoría con aquellas otras competencias personales o sociales que las empresas buscan en los candidatos para cubrir nuevos puestos de trabajo o porque facilitan poder mantener dicho puesto de trabajo o el desarrollo de una carrera profesional.

Las competencias analizadas en esta parte de la encuesta se muestran en la siguiente tabla.

Las competencias analizadas en esta parte de la encuesta son las que aparecían en la Tabla 2.3., a saber:

1. Trabajo en equipo
2. Optimismo y entusiasmo
3. Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)
4. Analizar y resolver problemas
5. Capacidad de aprendizaje
6. Organización y Planificación
7. Iniciativa y autonomía
8. Tacto y Prudencia
9. Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)
10. Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)
11. Capacidad de liderar iniciativas
12. Negociación

La Tabla 7.5., muestra de forma ordenada (según el orden de importancia decreciente de la suma de las categorías “mucho” y “muchísima”) las competencias personales relacionadas anteriormente una vez que las personas voluntarias en general señalaran para cada una el nivel de importancia que, en su opinión, tienen en el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria actual.

La suma de los valores de “mucho” y “muchísima” en las competencias analizadas permite identificar un primer grupo de competencias cuya suma es superior al 90%. Estas competencias son: Trabajo en equipo (98%), Optimismo y entusiasmo (95%), Comunicación interpersonal -empatía, comunicación efectiva...- (95%) y Analizar y resolver problemas (94%). Iniciativa y autonomía (93%), Organización y Planificación (91%).

En segundo lugar, hay tres competencias personales cuyo nivel de importancia atribuido por las personas voluntarias está entre el 80 y 90% de respuestas “mucho” más “muchísima”: Capacidad de aprendizaje (89%), Tacto y prudencia (89%) y Flexibilidad -capacidad de adaptación al cambio- (81%).

Tabla 7.5 Nivel de importancia que en opinión de las personas voluntarias tienen determinadas competencias para el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria (porcentajes).

Competencias	Importancia atribuida					
	Ninguna (1)	Poca (2)	Alguna (3)	Mucha (4)	Muchísima (5)	(4) + (5)
Trabajo en equipo	0	1	1	30	69	98
Optimismo y entusiasmo	0	0	5	35	60	95
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	0	0	5	47	48	95
Analizar y resolver problemas	0	0	6	58	36	94
Iniciativa y autonomía	0	0	7	56	37	93
Organización y Planificación	0	1	8	42	49	91
Capacidad de aprendizaje	0	1	11	49	39	89
Tacto y Prudencia	0	2	10	58	30	89
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	0	1	19	51	30	81
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	0	2	20	47	31	78
Capacidad de liderar iniciativas	0	2	22	48	28	75
Negociación	2	6	29	46	17	63

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, el tercer grupo de la clasificación de competencias personales según la importancia atribuida a las mismas por las personas voluntarias es el aquel cuya suma de porcentajes de respuestas “mucho” más “muchísima” es inferior al 80%. Estas competencias son: Fiabilidad técnica y personal -estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto- (78%), Capacidad de liderar iniciativas (75%) y Negociación (63%).

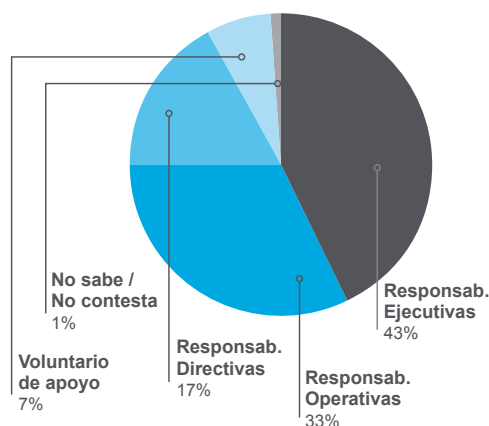
No obstante, no todos las personas voluntarias tienen las mismas funciones y responsabilidades, por lo que los requerimientos concretos de cada actividad voluntaria pueden hacer variar las competencias personales específicas necesarias. Para poder identificar las competencias personales específicas asociadas a cada tipo de acción voluntaria, y ante la imposibilidad de identificar un catálogo de puestos de acción voluntaria común a las tres entidades participantes en el estudio, se procedió a la clasificación de las personas voluntarias de Asde-Scouts-España en función de su nivel

de responsabilidad (ver Tabla 2.4.), según los siguientes criterios:

1. Personas voluntarias con responsabilidades de Dirección: (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -).
2. Personas voluntarias con Responsabilidades Ejecutivas: (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas -jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-).
3. Personas voluntarias con Responsabilidades Operativas: (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas).
4. Voluntariado de Apoyo: (personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as).

Como puede observarse en el Gráfico 7.24., donde aparece el colectivo de personas voluntarias de ASDE Scouts de España autoclasificadas por niveles de responsabilidad actuales, el 17% de las personas voluntarias tienen responsabilidades directivas, el 43% tienen responsabilidades ejecutivas, un 33% tienen responsabilidades operativas y el resto, un 7%, es voluntariado de apoyo.

Gráfico 7.24 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.



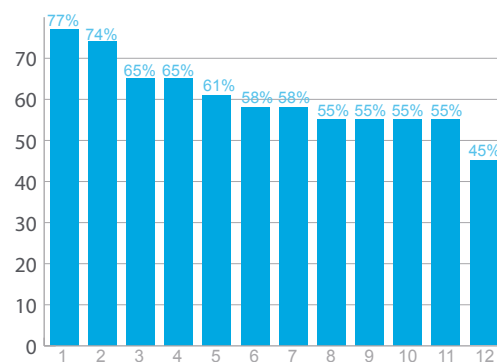
Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas voluntarias de ASDE Scouts de España con responsabilidades directivas, la competencia personal, habilidad o destreza que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la “Capacidad de liderar iniciativas” (77%), seguida por la capacidad de “Analizar y resolver problemas” (74%), “Iniciativa y autonomía” y “Trabajo en equipo” (el 65% de los personas voluntarias, en ambas), “Organización y Planificación” (el 61% de los personas voluntarias), “Flexibilidad” y “Negociación” (el 58%, en los dos).

Otras competencias, como “Capacidad de aprendizaje”, Fiabilidad técnica y personal”, “Comunicación Interpersonal” y “Tacto y Prudencia” han tenido que ser adquiridas o desarrolladas por el 55% de las personas voluntarias con responsabilidades directivas.

En todo caso, hay que considerar que las personas que llegan a asumir responsabilidades directivas como personas voluntarias en una organización lo hacen tras una trayectoria interna, en la que han podido adquirir progresivamente, y a través de la experiencia, competencias previas a nivel operativo y ejecutivo.

Gráfico 7.25 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades directivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



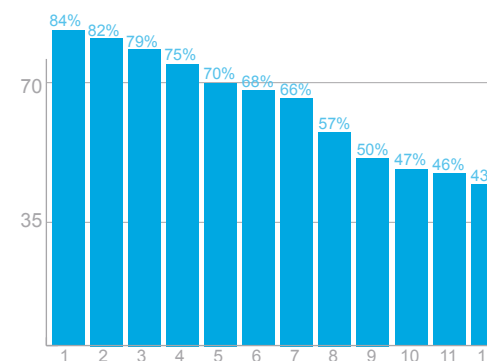
1. Capacidad de liderar iniciativas.
2. Analizar y resolver problemas.
3. Iniciativa y autonomía.
4. Trabajo en equipo.
5. Organización y Planificación.
6. Flexibilidad.
7. Negociación.
8. Capacidad de aprendizaje.
9. Fiabilidad técnica y personal.
10. Comunicación interpersonal.
11. Tacto y Prudencia.
12. Optimismo y entusiasmo.

Fuente: Elaboración propia.

Entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas de ASDE Scouts de España, las competencia personales que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Analizar y resolver problemas” (84% de estas personas voluntarias), “Trabajo en equipo” (82%), “Organización y planificación” (79%), “Iniciativa y autonomía” (75%), “Comunica-

ción interpersonal” (ambas con el 70%), “Flexibilidad” (68%) y “Capacidad de liderar iniciativas” (66%).

Gráfico 7.26 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

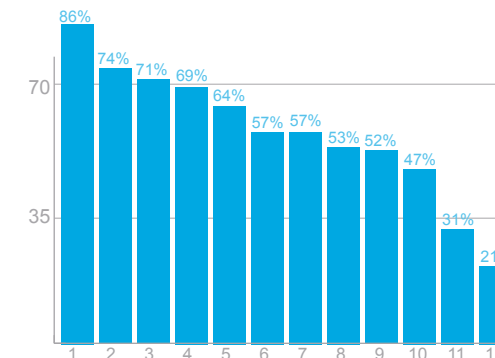


1. Analizar y resolver problemas.
2. Trabajo en equipo.
3. Organización y Planificación.
4. Iniciativa y autonomía.
5. Comunicación interpersonal.
6. Flexibilidad.
7. Capacidad de liderar iniciativas.
8. Tacto y Prudencia.
9. Capacidad de aprendizaje.
10. Fiabilidad técnica y personal.
11. Optimismo y entusiasmo.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, entre las personas voluntarias con responsabilidades operativas de ASDE Scouts de España, las competencias personales que declaran en mayor porcentaje que han tenido que adquirir o desarrollar para la ejecución adecuada de acción voluntaria son: “Trabajo en equipo” (86%), “Analizar y resolver problemas” (74%), “Organización y Planificación” (71%), “Optimismo y entusiasmo” (69%), “Flexibilidad” (64%), “Iniciativa y Autonomía” (57%), “Tacto y prudencia” (57%), “Capacidad para liderar iniciativas” (53%) y “Comunicación interpersonal” (52%, en las dos).

Gráfico 7.27 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



1. Trabajo en equipo.
2. Analizar y resolver problemas.
3. Organización y Planificación.
4. Optimismo y entusiasmo.
5. Flexibilidad.
6. Iniciativa y autonomía.
7. Tacto y Prudencia.
8. Capacidad de liderar iniciativas.
9. Comunicación interpersonal.
10. Capacidad de aprendizaje.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a las personas voluntarias de apoyo, las competencias personales que este colectivo declara haber adquirido o desarrollado durante su acción voluntaria son las siguientes: “Trabajo en equipo” (83%), “Optimismo y entusiasmo” (75%), “Analizar y resolver problemas” (67%), “Capacidad de Aprendizaje” (67%), “Organización y planificación” (67%), “Comunicación interpersonal” (67%), “Iniciativa y autonomía”, “Flexibilidad” y “Tacto y prudencia” (el 58% de los personas voluntarias, en las tres competencias).

Gráfico 7.28 Porcentajes de personas voluntarias de apoyo que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

Competencia	%
Trabajo en equipo	83%
Optimismo y entusiasmo	75%
Analizar y resolver problemas	67%
Capacidad de aprendizaje	67%
Organización y Planificación	67%
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	67%
Iniciativa y autonomía	58%
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	58%
Tacto y Prudencia	58%
Capacidad de liderar iniciativas	50%
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	42%
Negociación	42%

Fuente: Elaboración propia.

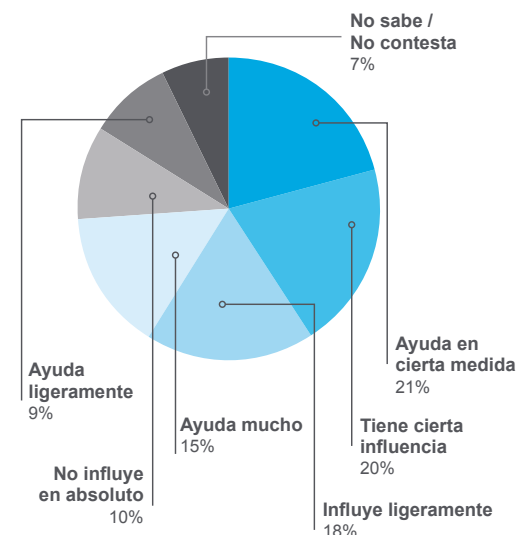
El valor que las propias personas voluntarias de ASDE Scouts de España dan a su experiencia de voluntariado con relación a la mejora de su propia empleabilidad está dividido. Efectivamente, en el 30% de las personas voluntarias la opinión respecto a si el voluntariado es una experiencia que cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo es negativa, manifestando que “no influye en absoluto” y solo tiene “tiene cierta influencia”. Por el contrario, los que opinan que “ayuda en cierta medida” y “ayuda mucho” son el 36% del total de voluntarios. El resto, aproximadamente uno de cada tres, cree que ser o haber sido voluntario influye “ligeramente” en la decisión de los empleadores a la hora de contratar un trabajador.

Tabla 7.6 Porcentajes de personas voluntarias que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica en el desarrollo de su actividad voluntaria, según tipos de responsabilidades.

Competencias	Responsabilidades			
	Directivas	Ejecutivas	Operativas	Apoyo
Analizar y resolver problemas	74%	84%	74%	67%
Iniciativa y autonomía	65%	75%	57%	58%
Capacidad de aprendizaje	55%	50%	47%	67%
Optimismo y entusiasmo	45%	46%	69%	75%
Flexibilidad	58%	68%	64%	58%
Capacidad de liderar iniciativas	77%	66%	53%	50%
Organización y Planificación	61%	79%	71%	67%
Fiabilidad técnica y personal	55%	47%	31%	42%
Comunicación interpersonal	55%	70%	52%	67%
Trabajo en equipo	65%	82%	86%	83%
Tacto y Prudencia	55%	57%	57%	58%
Negociación	58%	43%	21%	42%

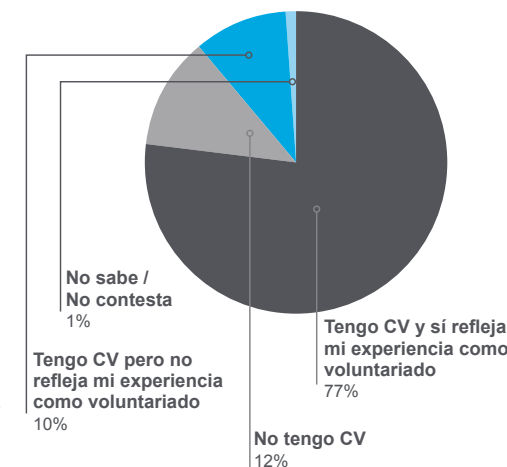
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.29 Opinión de las personas voluntarias sobre si la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo (porcentajes).



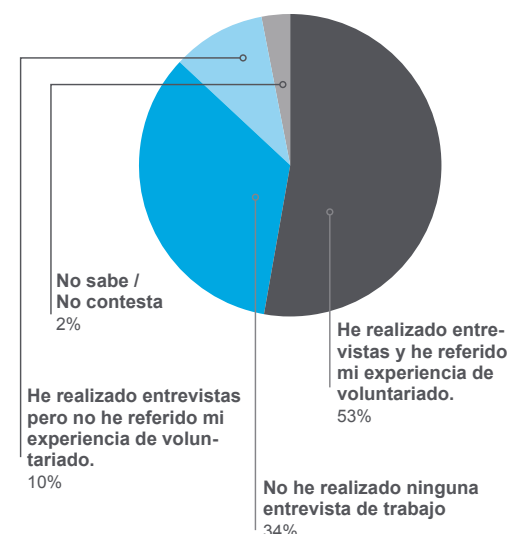
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.30 En tu Currículum Vitae, has reflejado expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7.31 Cuándo has realizado una entrevista de trabajo, ¿has referido expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria?



Fuente: Elaboración propia.

Pese a la disparidad de opiniones respecto a la importancia que los empleadores dan a la experiencia de voluntariado, lo cierto es que el 77% de las personas voluntarias que tienen currículum vitae han incorporado en el mismo su actividad voluntaria, porcentaje que sube al 89% si solo consideramos a los que tienen currículum vitae. De igual manera, el 53% de las personas voluntarias declara haber referido expresamente en alguna entrevista de trabajo su experiencia en voluntariado, lo que equivale a un 84% si solo consideramos a los que han tenido entrevistas de trabajo.

CAPÍTULO 8

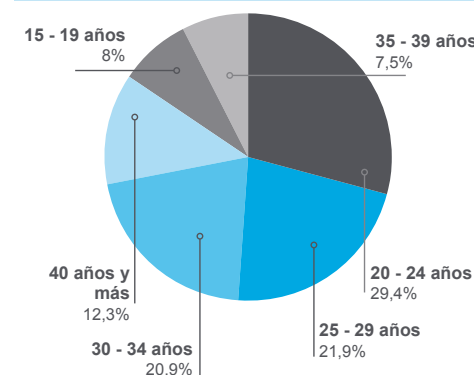
LA SITUACIÓN DEL VOLUNTARIADO JUVENIL ANTE EL EMPLEO: COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD. INFORME DE FEDERACIÓN DIDANIA.

8.1 CARACTERÍSTICAS SOCIOLOGICAS DE LOS VOLUNTARIOS

Edad, género y nacionalidad

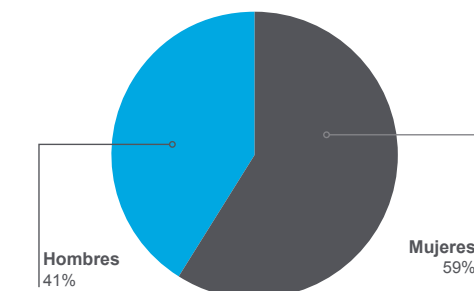
La Federación Didania es una entidad de voluntariado de ámbito nacional en la que participan 6.240 personas como personas voluntarias. Este colectivo de voluntariado tiene una edad media de 29.1 años, si bien el 37.4% tiene menos de 25 años (29.4% de las personas voluntarias que contestan el cuestionario tienen entre 20 y 24 años y el 8% menos de 19 años), mientras que un 42.8% de las personas voluntarias tienen entre 25 y 34 años y el 19.8% 35 o más años. La distribución de las personas voluntarias de Federación Didania según género evidencia el carácter femenino de su voluntariado, en el que hay un 17% más de mujeres (59% del total) que de hombres (41% del total). Por otro lado, la nacionalidad mayoritaria entre estos voluntarios es la nacionalidad española, que tiene el 96% de las personas voluntarias, siendo muy pocos los que declaran otra nacionalidad: el 2% son de otro país de la Unión Europea, mientras

Gráfico 8.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según edad.



Fuente: Elaboración propia.

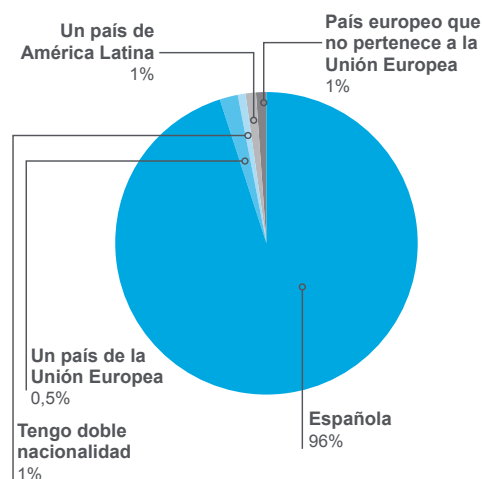
Gráfico 8.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias según género.



Fuente: Elaboración propia.

que de un país europeo que no pertenezca a la Unión Europea, de un país de América Latina o que tienen doble nacionalidad hay un 1%, respectivamente.

Gráfico 8.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias según nacionalidad.



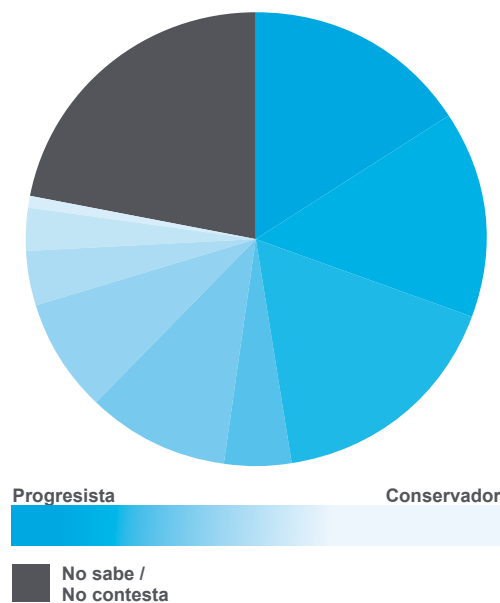
Fuente: Elaboración propia.

Posicionamiento ideológico, político y religioso

Desde una perspectiva ideológica, en la Federación Didania la mayoría de las personas voluntarias se posiciona políticamente como progresistas con un posicionamiento medio del 3.4 sobre una escala de 10, de tal manera que en los ítems 1, 2 y 3 llegan a posicionarse el 48% del total de personas voluntarias que responden. Por el contrario, en los posicionamientos más conservadores (ítems 8, 9 y 10) apenas se autoclasifica el 4% de las personas voluntarias, y el 23% se sitúa ideológicamente en el centro político (ítems 4, 5 y 6).

Independientemente del posicionamiento ideológico del conjunto de voluntarios de la Federación Didania, la mayoría de los mismos, es decir, el 51%, declara “estar comprometido fuera de cualquier estructura”, lo

Gráfico 8.4 Distribución porcentual de los voluntarios según escala de posicionamiento ideológico.

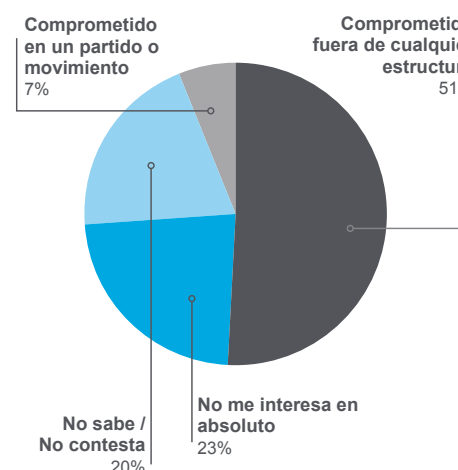


Fuente: Elaboración propia.

que podemos interpretar como modelos de compromiso ideológico y social no estructurados a través de organizaciones formales de carácter político. Por su parte, el 23% de los mismos declara que “no me interesa en absoluto la política”, frente al 7% los voluntarios que manifiestan estar comprometidos, ya sea en “un partido o movimiento”.

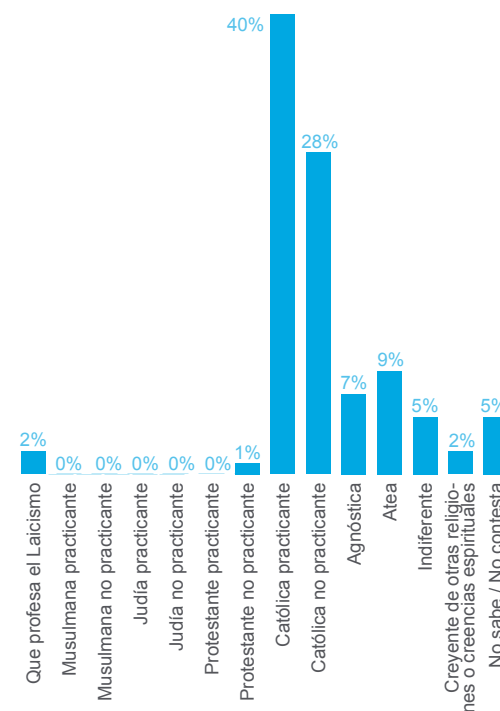
Si atendemos a la autoclasificación de este colectivo de personas voluntarias según su sensibilidad espiritual, la mayoría las mismas se consideran católicas, ya sean practicantes (44%) o no practicantes (28%), mientras que el 9% son ateas y el 7% de las personas voluntarias agnósticas, o bien indiferentes (5%). De forma menos significativa se dan otras sensibilidades religiosas, tales como “profesar el laicismo” (2%), ser “creyente de otras religiones o creencias” (2%) o ser “protestante no practicante” (1%).

Gráfico 8.5 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su interés por la política.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.6 Distribución porcentual de los voluntarios según como se consideran desde una perspectiva espiritual.



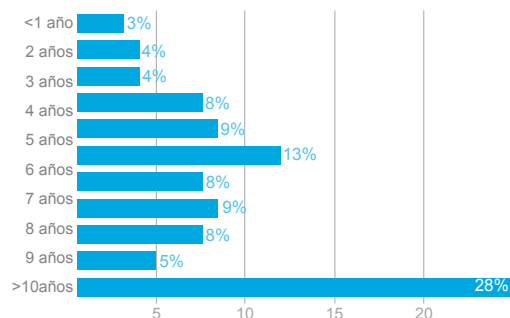
Fuente: Elaboración propia.

Participación y compromiso organizativo

Las personas voluntarias de la Federación Didania manifiestan un alto nivel de fidelización con su organización, tanto si consideramos su nivel de compromiso y participación (los años de antigüedad del voluntariado, la edad de comienzo de la acción voluntaria y el número de horas semanales dedicadas a la actividad voluntaria) como si consideramos su nivel de identificación con la entidad (con relación al ideario, con relación a las actividades y con relación al “como se hacen las cosas”), lo que nos revela que el sentido de pertenencia a la organización es elevado.

Con relación al nivel de compromiso de los voluntarios, hay que destacar: por un lado la edad media de inicio de la actividad voluntaria se sitúa a los 21.1 años, si bien el 53% de los voluntarios tenía 18 o menos años cuando comenzó su actividad de voluntariado en la organización (el 22.6% tenía 16 o menos años); por otro lado, el 72% de las personas voluntarias declaran llevar siendo voluntarios 5 o más años de antigüedad, de los cuales un 28% (uno de cada cuatro) colabora con la entidad 10 o más años; por último, finalmente, y con relación al número de horas semanales que los voluntarios dedican a su actividad en la organización, el 46% de los mismos dedica entre 4 y 8 horas semanales, un 23% entre 1 y 3 horas semanales y otro 21% entre 9 y 13 horas semanales.

Gráfico 8.7 Distribución porcentual de voluntarios según los años que llevan siendo voluntarios en su entidad.

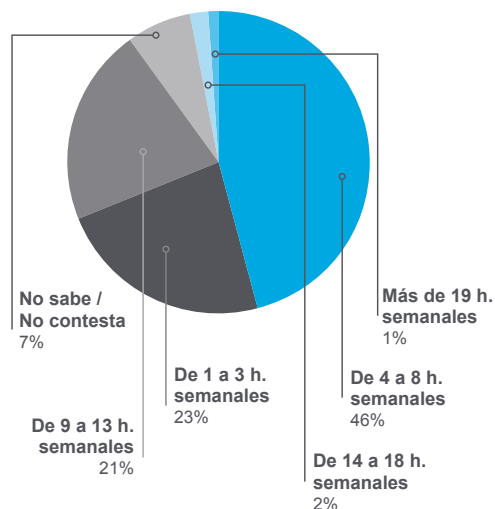


Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la “identidad y sentido de pertenencia” de las personas voluntarias de la Federación Didania, desde el punto de vista de su ideario, identidad y objetivos el 70% de los mismos está plenamente de acuerdo con ellos, mientras que un 29% estaría parcialmente de acuerdo.

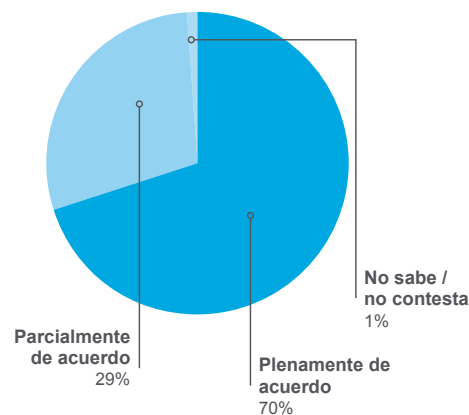
A nivel de valoración sobre las actividades que se realizan desde la Federación Didania, el 72% de sus personas voluntarias está plenamente de acuerdo con ellas, y el 27% está parcialmente de acuerdo. No obstante, los niveles de acuerdo de los voluntarios descienden ligeramente conforme se plantean niveles más operativos, de tal forma que declaran estar plenamente de acuerdo en relación a “cómo se hacen las cosas” el 50% de las personas voluntarias, mientras que el 45% de las personas voluntarias está parcialmente de acuerdo en “como se hacen las cosas”.

Gráfico 8.8 Distribución porcentual de voluntarios según horas de dedicación media semanal a la organización.



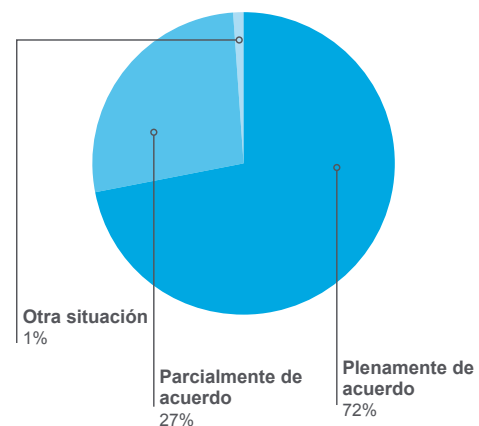
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.9 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.10 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

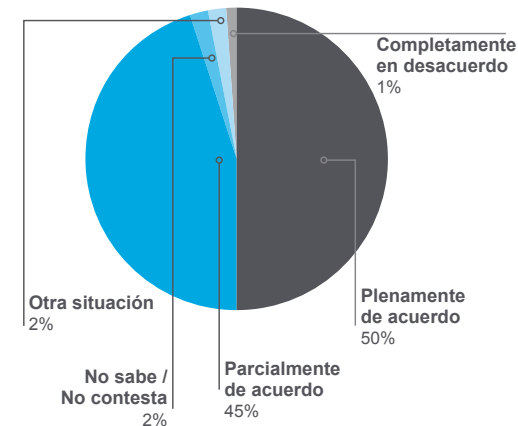
El nivel de compromiso social del voluntariado de la Federación Didania no es exclusivo respecto a esta organización, pues más de la mitad de sus voluntarios (55%) colaboran o son voluntarios en alguna otra asociación u organización.

8.2 FORMACIÓN Y EMPLEO

Con relación a la clasificación de las personas voluntarias de la Federación Didania respecto a su nivel formativo y pese a la estructura de edad de dicho colectivo (si recordamos el 37.4% de los mismos tiene menos de 25 años), en lo que se refiere a los estudios finalizados de mayor nivel destaca el alto porcentaje de personas voluntarias con estudios superiores, que llega al 72% del total. Efectivamente, el 20% de las personas voluntarias declara haber finalizado estudios de Licenciatura, un 19% estudios de Diplomatura, un 15% estudios de Grado, un 10% algún Máster oficial universitario y un 4%, respectivamente, alguna Ingeniería Técnica o Superior.

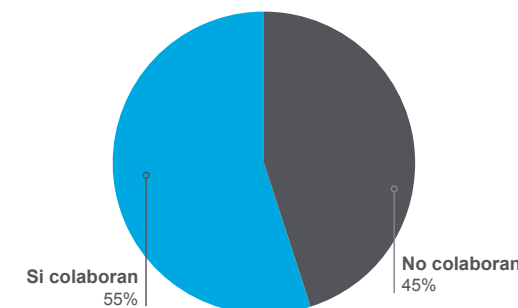
A este alto nivel de cualificación actual de las personas voluntarias de la Federación Didania hay que sumar los estudios en cur-

Gráfico 8.11 Nivel de acuerdo de las personas voluntarias con relación a “cómo se hacen las cosas” en la organización en la que realiza su voluntariado.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.12 Distribución porcentual de las personas voluntarias según colaboran o no en alguna otra asociación u organización.



Fuente: Elaboración propia.

so, no finalizados, declarados por los mismos (solo el 38% declara no estudiar en el presente). En este sentido, actualmente hay un 20% de personas voluntarias que están realizando estudios de Grado, un 7% algún Máster oficial universitario y un 5% estudios de Licenciatura. Llama la atención que el 13% de las personas voluntarias estudian actualmente algún tipo de formación no reglada, formación que no estaba presente en los estudios finalizados declarados.

Tabla 8.1 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de estudios

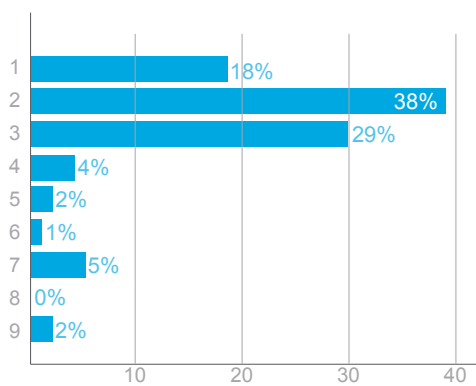
Estudios	Finalizados	En curso
Menos de 5 años de escolarización	0%	0%
Educación primaria	0%	0%
ESO o Bachiller elemental	4%	0%
Formación Profesional de grado medio	3%	0%
Bachillerato	16%	1%
Formación Profesional de grado superior	5%	3%
Arquitectura e Ingeniería Técnica	4%	1%
Diplomatura	19%	1%
Estudios de grado	15%	20%
Estudios Licenciatura	20%	5%
Arquitectura o ingeniería superiores	4%	2%
Máster oficial universitario	10%	7%
Doctorado	1%	1%
Títulos propios de posgrado	1%	2%
Otra formación no reglada	0%	13%
No sabe / No contesta	0%	0%
Otro	0%	4%
No estudio en la actualidad		38%

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la situación de las personas voluntarias analizadas respecto al mercado de trabajo y los estudios nos revela que mientras el 18% de los mismos “solo estudia” otro 38% declara “solo trabajar” en la actualidad. Del resto, hay un 29% que “trabaja y estudia a la vez”, y un 6%, respectivamente, declara “estar en el paro” (estudie o no) o ser “buscador de primer empleo” (estudie o no).

Desde una perspectiva laboral, si agregamos las personas voluntarias que declaran trabajar, los que están en el paro o son buscadores de primer empleo, el porcentaje de personas voluntarias activos en el mercado laboral alcanza al 79% de los mismos, mientras que el 18% podríamos considerarlos como inactivos laborales. Las personas voluntarias que declaran estar parados o ser buscadores de primer empleo, estudien o no a la vez, representan solo al 13% del total de las personas voluntarias, porcentaje que sube al 16% si se calcula en relación solo a los activos labores (tasa de paro), lo

Gráfico 8.13 Distribución porcentual de las personas voluntarias según su situación actual respecto a los estudios y el mercado laboral



1. Sólo estudias
2. Sólo trabajas
3. Trabajas y estudias a la vez
4. Estás parado, pero has trabajado antes
5. Estás parado (has trabajado antes) y estudias a la vez
6. Buscas tu primer empleo
7. Buscas tu primer empleo y estudias a la vez
8. No puedes trabajar (invalidez, incapacidad)
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

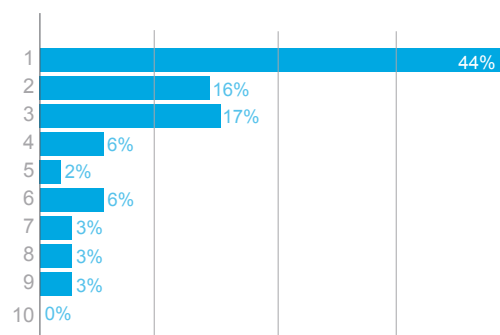
que se explica si consideramos que la tasa de ocupación (porcentaje de personas voluntarias ocupados en relación a los activos) es del 84%.

Profundizando el análisis de la situación laboral de las personas voluntarias que declaran trabajar actualmente, el 84% son trabajadores por cuenta ajena y el 8% son trabajadores por cuenta propia (empresarios, profesionales o autónomos), habiendo un 3% de personas voluntarias que afirman trabajar en la economía sumergida (no se sabe si por cuenta propia o no) y otro 3% como “ayuda familiar”.

Por otro lado, hay que señalar que mientras el 68% de las personas voluntarias trabajadoras declaran tener empleo estable

(asalariados, empresarios, autónomos), por otro lado el 29% parecen estar en situación de mayor precariedad laboral (eventuales a tiempo completo o parcial, ayudas familiares y trabajadores de la economía sumergida). En este mismo sentido, con relación a la precariedad laboral, el 23% son trabajadores a tiempo parcial, ya sean asalariados o eventuales.

Gráfico 8.14 Distribución porcentual de las personas voluntarias que trabajan actualmente según su situación laboral.



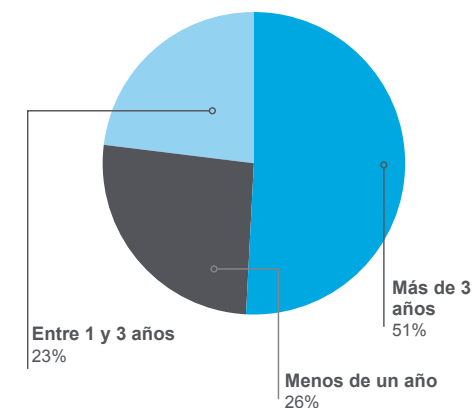
1. Asalariado fijo a tiempo completo
2. Asalariado fijo a tiempo parcial
3. Asalariado eventual o interino
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. “Economía sumergida” (sin declarar ingresos o cotizar)
9. Otra situación
10. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

La parcialidad y la precariedad observada en la situación laboral de las personas voluntarias que trabajan pueden estar condicionadas por la propia necesidad de compaginar tiempo de trabajo y estudio, situación en la que, como hemos visto, se encuentran actualmente el 29% de personas voluntarias de la Federación Didania.

La mayoría de estas personas voluntarias trabajadores manifiesta, respecto a su antigüedad en el trabajo actual, llevar trabajando más de tres años (51%), mientras que el 23% declara estar entre un año y tres en su trabajo actual y uno de cada cuatro personas voluntarias que trabajan lo llevan haciendo menos de un año (33%).

Gráfico 8.15 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según antigüedad en el trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la categoría laboral actual declarada por las personas voluntarias que trabajan, el 66% de los mismos afirman que su categoría laboral actual corresponde con los estudios realizados, y un 26% que no corresponde. Entre los primeros, el 5% del total de personas voluntarias afirma que tanto estudios como categoría laboral se corresponden también con el salario, mientras que el 21% de las personas voluntarias trabajadoras afirma que se corresponde la categoría laboral con los estudios pero el salario es más bajo. Entre los segundos, es decir, aquellos cuya categoría laboral no se corresponde con los estudios realizados, la mayoría declara que el salario es, además, más bajo (20% del total de personas voluntarias trabajadoras).

Tabla 8.2 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según su situación con relación a la categoría laboral actual.

Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado y el salario también	45%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo	21%
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más alto	0%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado, pero sí el salario	3%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo	20%
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más alto	3%
No sabes/ No contestas	9%

Fuente: Elaboración propia.

Por último y con relación a las personas voluntarias trabajadores y el sector de actividad en el que se encuentran ocupados, destaca que el 35% de los mismos trabajen en el sector de la “educación reglada”, seguido por el de “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (19%) y el de y “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas asociaciones y ONG)” (8%). Otros sectores de actividad, aunque menos significativos son: “hostelería” y “comercio y reparación” (donde respectivamente se ocupan el 4% de las personas voluntarias trabajadoras) y “industrias manufactureras” y “administración pública, defensa y seguridad social” (ambas con un 3% de ocupación).

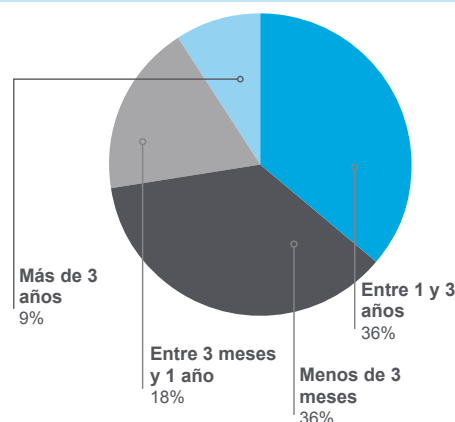
Considerando a las personas voluntarias de la Federación Didania que declaran estar en situación de paro, observamos en primer lugar que 55% de los mismos manifiestan estar en esta situación menos de un año, mientras que los que podríamos catalogar como parados de larga duración, es decir, que llevan en el paro más de un año, son el 45% (de ellos, un 9% llevan más de tres años parados). Por otro lado, y según el nivel de cobertura respecto a su situación como desempleados, el 82% de las personas voluntarias paradas no percibe ningún tipo de prestación por desempleo o subsidio, y tan solo un 18% declara cobrar la prestación por desempleo.

Tabla 8.3 Distribución porcentual de las personas voluntarias trabajadoras según sector de actividad actual.

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	1%
Industrias extractivas	0%
Industrias manufactureras	3%
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	0%
Construcción	1%
Hostelería	4%
Comercio y reparación	4%
Transporte, almac. y comunicaciones	1%
Intermediación financiera	1%
Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	1%
Admón. pública, defensa y seguridad social	3%
Educación reglada	35%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	8%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	19%
Hogares que emplean personal doméstico	1%
No sabe/no contesta	2%
Otros	17%

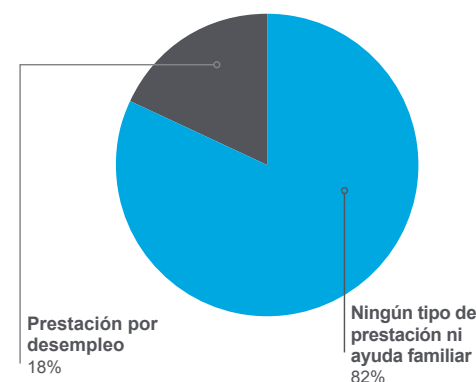
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.16 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según tiempo de búsqueda de empleo.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.17 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según su situación actual.



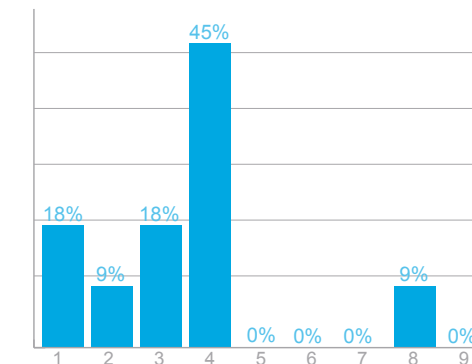
Fuente: Elaboración propia.

Dos de cada tres (66%) de las personas voluntarias desempleadas tenían con anterioridad contratos eventuales (asalariados eventuales a tiempo completo o parcial), mientras que el 27% tenían contratos fijos (asalariados fijos a tiempo completo o parcial). Desde otro punto de vista, el 55% de las personas voluntarias paradas estaban contratados a tiempo parcial anteriormente, ya fueran eventuales o fijos.

Desde el punto de vista del sector de actividad donde las personas voluntarias paradas realizaban su trabajo anterior, observamos que el porcentaje más alto de los mismos procede del sector de “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (45%), seguidos por los que estuvieron ocupados en el sector del “comercio y reparación” (18%), “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)” (otro 18%) y “administración pública, defensa y seguridad social” (9%)

De cara al futuro, las expectativas de las personas voluntarias desempleadas de la Federación Didania son optimistas, como refleja que el 73% de los mismos piense encontrar trabajo a medio o corto plazo, aun-

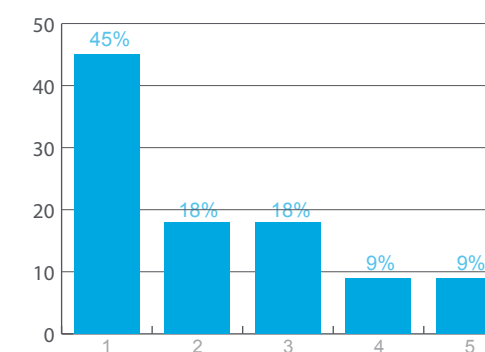
Gráfico 8.18 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según situación laboral anterior.



1. Asalariado fijo a tiempo completo (a sueldo, comisión, jornal)
2. Asalariado fijo a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
3. Asalariado eventual o interino (a sueldo, comisión, jornal)
4. Asalariado eventual o interino a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)
5. Empresario o profesional con asalariados
6. Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)
7. Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)
8. Otra situación
9. No sabe / No contesta

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.19 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según el sector de actividad en el que trabajan antes.

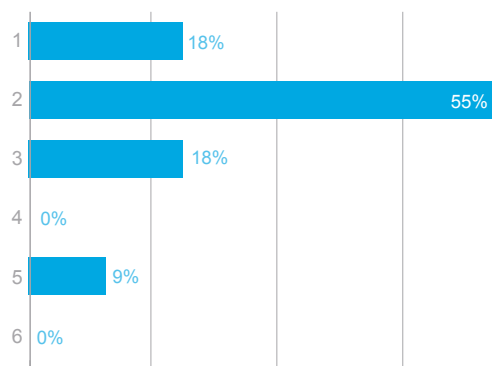


1. Otras act. sociales y de servicios a la comunidad.
2. Comercio y reparación.
3. Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG).
4. Admón. pública, defensa y seguridad social.
5. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

que también encontramos dentro de este colectivo que el 27% son parados desanimados, bien porque tienen expectativas de encontrar trabajo a largo plazo (18%) o bien porque no tienen expectativas de encontrar trabajo (9%).

Gráfico 8.20 Distribución porcentual de las personas voluntarias paradas según sus expectativas de futuro (respuesta múltiple).



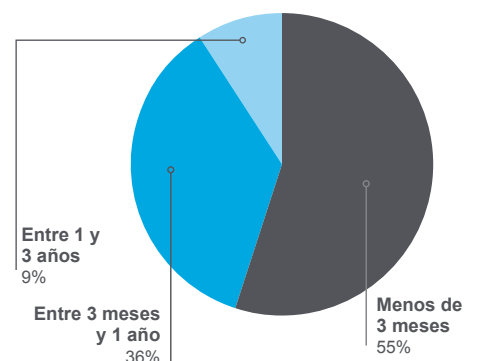
1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

Como veíamos anteriormente, el colectivo de personas voluntarias que se declaran buscadores de primer empleo representa el 6% del total de personas voluntarias. La mayoría de estos buscadores de primer empleo llevan en esta situación menos de 3 meses, y un 36% se encuentra en esta situación entre tres meses y un año. Solo el 9% son buscadores de larga duración, es decir, que llevan más de un año buscando su primer trabajo. Esta situación se produce porque la incorporación al mercado de trabajo se realiza fundamentalmente tras la finalización de los estudios y, como veíamos

con anterioridad, el 51% de las personas voluntarias tienen entre 20 y 29 años, edad en la que se suele salir del sistema educativo e incorporarse al mercado laboral.

Gráfico 8.21 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según el tiempo que llevan de búsqueda.



Fuente: Elaboración propia.

El principal sector de actividad en el que buscan su primer empleo las personas voluntarias que se encuentran en esta situación es el sector de la “educación reglada” (35% de los mismos), seguido por los sectores “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)”, “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” y “hogares que emplean personal doméstico”, las tres con el 9%. No obstante, el 18% de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo buscan este “en cualquier sector”, sin mostrar una preferencia determinada.

En cuanto a sus expectativas de futuro, el grupo de personas voluntarias buscadoras de primer empleo de la Federación Didania se manifiesta mayoritariamente optimista, dado que el 73% de los mismos piensa encontrar su primer trabajo a corto (27%) o medio plazo (45%). Los más pesimistas son los que declaran que sus expectativas de encontrar trabajo son a largo plazo (18%) y, sobre todo, los que no tienen expectativas de encontrar trabajo (9%).

Tabla 8.4 Distribución porcentual de las personas voluntarias buscadoras de primer empleo según sector de actividad en el que lo buscan.

Educación reglada	36%
En cualquiera sector	18%
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	9%
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	9%
Hogares que emplean personal doméstico	9%
No sabe / No contesta	18%

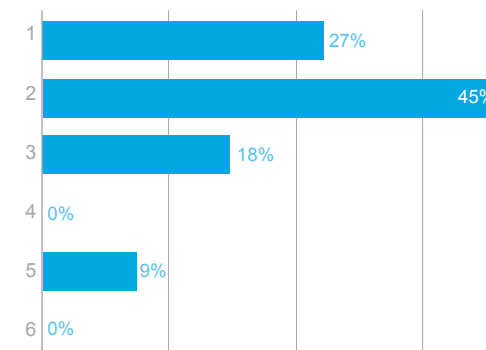
Fuente: Elaboración propia.

Por último, para las personas voluntarias de la Federación Didania que actualmente solo estudian (18% del total) sus expectativas de futuro ante la finalización de sus estudios son las de encontrar trabajo a corto plazo (33%) o a medio plazo (30%). Tan solo un 3% piensa que encontrará trabajo a largo plazo, y un 10% que declara no tener expectativas de encontrar trabajo. Es dentro de este grupo, el que solo estudia, donde aparece por primera vez entre las personas voluntarias de la Federación la expectativa de emigrar a otros países para encontrar empleo.

8.3 COMPETENCIAS Y EMPLEABILIDAD

El desarrollo de cualquier actividad de forma continuada y sistemática supone la adquisición y el desarrollo de un conjunto de actitudes, destrezas y competencias personales y sociales que se añaden de forma informal y espontánea, a través de la experiencia, a la persona que las realiza (ver Capítulo 2). En este sentido, la acción voluntaria en el entorno estructurado de una organización de voluntariado convierte a esta en un espacio de aprendizaje informal en el que las personas voluntarias necesitan aplicar una serie de competencias, las cuales son potenciadas, si se tienen con anterioridad, o adquiridas, si no se tienen y son necesarias para la adecuada ejecución de las actividades de voluntariado.

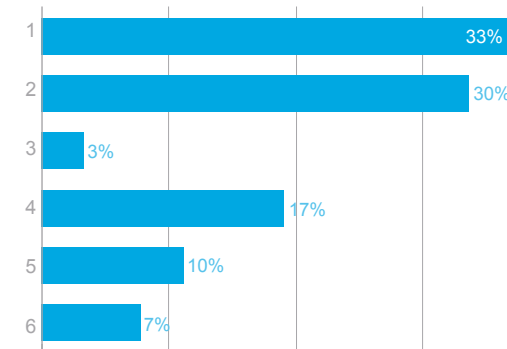
Gráfico 8.22 Distribución porcentual de las personas voluntarias que son buscadoras de primer empleo según sus expectativas para encontrarlo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.23 Distribución porcentual de las personas voluntarias que solo estudian con relación a sus expectativas futuras de trabajo.



1. Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo.
2. Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo.
3. Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo.
4. Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.
5. No tengo expectativas de encontrar trabajo.
6. No sabe / No contesta.

Fuente: Elaboración propia.

La mayor parte de estas competencias implican la mejora del currículum vitae informal de los personas voluntarias, por cuanto coinciden en su mayoría con aquellas otras competencias personales o sociales que las empresas buscan en los candidatos para cubrir nuevos puestos de trabajo o porque facilitan poder mantener dicho puesto de trabajo o el desarrollo de una carrera profesional.

Las competencias analizadas en esta parte de la encuesta son las que aparecían en la Tabla 2.3., es decir:

1. Trabajo en equipo
2. Optimismo y entusiasmo
3. Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)
4. Analizar y resolver problemas
5. Capacidad de aprendizaje
6. Organización y Planificación
7. Iniciativa y autonomía
8. Tacto y Prudencia
9. Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)
10. Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)
11. Capacidad de liderar iniciativas
12. Negociación

Para cada una de estas competencias, en el cuestionario se pidió a las personas voluntarias que señalaran el nivel de importancia que, en su opinión, tienen en el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria actual. El resultado se presenta en la Tabla 8.5, donde se presentan los resultados de esta valoración ordenados según la importancia decreciente de los sumatorios de “mucho” y “muchísima”.

Como puede observarse, de las doce competencias personales analizadas, hay siete que destacan especialmente dado que 9 o más de cada 10 voluntarios consideran

que tienen “mucho” o “muchísima” importancia. De entre estas competencias, con porcentajes superiores al 90%, destacan: en primer lugar, “Trabajo en equipo” (96.3%), “Optimismo y entusiasmo” (95%) y “Comunicación interpersonal” (94.4%); en segundo lugar, “Iniciativa y autonomía” (93.2%), “Organización y Planificación” (91.9%), “Analizar y resolver problemas” (90.7%) y “Capacidad de aprendizaje” (90.1%).

EL segundo grupo de competencias personales según el nivel de importancia que tienen para el desarrollo adecuado de la actividad voluntaria actual, en opinión de las personas voluntarias de la Federación Didania, es el siguiente: “Tacto y prudencia” (88.2%), “Fiabilidad técnica y personal” (82%), “Capacidad de liderar iniciativas” (80.7%), “Flexibilidad (80.1%) y “Negociación” (59.6%).

Una vez establecido el nivel de importancia general atribuido a cada competencia por el conjunto de personas voluntarias de la Federación Didania, a continuación se realizó un análisis más profundo de dichas competencias, en función del tipo de actividad voluntaria de cada uno, dependiendo de sus funciones y responsabilidades concretas. Para poder identificar las competencias personales específicas asociadas a cada tipo de acción voluntaria, se procedió a la clasificación de las personas voluntarias en función de su nivel de responsabilidad (ver Tabla 2.4.), según los siguientes criterios:

1. Personas voluntarias con responsabilidades de Dirección: (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -).
2. Personas voluntarias con Responsabilidades Ejecutivas: (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas –jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-).

Tabla 8.5 Nivel de importancia que en opinión de las personas voluntarias tienen determinadas competencias para el desarrollo adecuado de su actividad voluntaria (porcentajes).

Competencias	Importancia atribuida					
	Ninguna (1)	Poca (2)	Alguna (3)	Mucha (4)	Muchísima (5)	(4) + (5)
Trabajo en equipo	0,0	0,0	3,7	27,3	68,9	96,3
Optimismo y entusiasmo	0,0	0,6	4,3	40,4	54,7	95,0
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	0,0	0,0	5,6	35,4	59,0	94,4
Analizar y resolver problemas	0,0	0,0	6,8	54,0	39,1	93,2
Iniciativa y autonomía	0,0	0,6	7,5	48,4	43,5	91,9
Organización y Planificación	0,0	0,6	8,7	60,2	30,4	90,7
Capacidad de aprendizaje	0,0	0,6	9,3	59,0	31,1	90,1
Tacto y Prudencia	0,0	0,6	11,2	51,6	36,6	88,2
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	1,2	1,9	14,9	55,9	26,1	82,0
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	0,0	1,2	18,0	56,5	24,2	80,7
Capacidad de liderar iniciativas	0,0	0,6	19,3	42,2	37,9	80,1
Negociación	0,6	7,5	32,3	41,6	18,0	59,6

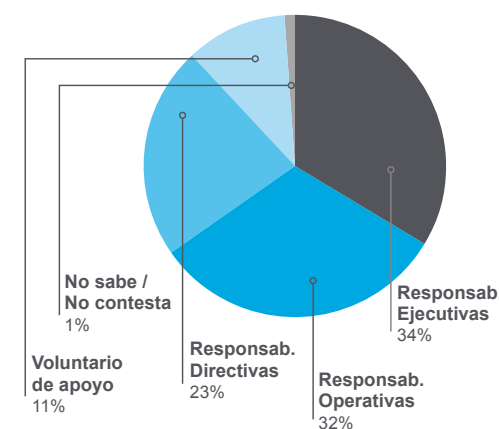
Fuente: Elaboración propia.

3. Personas voluntarias con Responsabilidades Operativas: (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas).
4. Voluntariado de Apoyo: (personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as).

Aplicando esta clasificación al total de personas voluntarias analizadas de la Federación Didania, el 23% de los mismos declara tener responsabilidades directivas, mientras que el 34% de los que contestan manifiestan tener responsabilidades ejecutivas y un 32% responsabilidades operativas. Por su parte, el 11% se autoclasifica como voluntariado de apoyo.

Entre las personas voluntarias que declaran responsabilidades directivas, la competencia personal que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Organización y Planificación”

Gráfico 8.24 Distribución porcentual de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.

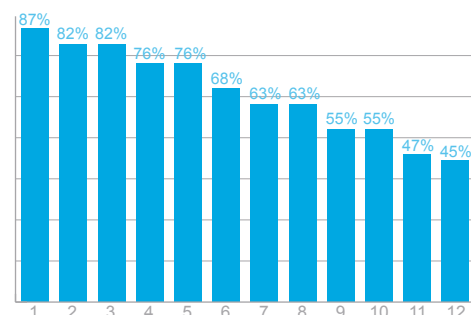


Fuente: Elaboración propia.

(87% de estos voluntarios con responsabilidades directivas), seguida por “Trabajo en equipo” e “Iniciativa y autonomía” (82% de los personas voluntarias, en ambos casos). Un segundo grupo de competencias

que han tenido que desarrollar o adquirir las personas voluntarias con responsabilidades directivas sería el que componen, para el 76% de los mismos, las competencias “Capacidad de liderar iniciativas” y la “Comunicación Interpersonal”. A estas le seguirían, en porcentaje de personas voluntarias de este grupo que las han tenido que adquirir o desarrollar, las siguientes competencias: “Analizar y resolver problemas” (68%), “Capacidad de aprendizaje” (63%) y “Flexibilidad” (63%), “Fiabilidad técnica y personal” y “Tacto y prudencia” (ambas con un 55%). Por debajo del 50% quedarían las competencias de “Negociación” y “Optimismo y entusiasmo”.

Gráfico 8.25 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades directivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

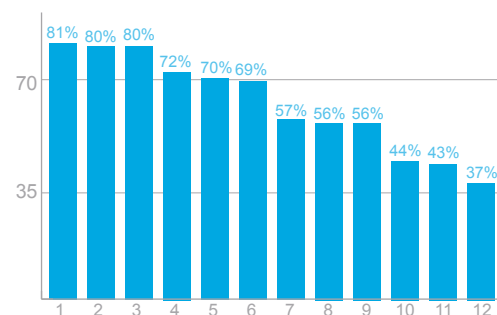


1. Organización y Planificación.
2. Iniciativa y autonomía.
3. Trabajo en equipo.
4. Capacidad de liderar iniciativas.
5. Comunicación interpersonal.
6. Analizar y resolver problemas.
7. Capacidad de aprendizaje.
8. Flexibilidad.
9. Fiabilidad técnica y personal.
10. Tacto y Prudencia.
11. Negociación.
12. Optimismo y entusiasmo.

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas las competencias personales que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar han sido las de “Analizar y resolver problemas” (81%), “Organización y planificación” (80%), “Trabajo en equipo” (80%), “Iniciativa y autonomía” (72%), “Capacidad de liderar iniciativas” (70%), “Comunicación interpersonal” (69%), “Flexibilidad” (57%) y “Capacidad de aprendizaje” y “Optimismo y entusiasmo” (con el 56%, las dos).

Gráfico 8.26 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



1. Analizar y resolver problemas.
2. Organización y Planificación.
3. Trabajo en equipo.
4. Iniciativa y autonomía.
5. Capacidad de liderar iniciativas.
6. Comunicación interpersonal.
7. Flexibilidad.
8. Capacidad de aprendizaje.
9. Optimismo y entusiasmo.
10. Fiabilidad técnica y personal.
11. Tacto y Prudencia.
12. Negociación.

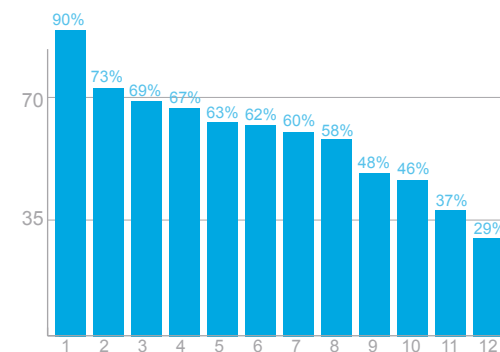
Fuente: Elaboración propia.

A nivel operativo, es decir, dentro del colectivo de personas voluntarias con responsabilidades operativas de la Federación Didania, se observa que hay dos competencias personales que destacan al haber declarado un mayor porcentaje de personas

voluntarias que las han tenido que adquirir, o desarrollar, para la ejecución adecuada de sus responsabilidades. Esta son: “Trabajo en equipo” (90%) y “Analizar y resolver problemas” (73%). A distancia les siguen las competencias de “Comunicación interpersonal” (69%), “Organización y Planificación” (67%), “Capacidad de Aprendizaje” (63%), “Iniciativa y Autonomía” (62%) y “Flexibilidad” (60%).

Por su parte, las competencias que las personas voluntarias con responsabilidades operativas manifiestan que menos han tenido que adquirir o desarrollar para la correcta ejecución de sus funciones son la “Fiabilidad técnica y personal” (solo el 37%) y “Negociación” (solo el 29%).

Gráfico 8.27 Porcentajes de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.

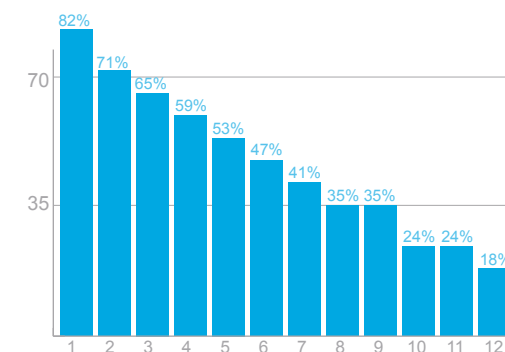


1. Trabajo en equipo.
2. Analizar y resolver problemas.
3. Comunicación interpersonal.
4. Organización y Planificación.
5. Capacidad de aprendizaje.
6. Iniciativa y autonomía.
7. Flexibilidad.
8. Capacidad de liderar iniciativas.
9. Optimismo y entusiasmo.
10. Tacto y Prudencia.
11. Fiabilidad técnica y personal.
12. Negociación.

Fuente: Elaboración propia.

Con relación al grupo de las personas voluntarias de apoyo de la Federación Didania, las principales competencias personales que este colectivo declara haber adquirido o desarrollado durante su acción voluntaria son las siguientes: “Trabajo en equipo” (82%), “Flexibilidad” 71%, “Capacidad de Aprendizaje” (65%), “Comunicación interpersonal” (59%) e “Iniciativa y autonomía” (53%). Como puede observarse, entre el voluntariado de apoyo las competencias mayormente requeridas son menos técnicas y más básicas, como evidencia, por ejemplo, que solo el 25% de personas voluntarias declaren que han tenido que desarrollar o adquirir la capacidad de “Negociación”, porcentaje que desciende al 18% en el caso de la competencia “Fiabilidad técnica y personal”

Gráfico 8.28 Porcentajes de personas voluntarias de apoyo que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica.



1. Trabajo en equipo.
2. Flexibilidad.
3. Capacidad de aprendizaje.
4. Comunicación interpersonal.
5. Iniciativa y autonomía.
6. Organización y Planificación.
7. Optimismo y entusiasmo.
8. Analizar y resolver problemas.
9. Tacto y Prudencia.
10. Capacidad de liderar iniciativas.
11. Negociación.
12. Fiabilidad técnica y personal.

Fuente: Elaboración propia.

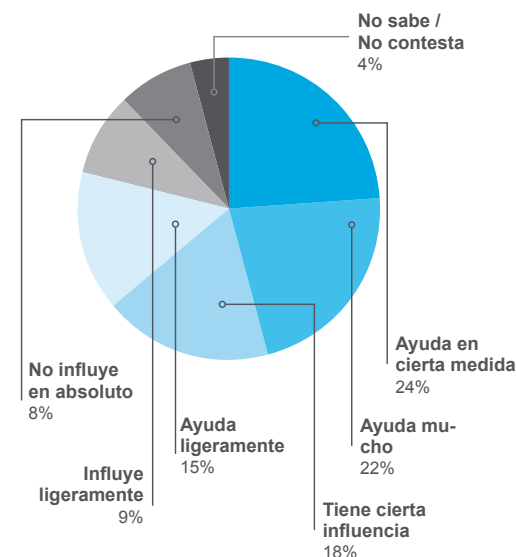
Tabla 8.6 Porcentajes de personas voluntarias que declaran haber tenido que adquirir y/o desarrollar una competencia específica en el desarrollo de su actividad voluntaria, según tipos de responsabilidades.

Competencias	Responsabilidades			
	Directivas	Ejecutivas	Operativas	Apoyo
Analizar y resolver problemas	68%	81%	73%	35%
Iniciativa y autonomía	82%	72%	62%	53%
Capacidad de aprendizaje	63%	56%	63%	65%
Optimismo y entusiasmo	45%	56%	48%	41%
Flexibilidad	63%	57%	60%	71%
Capacidad de liderar iniciativas	76%	70%	58%	24%
Organización y Planificación	87%	80%	67%	47%
Fiabilidad técnica y personal	55%	44%	37%	18%
Comunicación interpersonal	76%	69%	69%	59%
Trabajo en equipo	82%	80%	90%	82%
Tacto y Prudencia	55%	43%	46%	35%
Negociación	47%	37%	29%	24%

Fuente: Elaboración propia.

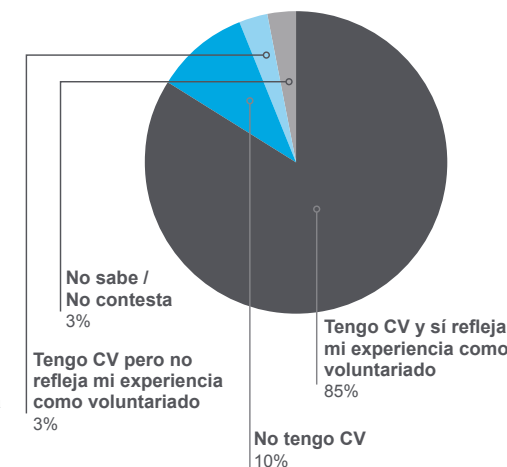
Finalmente, y con relación a la mejora de la empleabilidad de los personas voluntarias, la opinión que tienen las personas voluntarias en su conjunto de la Federación Didania respecto a si el voluntariado es una experiencia que cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo, puede observarse que la mayoría cree que “ayuda en cierta medida” y “ayuda mucho” (46% del total de personas voluntarias), mientras que los que opinan que “no influye en absoluto” y “tienen cierta influencia” son el 26% de los personas voluntarias. Pese a ello, el 85% de las personas voluntarias dicen que reflejan expresamente en su currículum vitae su experiencia como voluntario/as (lo que supone el 97% de las personas voluntarias que tienen currículum, refleje este o no su condición de voluntario/a). De igual manera, el 59% de las personas voluntarias declaran haber referido en alguna entrevista de trabajo su experiencia en voluntariado (un 87.8% si solo consideramos a los que han tenido entrevistas de trabajo).

Gráfico 8.29 Opinión de las personas voluntarias sobre si la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo (porcentajes).



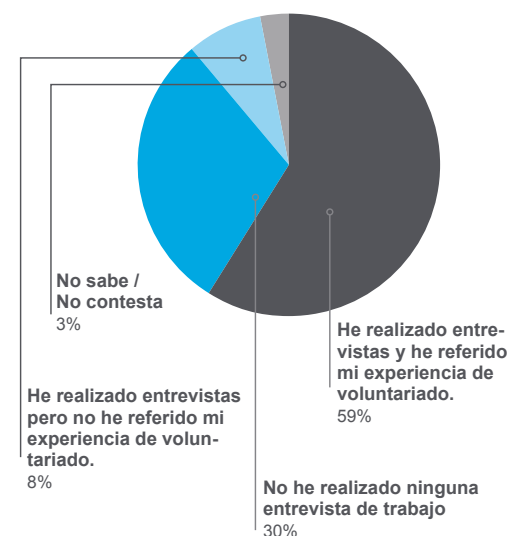
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.30 En tu Currículum Vitae, has reflejado expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8.31 Cuándo has realizado una entrevista de trabajo, ¿has referido expresamente de alguna manera tu experiencia como persona voluntaria?



Fuente: Elaboración propia.

ENCUESTA A RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO

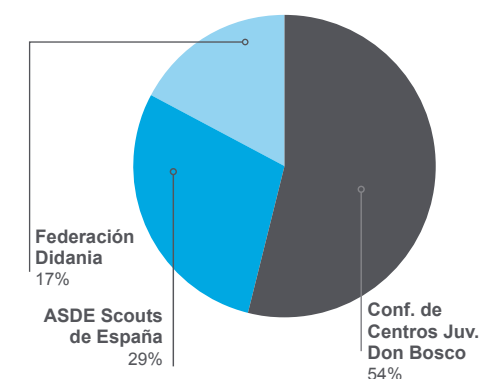
En el momento de realizar la presente investigación, las tres entidades participantes tienen 481 personas entre cuyas funciones dentro de su organización está la de ser responsables de voluntariado, de los cuales han contestado la encuesta 253. Dado que son estas personas las que más profundamente conocen la labor que realizan las personas voluntarias según el tipo de acción que desarrollan, en esta fase de la investigación hemos pretendido validar y contrastar los resultados de la encuesta a los personas voluntarias, específicamente en lo que se refiere a las competencias y habilidades de dichos voluntarios/os.

9.1 EL PERFIL DE LOS RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO.

Tomado el colectivo de responsables de voluntariado en su conjunto, el 54% de los que han contestado la encuesta son de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, el 29% pertenecen a ASDE Scouts de España y el resto, 17%, a la Federación Didania.

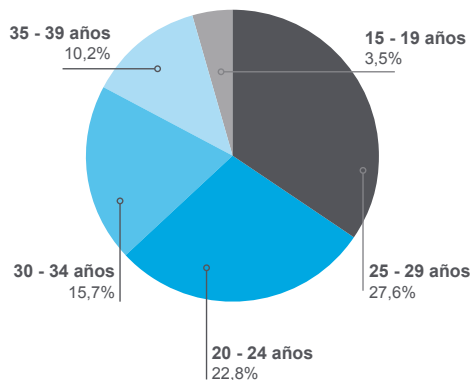
Los responsables de voluntariado de las tres entidades analizadas tienen una edad media de 31.3 años (edad media mucho más alta que la del colectivo de personas voluntarias, que si recordamos era de 25.8 años), si bien el porcentaje más alto se concentra entre los 20 y los 29 años, si bien el 26% de las personas que desarrollan esta función tiene 30 o más años. En cuanto al género, el 58% de los responsables de voluntariado son hombres y un 42% son mujeres.

Gráfico 9.1 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según entidad.



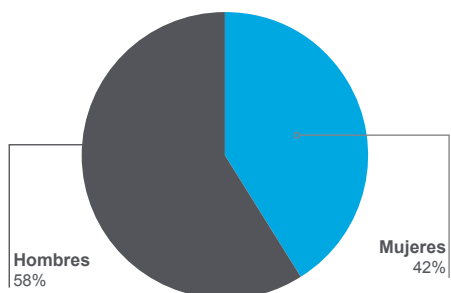
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9.2 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según edad.



Fuente: Elaboración propia.

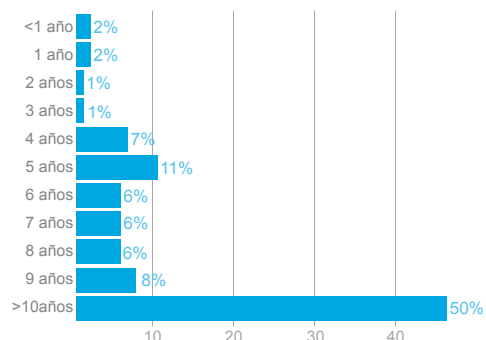
Gráfico 9.3 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según género.



Fuente: Elaboración propia.

Por el contrario, el grupo de edad menos representativo entre los responsables de voluntariado es el que tiene 19 o menos años, lo que tiene sentido si consideramos la importancia organizativa que asume la figura de "responsable de voluntariado", así como la experiencia necesaria, de manera que el 37% de los responsables de voluntariado tiene entre 5 y 9 años de antigüedad como voluntario en su organización, y el 50% lleva siendo voluntario 10 o más años –ver gráfico 9.4–.

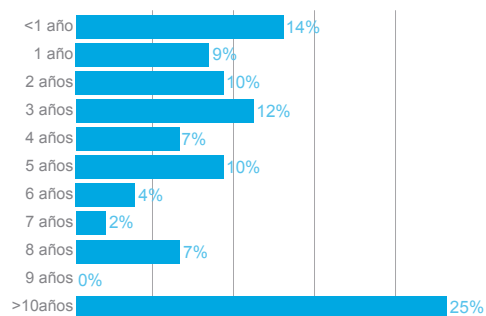
Gráfico 9.4 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según los años que son voluntarios en su entidad.



Fuente: Elaboración propia.

Con relación a la propia experiencia como responsables de voluntariado, el 14% de los mismos llevan menos de un año asumiendo esta función, mientras que el 39% llevan entre 1 y 4 años. Con más de cinco años de experiencia como responsables de voluntariado haya un 47% de personas, de las cuales, un 25% declara llevar, incluso, 10 o más años de antigüedad.

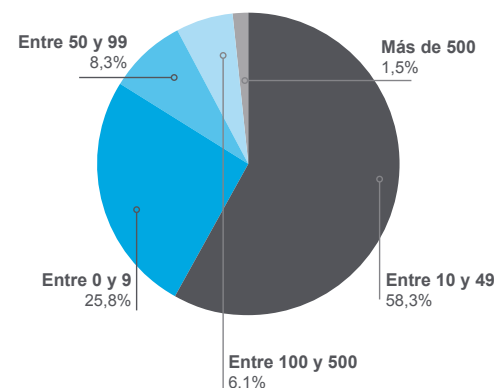
Gráfico 9.5 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según los años que llevan siendo responsables de voluntariado en su entidad.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, y en relación al número de personas voluntarias que dependen de los responsables de voluntariado analizados, el 26% de los mismos tiene a su cargo o es responsable de entre 0 y 9 personas voluntarias, si bien la mayoría de los responsables de voluntariado, el 58.3%, tiene bajo su responsabilidad a grupos de entre 10 y 49 personas que desarrollan actividades de voluntariado. Con grupos más grandes, de 100 o más personas voluntarias a su cargo, hay un 7.6% de responsables de voluntariado.

Gráfico 9.6 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según las personas voluntarias que dependen de ellos.



Fuente: Elaboración propia.

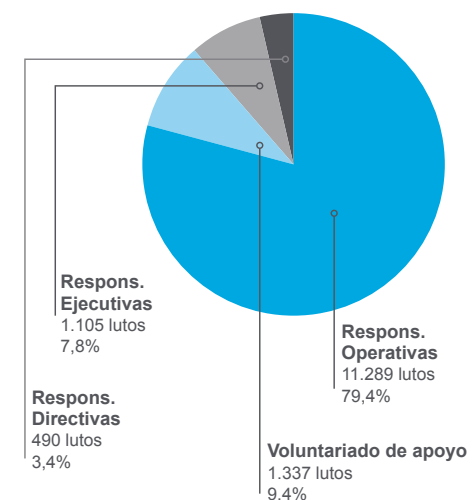
Teniendo en cuenta, como hemos visto ya, la clasificación de las personas voluntarias dependiendo de sus funciones y responsabilidades concretas (ver Tabla 9.1), se observa (ver Tabla 9.7) que los responsables de voluntariado analizados tienen a su cargo, según declaran, a 14.221 personas voluntarias, de los cuales, el 3.4% son personas voluntarias con responsabilidades directivas, el 7.8% son personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas, el 79.4% son personas voluntarias con responsabilidades operativas y, por último, el 9.4% son personas voluntarias de apoyo.

Tabla 9.1 Clasificación funcional de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad.

<p>Responsabilidades de Dirección (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc –)</p>
<p>Responsabilidades Ejecutivas (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas –jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-)</p>
<p>Responsabilidades Operativas (Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas)</p>
<p>Voluntariado de Apoyo (Personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9.7 Distribución de las personas voluntarias que dependen de los responsables de voluntariado según niveles de responsabilidad.



Fuente: Elaboración propia.

9.2 LAS COMPETENCIAS EN EL VOLUNTARIADO DE APOYO

Con relación al voluntariado de apoyo, estos requieren aplicar unas competencias personales específicas para el correcto desarrollo de su actividad. La Tabla 9.3.- muestra el nivel de importancia (medido en una escala del 1 al 10, en la que 1 es “absolutamente sin importancia” y 10 “absolutamente importante”) atribuido por los responsables de voluntariado a una serie de competencias para el colectivo de personas voluntarias de apoyo.

Como puede observarse, el nivel de importancia medio más alto corresponde a la “Capacidad de Trabajo en Equipo”, con un 9.2 sobre 10 y el 79.5% de los responsables considerando está competencias como “absolutamente importante” (sumatorio de ítems 9 y 10). La segunda competencia más importante para las personas voluntarias de apoyo es la “Comunicación Interpersonal”, con un valor medio de 8.6 en el nivel de importancia y el 63% de los responsables de voluntariado valorándola como “absolutamente importante” (ítems 9 y 10).

Se aprecia que hay cuatro competencias que en opinión de los responsables de voluntariado son “muy importantes” para las personas voluntarias de apoyo. Estas, con un valor medio en el nivel de importancia atribuido menor entre 7 y 8 sobre 10, son las siguientes: “Flexibilidad” (7.9 de media), “Iniciativa y autonomía” (7.6 de media), “Organización y planificación” (7.5 de media) y “Analizar y resolver problemas” (7.4 de media).

Finalmente, la competencia relativa a la “Capacidad de liderar iniciativas” es la que menor importancia tiene para las personas voluntarias de apoyo según sus responsables, teniendo una “importancia” media de 6.9 sobre 10, a pesar de lo cual un 25% de los responsables de voluntariado la considera como “absolutamente importante” (ítems 9 y 10).

A continuación se analiza una a una cada competencia según el orden de importancia atribuido. Por un lado se analiza con relación a las personas voluntarias de apoyo, y suponiendo a una persona que se inicia en este tipo de actividad por primera vez, según la experiencia de los responsables de voluntario se evalúa si cada competencia “es imprescindible que se tenga ya desarrollada

Tabla 9.2 Nivel de importancia de las competencias analizadas para las personas voluntarias de apoyo según los responsables de voluntariado (porcentajes horizontales y media)

	Nivel de importancia										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIA
TRABAJO EN EQUIPO	0,8	0	0	0	1,5	2,3	3,8	12,1	25	54,5	9,2
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	0,8	0	0	0	3	4,5	10,6	18,2	28,8	34,1	8,6
FLEXIBILIDAD	0,8	0	0,8	3	3,8	9,1	15,9	25,8	20,5	20,5	7,9
INICIATIVA Y AUTONOMÍA	0	0,8	1,5	2,3	9,1	11,4	14,4	26,5	18,2	15,9	7,6
ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	0	1,5	0,8	3,8	9,8	12,9	18,9	17,4	15,9	18,9	7,5
ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS	0,8	0,8	3,8	4,5	8,3	9,1	18,9	24,2	12,9	16,7	7,4
CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS	0	0,8	3	6,8	15,9	17,4	15,2	15,9	13,6	11,4	6,9

Fuente: Elaboración propia.

esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, si “no es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, o bien si “esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar” en su acción voluntaria. Por otro lado, se analiza el tiempo medio, expresado en horas de experiencia que un voluntario/a tarda en adquirir o desarrollar dicha competencia para poder realizar adecuadamente la actividad.

Trabajo en Equipo

Con relación al “Trabajo en Equipo”, el 53% de los responsables de voluntariado afirman que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 34.1% piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 12.9% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por su parte, el 59.5% de los responsables de voluntariado considera que esta competencia necesita entre 21 y 100 horas de acción voluntaria para poder adquirirla y desarrollarla.

Comunicación interpersonal

Por su parte, “Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)” es una competencia que el 61.4% de los responsables de voluntariado considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 28.8% cree que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 9.8% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cuanto al número de horas necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia, el 55% de los responsables de voluntariado consideran entre 21 y 100 las horas de experiencias necesarias.

Flexibilidad

Para la “Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)”, el 41.7 de los responsables de voluntariado considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 46.2% valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se

Tabla 9.3 Opinión de los responsables de voluntariado sobre si las competencias en las personas voluntarias de apoyo hay que tenerlas antes, se desarrollan durante la acción o no son necesarias ni se desarrollan (porcentajes horizontales).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas	17,4	74,2	8,3
Iniciativa y autonomía	31,8	59,8	8,3
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	41,7	46,2	12,1
Capacidad de liderar iniciativas	12,1	72,7	15,2
Organización y Planificación	29,5	61,4	9,1
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	61,4	28,8	9,8
Trabajo en equipo	53,0	34,1	12,9

Fuente: Elaboración propia.

va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 12.1% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. La “flexibilidad” es una competencia para la que el 60.31% de los responsables de voluntariado considera que tienen que emplearse entre 21 y 100 horas de experiencia para adquirirse o desarrollarse.

Iniciativa y autonomía

Por su parte, la competencia “Iniciativa y autonomía” es una competencia que el 31.8% de los responsables de voluntariado considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 59.8% valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 8.3% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cualquier caso, el 35.1% de los responsables piensa que dicha competencia requiere entre 51 y 100 horas de experiencia para ser adquirida por un voluntario/a de apoyo, un 20.6% que precisa entre 21 y 50 horas y un 20.6% que requiere entre 100 y 200 horas de actividad.

Organización y planificación

La capacidad de “Organización y Planificación”, en opinión de los responsables de voluntariado, “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” para el 29.5% de los mismos, mientras que el 61.4% piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 9.1% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Además, para el 56.5% de los responsables de voluntariado, esta competencia requiere al menos entre 51 y 200 horas de experiencia para ser adquirida o desarrollada.

Analizar y resolver problemas

La capacidad para “Analizar y Resolver problemas” es una competencia que el 17% de los responsables de voluntariado considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que tres de cada cuatro valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 8.3% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Con relación a esta competencia, y considerando el tiempo medio que un voluntario/a tarda en adquirir o desarrollar dicha competencia (gráfico 9.3.-), el 37.4 de los responsables de voluntariado opina que se necesitan entre 51 y 100 horas de experiencia, un 20.6% entre 21 y 50 horas y el 19.1% más de 100 horas.

Capacidad de liderar iniciativas

En cuanto a la “Capacidad de liderar iniciativas”, es una competencia que el 12.1% de los responsables de voluntariado considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 72.2% valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 15.2% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por su parte, el número de horas medio de experiencia que precisa está competencia para ser adquirida o desarrollada se encuentra entre las 51 y las 200 horas, según el 62.6% de los responsables de voluntariado.

Gráfico 9.8 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a de apoyo necesitaría para adquirir o desarrollar cada competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria (porcentajes horizontales).

Competencias	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas	6,1	20,6	37,4	19,1	16,8
Iniciativa y autonomía	8,4	26,7	35,1	20,6	9,2
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	12,2	30,5	29,8	20,6	6,9
Capacidad de liderar iniciativas	2,3	13,0	22,9	39,7	22,1
Organización y Planificación	11,5	19,1	33,6	22,9	13,0
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	17,6	27,5	27,5	19,8	7,6
Trabajo en equipo	16,0	25,2	34,4	17,6	6,9

Fuente: Elaboración propia.

9.3 LAS COMPETENCIAS EN EL VOLUNTARIADO OPERATIVO

Como veíamos antes, los responsables de voluntariado declaraban que el 79.4% de las personas voluntarias a su cargo ejercen responsabilidades operativas, lo que convierte a este colectivo en el más numeroso funcionalmente. A nivel operativo, el nivel de importancia atribuido a las competencias de las personas voluntarias es menos discriminante y se iguala en las valoraciones más altas. Aun con todo, “Trabajo en equipo” y “Comunicación Interpersonal” destacan como las competencias cuya importancia es más valorada a nivel operativo. A continuación se analizan, una por una, las competencias de las personas voluntarias con responsabilidades operativas, ordenadas por nivel de importancia.

Trabajo en Equipo

Esta es la competencia que a nivel operativo mayor nivel de importancia ha tenido por parte de los responsables de voluntariado, alcanzando la media el 9.1 sobre 10. El “trabajo en equipo” ha sido valorado por el 83.1% de los responsables de voluntario con

el ítems 9 y 10. No obstante, en opinión del 64.6% de los responsables de voluntariado, el “trabajo en equipo” como competencia a nivel operativo “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 24.6% valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 10.8% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por último, el número de horas estimado para adquirir o desarrollar esta competencia estaría entre 21 y 100 horas, según el 52.3% de los responsables de voluntariado (si bien hay un 23.1 que considera que con menos de 20 horas es suficiente.

Comunicación Interpersonal

La competencia “Comunicación Interpersonal” ocupa el segundo lugar en cuanto a nivel de importancia valorado por los responsables en relación a las personas voluntarias que desarrollan actividades de tipo operativo. El nivel de importancia medio es de 8.7 sobre 10 y el 68.5% de los responsables la puntúan con un 9 ó 10. Por su parte, el 66.9% de los responsables de voluntariado opina que a nivel operativo “Es

imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”; el 24.6% valora que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y solo 8.5% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, en cuanto al número de horas necesario para adquirir o desarrollar esta competencia a nivel operativo, el 30.8% de los responsables opina que serían necesarias entre 51 y 100 horas, y un 22.3% estima que serían necesarias menos de 20 horas

Iniciativa y autonomía

Esta competencia, “Iniciativa y autonomía”, tiene una valoración media en cuanto a su nivel de importancia del 8.3 sobre 10. El 57.7% de los responsables de voluntariado la han puntuado con 9 y 10 respecto a su importancia en las personas voluntarias con responsabilidades operativas. En opinión de estos responsables de voluntariado, para el colectivo de personas voluntarias que realizan funciones operativas, la “Iniciativa y autonomía” es un competencia que “Es

imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” (50.8%), y para el 40.8% “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, mientras que solo 8.5% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Finalmente, el 56.1% de los responsables de voluntariado estiman entre 21 y 100 las horas necesarias de experiencia para adquirir o desarrollar esta competencia.

Organización y planificación

La capacidad de “Organización y planificación” tiene una puntuación media de 8.3 sobre 10 en importancia como competencia dentro del colectivo de personas voluntarias con responsabilidades operativas, siendo el 54.6% los responsables de voluntariado que la han puntuado con 9 y 10. En todo caso, para 42.3% de estos responsables, esta competencia “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que la mayoría, el 48.5% considera que “No es necesario tener de-

sarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y solo un 9.2% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, el 53% de los responsables de voluntariado opina que esta competencia necesita entre 21 y 100 horas de actividad práctica para ser adquirida o desarrollada, y un 23.1% que necesita entre 101 y 200 horas.

Analizar y resolver problemas

Es esta una competencia que a nivel de responsabilidades operativas tiene un nivel medio de importancia de 8.2 sobre 10 y a la que el 52.3% de los responsables de voluntariado valoran como 9 y 10 en la escala de importancia. Pese a ello, la competencia “Analizar y resolver problemas” “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” para el 40.8% de los responsables de voluntariado, siendo más, 52.3%, los que piensan que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de volun-

tariado”, y hay un 6.9% que considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cualquier caso, el 67.7% de los responsables de voluntariado estima entre 21 y 100 las horas necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia al nivel que requieren las responsabilidades operativas.

Flexibilidad

Los responsables de voluntariado atribuyen un nivel de importancia medio de 8.2 sobre diez a la competencia “Flexibilidad” a nivel de responsabilidades operativas, de manera que el 53.1% de los mismos la valora con una importancia de 9 ó 10. Esto no impide que la mayoría de los responsables de voluntariado (48.5%) considere que la “flexibilidad” “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, mientras que el 44.6% opina que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, y el 6.9% que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Además, el 63% de los responsables de vo-

Tabla 9.4 Nivel de importancia de las competencias analizadas para las personas voluntarias con responsabilidades operativas según los responsables de voluntariado (porcentajes horizontales y media)

	Nivel de importancia										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIA
TRABAJO EN EQUIPO	2,3	0,0	1,5	0,8	0,0	0,0	2,3	10,0	26,2	56,9	9,1
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	1,5	0,8	1,5	0,0	0,8	1,5	6,2	19,2	25,4	43,1	8,7
FLEXIBILIDAD	2,3	0,0	1,5	0,8	1,5	3,8	6,2	26,2	36,2	21,5	8,3
INICIATIVA Y AUTONOMÍA	1,5	0,0	2,3	0,0	3,1	5,4	7,7	25,4	29,2	25,4	8,3
ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	1,5	0,8	1,5	0,0	3,1	1,5	10,8	28,5	30,0	22,3	8,2
ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS	2,3	0,8	1,5	0,0	0,0	4,6	13,1	24,6	29,2	23,8	8,2
CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS	1,5	0,0	3,1	0,0	3,1	3,8	18,5	23,8	28,5	17,7	8,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.5 Opinión de los responsables de voluntariado sobre si las competencias en las personas voluntarias con responsabilidades operativas hay que tenerlas antes, se desarrollan durante la acción o no son necesarias ni se desarrollan (porcentajes horizontales).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas	40,8	52,3	6,9
Iniciativa y autonomía	50,8	40,8	8,5
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	44,6	48,5	6,9
Capacidad de liderar iniciativas	28,5	66,2	5,4
Organización y Planificación	42,3	48,5	9,2
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	66,9	24,6	8,5
Trabajo en equipo	64,6	24,6	10,8

Fuente: Elaboración propia.

luntariado estiman entre 21 y 100 las horas necesarias para la adquisición o desarrollo de esta competencia.

Capacidad de liderar iniciativas

Por último en relación a las competencias de las personas voluntarias con responsabilidades operativas, la “capacidad para liderar iniciativas” tiene una valoración media de 8 sobre 10 en importancia, lo que equivale a que solo el 46.2% de los responsables de voluntariado valoren su nivel de importancia con 9 ó 10. Quizás por eso, solo el 28.5% de los responsables de voluntariado opina que esta competencia “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada

esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” para el 40.8% de los responsables de voluntariado, siendo más, el 66.2%, los que piensan que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y un 5.4% los que consideran que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Igualmente, se aprecia también una división de opiniones respecto al número de horas de experiencia necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia: el 32.3% de los responsables de voluntariado estiman entre 101 y 200 las horas necesarias, mientras que el 26.9% considera que son entre 21 y 50 y el 23.8% entre 51 y 100.

Gráfico 9.9 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a DE APOYO necesitaría para adquirir o desarrollar cada competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria (porcentajes horizontales).

Competencias	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas	4,6	30,8	36,9	17,7	10,0
Iniciativa y autonomía	16,9	24,6	31,5	17,7	9,2
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	14,6	30,8	32,3	12,3	10,0
Capacidad de liderar iniciativas	5,4	26,9	23,8	32,3	11,5
Organización y Planificación	13,8	24,6	28,5	23,1	10,0
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	22,3	20,8	30,8	13,8	12,3
Trabajo en equipo	23,1	21,5	30,8	14,6	10,0

Fuente: Elaboración propia.

9.4 LAS COMPETENCIAS EN EL VOLUNTARIADO EJECUTIVO

El colectivo de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas representa al 7.8% del total de personas voluntarias. A nivel ejecutivo, el nivel de importancia atribuido a las diferentes competencias de las personas voluntarias está casi igualado, cambiando la clasificación de las competencias por muy pocas décimas. En todo caso, a continuación se analizan, una por una, las competencias de las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas, ordenadas por nivel de importancia.

Trabajo en equipo

Para el conjunto de personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas, el “Trabajo en equipo” es una competencia cuya importancia media es de 9.3 sobre 10, para los responsables de voluntariado, que en un 88.5% la han valorado con 9 y 10. De hecho la mayoría de los responsables de voluntariado (73.8%, lo considera imprescindible), mientras que para un 13.8% “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el

tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”. Por su parte, el 12.3% de los responsables de voluntariado opinan “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cuanto al número de horas necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia a nivel ejecutivo, el 46.9% considera que son necesarias menos de 50 horas, pero hay otro 21.5% que opina que son necesarias entre 101 y 200 horas.

Organización y planificación

“Organización y planificación” es una competencia que para las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas tiene una importancia de 9.2 sobre 10, según los responsables de voluntariado, que en su mayoría (82.3%) la puntúan con 9 ó 10. Además, para el 63.1% de los mismos “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, y para el 26.9% “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, quedando un 10% que creen que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, el 29.2% de los responsables de voluntariado estima que las personas voluntarias con responsa-

Tabla 9.6 Nivel de importancia de las competencias analizadas para las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas según los responsables de voluntariado (porcentajes horizontales y media).

	Nivel de importancia										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIA
TRABAJO EN EQUIPO	0,8	0,0	0,8	0,0	0,8	1,5	2,3	5,4	20,8	67,7	9,3
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	3,1	3,1	10,0	25,4	56,9	9,2
FLEXIBILIDAD	0,8	0,0	0,8	0,0	1,5	2,3	4,6	9,2	28,5	52,3	9,1
INICIATIVA Y AUTONOMÍA	0,8	0,0	0,8	0,0	0,0	3,1	3,1	10,0	31,5	50,8	9,1
ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	0,8	0,0	0,8	0,0	2,3	1,5	4,6	9,2	31,5	49,2	9,0
ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS	0,8	0,0	0,8	0,8	0,0	5,4	6,2	8,5	32,3	45,4	8,9
CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS	0,8	0,0	0,8	0,0	1,5	1,5	7,7	14,6	32,3	40,8	8,8

Fuente: Elaboración propia.

bilidades ejecutivas necesitan entre 101 y 200 horas para adquirir la competencia de “organización y planificación”, si bien hay también un 23.1% que considera que 20 o menos horas son suficientes.

Capacidad de liderar iniciativas

Entre las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas, a la “capacidad de liderar iniciativas” se le atribuye un nivel de importancia de 9.1 sobre 10, siendo el 80.8% de los responsables de voluntariado los que la valoran con 9 ó 10. A este nivel ejecutivo y para la “capacidad de liderar iniciativas”, el 58.5% de los responsables de voluntariado opinan que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 31.5% considera que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y 10% creen que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cualquier caso, el 47.7 estima que esta competencia necesitaría entre 51 y 200 horas para ser adquirida o desarrollada a través de la experiencia como voluntario.

Comunicación Interpersonal

Los responsables de voluntariado atribuyen a la competencia “comunicación interpersonal” una importancia de 9.1 sobre 10, lo que implica que el 82.3% de los mismos puntúa con un 9 ó 10 esta competencia. En todo caso, el 60.8% considera que a nivel ejecutivo “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”; por el contrario, el 26.2 piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y un 13.1% creen que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Respecto al tiempo estimado por los responsables para adquirir o desarrollar la competencia “comunicación interpersonal” a nivel ejecutivo, no hay un consenso claro, como evidencia que el 48.4% considere que son necesarias entre 0 y 50 horas y el 36.9% entre 51 y 200 horas.

Analizar y resolver problemas

La capacidad de “analizar y resolver problemas” es una competencia a la que los responsables de voluntariado, para los voluntarios con responsabilidades ejecutivas, le dan una importancia de 9 sobre 10. En este caso, además, el 80.8% valora su nivel de importancia con 9 o 10. Sobre si esta competencia a nivel ejecutivo “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, el 66.9% de los responsables de voluntariado opinan que sí, mientras que el 22.3% cree que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y un 10.8% opina que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Tampoco sobre la capacidad de “analizar y resolver problemas” se produce un consenso claro en cuanto al número de horas necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia. Efectivamente, un 24.6% considera que son necesarias entre 20 y 50 horas, un 23.1% entre 51 y 100 horas y otro 22.3% entre 101 y 200 horas.

Iniciativa y autonomía

Tener “tener iniciativa y autonomía”, como competencia personal para las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas, tiene un valor de 8.9 sobre 10 para los responsables de voluntariado, quienes la puntúan con 9 y 10 en un 77.7%. Además, como competencia a nivel ejecutivo, el 66.9% considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, y el 20% cree que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, mientras que un 13.1% opina que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, entre 0 y 50 horas es el tiempo requerido para adquirir o desarrollar esta competencia a nivel ejecutivo para el 42.3% de los responsables de voluntariado, y entre 51 y 200 horas para el 46.2% de los mismos.

Flexibilidad

El 73.1% de los responsables de voluntariado atribuyen a la competencia “flexibi-

Tabla 9.7 Opinión de los responsables de voluntariado sobre si las competencias en las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas hay que tenerlas antes, se desarrollan durante la acción o no son necesarias ni se desarrollan (porcentajes horizontales).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas	66,9	22,3	10,8
Iniciativa y autonomía	66,9	20,0	13,1
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	56,9	33,1	10,0
Capacidad de liderar iniciativas	58,5	31,5	10,0
Organización y Planificación	63,1	26,9	10,0
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	60,8	26,2	13,1
Trabajo en equipo	73,8	13,8	12,3

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9.9 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a con responsabilidades ejecutivas necesitaría para adquirir o desarrollar cada competencia al nivel que requiere la actividad voluntaria (porcentajes horizontales).

Competencias	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas	16,9	24,6	23,1	22,3	13,1
Iniciativa y autonomía	22,3	20,0	20,0	26,2	11,5
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	15,4	27,7	25,4	21,5	10,0
Capacidad de liderar iniciativas	17,7	19,2	20,8	26,9	15,4
Organización y Planificación	23,1	19,2	16,9	29,2	11,5
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	21,5	26,9	15,4	21,5	14,6
Trabajo en equipo	26,9	20,0	16,9	21,5	14,6

Fuente: Elaboración propia.

lidad”, para los voluntarios con responsabilidades ejecutivas, una importancia de 9 ó 10 sobre 10, con un nivel de importancia medio de 8.8 sobre 10. Respecto a esta competencia, el 56.9 opina que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, un 33.1% cree que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y el 10% restante manifiesta que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por último, el 53.1% considera que “flexibilidad es una competencia que al nivel ejecutivo de responsabilidad se puede adquirir o desarrollar con entre 21 y 100 horas de experiencia.

9.5 LAS COMPETENCIAS EN EL VOLUNTARIADO DIRECTIVO

El colectivo de personas voluntarias con responsabilidades directivas representa al 3.4% del total de personas voluntarias que declaran los responsables de voluntariado tener a su cargo, lo que equivale a unos 490 voluntarios.

El nivel de importancia atribuido a las diferentes competencias de las personas voluntarias con responsabilidades directivas está por encima de 9 sobre 10 en todas ellas. En las páginas siguientes se analiza cada competencia está casi igualado, cambiando la clasificación de las competencias por una de las competencias de las personas voluntarias con responsabilidades directivas, ordenadas por nivel de importancia.

Comunicación interpersonal

La competencia “comunicación interpersonal” en los voluntarios con responsabilidades directivas es a la que mayor importancia media atribuyen los responsables de voluntariado, con un 9.4 sobre 10. Esto es así para el 86.2% de dichos responsables, que puntúan con 9 y 10 la importancia de esta competencia. Por otro lado, EL 72.5% opina que esta competencia a nivel directivo “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que un 14.5 “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y 13% restante cree

que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cuanto al número estimado de horas que son necesarias para adquirir o desarrollar la competencia “comunicación interpersonal” al nivel que requieren las funciones directivas de los personas voluntarias, el 46.6% considera que entre 0 y 50 son suficientes, si bien para un 23.7% serían necesarias más de 200 horas de experiencia.

Trabajo en equipo

La capacidad de “trabajo en equipo” tiene el mismo nivel medio de importancia que “comunicación interpersonal”, es decir, 9.4 sobre 10, si bien en ese caso el porcentaje de responsables de voluntariado que le dan entre 9 ó 10 en la escala de nivel de importancia es ligeramente mayor, llegando al 88.5%. Para las personas voluntarias con responsabilidad directivas, la competencia “trabajo en equipo” “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” para 71% de los responsables de voluntariado, habiendo un 16% que piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias activi-

dades de voluntariado” y un 13% restante cree que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, el 48.9% de los responsables de voluntariado estima entre 0 y 50 las horas de experiencia necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia, si bien hay un 24.4 que señalan 200 o más horas como necesarias.

Analizar y resolver problemas

Los responsables de voluntariado atribuyen a nivel directivo una importancia media de 9.3 sobre 10 a la competencia “analizar y resolver problemas”, a la que además el 85.4% puntúa con 9 ó 10. El 69.5% opina, además, que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que un 18.3% que piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” y un 12.2% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En cuanto al número de horas de experiencia a nivel directivo necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia, el 48.9% estima que son necesarias entre 0 y 50 horas y un 26% más de 200 horas.

Tabla 9.8 Nivel de importancia de las competencias analizadas para las personas voluntarias con responsabilidades directivas según los responsables de voluntariado (porcentajes horizontales y media).

	Nivel de importancia										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	MEDIA
TRABAJO EN EQUIPO	0,8	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	6,2	6,2	16,9	69,2	9,4
COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	0,8	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8	1,5	6,9	16,2	72,3	9,4
FLEXIBILIDAD	0,8	0,0	0,0	0,8	0,8	1,5	3,1	7,7	20,8	64,6	9,3
INICIATIVA Y AUTONOMÍA	0,8	0,0	0,0	0,8	0,0	1,5	5,4	6,9	17,7	66,9	9,3
ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	0,8	0,0	0,0	0,8	0,0	1,5	2,3	13,8	13,1	67,7	9,3
ANALIZAR Y RESOLVER PROBLEMAS	0,8	0,0	0,0	1,5	0,0	1,5	3,8	6,2	25,4	60,8	9,2
CAPACIDAD DE LIDERAR INICIATIVAS	0,8	0,0	0,0	0,8	0,8	1,5	1,5	10,0	26,9	57,7	9,2

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.9 Opinión de los responsables de voluntariado sobre si las competencias en las personas voluntarias con responsabilidades directivas hay que tenerlas antes, se desarrollan durante la acción o no son necesarias ni se desarrollan (porcentajes horizontales).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas	69,5	18,3	12,2
Iniciativa y autonomía	73,3	13,0	13,7
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	67,2	21,4	11,5
Capacidad de liderar iniciativas	67,2	20,6	12,2
Organización y Planificación	67,9	19,1	13,0
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	72,5	14,5	13,0
Trabajo en equipo	71,0	16,0	13,0

Fuente: Elaboración propia.

Capacidad de liderar iniciativas

La competencia “capacidad de liderar iniciativas” tiene para las personas voluntarias con responsabilidades directivas una importancia media de 9.3 sobre 10, según los responsables de voluntariado. En todo caso, el 84.6% de estos últimos valoran esta competencia con 9 ó 10. Para el 67.2% de los responsables de voluntariado, la “capacidad de liderar iniciativas”, a nivel directivo, “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, y para el 20.6% “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, mientras que el 12.2% considera que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Respecto al número de horas de experiencia necesarias para adquirir o desarrollar esta competencia a nivel directivo, la opinión está dividida entre los que estiman entre 0 y 50 las horas (40.5%) necesarias y los que creen que son necesarias más de 100 horas (45.8%).

Organización y planificación

Los responsables de voluntariado concuerdan a la competencia “organización y planificación” un valor medio en cuanto a su importancia para las personas voluntarias con responsabilidades directivas de 9.3 sobre 10, habiendo puntuado el 80.8% de los mismos con 9 ó 10 esta competencia. Por otro lado, 67.9% considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, el 19.1% considera que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 13% valora que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. El número de horas de experiencia como voluntario/a directivo para adquirir o desarrollar esta competencia discrepa, en opinión de los responsables de voluntariado, entre el 26% que opina que con menos de 20 horas es suficiente y el 23.7% que cree que se necesitan más de 200 horas.

Iniciativa y autonomía.

La competencia “iniciativa y autonomía” en las personas voluntarias con funciones directivas tiene una importancia media, para los responsables de voluntariado/a, de 9.2 sobre 10, siendo el 86.2% de los mismos lo que han puntuado con 9 ó 10 su nivel de importancia. En todo caso, un 73.3% de los mismos considera que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 13% considera que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 13.7% valora que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. Por otro lado, el 45.8% de los responsables de voluntariado cree que esta competencia necesita menos de 50 horas de experiencia para ser adquirida o desarrollada, mientras que un 28.2% estima que son necesarias más de 200 horas.

Gráfico 9.10 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a con responsabilidades directivas necesitaría para adquirir o desarrollar cada competencia al nivel que requiere la actividad voluntaria (porcentajes horizontales).

Competencias	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas	21,4	24,4	11,5	16,8	26,0
Iniciativa y autonomía	24,4	21,4	14,5	11,5	28,2
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	22,9	20,6	16,0	16,0	24,4
Capacidad de liderar iniciativas	20,6	19,8	13,7	20,6	25,2
Organización y Planificación	26,0	19,1	13,0	18,3	23,7
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	26,0	20,6	14,5	15,3	23,7
Trabajo en equipo	26,0	22,9	13,7	13,0	24,4

Fuente: Elaboración propia.

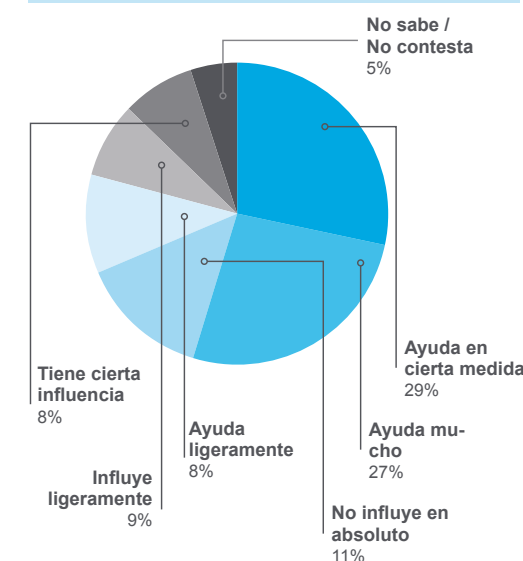
Flexibilidad

El 84.6% de los responsables de voluntariado puntúan la competencia “flexibilidad” con un 9 ó 10 en la escala de importancia que tiene para los voluntarios con responsabilidades directivas, lo que supone que el nivel medio de importancia sea de 9.2 sobre 10. Para esta competencia, además, el 67.2 cree que “Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado”, mientras que el 21.4% piensa que “No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado”, y el 11.5% opina que “Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar”. En relación al número de horas necesarias que requiere esta competencia para ser adquirida o desarrollada a nivel directivo, el 43.5% considera que con menos de 50 horas es suficiente, aunque para un 24.4% serían necesarias más de 200 horas.

9.6 ACCIÓN VOLUNTARIA Y EMPLEABILIDAD

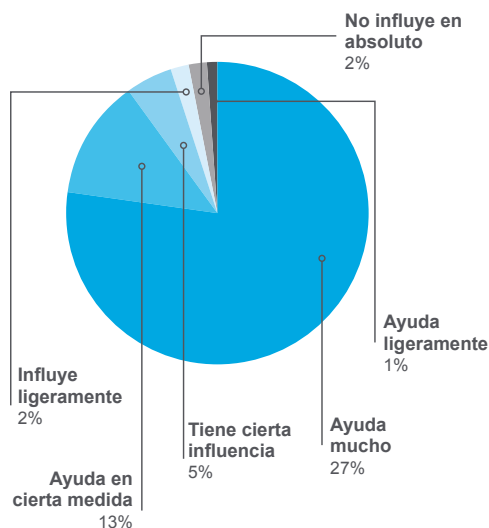
Finalmente, preguntados los responsables de voluntariado si creen que la experiencia como persona voluntaria la tienen en cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo, solo el 11% consideran que “no influye en absoluto”, mientras que el 27% considera que “ayuda mucho” y un 29% considera que “ayuda en cierta medida”. La opinión es aún más unánime si la pregunta se refiere a si la experiencia como voluntario/a influye o puede influir para realizar más eficazmente un trabajo remunerado, por las competencias adquiridas durante su desempeño. En este caso, el 79% de los responsables de voluntariado cree que la experiencia como voluntario “ayuda mucho” a realizar más eficazmente un trabajo remunerado por las competencias adquiridas.

Gráfico 9.11 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según crean que la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9.12 Distribución porcentual de los responsables de voluntariado según opinen sobre si la experiencia como voluntario/a influye o puede influir para realizar más eficazmente un trabajo remunerado, por las competencias adquiridas durante su desempeño.



Fuente: Elaboración propia.

Estos datos estarían alineados con los obtenidos en la revisión de la literatura; en concreto, con la información recogida en la 2013 Deloitte Volunteer Impact Survey, (encuesta llevada a cabo a más de 200 directivos de Recursos Humanos, en Estados Unidos), en la que el 81% de estos directivos afirman que, en igualdad del resto de condiciones, contratarían antes a una persona que haya sido voluntaria en un proceso de selección. También con Spera, J. et al (2013), que afirmaban que la juventud con experiencia en voluntariado tenían un 27% más de posibilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tenían dicha experiencia, o con el estudio llevado a cabo por the Public and Corporate Economic Consultants, encargado por la Asociación de Scouts del Reino Unido en el año 2012, donde se afirmaba que el 41% de los empleadores consultados consideraban que el hecho de incluir experiencias de voluntariado en los jóvenes Scouts tenía una influencia positiva en la decisión de contratar a un nuevo empleado.

CAPÍTULO 10

FOCUS GROUP

Con el fin de contrastar la opinión de los empleadores respecto de la mayor o menor relevancia que tienen las competencias que la juventud están desarrollando por su acción voluntaria, se llevó a cabo un Focus Group que, de forma específica tenía, los siguientes objetivos:

- Priorizar aquellas competencias profesionales que más valoraban las empresas a la hora de incorporar a jóvenes en sus plantillas, diferenciando entre jóvenes titulados superiores y jóvenes con menos cualificación.
- Conocer el valor que las empresas dan a las experiencias de voluntariado en sus procesos de selección.
- Determinar el valor que aportaría un sistema de certificación de competencias desarrolladas a través del voluntariado.

¿Cómo se llevó a cabo el Focus Group?

El focus group es una herramienta que permite contribuir con la experiencia de profesionales y expertos a profundizar sobre

un tema concreto, permitiendo contrastar los datos que el análisis cuantitativo genera.

En esta reunión (celebrada el 24 de noviembre en la sede de la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco) participaron 4 responsables recursos humanos, con funciones de selección en sus empresas, provenientes de cuatro empresas de sectores y ámbitos muy distintos, lo que permite disponer de opiniones muy diversas y complementarias. En concreto fueron:

SPB: Industria química

Psicotec: consultora de RRHH

MRW: Empresa de transporte

Escuelas Salesianas: Centro Formativo

A estas personas se les explicó el objetivo del estudio y se les anticipó algunos de los datos que están apareciendo a través de las herramientas cuantitativas, para pasar a continuación a conocer su opinión respecto a los objetivos que el Focus Group perseguía.

CONCLUSIONES

Priorización de competencias

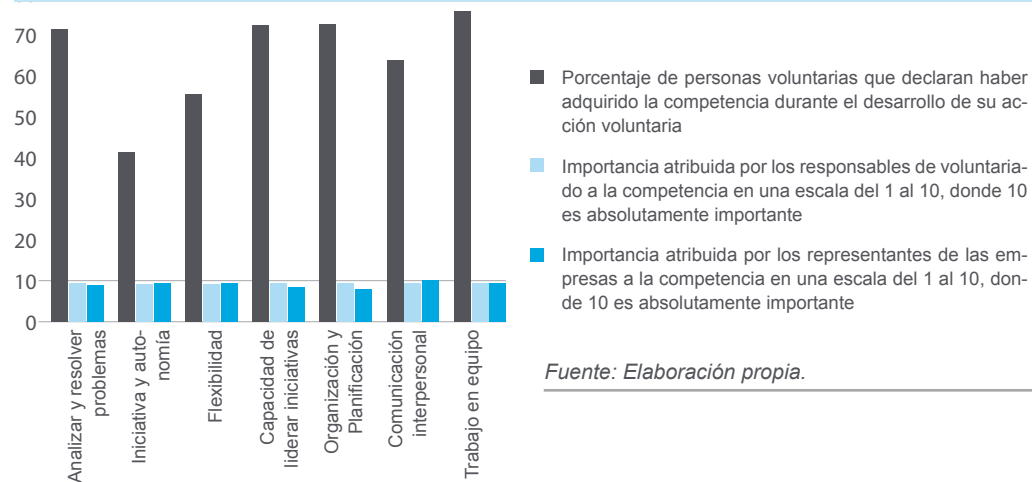
Las principales conclusiones que se pueden destacar en este sentido es que, en general, no hay grandes divergencias entre las competencias que más destacan los responsables de voluntariado, con las que valoran las empresas, tanto para perfiles de titulados superiores (se tomó como referencia la información obtenida para personas voluntarias con responsabilidades directivas) como de jóvenes sin titulación superior (se tomó como referencia los datos de las personas voluntarias que realizan funciones de apoyo), tal y como se puede observar:

Por destacar algunas diferencias, en el caso de los **titulados superiores**, se podría resaltar la de las competencias de Liderar iniciativas y la de Organización y Planificación, competencias que las empresas valoran menos en la juventud que incorporan en sus plantillas que los responsables de voluntariado. Según manifestaban las empresas, esas son competencias que van a ir

adquiriendo a través de su experiencia profesional, por lo que era menos importante que la juventud vinieran con dichas competencias ya desarrolladas.

Llevando a cabo la misma comparación para la juventud **no titulados superiores**, de nuevo encontramos un comportamiento homogéneo, si bien, en este caso alguna algunas divergencias mayores que en el caso de los titulados superiores, especialmente en las competencias de Flexibilidad (es la competencia más valorada por las empresas y una de las menos valoradas por los responsables de voluntariado), Organización y Planificación e Iniciativa y Autonomía que, de nuevo, son más valoradas por las empresas que por los responsables de voluntariado. Según los expertos, para estos perfiles, las empresas valoraban más jóvenes capaces de adaptarse a nuevas situaciones (por lo cambiante del mundo empresarial hoy en día) y con iniciativa de lo que, a priori, destacaban los responsables de voluntariado.

Gráfico 10.1 Comparativa de las competencias del grupo de personas voluntarias con responsabilidades directivas (equivalente en la empresa a titulado superior), según valoración de los propios personas voluntarias, los responsables de voluntariado y las empresas.



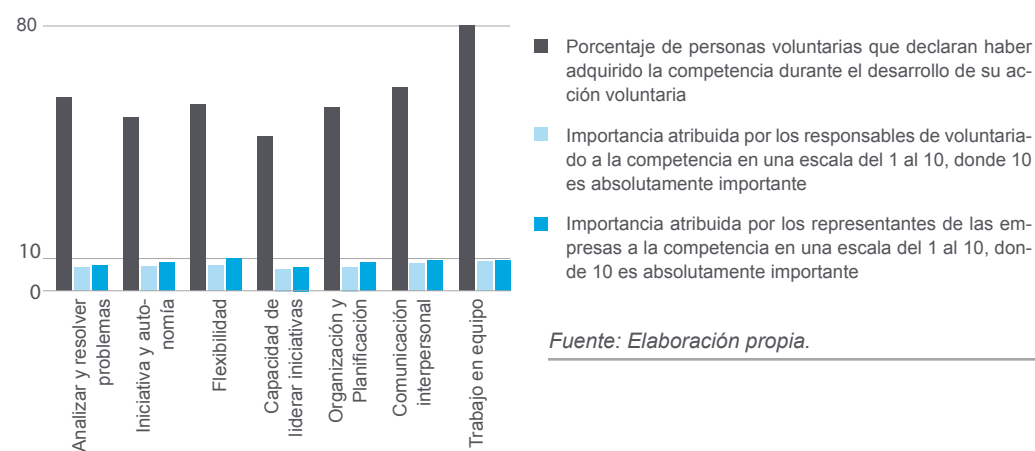
Valor de las experiencias de voluntariado en los procesos de selección

En general, los expertos participantes en el Focus Group afirmaban que, cada vez más se tienen en cuenta las competencias y valores a la hora de incorporar a un joven en sus empresas, por lo que tienen a fijarse y preguntar en las entrevistas de trabajo en cómo es una persona y no sólo en qué titulación o experiencia profesional tiene. En este sentido, coincidían de forma general en que, ante una experiencia de voluntariado manifestada por un joven en un proceso de selección, era un elemento importante para tratar de profundizar en el tipo de experiencia que tuvo en su acción voluntaria, además de demostrar ser una persona solidaria, activa y comprometida, algo también muy valorado por los empleadores. Estos datos reforzarían las conclusiones alcanzadas en la revisión de la literatura y en la fase cuantitativa del presente estudio.

Valor que les aporta un Sistema de Certificación de Competencias desarrolladas a través del Voluntariado

En este sentido, los expertos manifestaban que, si bien un certificado siempre aporta valor (especialmente dependiendo del prestigio de la entidad certificadora), puede aportar más valor a la juventud el hecho de que descubran que, gracias a su experiencia voluntaria, han sido capaces de aprender, de desarrollarse como personas y profesionales y que debe ser una experiencia que tendrían que destacar en sus currículos vitales y en las entrevistas de trabajo que lleven a cabo.

Gráfico 10.2 Comparativa de las competencias del grupo de personas voluntarias de apoyo (equivalente en la empresa a no titulado superior), según valoración de los propios personas voluntarias, los responsables de voluntariado y las empresas.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

11.1 CONCLUSIONES.

Con relación al Perfil de las personas voluntarias

El colectivo de voluntariado analizado, integrado por los 15.846 personas voluntarias se caracteriza por tener una edad media de 25.8 años (el 57% de las mismas tiene menos de 25 años, y un 21% más entre 25 y 29 años), ser mayoritariamente femenino (el porcentaje de mujeres es de un 55% frente al 45% que representan los hombres) y de nacionalidad española (98%). No obstante, a medio plazo (cinco años) puede producirse un envejecimiento del colectivo, aumentando su edad media de forma significativa y, a largo plazo (entorno a los diez años), el relevo generacional (la diferencia entre los que abandonan y se incorporan) podría verse comprometido.

Desde el punto de vista ideológico el posicionamiento político medio del colectivo es de 3.48 sobre 10, sabiendo que “1” es progresista y “10” conservador, considerándose la mayoría (64%) de las personas voluntarias católicas (ya sean practicantes -41%- o no practicantes -23%-). Este último

dato es importante analizarlo de forma desagregada por cada una de las entidades que han participado en este Estudio, ya que las diferencias encontradas son significativas. Por ejemplo, en el caso de ASDE Scouts de España, la mayoría (68%) se considera atea, agnóstica, indiferente o que profesa el laicismo).

El nivel de compromiso del conjunto de personas voluntarias con su organización de referencia es alto, así como la participación. La edad media de inicio de la actividad voluntaria se sitúa a los 19.4 años, y el 52% de las personas voluntarias declaran llevar siendo personas voluntarias 5 o más años de antigüedad —destacando el 20% cuya acción voluntaria se desarrolla desde hace 10 o más años. Por su parte, el 46% de los mismos dedica entre 4 y 8 horas semanales, un 22% entre 9 y 13 horas semanales.

El sentido de pertenencia y de identificación de las personas voluntarias con sus organizaciones es elevado: el 72% de las personas voluntarias están plenamente de acuerdo con el ideario, identidad y objetivos de la organización a la que pertenecen, el 69% está plenamente de acuerdo en qué cosas (actividades) se hacen. A nivel

operativo, solo el 45% está plenamente de acuerdo a “cómo se hacen las cosas”.

Una de cada tres personas voluntarias declara que además de su organización de referencia también colabora o es voluntario en alguna otra asociación u otra organización.

Con relación a la formación y al empleo

El 44% de las personas voluntarias disponen de “estudios superiores, lo que supone un alto nivel de cualificación del colectivo de voluntarios, especialmente si consideramos que un 48% de las personas voluntarias declaran estar cursando actualmente también algún estudio superior.

El 33% de los mismos declara “sólo estudiar” actualmente, mientras que los que afirman estar trabajando son el 50% de los voluntarios (de ellos, un 23% “sólo trabaja” y el otro 27% compagina estudios y trabajo con su labor voluntaria).

Las personas voluntarias activas en el mercado laboral son el 65% de las mismas, mientras que el 35% podríamos considerarlas como inactivas laborales. Las que declaran estar paradas o ser buscadoras de primer empleo, estudien o no a la vez, representan al 15% del total de las personas voluntarias, porcentaje que sube al 23% si se calcula en relación solo a los activos laborales (tasa de paro).

Entre las personas voluntarias que declaran trabajar actualmente, el 77% son trabajadores por cuenta ajena y un 5% son trabajadores por cuenta propia (empresarios o autónomos), habiendo un 8% de voluntarios que afirmar trabajar en la economía sumergida (no se sabe si por cuenta propia o no) y otro 2% como “ayuda familiar”. Solo el 59% de las personas voluntarias trabajadoras tienen empleo estable. La precariedad laboral (asalariados a tiempo parcial, eventuales a

tiempo completo o parcial, ayudas familiares y trabajadores de la economía sumergida) afecta al 54% de las personas voluntarias que trabajan. Por otro lado, el 35% del total de personas voluntarias afirman que tanto estudios como categoría laboral se corresponden también con el salario, mientras que el 26% de los voluntarios trabajadores afirma que se corresponde la categoría laboral con los estudios pero el salario es más bajo. El 33% de las personas voluntarias que trabajan lo llevan haciendo menos de un año, un 27% entre uno y tres años, y el 40% tienen más de tres años de antigüedad en su trabajo laboral. Por sectores de actividad, el 28% trabajan en la “educación reglada”, “otras actividades sociales y de servicios a la comunidad” (15%) y “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas asociaciones y ONG)” (9%), si bien hay un 21% que no se autoclasifica.

El 41% son parados de larga duración, es decir, que llevan más de un año buscando empleo, mientras que el 24% llevan entre tres meses y un año, y el 26% menos de tres meses. Además, respecto a su situación actual, el 66% de estas personas voluntarias no perciben ningún tipo de prestación ni ayuda familiar, y tan sólo el 17% cobra prestación por desempleo o perciben el subsidio o la ayuda familiar (9%). El 77% de las mismas piensa encontrar trabajo a medio o corto plazo, frente al 13% de parados desanimados. Por otro lado, 14% de personas voluntarias paradas afirman que sus expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países.

Entre los buscadores de primer empleo, el 85% de los mismos son buscadores de corta duración, es decir, que llevan menos de un año buscando su primer trabajo. El 25% de los buscadores de primer empleo dirigen su búsqueda a actividades de “educación reglada”, el 15% a “actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales”. El porcentaje de personas voluntarias de este

colectivo que manifiesta tener expectativas de encontrar su primer trabajo a corto y medio plazo (54%), si bien entre los buscadores de primer empleo se observa una expectativa aún mayor por emigrar a otros países (18%).

Entre las personas voluntarias que actualmente estudian, sus expectativas de futuro ante la finalización de sus estudios pasan mayoritariamente por encontrar trabajo a corto (28%) y medio plazo (31%), si bien también hay un significativo 17% cuya expectativa es emigrar a otros países (podemos estimar en 900 las personas voluntarias que a corto o medio plazo, si se cumplen estas expectativas, emigrarían en busca de oportunidades laborales, lo que supondría una merma considerable de efectivos voluntarios).

Con relación a la empleabilidad

Para las personas voluntarias analizadas, el voluntariado es una experiencia que “ayuda en cierta medida” y “ayuda mucho” (39% de las personas voluntarias) a encontrar trabajo porque cuenta o influye en los empleadores a la hora de contratar (el 27% de las personas voluntarias opinan que “no influye en absoluto” y “tienen cierta influencia”).

El 68% de las personas voluntarias encuestadas reflejan expresamente en su currículum vitae su experiencia como voluntario/as (lo que supone el 89% de las personas voluntarias que tienen currículum, refleje este o no su condición de voluntario/a). De igual manera, el 45% de las personas voluntarias declara haber referido en alguna entrevista de trabajo su experiencia en voluntariado (un 81.6% si solo consideramos a los que han tenido entrevistas de trabajo).

Se puede establecer una relación directa entre “ser voluntario/a” -y decirlo- y la mejora de la empleabilidad, de tal manera que el porcentaje de personas voluntarias trabaja-

dores (estudien o no) entre los que incorporan en su currículum vitae su experiencia de voluntariado es un 11.8% más alto en comparación con los que no lo hacen, mientras que entre aquellos que dicen hacer referencia a su voluntariado en las entrevistas de trabajo esta diferencia sube hasta el 21.2%.

Además, hay un 9% menos de parados (estudien o no) entre las personas voluntarias que incorporan en su currículum vitae su experiencia de voluntariado que entre aquellos que no lo hacen, dándose la misma tendencia con relación a las entrevistas de trabajo, es decir, hay un 7.8% menos de personas voluntarias parados entre los que citan en sus entrevistas de trabajo su condición de voluntario con relación a los que no lo hacen.

Por su parte, los responsables de voluntariado creen que la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a la hora de encontrar un trabajo: el 27% considera que “ayuda mucho” y un 29% considera que “ayuda en cierta medida”.

La opinión es aún más unánime si la pregunta se refiere a si la experiencia como voluntario/a influye o puede influir para realizar más eficazmente un trabajo remunerado, por las competencias adquiridas durante su desempeño. El 79% de los responsables de voluntariado cree que la experiencia como voluntario “ayuda mucho” a realizar más eficazmente un trabajo remunerado por las competencias adquiridas.

Esta información es coherente con la recopilada en la revisión; en concreto, con la información recogida en la 2013 *Deloitte Volunteer Impact Survey*, (encuesta llevada a cabo a más de 200 directivos de Recursos Humanos, en Estados Unidos), en la que el 81% de estos directivos afirman que, en igualdad del resto de condiciones, contratarían antes a una persona que haya sido voluntaria en un proceso de selección.

También con Spera, J. et al (2013), que afirmaban que la juventud con experiencia en voluntariado tenían un 27% más de posibilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tenían dicha experiencia, o con el estudio llevado a cabo por *the Public and Corporate Economic Consultants*, encargado por la Asociación de Scouts del Reino Unido en el año 2012, donde se afirmaba que el 41% de los empleadores consultados consideraban que el hecho de incluir experiencias de voluntariado en los jóvenes Scouts tenía una influencia positiva en la decisión de contratar a un nuevo empleado.

También estarían alineados con los alcanzados el en focus group: para los empleadores, una experiencia de voluntariado manifestada por un joven en un proceso de selección es “un elemento importante para tratar de profundizar en el tipo de experiencia que tuvo en su acción voluntaria, además de demostrar ser una persona solidaria, activa y comprometida, algo también muy valorado por los empleadores”.

Con relación a las competencias

Hay cuatro competencias personales cuyo nivel de importancia atribuido por las personas voluntarias en general sobrepasa el 90% de respuestas “mucho” más “muchísima”: **Trabajo en equipo** (95.3%), **Optimismo y entusiasmo** (94.9%), **Comunicación interpersonal** -empatía, comunicación efectiva...- (92.2%) y **Analizar y resolver problemas** (90.4%), lo que coincidiría en parte con el estudio llevado a cabo por *the Public and Corporate Economic Consultants*, encargado por la Asociación de Scouts del Reino Unido en el año 2012.

La competencia espontánea más repetida es “compromiso” (25 veces), seguida de responsabilidad/responsabilidades (6)

El 14% de las personas voluntarias tienen responsabilidades directivas, un 28% tienen responsabilidades ejecutivas, un

39% tienen responsabilidades operativas y el resto, un 17%, es voluntariado de apoyo.

Las personas voluntarias que declaran responsabilidades directivas, la competencia personal que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Trabajo en equipo” (76% de estos voluntarios), seguidas por la “Capacidad de liderar iniciativas” y “Organización y Planificación” (72% de las personas voluntarias con responsabilidades directivas, en ambos casos), así como la de “Analizar y resolver problemas” y la de “Iniciativa y autonomía” (71% de las personas voluntarias, por igual).

En las personas voluntarias con responsabilidades ejecutivas las competencia personales que en un porcentaje más alto han tenido que adquirir o desarrollar ha sido la de “Analizar y resolver problemas” (82%), “Trabajo en equipo” (78%), “Organización y planificación” (75%), “Iniciativa y autonomía” (71%) y “Capacidad de liderar iniciativas” y “Comunicación interpersonal” (ambas con el 68%).

Por su parte, para aquellos con funciones operativas las competencias personales que declaran en mayor porcentaje que han tenido que adquirir o desarrollar para la ejecución adecuada de sus responsabilidades son: “Trabajo en equipo” (84%), “Analizar y resolver problemas” (68%), “Organización y Planificación” (67%), “Iniciativa y Autonomía” (62%), “Optimismo y entusiasmo” y “Comunicación interpersonal” (60%, en las dos).

En cuanto a las personas voluntarias de apoyo, las competencias personales que este colectivo declara haber adquirido o desarrollado durante su acción voluntaria son las siguientes: “Trabajo en equipo” (81%), “Capacidad de Aprendizaje” y “Comunicación interpersonal” (62% en ambas competencias), “Optimismo y entusiasmo” (60%) y “Analizar y resolver problemas” (59%).

Para los **responsables de voluntariado**, las competencias más importantes de forma general para el conjunto de voluntarios son el “**trabajo en equipo**” (con una media de 9.2 sobre 10), la “**comunicación interpersonal**” (8.9 sobre 10) y la capacidad de “**organización y planificación**” (8.5 sobre 10). La importancia de estas competencias personales varía, según los responsables de voluntariado, según los niveles de responsabilidad (ver Tablas 10.1, 10.2, 10.3 y 10.4), pero en términos generales coinciden con los niveles de importancia atribuidos por los propios empleadores en el focus group.

Tabla 11.1 Resumen del análisis de competencias del Voluntariado de Apoyo

COMPETENCIAS ANALIZADAS	VOLUNTARIADO DE APOYO				
	VOLUNTARIADO (1)	RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO (2)	EMPLEADORES	ES IMPRESCINDIBLE TENER LA COMPETENCIA ADQUIRIDA	HORAS NECESARIAS PARA ADQUIRIR O DESARROLLAR LA COMPETENCIA
Analizar y resolver problemas	59	7,4	8	17,40%	20,6% entre 21 y 50 37,4% entre 51 y 100
Iniciativa y autonomía	52,8	7,6	9	31,80%	26,7% entre 21 y 50 35,1% entre 51 y 100
Capacidad de aprendizaje	61,9				
Optimismo y entusiasmo	59,5				
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	57	7,9	10	41,70%	30,5% entre 21 y 50 29,8% entre 51 y 100
Capacidad de liderar iniciativas	47,1	6,9	7,5	12,10%	22,9% entre 51 y 100 39,7% entre 101 y 200
Organización y Planificación	56,1	7,5	9	29,50%	33,6% entre 51 y 100 22,9% entre 101 y 200
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	37,1				
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	61,9	8,6	9,5	61,40%	27,5% entre 21 y 50 27,5% entre 51 y 100
Trabajo en equipo	80,9	9,1	9,5	53%	25,2% entre 21 y 50 34,4% entre 51 y 100
Tacto y Prudencia	54,5				
Negociación	34,7				

(1) Porcentaje de personas voluntarias que declaran haber adquirido la competencia durante el desarrollo de su acción voluntaria
 (2) Importancia atribuida por los responsables de voluntariado a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante
 (3) Importancia atribuida por los representantes de las empresas a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante
 (4) Porcentajes de responsables de voluntariado

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.2 Resumen del análisis de competencias del voluntariado con responsabilidades directivas.

COMPETENCIAS ANALIZADAS	VOLUNTARIADO CON RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS				
	VOLUNTARIADO (1)	RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO (2)	EMPLEADORES	ES IMPRESCINDIBLE TENER LA COMPETENCIA ADQUIRIDA	HORAS NECESARIAS PARA ADQUIRIR O DESARROLLAR LA COMPETENCIA
Análisis y resolución de problemas	71,4	9,3	8	69.5%	48.9% entre 0 y 50 horas
Iniciativa y autonomía	41,4	9,2	9	73.3%	45.8% menos de 50 horas
Capacidad de aprendizaje	58,8				
Optimismo y entusiasmo	45,3				
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	55,4	9,2	10	67.2	43.5% menos de 50 horas 24.4% más de 200 horas
Capacidad de liderar iniciativas	72,2	9,3	7,5	67.2%	40.5% entre 0 y 50 las horas 45.8% más de 100 horas
Organización y Planificación	72,6	9,3	9	67.9%	26% menos 20 horas 23.7% más de 200 horas.
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	49,5				
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	63,8	9,4	9,5	72.5%	46.6% entre 0 y 50 horas
Trabajo en equipo	75,6	9,4	9,5	71%	48.9% entre 0 y 50 las horas
Tacto y Prudencia	52,9				
Negociación	47,5				

(1) Porcentaje de personas voluntarias que declaran haber adquirido la competencia durante el desarrollo de su acción voluntaria

(2) Importancia atribuida por los responsables de voluntariado a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(3) Importancia atribuida por los representantes de las empresas a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(4) Porcentajes de responsables de voluntariado

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.3 Resumen del análisis de competencias del voluntariado con responsabilidades ejecutivas.

COMPETENCIAS ANALIZADAS	VOLUNTARIADO CON RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS				
	VOLUNTARIADO (1)	RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO (2)	EMPLEADORES	ES IMPRESCINDIBLE TENER LA COMPETENCIA ADQUIRIDA	HORAS NECESARIAS PARA ADQUIRIR O DESARROLLAR LA COMPETENCIA
Análisis y resolución de problemas	81,5	9		66,90%	24,6% entre 21 y 50 horas 23,1% entre 51 y 100
Iniciativa y autonomía	70,8	8,9		66,90%	26,2% entre 101 y 200 22,3% menos de 20
Capacidad de aprendizaje	56,3				
Optimismo y entusiasmo	50,9				
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	59,7	8,8		56,90%	27,7% entre 21 y 50 horas 25,4% entre 51 y 100
Capacidad de liderar iniciativas	68,4	9,1		58,50%	26,9% entre 101 y 200 horas 20,8% entre 51 y 100
Organización y Planificación	75,2	9,2		63,10%	29,2% entre 101 y 200 horas 23,1% menos de 20
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	43,2				
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	68,4	9,1		60,80%	26,9% entre 21 y 50 horas 21,5% entre 101 y 200
Trabajo en equipo	78,1	9,3		74%	26,9% menos de 20 horas 21,5% entre 101 y 200
Tacto y Prudencia	51,45				
Negociación	38,3				

(1) Porcentaje de personas voluntarias que declaran haber adquirido la competencia durante el desarrollo de su acción voluntaria

(2) Importancia atribuida por los responsables de voluntariado a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(3) Importancia atribuida por los representantes de las empresas a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(4) Porcentajes de responsables de voluntariado

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.4 Resumen del análisis de competencias del voluntariado con responsabilidades operativas.

COMPETENCIAS ANALIZADAS	VOLUNTARIADO CON RESPONSABILIDADES OPERATIVAS				
	VOLUNTARIADO (1)	RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO (2)	EMPLEADORES	ES IMPRESCINDIBLE TENER LA COMPETENCIA ADQUIRIDA	HORAS NECESARIAS PARA ADQUIRIR O DESARROLLAR LA COMPETENCIA
Análisis y resolver problemas	67,5	8,3		40,80%	26,9% entre 51 y 100 horas 30,8% entre 21 y 50
Iniciativa y autonomía	62	8,3		50,80%	31,5% entre 51 y 100 horas 24,6% entre 21 y 50
Capacidad de aprendizaje	51,3				
Optimismo y entusiasmo	60				
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	52,4	8,2		44,60%	32,3% entre 51 y 100 horas 30,8% entre 21 y 50
Capacidad de liderar iniciativas	52,4	8		28,50%	32,3% entre 101 y 200 horas 26,9% entre 21 y 50
Organización y Planificación	66,5	8,3		42,30%	28,5% entre 51 y 100 horas 24,6% entre 21 y 50
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	36,2				
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	60	8,7		66,90%	30,8% entre 51 y 100 horas 22,3% menos de 20
Trabajo en equipo	83,7	9,1		65%	30,8% entre 51 y 100 horas 23,1% menos de 20
Tacto y Prudencia	50,3				26,9% entre 51 y 100 horas 30,8% entre 21 y 50
Negociación	23,1				31,5% entre 51 y 100 horas 24,6% entre 21 y 50

(1) Porcentaje de personas voluntarias que declaran haber adquirido la competencia durante el desarrollo de su acción voluntaria

(2) Importancia atribuida por los responsables de voluntariado a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(3) Importancia atribuida por los representantes de las empresas a la competencia en una escala del 1 al 10, donde 10 es absolutamente importante

(4) Porcentajes de responsables de voluntariado

Fuente: Elaboración propia.

11.2 PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES.

A partir de los resultados anteriores y a modo propositivo se recomienda a las organizaciones integrantes del Proyecto "Reconoce":

1. Profundizar el análisis demográfico del colectivo de personas voluntarias a fin de anticiparse a un posible cambio estructural por edad que genere el envejecimiento paulatino de los mismos y sea necesario prever un relevo generacional, y si procede revisar los mecanismos de captación e incorporación de nuevos voluntarios.
2. Elaborar, en las organizaciones que no lo tengan, un catálogo de puestos de acción voluntaria que identifique y describa los perfiles de voluntariado según funciones, nivel de responsabilidad y requisitos (antigüedad o experiencia, formación...).
3. Revisar los mecanismos de participación interna y los procesos de programación en las organizaciones a fin de aumentar el nivel de acuerdo observado en las personas voluntarias a nivel operativo, es decir, sobre "cómo se hacen las cosas".
4. Articular mecanismos de ayuda organizativa para los voluntarios más vulnerables, especialmente para personas voluntarias desempleadas de larga duración (unos 500) y paradas que no perciben ni el subsidio por desempleo ni otra ayuda (unos 900 personas voluntarias), tales como ayuda psicológica, grupos de autoapoyo, orientación laboral, anuncios de empleo, ayudas/becas de emergencia....
5. Prever, como una previsible situación organizativa interna, la disminución de voluntariado (unas 900 personas a medio plazo) derivada de la expectativa de emigrar a otros países -o regiones- ante la situación laboral actual,

especialmente entre el voluntariado que "solo estudia".

6. Promover y difundir entre las personas voluntarias la importancia que tiene, a efectos de empleabilidad, incluir en el currículum vitae la experiencia de acción voluntaria, así como destacar esas experiencias de forma estructurada en las entrevistas de trabajo.
7. Dar valor a la experiencia de las personas voluntarias a efectos curriculares emitiendo, a solicitud de los mismos, certificados que acrediten su acción voluntaria, las responsabilidades, funciones ejercidas y la antigüedad.
8. Proponer un proceso de certificación de las competencias personales de las personas voluntarias según niveles de responsabilidad y experiencia (años de antigüedad). Para lograr una valoración real por parte de los empleadores, dicho proceso debería ser objetivo y, en la medida de lo posible alineado con el futuro Reglamento que desarrollara las certificaciones de competencias desarrolladas a través del voluntariado recogidos en la nueva ley de voluntariado de España, en fase de aprobación en el momento de emitir el presente informe.
9. Establecer alianzas estratégicas con empresas, asociaciones empresariales y asociaciones de profesionales de recursos humanos para que avalen el proceso de certificación, y los propios certificados, dando reconocimiento y valor añadido ante las empresas.
10. Como una fórmula de mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias de las organizaciones del proyecto Reconoce, plantear estrategias en las que estas personas voluntarias puedan desarrollar competencias profesionales específicas (que mejoren su empleabilidad) a través de determinados tipos de voluntariado, tal y como hacen ya algunas empresas.

ENCUESTA A PERSONAS VOLUNTARIAS

La situación del voluntariado juvenil y empleo en España Proyecto “Reconoce”	Encuesta Voluntariado
---	--

Presentación:

Datos de Clasificación

P.1.- Edad (años cumplidos en el momento de realizar la encuesta)

P.2.- Sexo (marcar con una x)

Hombre

Mujer

P.3.- Señala si tienes nacionalidad:

Española

De un país de la Unión Europea

De un país europeo que no pertenezca a la Unión Europea

De un país de América Latina

De un país del resto del mundo

Tengo doble nacionalidad (especificar: _____)

P.4.- Indica la organización en la que realizas tu voluntariado:

Confederación de Centros Juveniles Don Bosco (desplegable)

Federación Didania (desplegable)

ASDE Scouts de España (desplegable)

P.5.- ¿Cuántos años llevas siendo voluntario en esta entidad? (marca con una x)

Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	6 años	<input type="checkbox"/>
1 año	<input type="checkbox"/>	7 años	<input type="checkbox"/>
2 años	<input type="checkbox"/>	8 años	<input type="checkbox"/>
3 años	<input type="checkbox"/>	9 años	<input type="checkbox"/>
4 años	<input type="checkbox"/>	10 o más años	<input type="checkbox"/>
5 años	<input type="checkbox"/>		

P.6.- ¿Qué edad tenías cuando comenzó tu colaboración voluntaria con la organización a la que perteneces?

Años

P.7.- Por término medio, ¿cuántas horas semanales dedicas a tu actividad voluntaria en esta organización? (respuesta única)

Entre 1 y 3 horas semanales	<input type="checkbox"/>
Entre 4 y 8 horas semanales	<input type="checkbox"/>
Entre 9 y 13 horas semanales	<input type="checkbox"/>
Entre 14 y 18 horas semanales	<input type="checkbox"/>
Más de 19 horas semanales	<input type="checkbox"/>
No sabe / No contesta	<input type="checkbox"/>

P.8.- Con relación al ideario, identidad y objetivos de la organización en la que realizas tu voluntariado, marca con una x la afirmación que mejor define tu situación actual. (Respuesta única)

Estoy plenamente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
Estoy parcialmente de acuerdo	<input type="checkbox"/>
No estoy de acuerdo	<input type="checkbox"/>
No sabe / No contesta	<input type="checkbox"/>

P.9.- Con relación a las cosas que se hacen (actividades) en la organización en la que realizas tu voluntariado, marca con una x la afirmación que mejor define tu situación actual. (Respuesta única)

Estoy plenamente de acuerdo en qué cosas (actividades) se hacen	<input type="checkbox"/>
Estoy parcialmente de acuerdo en qué cosas (actividades) se hacen	<input type="checkbox"/>
Estoy completamente en desacuerdo en qué cosas (actividades) se hacen	<input type="checkbox"/>
Otra situación: especificar: _____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>
No sabe / No contesta	<input type="checkbox"/>

P.10.- Con relación a “cómo se hacen las cosas” en la organización en la que realizas tu voluntariado, marca con una x la afirmación que mejor define tu situación actual. (Respuesta única)

Estoy plenamente de acuerdo en cómo se hacen las cosas	<input type="checkbox"/>
Estoy parcialmente de acuerdo en cómo se hacen las cosas	<input type="checkbox"/>
Estoy completamente en desacuerdo en cómo se hacen las cosas	<input type="checkbox"/>
Otra situación: especificar: _____	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>
No sabe / No contesta	<input type="checkbox"/>

P.11.- Además de ser voluntario en esta entidad, ¿colaboras o eres voluntario en alguna otra asociación u otra organización? (respuesta única)

SI NO

P.12.- Desde una perspectiva política, marca en la siguiente escala cual sería tu posición ideológica: (respuesta única)

Izquierda											Derecha
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	No se / No contesto	

P.13.- ¿Cómo te defines respecto a tu interés por la política?

P.14.- Desde una perspectiva religiosa, te consideras una persona.... (Respuesta única)

Musulmana practicante	<input type="checkbox"/>
Musulmana no practicante	<input type="checkbox"/>
Judía practicante	<input type="checkbox"/>
Judía no practicante	<input type="checkbox"/>
Protestante practicante	<input type="checkbox"/>
Protestante no practicante	<input type="checkbox"/>
Católica practicante	<input type="checkbox"/>
Católica no practicante	<input type="checkbox"/>
Creyente de otras religiones	<input type="checkbox"/>
Agnóstica	<input type="checkbox"/>
Atea	<input type="checkbox"/>
Indiferente	<input type="checkbox"/>
No sabe / No contesta	<input type="checkbox"/>

Formación y Empleo

P.15.- Indica, por favor, el nivel de estudios finalizados más alto que tienes: (respuesta única)

Menos de 5 años de escolarización	<input type="checkbox"/>	Estudios de grado	<input type="checkbox"/>
Educación primaria	<input type="checkbox"/>	Estudios Licenciatura	<input type="checkbox"/>
ESO o Bachiller elemental	<input type="checkbox"/>	Arquitecto e Ingeniero Superior	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional de grado medio	<input type="checkbox"/>	Arquitectura o ingeniería superiores	<input type="checkbox"/>
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Máster oficial universitario	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional de grado superior	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
Arquitecto e Ingeniero Técnico	<input type="checkbox"/>	Títulos propios de posgrado	<input type="checkbox"/>
Diplomado	<input type="checkbox"/>	Otra formación no reglada	<input type="checkbox"/>
		Otros	<input type="checkbox"/>
		No sabes no contestas	<input type="checkbox"/>

P.16.- Indica el tipo de estudios que estás cursando en la actualidad: (respuesta única)

Menos de 5 años de escolarización	<input type="checkbox"/>	Estudios de grado	<input type="checkbox"/>
Educación primaria	<input type="checkbox"/>	Estudios Licenciatura	<input type="checkbox"/>
ESO o Bachiller elemental	<input type="checkbox"/>	Arquitecto e Ingeniero Superior	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional de grado medio	<input type="checkbox"/>	Arquitectura o ingeniería superiores	<input type="checkbox"/>
Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Máster oficial universitario	<input type="checkbox"/>
Formación Profesional de grado superior	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
Arquitecto e Ingeniero Técnico	<input type="checkbox"/>	Títulos propios de posgrado	<input type="checkbox"/>
Diplomado	<input type="checkbox"/>	Otra formación no reglada	<input type="checkbox"/>
Otros	<input type="checkbox"/>	No estudio en la actualidad	<input type="checkbox"/>
No sabes no contestas	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

P.17.- Señala en cuál de las siguientes situaciones te encuentras actualmente: (respuesta única)

Sólo estudias (pasar a P.30)	<input type="checkbox"/>
Sólo trabajas (pasar a P.18)	<input type="checkbox"/>
Trabajas y estudias a la vez (pasar a P.18)	<input type="checkbox"/>
Estás parado, pero has trabajado antes (pasar a P.22)	<input type="checkbox"/>
Estás parado (has trabajado antes) y estudias a la vez (pasar a P.22)	<input type="checkbox"/>
Buscas tu primer empleo (pasar a P.27)	<input type="checkbox"/>
Buscas tu primer empleo y estudias a la vez (pasar a P.27)	<input type="checkbox"/>
No puedes trabajar (invalidez, incapacidad) (Pasar a P.31)	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas (Pasar a P.31)	<input type="checkbox"/>

P.19.- (SOLO A LOS QUE DICEN TRABAJAR ACTUALMENTE). Respecto al trabajo que tienes actualmente, indica, por favor, el tiempo de antigüedad en el mismo. (Respuesta única)

Menos de un año	<input type="checkbox"/>
Entre un año y tres años	<input type="checkbox"/>
Más de tres años	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.18.- (SOLO A LOS QUE DICEN TRABAJAR ACTUALMENTE). Actualmente, trabajas como... (respuesta única)

Asalariado fijo a tiempo completo	<input type="checkbox"/>
Asalariado fijo a tiempo parcial	<input type="checkbox"/>
Asalariado eventual o interino	<input type="checkbox"/>
Asalariado eventual o interino a tiempo parcial)	<input type="checkbox"/>
Empresario o profesional con asalariados	<input type="checkbox"/>
Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)	<input type="checkbox"/>
Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)	<input type="checkbox"/>
“Economía sumergida” (sin declarar ingresos o cotizar)	<input type="checkbox"/>
Otra situación	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.20.- (SOLO A LOS QUE DICEN TRABAJAR ACTUALMENTE). Señala el sector de actividad en el que trabajas actualmente. (Respuesta única)

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
Industrias extractivas	Admón. pública, defensa y seguridad social
Industrias manufactureras	Educación reglada
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)
Construcción	Otras act. sociales y de servicios a la comunidad
Hostelería	Hogares que emplean personal doméstico
Comercio y reparación	Otros (especificar) _____
Transporte, almac. y comunicaciones	No sabe/no contesta
Intermediación financiera	

P.21.- (SOLO A LOS QUE DICEN TRABAJAR ACTUALMENTE). Indica la afirmación que mejor define tu situación con relación a tu categoría laboral actual. (respuesta única)

Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado y el salario también	<input type="checkbox"/>
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más bajo	<input type="checkbox"/>
Mi categoría laboral se corresponde con los estudios que he realizado pero el salario es más alto	<input type="checkbox"/>
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado, pero sí el salario	<input type="checkbox"/>
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más bajo	<input type="checkbox"/>
Mi categoría laboral no se corresponde con los estudios que he realizado y el salario es más alto	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.22.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN ESTAR EN EL PARO). Indica, por favor, cuánto tiempo hace que estás buscando trabajo. (Respuesta única)

Menos de tres meses	<input type="checkbox"/>
Entre tres meses y un año	<input type="checkbox"/>
Entre un año y tres años	<input type="checkbox"/>
Más de tres años	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.23.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN ESTAR EN EL PARO). Señala, por favor, en cuál de estas situaciones te encuentras actualmente. (respuesta única)

Cobro prestación por desempleo	<input type="checkbox"/>
Percibo el subsidio o la ayuda familiar	<input type="checkbox"/>
No percibo ningún tipo de prestación ni ayuda familiar	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.24.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN ESTAR EN EL PARO). Con relación a tu último trabajo, indica cuál era tu situación laboral. (respuesta única)

Asalariado fijo a tiempo completo (a sueldo, comisión, jornal, etc.)	<input type="checkbox"/>
Asalariado fijo a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal, etc.)	<input type="checkbox"/>
Asalariado eventual o interino (a sueldo, comisión, jornal)	<input type="checkbox"/>
Asalariado eventual o interino a tiempo parcial (a sueldo, comisión, jornal)	<input type="checkbox"/>
Empresario o profesional con asalariados	<input type="checkbox"/>
Profesional o trabajador autónomo (sin asalariados)	<input type="checkbox"/>
Ayuda familiar (sin remuneración reglamentada)	<input type="checkbox"/>
Otra situación	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.25.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN ESTAR EN EL PARO). Con relación a tu último trabajo, indica cuál era tu sector de actividad. (respuesta única)

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	<input type="checkbox"/>
Industrias extractivas	<input type="checkbox"/>
Industrias manufactureras	<input type="checkbox"/>
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	<input type="checkbox"/>
Construcción	<input type="checkbox"/>
Hostelería	<input type="checkbox"/>
Comercio y reparación	<input type="checkbox"/>
Transporte, almac. y comunicaciones	<input type="checkbox"/>
Intermediación financiera	<input type="checkbox"/>

Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	<input type="checkbox"/>
Admón. pública, defensa y seguridad social	<input type="checkbox"/>
Educación reglada	<input type="checkbox"/>
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	<input type="checkbox"/>
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	<input type="checkbox"/>
Hogares que emplean personal doméstico	<input type="checkbox"/>
No sabe/no contesta	<input type="checkbox"/>

P.26.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN ESTAR EN EL PARO). Actualmente, indica cuál de las siguientes frases expresa mejor tus expectativas actuales: (respuesta MULTIPLE)

Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo	<input type="checkbox"/>
Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países	<input type="checkbox"/>
No tengo expectativas de encontrar trabajo	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.27.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN SER BUSCADORES DE PRIMER EMPLEO). Indica, por favor, cuánto tiempo hace que estás buscando tu primer empleo. (respuesta única)

Menos de tres meses	<input type="checkbox"/>
Entre tres meses y un año	<input type="checkbox"/>
Entre un año y tres años	<input type="checkbox"/>
Más de tres años	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.28.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN SER BUSCADORES DE PRIMER EMPLEO). Indica, por favor, el sector de actividad en el que buscas tu primer empleo. (respuesta única)

Agricultura, ganadería, caza y Pesca	<input type="checkbox"/>
Industrias extractivas	<input type="checkbox"/>
Industrias manufactureras	<input type="checkbox"/>
Prod/Dist. de energía eléctrica, gas y agua	<input type="checkbox"/>
Construcción	<input type="checkbox"/>
Hostelería	<input type="checkbox"/>
Comercio y reparación	<input type="checkbox"/>
Transporte, almac. y comunicaciones	<input type="checkbox"/>
Intermediación financiera	<input type="checkbox"/>

Act. inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	<input type="checkbox"/>
Admón. pública, defensa y seguridad social	<input type="checkbox"/>
Educación reglada	<input type="checkbox"/>
Act. sanitarias y veterinarias, servicios sociales (incluidas actividades en asociaciones y ONG)	<input type="checkbox"/>
Otras act. sociales y de servicios a la comunidad	<input type="checkbox"/>
Hogares que emplean personal doméstico	<input type="checkbox"/>
En cualquiera sector	<input type="checkbox"/>
No sabe/no contesta	<input type="checkbox"/>

P.29.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN SER BUSCADORES DE PRIMER EMPLEO). Actualmente, indica cuál de las siguientes frases expresa mejor tus expectativas actuales: (respuesta única)

Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo	<input type="checkbox"/>
Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países	<input type="checkbox"/>
No tengo expectativas de encontrar trabajo	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.30.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN UNICAMENTE ESTUDIAR). Ante la finalización en el futuro de tus estudios, tus expectativas son:

Tengo expectativas de encontrar trabajo a corto plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a medio plazo	<input type="checkbox"/>
Tengo expectativas de encontrar trabajo a largo plazo	<input type="checkbox"/>
Mi expectativas de trabajo pasan por emigrar a otros países	<input type="checkbox"/>
No tengo expectativas de encontrar trabajo	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

EMPLEABILIDAD

P.31.- (A TODOS). Con relación a la actividad voluntaria que realizas en tu organización, señala el nivel de responsabilidad más alto que tienes actualmente: (respuesta única)

Responsabilidades de Dirección

(Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -)

Responsabilidades Ejecutivas

(Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas -jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campaña, etc-)

Responsabilidades Operativas

(Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas)

Voluntariado de Apoyo

(Personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as)

No sabe / No contesta

P.32.- Cada actividad voluntaria, dependiendo de sus funciones y responsabilidades, requiere aplicar unas competencias personales específicas. De las competencias personales que se relacionan a continuación, señala para cada una el nivel de importancia que, en tu opinión, tiene en el desarrollo adecuado de tu actividad voluntaria actual.

- Analizar y resolver problemas
- Iniciativa y autonomía
- Capacidad de aprendizaje
- Optimismo y entusiasmo
- Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)
- Capacidad de liderar iniciativas
- Organización y Planificación
- Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)
- Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)
- Trabajo en equipo
- Tacto y Prudencia
- Negociación

Nivel de Importancia				
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima
Ninguna	Poca	Alguna	Mucha	Muchísima

P.33.- ¿Crees que hay alguna otra competencia, además de las anteriores, que tenga mucha o muchísima importancia en la realización de tu actividad voluntaria? Por favor, anótala a continuación.

1.- _____

2.- _____

P.34.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS). Tu actividad como voluntario/a con responsabilidades directivas te aporta una experiencia personal en la que has tenido que adquirir y/o desarrollar determinadas habilidades, destrezas y competencias personales. Señala con una x las competencias que en tu opinión has adquirido y/o desarrollado realizando tu actividad voluntaria. (Respuesta múltiple).

COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	
Analizar y resolver problemas	
Iniciativa y autonomía	
Capacidad de aprendizaje	
Optimismo y entusiasmo	
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS	
Capacidad de liderar iniciativas	
Organización y Planificación	
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	
COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONALES	
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	
Trabajo en equipo	
Tacto y Prudencia	
Negociación	

P.35.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS). Tu actividad como voluntario/a con responsabilidades ejecutivas te aporta una experiencia personal en la que has tenido que adquirir y/o desarrollar determinadas habilidades, destrezas y competencias personales. Señala con una x las competencias que en tu opinión has adquirido y/o desarrollado realizando tu actividad voluntaria. (Respuesta múltiple).

COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	
Analizar y resolver problemas	
Iniciativa y autonomía	
Capacidad de aprendizaje	
Optimismo y entusiasmo	
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS	
Capacidad de liderar iniciativas	
Organización y Planificación	
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	
COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONALES	
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	
Trabajo en equipo	
Tacto y Prudencia	
Negociación	

P.36.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN RESPONSABILIDADES OPERATIVAS). Tu actividad como voluntario/a con responsabilidades operativas te aporta una experiencia personal en la que has tenido que adquirir y/o desarrollar determinadas habilidades, destrezas y competencias personales. Señala con una x las competencias que en tu opinión has adquirido y/o desarrollado realizando tu actividad voluntaria. (Respuesta múltiple).

COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	
Analizar y resolver problemas	
Iniciativa y autonomía	
Capacidad de aprendizaje	

Optimismo y entusiasmo	
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS	
Capacidad de liderar iniciativas	
Organización y Planificación	
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	
COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONALES	
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	
Trabajo en equipo	
Tacto y Prudencia	
Negociación	

P.37.- (SOLO A LOS QUE DECLARAN NO TENER RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS). Tu actividad como voluntario/a te aporta una experiencia personal en la que has tenido que adquirir y/o desarrollar determinadas habilidades, destrezas y competencias personales. Señala con una x las competencias que en tu opinión has adquirido y/o desarrollado realizando tu actividad voluntaria. (Respuesta múltiple).

COMPETENCIAS DE AUTOGESTIÓN	
Analizar y resolver problemas	
Iniciativa y autonomía	
Capacidad de aprendizaje	
Optimismo y entusiasmo	
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	
COMPETENCIAS ORGANIZATIVAS	
Capacidad de liderar iniciativas	
Organización y Planificación	
Fiabilidad técnica y personal (estabilidad y control personal en situaciones de presión y/o conflicto)	
COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONALES	
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	
Trabajo en equipo	
Tacto y Prudencia	
Negociación	

P.38.- (A TODOS). En tu opinión, crees que la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo. (Respuesta única).

- No influye en absoluto
- Tiene cierta influencia
- Influye ligeramente
- Ayuda ligeramente
- Ayuda en cierta medida
- Ayuda mucho
- No sabes/ No contestas

P.39.- (A TODOS). En tu Currículum Vitae, has reflejado expresamente de alguna manera tu experiencia como voluntario/a. (respuesta única).

- No tengo currículum vitae
- Tengo currículum vitae pero no refleja expresamente mi experiencia de voluntariado
- Tengo currículum vitae y si refleja expresamente mi experiencia de voluntariado
- No sabes/ No contestas

P.40.- (A TODOS). Cuando has realizado una entrevista de trabajo, has referido expresamente de alguna manera tu experiencia como voluntario/a. (respuesta única).

- No he realizado ninguna entrevista de trabajo
- He realizado entrevistas de trabajo pero no he referido mi experiencia de voluntariado
- He realizado entrevistas de trabajo y he referido mi experiencia de voluntariado
- No sabes/ No contestas

ANEXO II

ENCUESTA A RESPONSABLES DE VOLUNTARIADO

La situación del voluntariado juvenil y empleo en España Proyecto "Reconoce"	Encuesta Responsables de Voluntariado
---	--

Presentación:

P.3.- Indica la organización en la que realizas tu voluntariado:

- Confederación de Centros Juveniles Don Bosco (desplegable)
- Federación Didania (desplegable)
- ASDE Scouts de España (desplegable)

Datos de Clasificación

P.1.- Edad (años cumplidos en el momento de realizar la encuesta)

P.4.- ¿Cuántos años llevas siendo voluntario en esta entidad? (marca con una x)

- Menos de 1 año
- 1 año
- 2 años
- 3 años
- 4 años
- 5 años
- 6 años
- 7 años
- 8 años
- 9 años
- 10 o más años

P.2.- Sexo (marcar con una x)

Hombre

Mujer

P.5.- ¿Cuánto tiempo llevas siendo la persona responsable de Voluntariado?

Menos de 1 año	<input type="checkbox"/>	6 años	<input type="checkbox"/>
1 año	<input type="checkbox"/>	7 años	<input type="checkbox"/>
2 años	<input type="checkbox"/>	8 años	<input type="checkbox"/>
3 años	<input type="checkbox"/>	9 años	<input type="checkbox"/>
4 años	<input type="checkbox"/>	10 o más años	<input type="checkbox"/>
5 años	<input type="checkbox"/>		

P.6.- Actualmente, ¿de cuántas personas voluntarias eres responsable?

Personas voluntarias

P.7.- Indica el número de voluntarios de los que eres responsable según los diferentes tipos de responsabilidades que ejercen indicadas a continuación:

Responsabilidades de Dirección

(Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos (empleados o personas voluntarias, etc -)

Responsabilidades Ejecutivas

(Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas –jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-)

Responsabilidades Operativas

(Monitor/a, educador/a, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios los programas y actividades programadas)

Voluntariado de Apoyo

(Personas voluntarias que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as)

No sabe / No contesta

P.8.- La realización de actividades de voluntariado requiere aplicar unas competencias personales específicas para su correcto desarrollo, que pueden variar o ser más o menos importantes según el tipo de actividad y/o responsabilidad. Según tu experiencia, y considerando solo a las personas voluntarias DE APOYO (Voluntariado que realizan actividades de apoyo o soporte pero sin responsabilidad ejecutiva directa, como los pre-monitores/as), señala el nivel de importancia que crees que tiene cada competencia de las relacionadas a continuación. Puntúa del 1 al 10, donde 1 es absolutamente sin importancia y 10 es absolutamente importante.

Analizar y resolver problemas (Una persona con esta competencia es capaz de combinar la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad para tomar cierta distancia de los problemas a los que se enfrenta en el día a día, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo esencial de lo accesorio, y lo prioritario de lo secundario).	<input type="text"/>
Iniciativa y autonomía (Una persona autónoma es independiente para realizar sus tareas, y no necesita de supervisión constante o de que le recuerden sus obligaciones (es responsable); alguien con iniciativa, además, propone ideas de mejora, y cuando no sabe cómo continuar con una tarea, explora alternativas de manera creativa. No necesita que se le diga constantemente qué tiene que hacer).	<input type="text"/>
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio) (Las personas flexibles aceptan con prontitud el cambio, las nuevas personas e ideas y las sugerencias para introducir modificaciones en los procesos, procedimientos o métodos de trabajo establecidos, provengan de donde provengan. Se muestran receptivas a las ideas de los demás, y aceptan las críticas con espíritu constructivo)	<input type="text"/>
Capacidad de liderar iniciativas (Ser líder no significa únicamente dirigir a otros, sino también hacerse responsable de las funciones, tomar la iniciativa para resolver problemas y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros).	<input type="text"/>

Organización y Planificación (Una persona organizada y planificada estructura su trabajo ajustándose a procesos, buscando gestionar su tiempo con eficacia, y ordenando las tareas en el tiempo según un determinado orden).	<input type="text"/>
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...) (Una persona con esta competencia sabe relacionarse con los demás, gestionando sus propias emociones y siendo consciente de las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones. Asimismo, logra comunicarse con los demás, expresando sus pensamientos con claridad).	<input type="text"/>
Trabajo en equipo (Trabajar en equipo supone saber aclimatar el propio ritmo de trabajo al de otras personas, identificando los objetivos comunes, y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos).	<input type="text"/>

P.9.- Suponiendo una persona que se inicia o comienza por primera vez a realizar una actividad como voluntario/a DE APOYO. Según tu experiencia, indica para cada competencia si “es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” (1), “no es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” (2), o bien “esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar” (3).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Iniciativa y autonomía	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Capacidad de liderar iniciativas	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Organización y Planificación	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Trabajo en equipo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

P.10.- En tu opinión, Cuál es el tiempo medio de experiencia como voluntario que un voluntario/a DE APOYO necesitaría para adquirir o desarrollar estas competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria

	TIEMPO				
	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas					
Iniciativa y autonomía					
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)					
Capacidad de liderar iniciativas					
Organización y Planificación					
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)					
Trabajo en equipo					

P.11.- La realización de actividades de voluntariado requiere aplicar unas competencias personales específicas para su correcto desarrollo, que pueden variar o ser más o menos importantes según el tipo de actividad y/o responsabilidad. Según tu experiencia, y considerando solo a las personas voluntarias **CON RESPONSABILIDADES OPERATIVAS** (Monitor, educador, etc, que desarrolla directamente con los beneficiarios/as los programas y actividades programadas), **señala el nivel de importancia que crees que tiene cada competencia de las relacionadas a continuación. Puntúa del 1 al 10, donde 1 es absolutamente sin importancia y 10 es absolutamente importante.**

Analizar y resolver problemas (Una persona con esta competencia es capaz de combinar la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad para tomar cierta distancia de los problemas a los que se enfrenta en el día a día, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo esencial de lo accesorio, y lo prioritario de lo secundario).

Iniciativa y autonomía (Una persona autónoma es independiente para realizar sus tareas, y no necesita de supervisión constante o de que le recuerden sus obligaciones (es responsable); alguien con iniciativa, además, propone ideas de mejora, y cuando no sabe cómo continuar con una tarea, explora alternativas de manera creativa. No necesita que se le diga constantemente qué tiene que hacer).

Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio) (Las personas flexibles aceptan con prontitud el cambio, las nuevas personas e ideas y las sugerencias para introducir modificaciones en los procesos, procedimientos o métodos de trabajo establecidos, provengan de donde provengan. Se muestran receptivas a las ideas de los demás, y aceptan las críticas con espíritu constructivo)

Capacidad de liderar iniciativas (Ser líder no significa únicamente dirigir a otros, sino también hacerse responsable de las funciones, tomar la iniciativa para resolver problemas y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros).

Organización y Planificación (Una persona organizada y planificada estructura su trabajo ajustándose a procesos, buscando gestionar su tiempo con eficacia, y ordenando las tareas en el tiempo según un determinado orden).

Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...) (Una persona con esta competencia sabe relacionarse con los demás, gestionando sus propias emociones y siendo consciente de las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones. Asimismo, logra comunicarse con los demás, expresando sus pensamientos con claridad).

Trabajo en equipo (Trabajar en equipo supone saber aclimatar el propio ritmo de trabajo al de otras personas, identificando los objetivos comunes, y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos).

P.12.- Suponiendo una persona que se inicia o comienza por primera vez a realizar una actividad como **VOLUNTARIO/A CON RESPONSABILIDADES OPERATIVAS**, Según tu experiencia, indica para cada competencia si “es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” (1), “no es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” (2), o bien “esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar” (3).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas			
Iniciativa y autonomía			
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)			
Capacidad de liderar iniciativas			
Organización y Planificación			
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)			
Trabajo en equipo			

P.13.- En tu opinión, Cuál es el tiempo medio de experiencia como voluntario que un VOLUNTARIO/A CON RESPONSABILIDADES OPERATIVAS necesitaría para adquirir o desarrollar estas competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria

	TIEMPO				
	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas					
Iniciativa y autonomía					
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)					
Capacidad de liderar iniciativas					
Organización y Planificación					
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)					
Trabajo en equipo					

P.14.- La realización de actividades de voluntariado requiere aplicar unas competencias personales específicas para su correcto desarrollo, que pueden variar o ser más o menos importantes según el tipo de actividad y/o responsabilidad. Según tu experiencia, y considerando solo a las personas voluntarias CON RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS (Coordinación, programación, ejecución y seguimiento de actividades y/o programas –jefes de grupo, jefes de sección, responsables de campamento, etc-), **señala el nivel de importancia que crees que tiene cada competencia de las relacionadas a continuación. Puntúa del 1 al 10, donde 1 es absolutamente sin importancia y 10 es absolutamente importante.**

Analizar y resolver problemas (Una persona con esta competencia es capaz de combinar la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad para tomar cierta distancia de los problemas a los que se enfrenta en el día a día, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo esencial de lo accesorio, y lo prioritario de lo secundario).

Iniciativa y autonomía (Una persona autónoma es independiente para realizar sus tareas, y no necesita de supervisión constante o de que le recuerden sus obligaciones (es responsable); alguien con iniciativa, además, propone ideas de mejora, y cuando no sabe cómo continuar con una tarea, explora alternativas de manera creativa. No necesita que se le diga constantemente qué tiene que hacer).	
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio) (Las personas flexibles aceptan con prontitud el cambio, las nuevas personas e ideas y las sugerencias para introducir modificaciones en los procesos, procedimientos o métodos de trabajo establecidos, provengan de donde provengan. Se muestran receptivas a las ideas de los demás, y aceptan las críticas con espíritu constructivo)	
Capacidad de liderar iniciativas (Ser líder no significa únicamente dirigir a otros, sino también hacerse responsable de las funciones, tomar la iniciativa para resolver problemas y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros).	
Organización y Planificación (Una persona organizada y planificada estructura su trabajo ajustándose a procesos, buscando gestionar su tiempo con eficacia, y ordenando las tareas en el tiempo según un determinado orden).	
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...) (Una persona con esta competencia sabe relacionarse con los demás, gestionando sus propias emociones y siendo consciente de las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones. Asimismo, logra comunicarse con los demás, expresando sus pensamientos con claridad).	

Trabajo en equipo (Trabajar en equipo supone saber aclimatar el propio ritmo de trabajo al de otras personas, identificando los objetivos comunes, y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos).

P.15.- Suponiendo una persona que se inicia o comienza por primera vez a realizar una actividad como VOLUNTARIO/A CON RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS. Según tu experiencia, indica para cada competencia si “es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” (1), “no es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” (2), o bien “esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar” (3).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas			
Iniciativa y autonomía			
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)			
Capacidad de liderar iniciativas			
Organización y Planificación			
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)			
Trabajo en equipo			

P.16.- En tu opinión, Cuál es el tiempo medio de experiencia como voluntario que un VOLUNTARIO/AS CON RESPONSABILIDADES EJECUTIVAS necesitaría para adquirir o desarrollar estas competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria

	TIEMPO				
	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas					
Iniciativa y autonomía					
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)					
Capacidad de liderar iniciativas					
Organización y Planificación					
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)					
Trabajo en equipo					

P.17.- La realización de actividades de voluntariado requiere aplicar unas competencias personales específicas para su correcto desarrollo, que pueden variar o ser más o menos importantes según el tipo de actividad y/o responsabilidad. Según tu experiencia, y considerando solo a las personas voluntarias CON RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS (Representación institucional, planificación, diseño y puesta en marcha de proyectos, gestión de programas y actividades, gestión de recursos materiales y humanos -empleados o personas voluntarias-, etc), señala el nivel de importancia que crees que tiene cada competencia de las relacionadas a continuación. Puntúa del 1 al 10, donde 1 es absolutamente sin importancia y 10 es absolutamente importante.

Analizar y resolver problemas (Una persona con esta competencia es capaz de combinar la eficacia a la hora de tomar decisiones con la capacidad para tomar cierta distancia de los problemas a los que se enfrenta en el día a día, identificando los elementos más simples en situaciones complejas, distinguiendo lo esencial de lo accesorio, y lo prioritario de lo secundario).
Iniciativa y autonomía (Una persona autónoma es independiente para realizar sus tareas, y no necesita de supervisión constante o de que le recuerden sus obligaciones (es responsable); alguien con iniciativa, además, propone ideas de mejora, y cuando no sabe cómo continuar con una tarea, explora alternativas de manera creativa. No necesita que se le diga constantemente qué tiene que hacer).
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio) (Las personas flexibles aceptan con prontitud el cambio, las nuevas personas e ideas y las sugerencias para introducir modificaciones en los procesos, procedimientos o métodos de trabajo establecidos, provengan de donde provengan. Se muestran receptivas a las ideas de los demás, y aceptan las críticas con espíritu constructivo)
Capacidad de liderar iniciativas (Ser líder no significa únicamente dirigir a otros, sino también hacerse responsable de las funciones, tomar la iniciativa para resolver problemas y asumir la coordinación del trabajo propio y del de otros).
Organización y Planificación (Una persona organizada y planificada estructura su trabajo ajustándose a procesos, buscando gestionar su tiempo con eficacia, y ordenando las tareas en el tiempo según un determinado orden).

Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...) (Una persona con esta competencia sabe relacionarse con los demás, gestionando sus propias emociones y siendo consciente de las emociones de los demás, y cómo éstas influyen en las situaciones. Asimismo, logra comunicarse con los demás, expresando sus pensamientos con claridad).
Trabajo en equipo (Trabajar en equipo supone saber aclimatar el propio ritmo de trabajo al de otras personas, identificando los objetivos comunes, y estableciendo relaciones productivas con otras personas para alcanzar los objetivos comunes propuestos).

P.18.- Suponiendo una persona que se inicia o comienza por primera vez a realizar una actividad como VOLUNTARIO/A CON RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS. Según tu experiencia, indica para cada competencia si “es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado” (1), “no es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado” (2), o bien “esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar” (3).

	Es imprescindible que se tenga ya desarrollada esta competencia antes de realizar una actividad de voluntariado	No es necesario tener desarrollada esta competencia porque se va adquiriendo con el tiempo al realizar las propias actividades de voluntariado	Esa competencia no es necesaria ni la va a desarrollar
Analizar y resolver problemas			
Iniciativa y autonomía			
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)			
Capacidad de liderar iniciativas			
Organización y Planificación			
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)			
Trabajo en equipo			

P.19.- En tu opinión, Cuál es el tiempo medio de experiencia como voluntario que un VOLUNTARIO/A CON RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS necesitaría para adquirir o desarrollar estas competencias al nivel que requiere la actividad voluntaria

	TIEMPO				
	MENOS DE 20 HORAS	ENTRE 21 Y 50 HORAS	ENTRE 51 Y 100 HORAS	ENTRE 101 Y 200 HORAS	MAS DE 200 HORAS
Analizar y resolver problemas					
Iniciativa y autonomía					
Flexibilidad (capacidad de adaptación al cambio)					
Capacidad de liderar iniciativas					
Organización y Planificación					
Comunicación interpersonal (empatía, comunicación efectiva...)					
Trabajo en equipo					

P.20.- En tu opinión, crees que la experiencia como voluntario/a la tienen en cuenta o influye en los empleadores a hora de encontrar un trabajo. (respuesta única).

No influye en absoluto	<input type="checkbox"/>
Tiene cierta influencia	<input type="checkbox"/>
Influye ligeramente	<input type="checkbox"/>
Ayuda ligeramente	<input type="checkbox"/>
Ayuda en cierta medida	<input type="checkbox"/>
Ayuda mucho	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

P.21.- Finalmente, crees que la experiencia como voluntario/a influye o puede influir para realizar más eficazmente un trabajo remunerado, por las competencias adquiridas durante su desempeño. (respuesta única).

No influye en absoluto	<input type="checkbox"/>
Tiene cierta influencia	<input type="checkbox"/>
Influye ligeramente	<input type="checkbox"/>
Ayuda ligeramente	<input type="checkbox"/>
Ayuda en cierta medida	<input type="checkbox"/>
Ayuda mucho	<input type="checkbox"/>
No sabes/ No contestas	<input type="checkbox"/>

ANEXO III

RELACIÓN DE COMPETENCIAS EXPRESADAS ESPONTÁNEAMENTE POR LAS PERSONAS VOLUNTARIAS ENCUESTADAS

Anexo III.- Relación de Competencias expresadas espontáneamente por las personas voluntarias encuestadas.

Acogida	Compromiso	Educación de niños y jóvenes	Paciencia
Acogida	Compromiso	Empatía	Persona cercana
Acompañamiento de jóvenes	Compromiso	Empatía y capacidad de motivar a los compañeros.	Predisposición
Alegría y comprensión	Compromiso		programación
Altruismo	compromiso	Escucha activa (se puede meter en comunicación)	relación con las familias
Asertividad	compromiso	Esfuerzo y trabajo diario (Tesorería)	respeto
Asertividad	compromiso		Responsabilidad
Asertividad	Compromiso		Responsabilidad
Auto motivación y motivación de equipos	Compromiso	Establecer sistemas de trabajo comunes. Estandarización de procesos, fichas, protocolos,	RESPONSABILIDAD
Buen humor, capacidad para desdramatizar situaciones	Compromiso	Establecimiento de líneas estratégicas	Responsabilidades operativas
Capacidad de coordinación y contacto con otras entidades	Compromiso	estudio del entorno social para tener en cuenta las necesidades	Responsabilidades ejecutivas dentro de la Asociación
Capacidad de dinamización	Compromiso con la asociación		
Capacidad de escucha	Compromiso con la entidad, la actividad y sus usuarios.	Formación	Saber escuchar, o sea, escucha activa
Capacidad de exposición pública	compromiso y responsabilidad	Gestión de recursos	Seguimiento personal de los monitores de mi sección

Capacidad de sacrificio	compromiso	Habilidades de comunicación, asertividad, empatía.	sensibilidad por la realidad social
	Coordinación	Habilidades interpersonales y habilidades sociales. • Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad. • Habilidad para trabajar en un contexto internacional.	Sensibilidad por la realidad social.
Capacidad para despertar la creatividad y los talentos de la gente.	coordinación de actividades	Honestidad	
coherencia	Creatividad	Integridad y coherencia personal	SINCERIDAD
Coherencia con lo que se enseña y lo que se hace	Creatividad	inteligencia emocional	superación personal
comprometerse	Creatividad	Inteligencia Emocional	Trabajo en red
Compromiso	Creatividad		Transmisión del conocimiento
Compromiso	Creatividad		Transparencia
Compromiso	Dedicación y compromiso		Tutorizar cursos de monitor/a y director/a
compromiso	Dedicación	Mentalidad crítica	Valores en la fe
Compromiso	Disponibilidad	Motivación personal	voluntad de trabajo para un objetivo mayor
Compromiso	Disponibilidad	Paciencia	
Compromiso	Disponibilidad	Paciencia	

EQUIPO INVESTIGADOR

La presente investigación ha sido llevada a cabo por el equipo de Voluntariado y Estrategia, consultora especializada en voluntariado en España.

El equipo lo han compuesto:

Juan Angel Poyatos León es Socio Director de Voluntariado y Estrategia. Juan Ángel es economista. Actualmente está desarrollando su Tesis Doctoral sobre modelos econométricos para medir el impacto de la RSC en el desempeño y resultados empresariales.

Trabaja desde el año 2006 en proyectos relacionados con el voluntariado (en Fundar, hasta el año 2013 y desde entonces en Voluntariado y Estrategia), siendo un experto en voluntariado corporativo de reconocido prestigio internacional; ha participado como experto asesor de la Comisión Europea en el marco del año europeo del voluntariado en aspectos relacionados con el voluntariado corporativo; trabaja con el Centro Europeo del Voluntariado coordinando la red europea EVEN, Employee Volunteering European Network. Dirige Volunteering desde su fundación. Forma parte de la IMPACT 2030, the Global Initiative for the Advancement of Corporate Volunteering, iniciativa liderada

por Naciones Unidas que pretende promover el Voluntariado Corporativo a nivel mundial.

Ha desarrollado diversas investigaciones sobre voluntariado corporativo ("Voluntariado corporativo en España y Latinoamérica: rasgos comunes y distintivos", "Herramienta on line para la evaluación y medición del impacto de los programas de voluntariado corporativo", "Desarrollo de competencias y voluntariado corporativo: Análisis estadístico" o la "Integración del Voluntariado Corporativo en el EU Aid Volunteers", para la Comisión Europea; En la actualidad es investigador y docente sobre voluntariado en el marco de la Cátedra de RSC de la Universidad de Alcalá, así como de la Universidad Politécnica de Valencia

Jesús Molina Pastor: Más de **20 años de experiencia profesional**, durante los cuales ha trabajado como consultor especializado en desarrollo socio-económico y planificación estratégica, director del servicio de inserción sociolaboral de jóvenes con problemas de marginación en la "**Fundación Trabajo-Cultura**", director adjunto en el área de recursos humanos y calidad en "Seguridad y Comunicaciones Pedro Rico", responsable de calidad y planificación es-

tratégica de “Fundar”, dónde también ha sido responsable del área de proyectos e investigación y, finalmente, Subdirector del Área de Voluntariado. Entre otros, ha sido responsable del diseño, puesta en marcha y gestión de programas como: Programa de Formación del Voluntariado, Programa “Solidaridad en el Aula” y Proyecto **ACTIVOL** (certificación de competencias socio-profesionales adquiridas por voluntarios en el desarrollo de su actividad. Es colaborador de Voluntariado y Estrategia desde el año 2013.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- A study of the impact of scouting on the UK's young people, adults and communities. Scouts y Public and Corporate Economic Consultants, PACEC: Oct 2012.
- “Anuario del Tercer Sector de Acción Social en España” (2012). Fundación Luis Vives, 2012.
- “Así somos: el perfil del voluntariado social en España”. Observatorio del Voluntariado de España, 2013. Plataforma del Voluntariado de España (PVE), 2013.
- Birdwell, J y Wybron, I. (2014): An army of employer supported volunteers can help bring social action to a new generation...: SCOUTING FOR SKILLS. Demos.
- Blanden, J.; Gregg, P. y Macmillan, L. (2006): Accounting for intergenerational income persistence: non cognitive skills, ability and education’, discussion paper, Guildford: Department of Economics, University of Surrey, 2006.
- Brook, J.; Missingham, B.; Hocking, R. y Fifer, D. (2007): The right person for the job: International volunteering and the Australian employment market. Monash Institute for the Study of Global Movements & Australian Volunteers International, Monash University.
- Center for Creative Leadership: www.ccl.org (acceso 12 de agosto de 2014).
- Changing the pace: CBI/Pearson education and skillssurvey2013, Confederation of British Industry.
- Cook, P. y Jackson, N. (2006): Valuing Volunteering; London: Chartered Management Institute.
- Confederación de Empresarios de Navarra (2012): “Definición y validación de competencias críticas para la Empleabilidad de jóvenes titulados superiores en Navarra”. Confederación de Empresarios de Navarra.
- Consejo de la Juventud de España: Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España, tercer trimestre de 2013.
- Fee, A. y Gray, S. (2007): Climb High, Sleep Low: The Unique Learning Environments of International Volunteer Placements. University of Sydney.
- INJUVE: La Juventud en Cifras: Valores y Actitudes (2010).

- INJUVE: Jóvenes, Participación y Cultura Política. Cifras jóvenes-Sondeo de opinión (2011).
- Kolb, D.(1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning development*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Margo, J. y Dixon, M. (2006): *Freedom's Orphans: Raising youth in a changing world*. London: ippr, 2006.
- Monitoring and Evaluation Global Xchange 2: Kings Lynn/Indonesia Exchange. VSO, (2007).
- Poyatos, J. (2013): *Desarrollo de competencias a través del Voluntariado Corporativo: Guía Volutare. Volutare*.
- Powell, S. y Bratovic, E. (2007): *The impact of long-term youth voluntary service in Europe: A review of published and unpublished research studies*. Brussels, Belgium: AVSO & ProMENTE Social Research.
- Schulz, J. y Kelly, A. (2007): *Enriching education: An exploration of the benefits and outcomes of a VSO placement for teachers and schools in the United Kingdom*. London: VSO.
- Spera, C., Ghertner, R. y Nerino, A. (2013): *Volunteering as a Pathway to Employment Report: Does volunteering increase odds of finding a job for the out of work?* Corporation for National & Community Service, 2013.
- Universidad de Bath/GHK Consulting: *Estudio sobre el impacto de la educación no formal en la empleabilidad de la juventud. Foro Europeo de la Juventud* (2012).
- Volunteer Impact Survey (2013):Deloitte EEUU www.deloitte.com/us
- Volunteering, the Business Case (2010). Corporate Citizenship.

Reconoce

 reconoce@confedonbosco.org

 www.reconoce.org

 [/redreconoce](https://www.facebook.com/redreconoce)

 [@RedReconoce](https://twitter.com/RedReconoce)

Entidades promotoras:



Financiadores:

