

VOL

+

**Dos años  
de VOL+:  
Informe  
de resultados  
2014-2015**



PLATAFORMA  
DEL VOLUNTARIADO  
DE ESPAÑA



Calle Tribulete, 18, Local. Madrid  
Teléfono: 915 41 14 66



PLATAFORMA  
DEL VOLUNTARIADO  
DE ESPAÑA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**

# ÍNDICE

1. Introducción

5

2. Datos de clasificación de las personas participantes en el proyecto

7

3. Análisis de las competencias identificadas

11

4. Relación entre el perfil de las personas participantes y las competencias identificadas

15

5. Datos agregados 2014-2015

17

6. Conclusiones

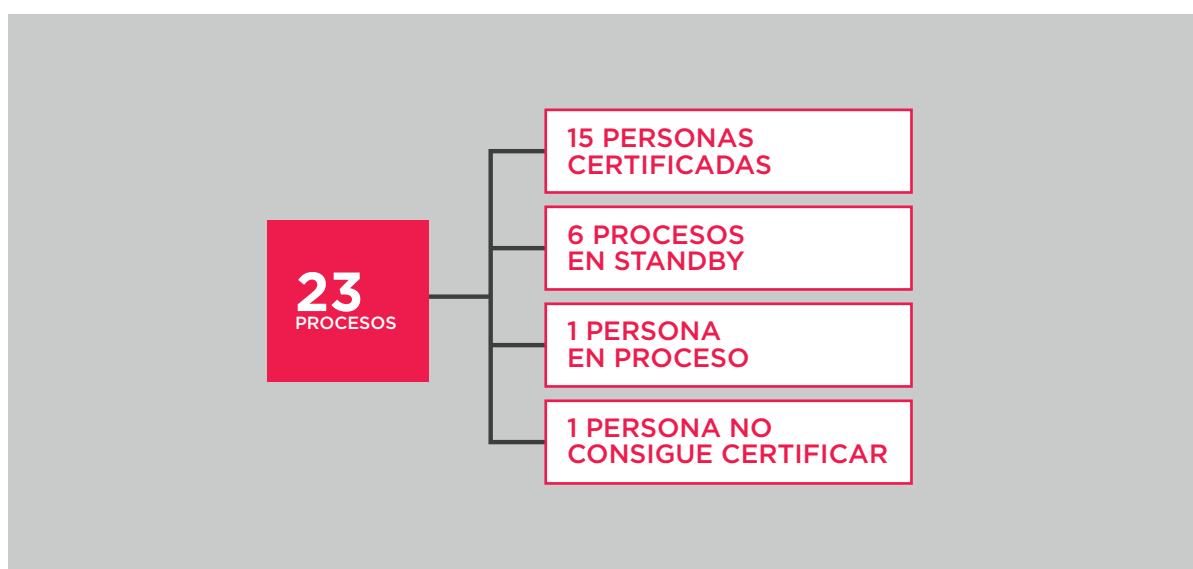
19

CIUDAD	ENTIDAD	NÚMERO DE PERSONAS CERTIFICADAS	TUTORES/AS IMPLICADOS
MADRID	Federación de Mujeres Progresistas, Fundación Deporte y Desafío	5 personas certificadas	5 tutores/as
ZARAGOZA	A través de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado han participado las siguientes entidades de voluntariado: Plena Inclusión Aragón, Atades, Atecea, Fundación Down, Centro Social San Antonio	6 personas certificadas	6 tutoras
OVIEDO	Banco de alimentos de Asturias	2 personas certificadas	2 tutoras
VIGO	Oficina de Voluntariado del Concello de Vigo	1 persona certificada	1 tutora
BARCELONA	A través de la Federació Catalana de Voluntariat Social ha participado el Centre de Acogida Assis	1 persona certificada	1 tutora

Este es el resumen general de ciudades, entidades, personas certificadas y tutores/as implicados.

# 1 INTRODUCCIÓN

Desde el mes de mayo de 2015 hasta enero de 2016 se han llevado a cabo un total de 23 procesos de certificación de competencias en Madrid, Zaragoza, Oviedo, Vigo y Barcelona, con tutores y tutoras provenientes de distintas empresas e instituciones y personas voluntarias de diversas organizaciones.



Como se ve reflejado en el gráfico, 15 personas han obtenido su certificado Vol+, 6 procesos se encuentran en standby por distintos motivos, uno se está desarrollando al término de la elaboración de este documento y otra persona no ha logrado certificar al no llegar a los niveles de alcance requeridos para poder hacerlo.

Han participado 15 tutores y tutoras expertas en RRHH procedentes de Adecco y del Gobierno de Aragón. Algunas de las tutorizaciones fueron presenciales y otras tantas virtuales por la distancia física entre el tutor y la persona voluntaria.

The background features a dark red field with large, overlapping, organic shapes in a bright red color. The text is centered in the upper half of the image.

**DATO2 DE  
CLASIFICACIÓN DE LAS  
PERSONAS  
PARTICIPANTES EN EL  
PROYECTO**

## DATO 2 DE CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

A continuación, se detallan una serie de datos de clasificación de las personas voluntarias que han finalizado el proceso de certificación Vol + en esta segunda etapa.

Se han dividido los datos en base a dos criterios diferenciados:

- + El perfil de las personas voluntarias que han participado en Vol+.
- + Las características del voluntariado que realizan.

Respecto al perfil podemos destacar tres aspectos: su edad, su nivel de estudios y su situación laboral.

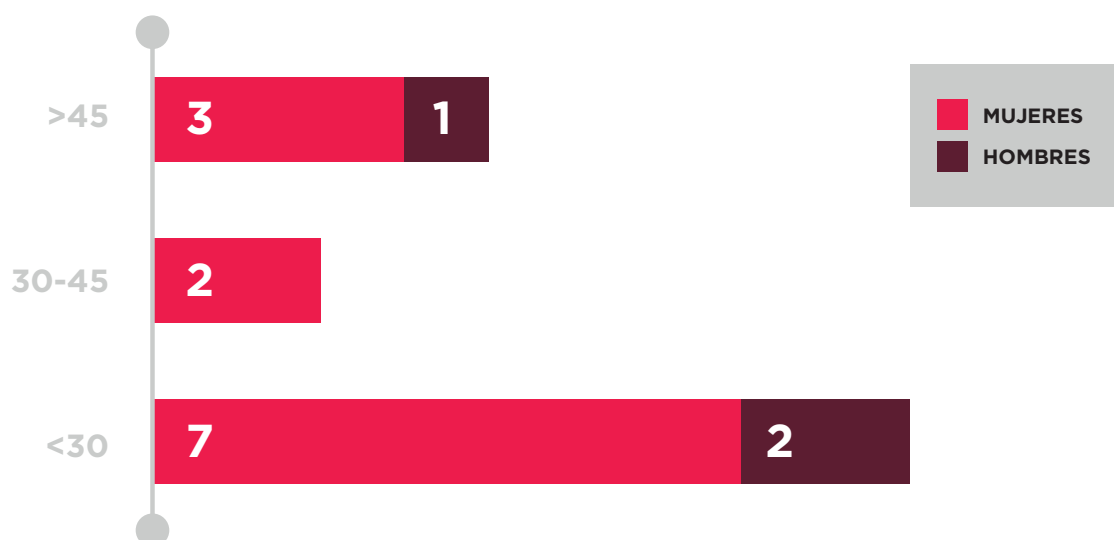


GRÁFICO 1. Edad de las personas participantes  
Fuente: Elaboración propia

## DATO2 DE CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

TABLA 1. Perfil de los voluntarios y voluntarias que han participado en Vol+

Fuente: Elaboración propia.

EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS MÁS ALTO FINALIZADO		SITUACIÓN LABORAL	
Menores de 30	60%	Licenciatura	27%	En Desempleo	40%
Entre 30-45	13%	Estudios Grado	47%	Trabajando	40%
Mayores de 45	27%	Ciclos Formativos	27%	Estudiando	20%

- + Edad: Más de la mitad (60%) eran menores de 30 años, casi un 30% mayores de 45 años, siendo el grupo de edad de entre 30 y 45 años tan solo de un 13%. Por tanto, abundaban personas jóvenes en el proceso de certificación.
- + Nivel de estudios: la mitad de las personas analizadas tiene estudios de grado, un 27% son licenciados y un 27% tienen estudios de ciclos formativos, tanto de grado medio como superior. No había ninguna persona con un nivel de estudios inferior.
- + Situación laboral: Si se analiza su situación respecto al mercado laboral, menos de la mitad estaban trabajando en la actualidad (un 40%); un 20% estaban estudiando y un 40% en situación de búsqueda activa de empleo.

Por otro lado, hemos querido conocer el tipo de voluntariado que realizan en base a dos cuestiones: las horas de voluntariado, la experiencia de voluntariado en la entidad y el rol que ejercen.



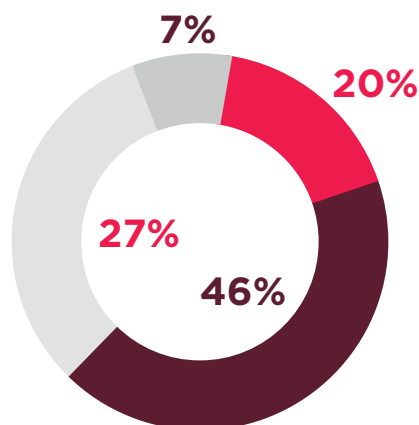
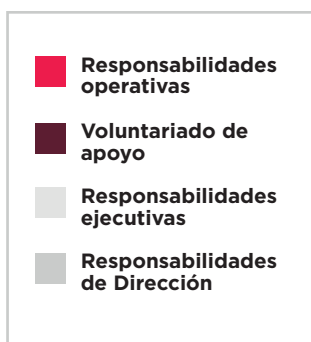
## DATO2 DE CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO

HORAS SEMANALES QUE DEDICAN AL VOLUNTARIADO		EXPERIENCIA DE VOLUNTARIADO EN LA ENTIDAD	
Entre 1 y 3 horas	47%	Menos de 1 año	20%
Entre 4 y 8 horas	53%	Entre 1 y 5 años	60%
		Más de 5 años	20%

**TABLA 2.** Características del voluntariado que realizan.

Fuente: Elaboración propia.

- + Horas de dedicación semanal: un 47% dedica entre 1 y 3 horas y un 53% entre 4 y 8 horas semanales.
- + Experiencia de voluntariado: el grupo mayoritario es el de entre 1 y 5 años de experiencia (un 60%), manteniendo los otros dos rangos (menos de 1 año o más de 5 años) una proporción similar (20%).



**GRÁFICO 2.** Rol desempeñado en las entidades.

Fuente: Elaboración propia.

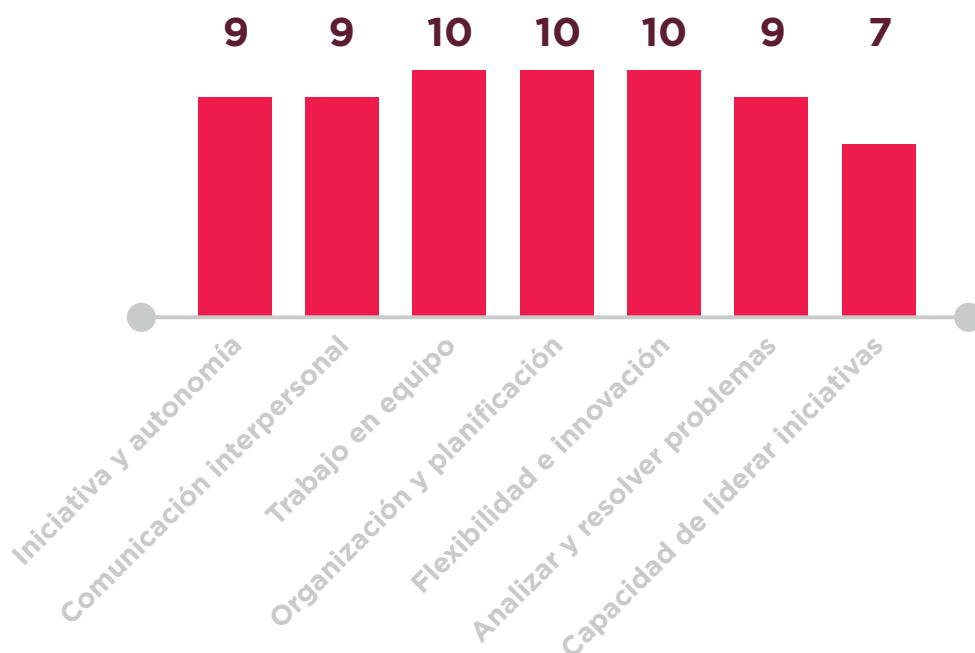
- + Rol en las entidades: un 46% de las personas participantes llevan a cabo una labor de apoyo. En el otro extremo, tan solo un 7% tienen responsabilidades de dirección, siendo un 27% aquellas con responsabilidades ejecutivas y un 20% las que mantienen responsabilidades operativas.

# **ANÁLISIS D3 LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS**

# ANÁLISIS D<sup>3</sup> LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

Centrándonos en el análisis de las competencias identificadas, es de señalar que hay un grupo de competencias que se han identificado con mayor frecuencia: trabajo en equipo, organización y planificación y flexibilidad e innovación.

Esto se puede deber a que, como se observaba en el gráfico anterior, tan solo el 7% de las personas voluntarias analizadas asumían un rol de dirección. Estos datos coinciden con los datos de 2014, ya que era la competencia de liderazgo la que significativamente menos se observaba.

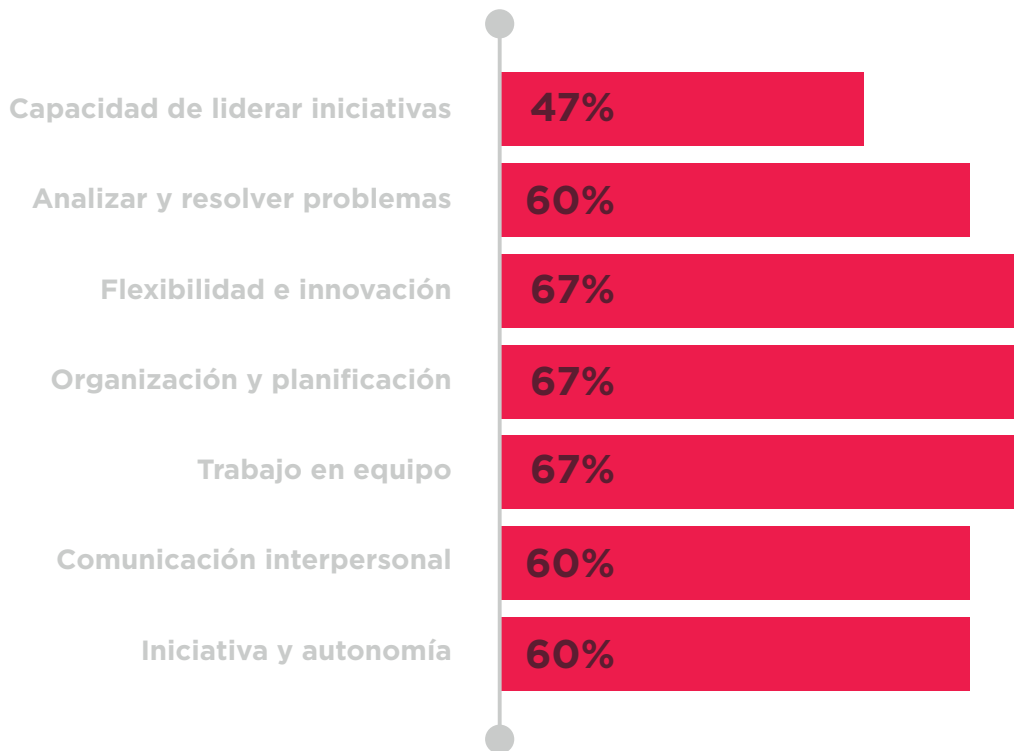


**GRÁFICO 3.** Competencias identificadas.

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a los porcentajes, todas las competencias han aparecido por encima del 60% salvo la competencia de liderazgo, que se limitaba a un 47% de los casos.

### ANÁLISIS D3 LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS



**GRÁFICO 4.** Porcentaje de personas voluntarias y competencias identificadas  
Fuente: Elaboración propia.

Respecto al nivel de desarrollo de las competencias identificadas, es más habitual encontrar un nivel de desarrollo avanzado frente a un nivel intermedio (los dos niveles que conllevaban la certificación). Hay competencias como liderazgo o flexibilidad e innovación donde la proporción es 2 a 1, mientras que en otras competencias como analizar y resolver problemas o comunicación, la proporción es mucho mayor. Esto se puede deber a que el primer grupo de competencias cuesta más tiempo desarrollarlas, por lo que es más habitual encontrar niveles de alcance intermedio, mientras que en el segundo grupo, el desarrollo es más sencillo, por lo que abundan los casos de nivel avanzado de competencias.

### ANÁLISIS D3 LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

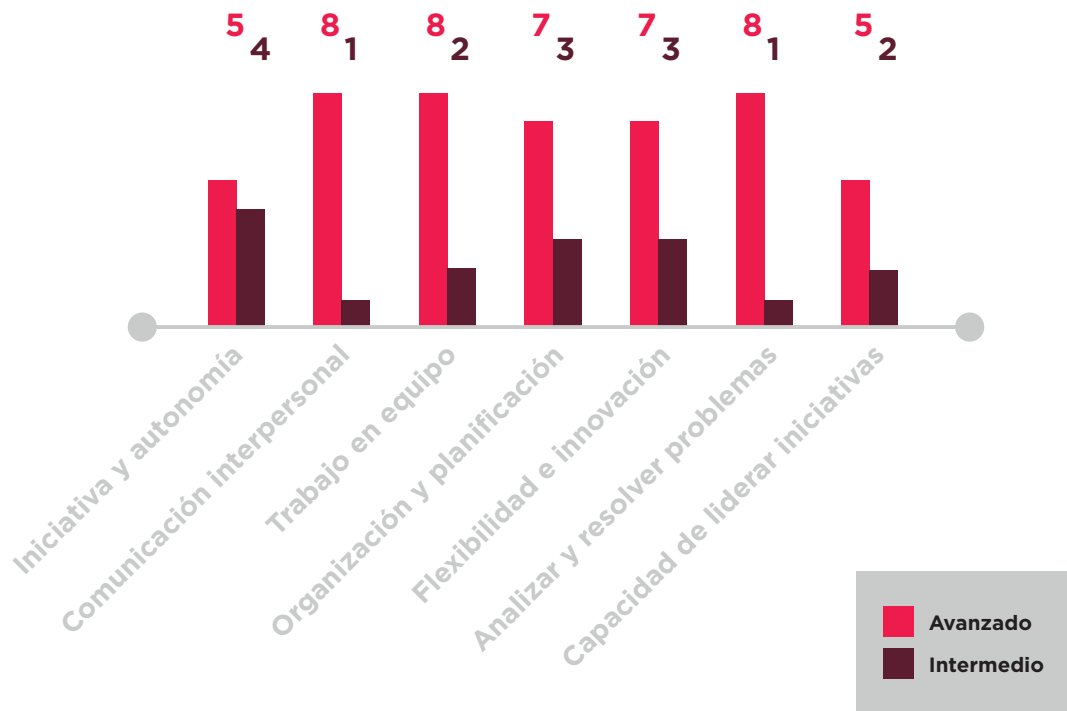



GRÁFICO 5. Nivel de alcance de las competencias identificadas.

**RELACIÓN ENTRE EL  
PERFIL DE LAS  
PERSONAS  
PARTICIPANTES Y LAS  
COMPETENCIAS  
IDENTIFICADAS**

An abstract graphic design featuring a dark red background. On the right side, there is a large, bright red geometric shape that resembles a stylized letter 'A' or a large arrow pointing upwards and to the right. The shape is composed of several overlapping triangular and quadrilateral areas.

# RELACIÓN ENTRE EL PERFIL DE LAS PERSONAS PARTICIPANTES Y LAS COMPETENCIAS IDENTIFICADAS

Tras llevar a cabo un análisis de contingencias con el fin de determinar la influencia o no de determinados aspectos en el mayor desarrollo competencial, se pueden alcanzar las siguientes conclusiones:

## **Relación del número de horas de voluntariado y las competencias certificadas:**

Destaca especialmente la relación entre aquellas personas voluntarias que dedican más horas de voluntariado (entre 4 y 8 horas) con la certificación de tres competencias concretas: iniciativa y autonomía, analizar y resolver problemas, organización y planificación.

## **Relación de los años de experiencia de voluntariado y las competencias certificadas:**

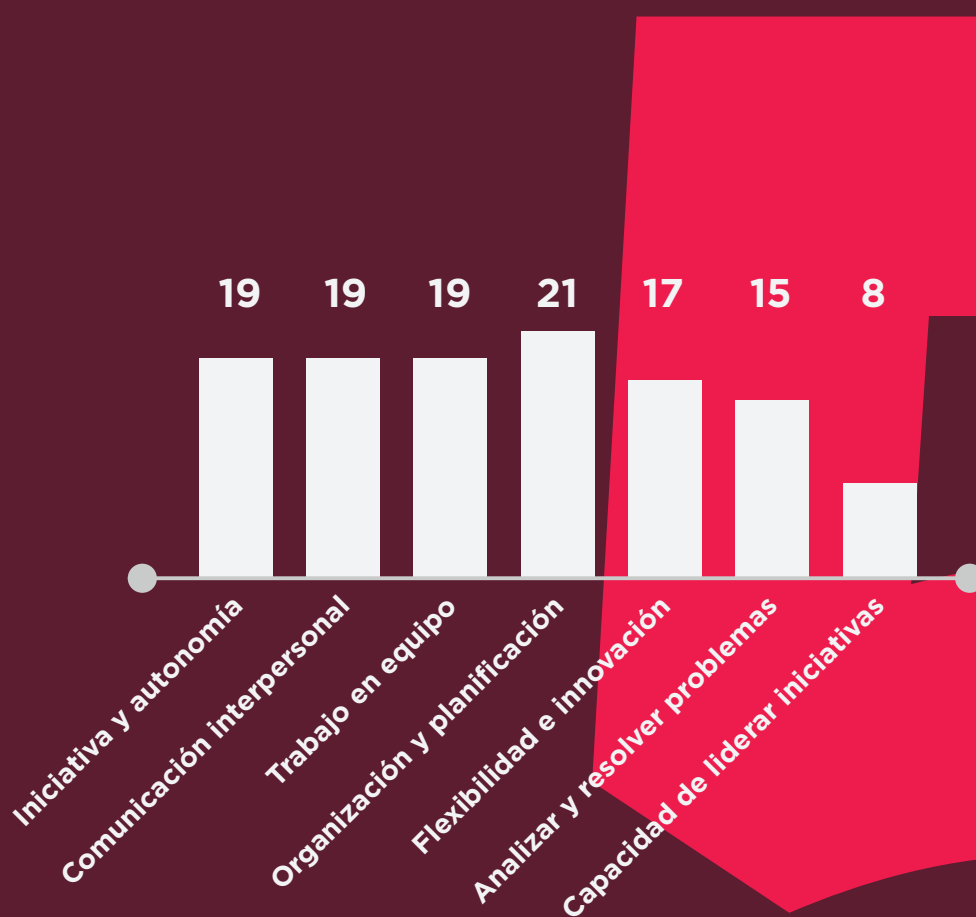
En este caso se percibe relación entre aquellas personas voluntarias con más de un año de experiencia y las competencias de iniciativa y autonomía, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptación al cambio y, especialmente en la competencia de organización y planificación, llegando incluso a un 73,3% de relación entre ambas variables.

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

Por último, analizando la posible relación entre el rol que juegan las personas voluntarias en sus entidades y las competencias certificadas, se puede observar que la relación es más fuerte cuando se desempeñan responsabilidades ejecutivas y de dirección en determinadas competencias: iniciativa y autonomía, flexibilidad y adaptación al cambio y analizar y resolver problemas.

# DATOS AGREGADOS 2014-2015

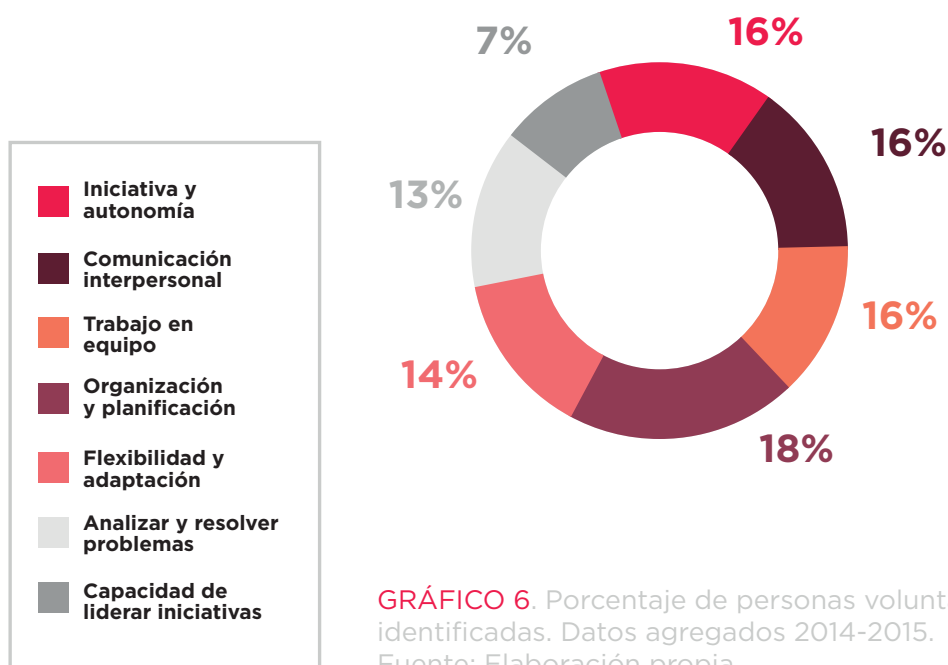
GRÁFICO 5. Competencias identificadas Datos agregados 2014-2015.  
Fuente: Elaboración propia.





# DATOS AGREGADOS<sup>5</sup> 2014-2015

Si se analizan los resultados de los procesos del 2014 y del 2015 agregados, se puede observar que hay un grupo de competencias cuya frecuencia a la hora de certificar es mayor, frente a la competencia de liderazgo y, en menor medida la de analizar y resolver problemas. Los datos en los dos años analizados son parecidos, por lo que, una primera conclusión podría ser que, aquellas competencias relacionadas con responsabilidades de dirección (liderazgo y analizar y resolver problemas) son las que se certifican en menor proporción debido a que el rol que suelen jugar las personas voluntarias en sus organizaciones es más operativo y de apoyo. Por tanto, se puede destacar que el desarrollo competencial estaría directamente vinculado a las tareas que desempeñan las personas voluntarias en sus organizaciones.



**CONCLUSIONES**



# CONCLUSIONES

Los dos años de trayectoria con los que cuenta Vol+ nos han permitido valorar distintos aspectos de este proyecto. En cuanto a la gestión operativa de los procesos de certificación, cabe resaltar que, en primer lugar, los procesos deben acotarse a un tiempo máximo de mes y medio de duración para que no se dilate en exceso y esto pueda suponer dificultades para finalizarlos adecuadamente. Este es uno de los aspectos operativos a mejorar, de igual modo, que hacer un seguimiento semanal a los tutores/as y las personas voluntarias durante el proceso, para facilitar que se puedan cumplir los plazos.

Por otro lado, somos conscientes de que será necesario ampliar tanto el número de tutores y tutoras como la cobertura geográfica de los mismos, con el fin de poder cubrir la demanda de procesos de certificación de personas voluntarias y escalar así Vol +. Para ello, así como para que los empleadores valoren cada vez más la experiencia de voluntariado en sus procesos de selección, es necesario involucrar cada vez a más empresas en el proceso.

Otro elemento a destacar es la posibilidad de incluir nuevas competencias vinculadas al voluntariado en general o a los distintos colectivos con los que trabajan las entidades, señalando y reconociendo sus particularidades.

En cuanto a los datos propiamente dichos se ha podido comprobar que a más horas de voluntariado y más experiencia con la entidad de voluntariado, el desarrollo competencial es mayor. Del mismo modo, se ha podido determinar que el tipo de rol que las personas voluntarias juegan en sus entidades influye en las competencias desarrolladas, generando un mayor impacto competencial aquellas responsabilidades ejecutivas y de dirección, frente a las de apoyo o las operativas. Este hecho se refleja claramente en los datos agregados 2014-2015.

Sin duda alguna la implementación en los próximos años de Vol+ nos irá ofreciendo una fotografía del voluntariado que se aleja de los datos habituales relativos al perfil, mostrando los conocimientos y competencias que se han ido adquiriendo en el desempeño de la acción voluntaria.

VOL



Calle Tribulete, 18, Local. Madrid  
Teléfono: 915 41 14 66



PLATAFORMA  
DEL VOLUNTARIADO  
DE ESPAÑA



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



POR SOLIDARIDAD  
**OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL**