

**ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**  
**RELACIÓN ENTRE VOLUNTARIADO Y EMPLEABILIDAD**  
**DICIEMBRE DE 2013**

## **Coordinan:**

Saz Gil, María Isabel  
Serrano Valenzuela, Belén

### **Equipo investigador Instituto Aragonés de la Juventud (IAJ) Gobierno de Aragón**

Serrano Valenzuela, Belén (Investigadora Principal)  
Batanero Losa, Elena  
Cancer Lizaga, Pilar

### **Equipo investigador Grupo de Estudios Sociales y Económicos del Tercer Sector (GESES)**

Facultad de Economía y Empresa. Universidad de Zaragoza

Saz Gil, María Isabel (Investigadora Principal)  
Almaguer \_alixto, Patricia Eugenia  
BellostasPerezgueso, Ana  
Cendón Avellaneda, Mara  
Gil Lacruz, Ana  
Gil Lacruz, Marta  
Marcuello Servós, Carmen  
Mateos Moles, Lydia  
Nachar Calderón, Pablo  
Ortega Lapiedra, Raquel  
Ramo Garzarán, Charo  
Zardoya Alegría, Anabel

Edita: Instituto Aragonés de la Juventud, Zaragoza 2013

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	7
2.1. Objetivos generales y específicos.....	8
3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO.....	9
3.1. Estado de la cuestión.....	9
4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	15
5. ¿QUIÉN ES VOLUNTARIO?.....	17
5.1. Perfil del voluntario.....	17
5.2. Otros compromisos con las entidades de voluntariado.....	24
5.3. ¿Otros voluntarios en el entorno?.....	25
5.4. Nivel económico y situación laboral.....	26
6. ANÁLISIS DEL VOLUNTARIADO Y VALORACIÓN.....	31
6.1. Implicación en el trabajo voluntario.....	31
6.2. Valoración de la experiencia de voluntariado.....	34
6.3. Percepción de la importancia del voluntariado por los voluntarios.....	37
6.4. Percepción de la importancia del voluntariado por los voluntarios que en la actualidad no lo son.....	40
7. ANALISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.....	43
8. ANÁLISIS DE REGRESIONES.....	49
8.1. Metodología.....	49
8.2. Resultados.....	51
8.3. Principales resultados.....	54
8.4. Debilidades del análisis.....	54
9. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN LAS QUE SE PARTICIPA.....	56
10. ASPECTOS QUE PREOCUPAN E INTERESES DE LOS JÓVENES.....	60
10.1. Metodología.....	60
10.2. Resultados.....	61
11. RESUMEN DE LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES.....	68
12. ANEXOS.....	72
12.1. Anexo A Cuestionario.....	73
12.2. Anexo B Respuestas preocupaciones e intereses.....	78
12.3. Anexo C Tabla de correlaciones.....	82
13. REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS.....	83

## 1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Aragonés de la Juventud (en adelante IAJ) cuenta desde el año 2012 con un proyecto educativo cuya primera medida está basada en determinar un proyecto educativo fundamentado en los valores definidos por la Comunidad Europea y aplicados a las actividades desarrolladas desde la Institución. Los objetivos se centran en la participación de los jóvenes que conforman la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de educación no formal. Para llevar a cabo este planteamiento se tiene en cuenta el marco legislativo sobre el que se sustenta el IAJ en materia de juventud y programa europeo “Educación y Formación 2020”.

El IAJ es un organismo autónomo del gobierno de Aragón, creado por Ley 19/2001, de 4 de diciembre y adscrito al departamento de Salud, Bienestar social y Familia en la actualidad.

La competencia para poder elaborar y programar políticas de educación y formación a favor de las personas jóvenes, compaginando acciones relativas a la educación no formal y de apoyo a la formal, está otorgada a través de la Ley 3/2007, de 21 de marzo, de juventud de Aragón, en su artículo 17. Así mismo, en el artículo 2.2 explicita que “se considerarán jóvenes, a los efectos del a presente Ley, aquellas personas físicas con edades comprendidas entre los catorce y los treinta años, ambos inclusive.

Los fines sobre los que se fundamenta la política de la Institución son los siguientes:

1. Favorecer la autonomía personal.
2. Aumentar la calidad de vida a través del fomento del empleo y acceso a la vivienda.
3. Superar las desigualdades.
4. Optimización de los recursos públicos destinados a juventud
5. Coordinación de actividades de instituciones públicas y privadas
6. Promover la participación de la juventud en su desarrollo integral

De acuerdo al Plan Estratégico del IAJ 2012-2015, llevado a cabo con las aportaciones del personal del IAJOTA, de los miembros de la Red SAIJ, y de las asociaciones, se centran en varios puntos que delimitarán la política que se llevará a cabo por la Institución.

Los distintos programas, servicios y actividades que ocupan el IAJ, presentan como labores principales:

- La implementación de políticas a favor de las personas jóvenes con el fin de facilitar a éstas el ejercicio de sus derechos.
- El fomento de la participación de la juventud en su desarrollo integral.
- La creación de las condiciones que posibiliten su emancipación.

Las metas que se quieren conseguir en un futuro son las siguientes:

- Ser el órgano responsable de las políticas de juventud y sus acciones administrativas, manteniendo un marco normativo y de actuación estable, ordenado y continuo.
- Ser conocido y reconocido como orientador y coordinador, por todos los Departamentos del Gobierno de Aragón, a causa de la transversalidad de sus propuestas en materia de juventud.
- De la misma forma, ser el interlocutor de las asociaciones del ámbito juvenil, así como de los jóvenes en general.
- Ser órgano integrador de las políticas de juventud en el territorio.

Entre los valores éticos sobre los que se asienta la cultura organizacional del IAJ, podemos encontrar:

- Orientación de servicio al ciudadano. Se impulsa un acceso más cercano del personal del IAJ hacia el ciudadano.
- Legitimidad. Basado en transparencia de gestión, veracidad de la información aportada y sometimiento al control de los resultados.
- Equidad. Todo proyecto, servicio o acción podrá ser redistribuido desde la Institución entre los distintos grupos sociales cuando la circunstancia sea necesaria.
- Economía y eficiencia. Llevar a cabo el compromiso de la aplicación racional de los recursos públicos, encontrando la mayor optimización entre la maximización de los resultados y los recursos comprometidos en su consecución.

Dentro del contexto de la educación permanente a lo largo de la vida existen programas de educación no formal para jóvenes potenciada desde el ámbito familiar en dichas ocasiones a la hora de participar en determinados procesos educativos que existen fuera del sistema educativo.

Las actividades orientadas hacia el ocio y tiempo libre de la juventud aportan mejoras a nivel físico, social, cognitivo, moral y vocacional, totalmente relacionadas con la promoción de competencias y habilidades saludables.

Por todo ello y, desde la perspectiva de la educación no formal es donde podemos enmarcar la investigación llevada a cabo. Para el IAJ es importante el seguimiento constante y continuo sobre la población joven.

Dada la situación laboral actual el IAJ cree conveniente poder ver qué relación existe entre la empleabilidad y el voluntariado que se lleva a cabo entre nuestra juventud aragonesa.

Es indicativo para la línea de trabajo que lleva a cabo la Institución hacer especial hincapié en un tema tan actual como es el voluntariado y aportar, con las evidencias académicas adecuadas, los resultados que muestran la relación entre ambos conceptos. Así, el IAJ, considera importante llevar a cabo la investigación que se detalla a continuación para seguir apostando y apoyando la educación no formal dentro del ámbito de nuestra juventud.

## 2. PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

Las razones por las cuales la gente participa voluntariamente y realiza un trabajo voluntario es un tema que tiene gran interés y ha sido objeto de estudio por investigadores académicos. Dado que la actividad de voluntariado no se compensa monetariamente y que además impone costos netos para el voluntario, un análisis coste-beneficio nos sugerirá que tal comportamiento no se llevaría a cabo (Handy et al., 2000). Sin embargo, el voluntariado es omnipresente en todo el mundo, y esto justifica la investigación sobre el voluntariado, así como su impacto en empleabilidad de las personas voluntarias. La investigación que se realiza en este trabajo se propone avanzar en este ámbito de investigación y ayudar a mejorar la comprensión en torno a la relación entre voluntariado y empleabilidad.

El voluntariado puede considerarse como una etapa de un proceso de adquisición de competencias específicas para desarrollar un trabajo, o como forma de incrementar la experiencia para tener acceso al desempeño de ciertas ocupaciones. En este sentido, la contribución de este trabajo a la investigación del voluntariado radica en que su objetivo es analizar los vínculos entre voluntariado y empleabilidad, a través del estudio de las competencias que se desarrollan al realizar trabajo de voluntariado.

Tras la aprobación de la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, se han puesto en marcha cuatro Planes Estatales del Voluntariado, que han abarcado los periodos de 1997-2000, 2001-2004, 2005-2009 y 2010-2014. El propósito de estos Planes ha sido el de sistematizar las prioridades y líneas estratégicas de actuación más relevantes para la promoción del voluntariado en España. En *La Nueva Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014*, se incorporan los objetivos y principios de la Decisión del Consejo Europeo de 27 de noviembre de 2009, que declaró el año 2011 como “Año Europeo de las Actividades de Voluntariado que Fomenten una Ciudadanía Activa”, en ella se señala que es fundamental fomentar la motivación del voluntariado, incentivar su interés personal e incrementar la satisfacción personal fruto de su trabajo, de tal forma que se pueda apreciar la rentabilidad, en especial, cualitativa, de su colaboración. Por lo que va a resultar de gran importancia que las entidades ofrezcan formación al voluntariado para desempeñar su tarea y desarrollar la actividad voluntaria, pero las personas voluntarias también han de formarse en habilidades organizativas y sociales que favorezcan la integración en la organización para que se sientan parte de ella.

Por otra parte, es necesario establecer instrumentos y desarrollar métodos para el reconocimiento del aprendizaje no formal alcanzado a través de la realización de voluntariado. En este sentido, la Comisión Europea está promocionando que se reconozcan las habilidades adquiridas mediante actividades de voluntariado mediante el 'EuropeanSkills Passport'. Este documento certificará la calificación profesional y las competencias ganadas durante el voluntariado. El pasaporte seguirá el modelo del existente *Europass (European online CV)*, para permitir que las habilidades se recojan de un modelo transparente y comparable (información accesible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-11-1050\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-11-1050_en.htm))

En *La Nueva Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014* se indica que la crisis económica es el principal factor externo que afecta al voluntariado, y que la coyuntura económica adversa afecta a las políticas de promoción del voluntariado. En dicho contexto de crisis, se hace imprescindible poner de relieve el aprendizaje no formal que se logra al realizar tareas de voluntariado en las Organizaciones No Lucrativas. El trabajo se justifica debido a que contribuye a avanzar en un mejor conocimiento del fenómeno del voluntariado y del aprendizaje no formal que de él se desprende, de las capacidades, habilidades y destrezas que se desarrollan al efectuar trabajo de voluntariado, así como sus vínculos con la empleabilidad de las personas. El trabajo nos va a permitir identificar algunas de las razones que subyacen a las diferencias de voluntariado juvenil y avanzar en el logro de un entorno favorable al voluntariado.

## **2.1. Objetivos generales y específicos de la investigación**

El estudio analiza el aprendizaje no formal conseguido con la realización de tareas de voluntariado y, asimismo, se valoran los vínculos existentes con la empleabilidad. El estudio se centra en Aragón, concretamente en jóvenes de 18 a 35 años, que son voluntarios en la actualidad o que pertenecen o pertenecieron a una entidad juvenil durante más de 2 años.

Este objetivo general se desagrega en los siguientes objetivos específicos:

- Examinar la adquisición de “Habilidades para la vida diaria” de los jóvenes voluntarios de 18 a 35 años de la Asociaciones juveniles de Aragón.
- Comparar la relación entre haber sido voluntario en la juventud con las características del puesto de trabajo en el futuro.

- Estudiar la relación entre haber sido voluntario en la juventud y ser emprendedor social.

En cuanto a las hipótesis que se formulan y que pretende probar son las siguientes:

*H1: La participación en la vida asociativa juvenil mejora la adquisición de habilidades y competencias en los jóvenes.*

*H2: La participación como voluntario en asociaciones juveniles mejora las características laborales de las personas en su vida adulta.*

*H3: La participación en la vida asociativa juvenil fomenta el emprendimiento social.*

### **3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

El objetivo de esta investigación es analizar si el voluntariado puede mejorar la capacidad de un individuo para lograr, mantener o mejorar su empleo. Como se ha señalado, los principales objetivos de la investigación son los siguientes:

- Investigar la naturaleza de la relación entre voluntariado y empleo (incluido el acceso a la formación y educación). Examinando la adquisición de habilidades de los jóvenes voluntarios de 18 a 35 años que pertenecen o han pertenecido a algún tipo de entidad de voluntariado.
- Establecer si existen circunstancias que inciden en la relación entre haber sido voluntario en la juventud con las características del puesto de trabajo en el futuro.

#### **3.1. Estado de la cuestión**

Parece estar aceptado que el voluntariado tiene un efecto positivo en la empleabilidad, de hecho algunos estudios sugieren que el voluntariado puede ayudar a los individuos a orientarse hacia una ruta segura hacia el empleo. Algunos estudios (Hirst, 2001; Rochester, 2009), que analizan la cuestión han mostrado que un alto porcentaje de los encuestados manifestaron que el voluntariado les había ayudado a conseguir su trabajo actual. Sin embargo, una revisión de la literatura revela que no hay un gran cuerpo de investigación sobre el voluntariado y la empleabilidad que arroje evidencia para apoyar la hipótesis de que la experiencia del voluntariado mejora la empleabilidad. Efectivamente, algunos autores ponen

de relieve que la relación entre voluntariado y empleabilidad es compleja y que no es lineal, así Lowet *al.* (2007) encontraron que el voluntariado de las personas con empleo es mayor que el de las personas en desempleo, mientras que también se observa que las personas voluntarias pueden tardar más tiempo en encontrar un empleo (Hirst, 2001). De hecho, Hirst (2001) concluye que según en algunas medidas cuantitativas parece que el voluntariado tiene un impacto positivo en la empleabilidad de unas personas, en otros, parece no tener un efecto significativo y en otros incluso parece ser un impacto negativo. El autor señala que ello es probable que se deba a que la empleabilidad es el resultado de factores no observables, como la actitud, el dinamismo y la voluntad de explorar nuevas oportunidades.

Por otra parte, conviene poner de relieve que existen múltiples partes interesadas con un alto interés en la promoción de la empleabilidad, entendida como la propensión a obtener un empleo que tienen las personas, y la cuestión se ha convertido en una prioridad estratégica en el momento actual. En este sentido, Lee (2010) pone de relieve como la reestructuración del estado del bienestar en el Reino Unido ha puesto en marcha importantes medidas para promover hacia el empleo remunerado a personas receptoras de beneficios sociales a través de una política activa del mercado laboral, en el que el voluntariado desempeña un papel relevante.

Hay que tener en cuenta que la empleabilidad es un constructo complejo con múltiples facetas, McQuaid y Lindsay (2005) (citado en Bromnick et al,2012), a partir de una exhaustiva revisión de la literatura, proporcionan un marco para la comprensión y la organización de los factores de la empleabilidad. Los autores identificaron tres principales componentes interrelacionados que potencialmente pueden influir en la empleabilidad de una persona, estos factores son: factores individuales (por ejemplo, los atributos, las competencias y habilidades), las circunstancias personales (por ejemplo, circunstancias familiares, la cultura de trabajo y el acceso a los recursos), y los factores externos (por ejemplo, factores del mercado laboral, los factores macroeconómicos y los procedimientos de selección de personal de las empresas). Sin embargo, a pesar de la complejidad de la empleabilidad Bromnick et al. (2012) sostienen que, al menos en el Reino Unido, se ha convertido casi en sinónimo de poseer ciertas habilidades transferibles para desempeñar un trabajo.

El voluntariado puede considerarse como una etapa de un proceso de adquisición de competencias específicas y/o transversales para desarrollar un trabajo, o como forma de incrementar la experiencia para tener acceso al desempeño de ciertas ocupaciones. En este sentido, Wilson (2012) señala que en las recesiones económicas se plantean, de forma

inevitable, interrogantes sobre la relación entre la tasa de actividad y el voluntariado, y es que el realizar trabajo voluntario puede ayudar para prepararse para la reinserción en el mercado laboral. Por otra parte, también existe la idea de que el voluntariado puede convertirse en un reemplazo o sustitución de un empleo remunerado.

Tal como señala la Plataforma del voluntariado de España (2013), en el informe *voluntariado y empleo*, el voluntariado entre las personas jóvenes puede ser una vía para apoyar el acceso al empleo. El estudio de Nichols y Ralston (2011) encontró que el voluntariado puede influir en el ámbito de la empleabilidad de diversas formas, para algunas personas puede ser una forma de prepararse para el reingreso al mundo laboral después de un periodo fuera del mismo, para otros es un medio para adquirir conocimientos o contactos para ayudar a localizar y conseguir mejores puesto de trabajo, también puede ser un reemplazo de un trabajo perdido debido a una jubilación, incluso para algunos es una forma de lograr satisfacción en el trabajo que no está previsto obtener a través de su puesto de trabajo.

Esto es así debido a que a través del voluntariado, además de canalizar el altruismo y la solidaridad, las personas pueden desarrollar una serie de competencias y habilidades que inciden directamente en la empleabilidad. Wilson (2000) indica que el 60% de las personas voluntarias que participan en algún programa de voluntariado consideran que a través de ello mejoran sus estrategias de empleo, les permite estar mejor informadas, adquirir hábitos laborales, responsabilidades, mejorar su gestión del tiempo, etc. Así pues, se puede decir que el voluntariado potencia ciertas capacidades y aptitudes para el desarrollo personal que pueden ser valiosas tanto en el ámbito de la vida personal como profesional. No obstante, en un estudio de seguimiento durante un periodo de dos años de los solicitantes de empleo, Trickey et al. (1998) (citado en Lee, 2010) encontraron que el voluntariado no tuvo ningún efecto sobre oportunidades de empleo.

De igual forma, permite poner en práctica conocimientos teóricos adquiridos además de mejorar los resultados académicos. El estudio realizado por Americorps (2007) muestra que el alumnado que durante su formación obligatoria y superior participó en programas de aprendizaje servicio, alcanzó mejores resultados académicos que los alumnos que no participaron en ellos. Así mismo, el trabajo de Bromnick et al. (2012) en el que, a través de una estrategia de análisis inductivo, analizaron como los estudiantes de psicología eligen participar en la realización de trabajo voluntario como forma de mejorar sus posibilidades de empleo. El estudio de (Reddy y Moores, 2006) (Citado en Bromnick et al, 2012) demuestra que la

experiencia de trabajo obtenida antes de la graduación, aumenta claramente las perspectivas de empleo de los graduados en psicología.

Así mismo, el voluntariado favorece el establecimiento de vínculos entre las personas, ampliando las redes de contacto. En realidad, disponer de una amplia red de contactos en diferentes ámbitos puede afectar de forma positiva la posibilidad de empleabilidad de la persona ya que puede identificar nuevas oportunidades de empleo. En este sentido, Dávila y Mora (2007) señalan que muchas personas que hoy trabajan como autónomas o han iniciado pequeños negocios constatan que la realización de voluntariado les ha ayudado en ese proceso. Por otro lado, algunos estudios realizados muestran la estrecha relación entre voluntariado y el proceso de adquisición de nuevas competencias y habilidades. La realización de trabajo voluntario requiere interactuar con otras personas, muchas veces en circunstancias complejas.

Por lo que respecta a las motivaciones de las personas para realizar trabajo voluntario, hay que señalar que ha atraído la atención de la investigación de los economistas porque muestra la existencia de conductas de los individuos que no responden sólo a incentivos económicos. En general, los investigadores reconocen dos motivos fundamentales para ser voluntario, la motivación de consumo se centra en que el voluntariado tiene un valor por sí mismo, que es ayudar a otros, que está guiado por motivaciones de carácter intrínseco o social (auto-determinación y auto-respeto, reputación, adhesión a las normas sociales). La otra motivación de inversión, considera el voluntariado como una forma de realizar actividades no remuneradas o voluntarios para obtener mayores remuneraciones futuras. Los modelos económicos y los estudios empíricos llevados a cabo dan protagonismo a la hipótesis de consumo o la de inversión (Andreoni 1990; Menchik y Weisbrod 1987), también se encuentran estudios como el de Bruno y Fiorillo (2012), que intentan conciliar ambas motivaciones.

En cuanto a la posibilidad de que los voluntarios adquieran un mayor ingreso en el mercado laboral Day y Devlin (1997, 1998) sugieren que existen tres vías por las que el trabajo de voluntariado puede afectar a la remuneración de los voluntarios. En primer lugar, el trabajo voluntario puede proporcionar a las personas un medio alternativo de adquisición de las habilidades y experiencia que los hace más productivos, es decir, poseen un mayor capital humano. En segundo lugar, se destaca que el voluntariado puede proporcionar una señal a los empresarios de poseer una capacidad inobservable, es decir, puede afectar a que sean seleccionados debido a su dinamismo y orientación al trabajo. En tercer lugar, el voluntariado puede proporcionar acceso a redes informales de contactos que pueden ser útiles en las

estrategias de búsqueda de empleo, es decir, se amplían y crean nuevas redes en las que la persona interactúa por lo que está mejor conectado.

En definitiva, la incidencia del voluntariado en la empleabilidad se relaciona con diversos aspectos que hacen que las personas voluntarias dispongan de más posibilidades para conseguir un empleo, sino que, incluso, logren una mayor remuneración en el trabajo. Respecto a esta última cuestión, algunos análisis realizados con datos de diferentes países demuestran que los voluntarios obtienen mayores ingresos en comparación con los no voluntarios, Day y Devlin (1997, 1998) utilizan una encuesta de actividad voluntaria en Canadá; Prouteau y Wolff (2006) centran su estudio en una encuesta francesa; Hackl et al. (2008) utilizan datos de Austria; Bruno y Fiorillo (2013) usan datos de Italia.

Los estudios muestran el hecho de que las experiencias de voluntariado generan conocimiento, habilidades y competencias que en muchas ocasiones pasan desapercibidas, por lo que resulta esencial que el voluntariado sea reconocido como un entorno de aprendizaje más, una vía para complementar la educación formal que goce de un reconocimiento o crédito adecuado en el ámbito laboral. Así pues, se pone de relieve que el valor del voluntariado es más fácil de entender como una ayuda al progreso individual a lo largo del camino hacia el empleo. De hecho, el voluntariado es visto por muchas personas como un medio para mejorar sus perspectivas de empleo y una motivación importante se concreta en la oportunidad de aprender nuevas habilidades (Low et al, 2007). En este sentido, la Comisión Europea en su recomendación del Consejo sobre “validación del aprendizaje no formal e informal” del 20 de diciembre de 2012 señala que existen tres tipos de aprendizaje: el aprendizaje formal que tiene lugar en un contexto organizado y estructurado, dedicado específicamente al aprendizaje, y que conduce, normalmente, a la concesión de una cualificación, por lo general en forma de certificado o de título. Abarca los sistemas de enseñanza general, de formación profesional inicial y de enseñanza superior. Mientras, la formación no formal tiene lugar a través de actividades planificadas en el que existe alguna forma de apoyo al aprendizaje, puede abarcar programas para impartir capacidades laborales, alfabetización de adultos y la educación básica para personas que han abandonado la escuela prematuramente. Por su parte, la formación no formal resulta de actividades cotidianas con el trabajo, la familia o el ocio, no está estructurada en cuanto a objetivos, tiempo o apoyo para el aprendizaje, puede ser no intencionado desde el punto de vista de quien aprende.

Las actividades de voluntariado se integran en la categoría de aprendizaje informal o no formal, un aprendizaje que la Comisión Europea considera cada vez más relevante para

aumentar la empleabilidad de las personas. Por ello, la validación del resultado del aprendizaje de las personas, en particular, conocimientos, capacidades y competencias, adquirido a través del aprendizaje no formal e informal puede desempeñar un papel importante para mejorar la capacidad de empleo, así como la motivación por aprender a lo largo de la vida. Desde la perspectiva de las personas voluntarias, el reconocimiento oficial de las habilidades adquiridas a través del voluntariado representa una oportunidad para dotar al currículum de valor añadido (Plataforma Española del Voluntariado, 2013).

La investigación de Okenden y Hill (2009) llevada a cabo con los centros de voluntariado de Inglaterra identificó una serie de habilidades técnicas que los voluntarios adquieren y que son valiosas en el entorno de trabajo, entre ellas está el uso de las nuevas tecnologías, lenguaje, mejora de sus herramientas de comunicación y habilidades para relacionarse. Sin embargo, el estudio muestra que los voluntarios, de forma más general, describen que adquirieron habilidades que tienen un carácter transversal, como la mejora en la comunicación de los individuos y las habilidades de trabajo en equipo. Así mismo, aunque no es específicamente una habilidad, el beneficio más frecuente del voluntariado tiene que ver con el aumento de la confianza y la autoestima, los voluntarios que describen su experiencia, en algunos casos, como un cambio de vida.

Por su parte, la investigación realizada por Hirst (2001) pone de relieve que la mitad de los voluntarios informan de que su actividad de voluntariado ha tenido un impacto positivo en sus posibilidades de empleo. En cuanto a las características identificadas de la experiencia de voluntariado que están correlacionadas y a las que se les atribuye una mejora de las posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, señala las siguientes:

- Mayor dedicación al voluntariado en número de horas.
- Trabajar con el público, aunque sólo sea una actividad reducida
- Estar motivado por una estrategia de empleo.
- Recibir formación y capacitación informal a lo largo del periodo de voluntariado.
- Disponer de una supervisión y revisión de la acción voluntaria.
- Trabajar con otros.
- Desarrollar variedad de actividades.
- Acceder a información sobre el empleo o las oportunidades de educación / formación a través de la actividad de voluntariado.

#### 4. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Hemos considerado que la metodología más adecuada es una metodología cuantitativa que podrá ser complementada con métodos cualitativos para poder obtener una mayor información posible. No obstante, la investigación que se presenta tiene mayor carácter cuantitativo.

Los datos y la información que se maneja proceden de la realización de encuestas a partir del suministro de un cuestionario previamente elaborado con tal propósito. Se trata de un cuestionario elaborado ad hoc para analizar las habilidades y competencias de la vida diaria de las personas y los rasgos de la empleabilidad de las personas. Para su elaboración se ha tenido en cuenta el estudio ya realizado sobre “Situación actual del voluntariado joven en Aragón”. El diseño del cuestionario, la definición de las preguntas a incluir en el mismo así como su validación se realiza durante el mes de febrero de 2013.

En cuanto a la forma de recabar los datos y proceder a la realización de las encuestas, después de barajar diferentes opciones y debido a las limitaciones existentes, se decide que se será el Instituto Aragonés de la Juventud el encargado de realizar el trabajo de campo. Para ello se diseña una plantilla Excel para codificar los datos recabados en las encuestas.

Por lo que respecta al muestreo, se realiza en jóvenes de 18 a 35 años que hayan tenido previamente experiencia laboral y de voluntariado. Los jóvenes podían o no haber tenido relación con servicios en el IAJOTA. La difusión de la encuesta se realizó, con el texto que se acompaña, a través de correo electrónico y de los siguientes canales:

- Petición de difusión a la **red SAIJ** ( Servicio Aragonés de Información Juvenil)

“En el IAJ estamos realizando un estudio en colaboración con la Universidad de Zaragoza para medir cualitativa y cuantitativamente el grado de relación existente entre el voluntariado y la empleabilidad y por ello nos gustaría que pudierais ayudarnos a difundir esta encuesta en vuestra demarcación territorial entre jóvenes menores de 35 años con experiencia laboral previa que hayan realizado o realicen en la actualidad labores de **VOLUNTARIADO**”

El enlace de la encuesta para difundir es el siguiente:

<https://docs.google.com/forms/d/1cDzeQAhelvJt4R3roNEOLh2mKFo6bixnzzUPIPrLbAQ/viewform>

- Petición de difusión a la **Coordinadora Aragonesa de Voluntariado en Aragón**

“La situación económica actual ha cambiado las reglas del juego en el mercado laboral. Las empresas ya no sólo buscan un buen perfil académico y una titulación concreta en los candidatos. Ahora, es cada vez más importante que el joven pueda demostrar un saber hacer en situaciones concretas que requieran la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes. De este modo, estamos realizando un estudio para medir cualitativamente y cuantitativamente el grado de relación existente entre el voluntariado y la empleabilidad y por ello nos gustaría que podiera ayudarnos rellenando la encuesta que se adjunta **si eres joven menor de 35 años y tienes o has tenido alguna experiencia laboral y te encuentras o te has encontrado realizando labores de VOLUNTARIADO**”

El enlace de la encuesta es el siguiente:

<https://docs.google.com/forms/d/1cDzeQAhelvJt4R3roNEOLh2mKFo6bixnzzUPIPrLbAQ/viewform>

➤ Difusión a **usuarios directos del IAJOTA**

“Estimado usuari@s, queremos pedir vuestra colaboración, como sabéis la situación económica actual ha cambiado las reglas del juego en el mercado laboral. Las empresas ya no sólo buscan un buen perfil académico y una titulación concreta en los candidatos. Ahora, es cada vez más importante que el joven pueda demostrar un saber hacer en situaciones concretas que requieran la aplicación creativa, flexible y responsable de conocimientos, habilidades y actitudes. De este modo estamos realizando un estudio para medir cualitativamente y cuantitativamente el grado de relación existente entre el voluntariado y la empleabilidad y por ello nos gustaría que podiera ayudarnos rellenando la encuesta que se adjunta **si tienes o has tenido alguna experiencia con el VOLUNTARIADO y tienes o has tenido alguna experiencia laboral previa o actual**”

El enlace de la encuesta es el siguiente:

<https://docs.google.com/forms/d/1cDzeQAhelvJt4R3roNEOLh2mKFo6bixnzzUPIPrLbAQ/viewform>

A finales del mes de junio de 2013 se dispone de los datos recabados en las encuestas en la plantilla de Excel diseñada para tal fin. Dado que para realizar el análisis estadístico de los datos se utiliza el programa SPSS 19, se procede a introducir los datos a dicho programa y realizar la explotación de los datos.

## 5. ¿QUIÉN ES VOLUNTARIO?

### 5.1. Perfil del voluntario

Hasta la fecha ha habido relativamente pocos estudios a gran escala sobre el nivel de actividad de voluntariado realizada por los jóvenes aragoneses. Somos conscientes de que debido a la muestra utilizada para construir los grupos de voluntarios y no voluntarios, no es posible informar sobre el alcance del voluntariado entre los jóvenes aragoneses directamente de la encuesta. Sin embargo, durante la fase inicial del programa de trabajo de campo, el Instituto Aragonés de la Juventud hizo un trabajo para incluir a los jóvenes que han contactado en alguna ocasión con el servicio que presta a la juventud aragonesa.

Hay que señalar que la muestra tiene ciertas limitaciones para poder generalizarse a los jóvenes aragoneses:

Por un lado, el total de encuestados es de 166, siendo 46 (27,7%) hombres y 120 (72,3%) mujeres, por lo que hay una mayor presencia de mujeres en la muestra.

Por otro lado, de los 166 encuestados, 36 (21,7%) no son voluntarios en la actualidad, aunque lo fueron anteriormente, y 130 (78,3%), han manifestado que en la actualidad son voluntarios en alguna organización, por lo que de nuevo se pone de relieve que todos los encuestados son voluntarios o lo fueron la mayoría de los encuestados son voluntarios, lo cual será importante a la hora de analizar algunos aspectos del estudio.

A continuación se muestra el perfil de los encuestados, incidiendo en las diferencias entre voluntarios y no voluntarios. Así, las siguientes tablas recogen las principales diferencias en las características entre los que se comprometen de alguna forma de actividad voluntaria y los que no lo hacen. Las diferencias no son grandes y se analizan a través de las siguientes características:

- Género;
- Edad;
- Estado civil;
- Si tiene hijos;
- Nivel de estudios;
- Conocimiento de idiomas;
- Ingresos de la unidad familiar;
- Nivel educativo de los padres;
- Provincia de residencia;
- Lugar de residencia.

Por lo que respecta al género las mujeres realizan más tareas de voluntariado que los hombres, sin embargo hay que tener en cuenta que en la muestra hay más mujeres que hombres (tabla 1).

**Tabla 1: Género**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Mujer	97	74,6%	23	63,9%
Hombre	33	25,4%	13	36,1%
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Dado que el estudio se centra en los jóvenes, se han establecido dos intervalos de edad como se muestra en la tabla 2. Se puede observar que el intervalo de edad con mayor porcentaje de voluntarios se sitúa en el primer intervalo entre 18 y 25 años. No obstante, también hay un mayor porcentaje en ese grupo de edad en los no voluntarios.

En la tabla 2 se puede observar que de los 166 individuos de los que se tiene información 36 no son voluntarios en la actualidad y 130 si lo son. Además se sabe que 94 de ellos tienen entre 18 y 25 años y 61 tienen entre 26 y 35 años. Asimismo de los 36 no voluntarios en la actualidad, 20 tienen entre 18 y 25 años, y 16 tienen entre 26 y 35 años, mientras que en el caso de los voluntarios, 74 tienen entre 18 y 25 años, 45 tienen entre 26 y 35 y un total de 11 no contestan. Estas dos variables son independientes

**Tabla 2: Intervalo de edad a la que pertenecen**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Entre 18 y 25	74	56,9	20	55,6
Entre 26 y 35	45	34,6	16	44,4
NS/NC	11	8,5	0	0
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se recoge el estado civil de los encuestados, tal como era de esperar, el que mayor porcentaje tiene entre los jóvenes voluntarios y no voluntarios es el de soltero. Hay que decir que la otra categoría seleccionada por los encuestados ha sido casado, mientras que el resto categorías del estado civil previstas en la encuesta no han sido seleccionadas por ningún encuestado.

**Tabla 3: Estado Civil**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Soltero	113	86,9%	32	88,9%
Casado	17	13,1%	4	11,1%
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Por lo que se refiere a los hijos, en la tabla 4 se muestra que los mayores porcentajes se presentan en la ausencia de los éstos, tanto en voluntarios como en no voluntarios. Sin embargo, podemos ver que existe gran diferencia en esta cuestión entre los voluntarios y los no voluntarios, siendo mayor el porcentaje de encuestados con hijos que son voluntarios.

**Tabla 4: Hijos**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Si	13	10%	2	5,6%
No	115	88,5%	34	94,4%
NS/NC	2	1,5%	0	0%
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

De los 130 encuestados que son voluntarios en la actualidad, 17 de ellos están casados, de los cuales 11 tienen hijos. Además, un total de 13 voluntarios en la actualidad han contestado que tienen hijos y, además, 2 de ellos están solteros. Por otra parte, todos los estadísticos rechazan la hipótesis nula de independencia, por lo tanto, el hecho de estar casado y tener hijos está

relacionado de forma significativa, tomando además, la variable voluntario actualmente o no, como variable de segmentación

En cuanto al nivel de estudios, en la tabla 5 se observa que los voluntarios tienen titulación universitaria en un porcentaje del 64,6% frente al de los no voluntarios que es del 58,3%, mientras que tienen menores porcentajes en el resto de las categorías, lo cual indica que el nivel de estudios puede tener influencia positiva en la dedicación de los jóvenes al voluntariado.

**Tabla 5: Nivel de estudios**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Sin estudios	1	0,8	0	0
Primarios terminados	1	0,8	1	2,8
Bachiller, formación profesional o equivalente	44	33,8	14	38,9
Titulación universitaria	84	64,6	21	58,3
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta al conocimiento de idiomas en los que el encuestado es capaz de desenvolverse, los resultados se muestran en la tabla 6. En general, se muestra altos niveles de conocimiento de otro idioma, en particular el inglés. Sin embargo, los datos ponen de relieve que los voluntarios poseen un mayor conocimiento de todos los idiomas considerados en la encuesta, inglés (80%), francés (24,6%) y alemán (6,2%).

**Tabla 6: Idiomas**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Castellano	125	96,2	36	100
Inglés	104	80	27	75
Francés	32	24,6	9	25
Alemán	8	6,2	1	2,8

Otro	14	10,8	5	13,9
------	----	------	---	------

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la respuesta “Otro”, nos permite ver que hay individuos que conocen otros idiomas además de los definidos en la encuesta. En el caso de los 14 voluntarios que aseguran ser capaces de desenvolverse en otro idioma, encontramos que 6 (4,6%) conocen el catalán, 4 (3,1%) el italiano y el valenciano, portugués, checo y árabe es conocido por un individuo cada uno de ellos. Así mismo, de estos voluntarios uno de ellos indica que conoce un segundo idioma adicional, que sería el italiano.

La tabla 7 recoge a través de seis categorías el nivel de ingreso de la unidad familiar de los padres. A pesar del alto porcentaje de no respuesta en los dos grupos, los datos nos permiten observar que la mitad de los voluntarios (49,3%) se sitúan en los niveles de ingresos entre 1000 y 2000 euros, lo que supone unos ingresos medios en la unidad familiar. En el caso del grupo de los no voluntarios el mayor porcentaje (19,4%) manifiesta tener unos ingresos entre 2001-3000 euros mensuales. Esto nos indica que un mayor nivel de ingresos de los padres no mejora el voluntariado del joven, más bien éste es mayor cuando los ingresos de la unidad familiar de los padres son medios.

**Tabla 7: Ingresos netos mensuales de la unidad familiar de los padres**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Menos de 1000 €	12	9,2	3	8,3
Entre 1000 y 1500 €	34	26,2	6	16,7
Entre 1501 y 2000 €	30	23,1	5	13,9
Entre 2001 y 3000 €	17	13,1	7	19,4
Entre 3001 y 4000 €	7	5,4	2	5,6
Más de 4000 €	6	4,6	0	0
NS/NC	24	18,5	13	36,1
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

La tabla 8 muestra que de los 166 casos, 36 no son voluntarios en la actualidad y 130 si lo son, además 4 no tienen estudios, 60 tienen estudios primarios terminados, 50 tienen bachiller,

formación profesional o equivalente, 50 tienen titulación universitaria y hay 2 casos no sabe/no contesta. De los 36 que no son voluntarios, ninguno sin estudios, 14 con estudios primarios, 10 con bachiller y 12 con titulación universitaria y de los 130 voluntarios 4 son sin estudios, 46 tienen estudios primarios terminados, 40 tienen bachiller, 38 tienen titulación universitaria y los 2 casos no sabe/no contesta. En este caso, aceptamos la hipótesis nula de independencia, y por tanto el nivel educativo de los padres es independiente del hecho de ser voluntario o no en la actualidad

Es decir, si consideramos el nivel educativo de los padres, en la tabla 8, los datos muestran que observar más de la mitad de los voluntarios (66,2%) responde que el nivel educativo de sus padres son estudios primarios y medios. Mientras que los voluntarios cuyos padres cuentan con titulación universitaria se sitúan por debajo, con un 29,2%, este porcentaje es menor que el manifestado por el grupo de los no voluntarios que asciende a un 33,3%. Nuevamente, estos datos indican que un mayor nivel educativo de los padres no implica un mayor voluntariado del joven.

**Tabla 8: Nivel educativo de los padres**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Sin estudios	4	3,1	0	0
Primarios terminados	46	35,4	14	38,9
Bachiller, formación profesional o equivalente	40	30,8	10	27,8
Titulación universitaria	38	29,2	12	33,3
NS/NC	2	1,5	0	0
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la provincia de residencia, tabla 9, la mayor parte de los encuestados reside en Zaragoza. Si tenemos en cuenta el grupo de los voluntarios actuales, reside en Zaragoza el 84,6%, en Teruel el 8,5% y en Huesca el 5,4%.

**Tabla 9: Provincia de residencia**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Zaragoza	110	84,6	27	75,0
Teruel	11	8,5	5	13,9
Huesca	7	5,4	4	11,1
NS/NC	2	1,5	0	0
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 se recoge el lugar de residencia del encuestado distinguiendo entre rural y urbano. De los 166 encuestados 36 no son voluntarios en la actualidad y 130 si lo son. Además de ellos 27 residen en un entorno rural y 139 en ciudades. De los 36 que no son voluntarios 10 pertenecen al mundo rural y 26 al urbano y de los 130 que son voluntarios 17 son de pueblos y 113 residen en una ciudad. La mayoría de los encuestados residen en un entorno urbano. Sin embargo, vemos en el caso de los voluntarios el porcentaje de los que residen en zona urbana se sitúa en el 86,9%, frente al 13,1% que manifiesta residir en zona rural.

**Tabla 10: Lugar de residencia**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Rural	17	13,1	10	27,8
Urbano	113	86,9	26	72,2
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

En este caso sí es fiable la prueba Chi-cuadrado. Por tanto, rechazamos la hipótesis nula y concluimos que el hecho de ser voluntario en la actualidad sí depende del lugar de residencia. Es decir, las variables lugar de residencia y si en la actualidad eres voluntario de alguna organización, están asociadas positivamente de una forma débil, lo cual significa que según el entorno en el que se vive se es más proclive a formar parte de alguna organización.

## 5.2. Otros compromisos con las entidades de voluntariado

A continuación se analizan las características que tienen que ver con aspectos relacionados con el comportamiento y la actitud del encuestado hacia las entidades de voluntariado en aspectos como el ser socio en alguna organización -pregunta 1 del cuestionario; ser donante en alguna organización -pregunta 2 del cuestionario; haber sido voluntario con anterioridad -pregunta 4 del cuestionario; y haber tenido experiencia de voluntariado en el extranjero -pregunta 7 del cuestionario. En caso de responder afirmativamente a estas cuestiones, se le pide al encuestado información de carácter abierto sobre su respuesta, en ese caso, las respuestas aportadas por los encuestados serán analizadas posteriormente. Por ello, a continuación se compara la respuesta afirmativa y/o negativa a esas cuestiones entre los grupos de voluntarios y no voluntarios.

En la tabla 11 se muestra si los encuestados mantienen alguna relación con las entidades de voluntariado y se distingue entre el grupo de voluntarios y de no voluntarios. Así la primera fila se refiere a si se es socio en alguna organización, es decir, si de forma periódica se paga una cuota en algún tipo de organización, los datos muestran que los voluntarios son socios en un porcentaje del 36,9% superior al de los no voluntarios que se sitúa en el 22,2%. En cuanto a la realización de donaciones a alguna organización, es decir, si en alguna ocasión o de forma regular realiza alguna prestación en dinero o de otro tipo de bien a alguna entidad, los datos muestran también diferencias, aunque más moderadas, entre los voluntarios con un 28,5% y los no voluntarios con un 27,8%.

Así mismo, la tabla 11 recoge si se ha sido voluntario con anterioridad y si se ha realizado voluntariado en el extranjero, en estas dos cuestiones, los datos nos muestran que los no voluntarios superan a los voluntarios. Así, el 91,7% de los no voluntarios han sido voluntarios anteriormente frente al 75,4% de los voluntarios. En cuanto al voluntariado en el extranjero, el 25% de los no voluntarios lo ha realizado, frente al 13,1% de los voluntarios.

**Tabla 11: Relación con alguna organización de voluntariado**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Es socio de alguna organización	48	36,9%	8	22,2%
Es donante en alguna organización	37	28,5%	10	27,8%
Ha sido voluntario anteriormente	98	75,4%	33	91,7%
Ha sido voluntario en el extranjero	17	13,1	9	25,0

Fuente: Elaboración propia

### 5.3. ¿Otros voluntarios en el entorno?

Las investigaciones previas sobre el voluntariado ponen de relieve la importancia del entorno para que las personas decidan implicarse a través del voluntariado en alguna organización, es decir, la hipótesis que se establece es que si en el entorno del individuo hay personas que realizan trabajo voluntario es más probable que éste se implique como voluntario.

Por esa razón se incluyó en el cuestionario preguntas acerca del voluntariado en el entorno de los encuestados, los resultados se muestran en la tabla 12. En cuanto a la cuestión de si hay alguien de tu entorno que realice tareas de voluntariado, vemos que el 80% de los voluntarios respondió afirmativamente, mientras que en el grupo de los no voluntarios la cifra se reduce hasta el 69,4%.

Por otra parte, también se diferenció por la relación que se mantiene con el voluntario del entorno, esto es, si se trata de un familiar, un amigo o de un conocido. En el caso de que algún familiar realice tareas de voluntariado los datos muestran que en los voluntarios el porcentaje se sitúa en el 27,7% y en los no voluntarios en el 25%, lo que indica un porcentaje mayor en los voluntarios aunque la diferencia no es muy grande.

La diferencia observada es mayor en el caso de que algún amigo realice tareas de voluntariado, en ese caso el porcentaje de voluntarios que han respondido afirmativamente es de 73,1%, mientras que en el grupo de los no voluntarios el porcentaje desciende al 58,3%.

Si el voluntario es un conocido del encuestado, los voluntarios que responden de forma afirmativa son un 31,5% mientras que los no voluntarios cuentan con un porcentaje mayor que asciende al 38,9%.

**Tabla 12: Voluntariado en el entorno**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Hay alguien de tu entorno que realice tareas de voluntariado	104	80,0	25	69,4
Algún familiar que realiza tareas de voluntariado	36	27,7	9	25,0
Algún amigo realiza tareas de voluntariado	95	73,1	21	58,3
Algún conocido realiza tareas de voluntariado	41	31,5	14	38,9

Fuente: Elaboración propia

#### **5.4. Nivel económico y situación laboral**

Para poder conocer el estatus económico y la situación laboral de los encuestados se plantearon cinco cuestiones. A continuación analizamos las respuestas diferenciando los grupos de voluntarios y no voluntarios.

En la tabla 13 se muestran las respuestas a la cuestión 21 del cuestionario que preguntaba sobre la situación laboral actual del encuestado. De los 166 casos encuestados, 36 no son voluntarios en la actualidad y 130 si lo son. Asimismo, 53 son estudiantes, 18 están trabajando a jornada parcial, 47 están trabajando a tiempo completo 4 están en prácticas, 43 están en paro y hay un caso no sabe/no contesta. Por otro lado, de los 36 voluntarios, 11 son estudiantes, 4 trabajan a jornada parcial, 8 trabajan a jornada completa, 1 está trabajando en prácticas y 12 son parados. De los 130 que si son voluntarios 42 son estudiantes, 14 están trabajando a jornada parcial, 39 trabajan a jornada completa, 3 están en prácticas, 31 están parados y hay 1 caso no sabe/no contesta. La situación laboral del encuestado es independiente de su valor de voluntariado actual.

Es decir, en este caso, el mayor porcentaje de voluntarios manifiesta ser estudiante con un 32,3%, seguido por aquellos que trabajan a jornada completa 30% y por los que declaran estar parados 23,8%. En este caso sorprende el elevado porcentaje de los voluntarios que trabajan a jornada completa.

**Tabla 13: Situación laboral actual**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	Nº	%
Estudiante	42	32,3	11	30,6
Trabajando a jornada parcial	14	10,8	4	11,1
Trabajando a jornada completa	39	30,0	8	22,2
Trabajando en prácticas	3	2,3	1	2,8
Parado	31	23,8	12	33,3
NS/NC	1	0,8	0	0
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Para profundizar un poco más en la situación laboral de los encuestados se propusieron diferentes fórmulas de empleo en las que podían incluirse tal como se recoge en la tabla 14. Los datos ponen de relieve que el 36,2% de los voluntarios manifiesta ser trabajador por cuenta ajena, el 6,2% funcionarios, el 4,6% declara tener una profesión liberal y sólo el 3,1% dice ser empresario.

**Tabla 14: Situación laboral actual, tú eres**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Trabajador/a por cuenta ajena	47	36,2	13	36,1
Profesión liberal	6	4,6	1	2,8
Empresario/a	4	3,1	0	0
Funcionario/a	8	6,2	2	5,6
Otros	41	31,5	15	41,7
NS/NC	24	18,5	5	13,9
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

En este caso en la categoría “Otros”, los encuestados, voluntarios y no voluntarios, hacen referencia a ser estudiante o a estar desempleado, que son categorías que ya han sido tenidas en cuenta en la tabla anterior.

Respecto al sector en el que desarrollan o han desarrollado su trabajo, tabla 15, se trata de una pregunta con respuesta múltiple, ya que los encuestados han podido desarrollar su trabajo en varios sectores a lo largo de su vida profesional.

Así la tabla 15 muestra que más de la mitad de los voluntarios se ubica en el sector servicios, bien servicios a empresas con un porcentaje del 23,1%, o en servicios a la comunidad con un 33,1%, seguidos por el sector del comercio con un 13,1%, la industria 5,4% y el turismo 3,8%.

**Tabla 15: En qué sector desarrollas o has desarrollado tu trabajo**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Servicios a empresas	30	23,1	6	16,7
Servicios a la comunidad	43	33,1	11	30,6
Industria	7	5,4	3	8,3
Turismo	5	3,8	3	8,3
Comercio	17	13,1	5	13,9
Otro	42	32,3	14	38,9

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se recogen los sectores que de forma autónoma han indicado los encuestados en el apartado de “Otros” que no estaban considerados en la encuesta. Destacan en el caso de los voluntarios el porcentaje que ha trabajado en educación y tiempo libre 14,6%, sanidad y calidad alimentaria 6,2%, trabajo social 7,6% y universidad e investigación con un 3,1%.

**Tabla 16: Otros sectores en los que han realizado trabajo**

Administraciones Públicas	2	1,5	2	5,6
Construcción	1	0,8	3	8,3
Educación y/o tiempo libre	19	14,6	5	13,9
Hostelería	2	1,5	0	0
Universidad-Investigación	4	3,1	0	0
Tercer Sector	1	0,8	1	2,8
Telecomunicaciones	1	0,8	2	5,6
Trabajo Social	6	4,6	0	0
Salvamento-Socorrismo	1	0,8	0	0
Peluquería-Estética	0	0	1	2,8
Deporte	0	0	1	2,8
Sanidad-Calidad alimentaria	8	6,2	0	0
Limpieza y mantenimiento	1	0,8	0	0

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se pidió también a los encuestados, en caso de ser empresarios, identificar la forma jurídica de su empresa, así la tabla 17 recoge los resultados. Hay que señalar que en esta cuestión la información obtenida es muy limitada ya que la mayor parte de los encuestados ha optado por no contestar a la pregunta. No obstante en el caso de los voluntarios se cita el empresario individual con un porcentaje del 3,1%, la sociedad limitada con 2,3%, la cooperativa de trabajo con un 0,8. En este caso en la categoría de "Otros", únicamente se cita en una ocasión la Sociedad Civil como otra forma jurídica.

**Tabla 17: forma jurídica de la empresa**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Empresario individual	4	3,1	0	0
Cooperativa de trabajo	1	0,8	0	0
Sociedad limitada	3	2,3	0	0
Otros	1	0,8	0	0
NS/NC	121	93,1	36	100
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

Respecto al puesto desempeñado por los encuestados, la tabla 18 muestra múltiples opciones y la información nuevamente resulta limitada por el alto porcentaje de falta de respuestas. Sin embargo, en el caso de los voluntarios se observa un alto porcentaje de puestos de carácter técnico 20,8%, seguido a distancia por puestos de dirección 7,7%, de coordinación 5,4% y administrativos 3,8%. En la categoría de "Otros" en el caso de los voluntarios se citan Publicidad/ Propaganda/Comercial (38,8%); Profesor/Monitor (7,7%); Hostelería (0,8%); Sanidad (3,8%); Socorrismo y Trabajo Social con porcentajes ambos del 1,5%.

**Tabla 18: Puesto desempeñado**

	Voluntarios		No Voluntarios	
	Nº	%	N	%
Administrativo	5	3,8	4	11,1
Técnico	27	20,8	10	27,8
Coordinación	7	5,4	0	0
Dirección	10	7,7	0	0
Otro	31	23,8	10	27,8
NS/NC	50	38,5	12	33,3
Total	130	100	36	100

Fuente: Elaboración propia

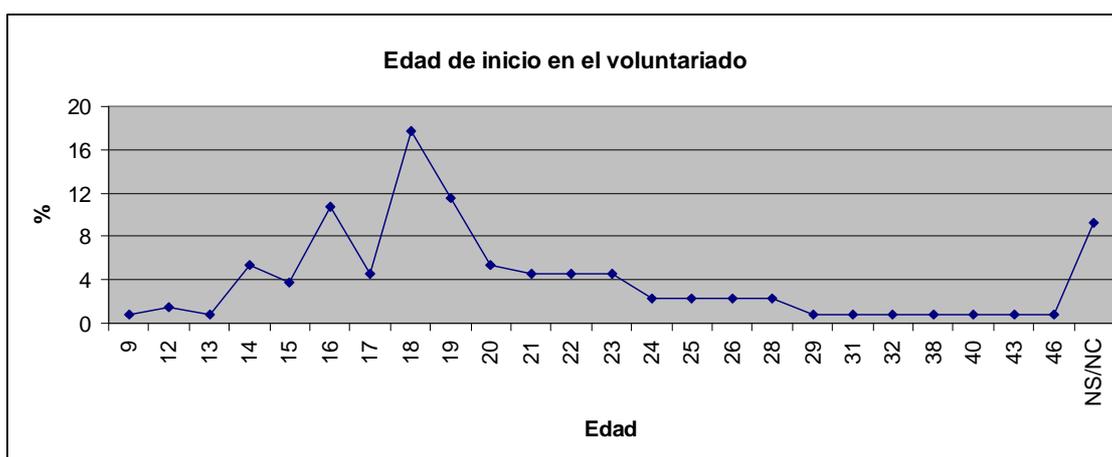
## 6. ANÁLISIS DEL VOLUNTARIADO Y VALORACIÓN

### 6.1. Implicación en el trabajo voluntario

A partir de este apartado analizamos las respuestas de los voluntarios, nos centramos en los encuestados que en la actualidad son voluntarios en alguna organización, dado que las cuestiones se refieren a la experiencia del trabajo de voluntario, creemos que es la opción más adecuada ya que son los que están viviendo en la actualidad la experiencia y tienen más actualizadas las implicaciones que supone.

Por lo que se refiere a la edad de inicio de la actividad de voluntariado en el gráfico 1, y su correspondiente tabla, podemos ver como se concentra entre los 15 y 20 años, aunque se observa que las personas se han incorporado a la realización de voluntariado con diferentes edades.

**Gráfico 1. Edad de inicio en el voluntariado**



Fuente: Elaboración propia

**Tabla 19: Edad de inicio en el voluntariado**

	Nº	%
Entre 9 y 14 años	14	8,43%
Entre 15 y 20 años	88	53,01%
Más de 20	45	27,11%
NS/NC	19	11,45%
TOTAL	166	100,00%

Fuente: Elaboración propia

A continuación, en las siguientes tablas se analiza el nivel de implicación y de compromiso de los encuestados que han manifestado que en la actualidad son voluntarios en alguna organización.

En la tabla 20 se informa sobre el tiempo en que la persona está realizando trabajo voluntario. Se observa que el 38,5% de los voluntarios vienen realizando tareas de voluntariado entre 1 y 3 años, seguidos por aquellos que lo llevan haciendo más de 5 años (36,2%) y de lejos los que llevan menos de 1 año (14,6%), y entre 4 y 5 años (10%).

**Tabla 20: Durante cuánto tiempo ha realizado trabajo voluntario**

	Voluntarios	
	Nº	%
Menos de 1 año	19	14,6
Entre 1 y 3 años	50	38,5
Entre 4 y 5 años	13	10,0
Más de 5 años	47	36,2
NS/NC	1	0,8
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la intensidad en la realización del trabajo de voluntariado, la tabla 21 recoge 4 niveles que implican diferente intensidad. Es de destacar que el 84,6% de los voluntarios realice trabajo de voluntariado al menos una vez por semana, lo que significa un alto grado de compromiso por parte de los voluntarios. Esta mayor implicación está seguida muy de lejos por aquellos que lo realizan al menos una vez al mes 8,5%, al menos una vez a trimestre 3,1%, y con menos frecuencia 1,5%.

**Tabla 21: Frecuencia de realización de trabajo voluntario**

	Voluntarios	
	Nº	%
Al menos una vez a la semana	110	84,6
Al menos una vez al mes	11	8,5
Al menos una vez al trimestre	4	3,1
Con menos frecuencia	3	2,3
NS/NC	2	1,5
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 se recogen las horas semanales de trabajo voluntario realizadas, así se muestra que el 14,6% de los voluntarios manifiesta realizar 2 horas semanales, con una dedicación de 3 a 5 horas semanales hay un porcentaje del 38,4%, y un cuarto de los voluntarios 25,4% ha señalado que dedica más de 6 horas semanales al voluntariado.

**Tabla 22: Horas semanales de trabajo voluntario**

	Voluntarios	
	Nº	%
1 hora	5	3,8
2 horas	32	24,6
3 horas	18	13,8
4 horas	16	12,3
5 horas	19	12,3
De 6 a 10 horas	19	14,6
De 11 a 15 horas	7	5,4
16 y más horas	7	5,4
NS/NC	10	7,7
Total	130	100

## 6.2. Valoración de la experiencia de voluntariado

Respecto al nivel de satisfacción con el trabajo de voluntariado realizado el 95,4% manifiesta un alto o muy alto nivel de satisfacción con la experiencia realizada (tabla 23).

**Tabla 23: Nivel de satisfacción con el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Muy satisfecho	87	66,9
Bastante satisfecho	37	28,5
Poco satisfecho	2	1,5
Nada satisfecho	1	0,8
NS/NC	3	2,3
Total	130	100

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a las actividades que se han realizado durante la actividad de voluntariado, la tabla 24 recoge las 16 categorías que se recogían en el cuestionario. De las actividades desarrolladas, destacan en particular las actividades de ocio y tiempo con un 84,6%, las de formación/educación con un 46,9%, las actividades deportivas (30,8%), actividades de sensibilización (28,5%), actividades de apoyo y cuidados básicos (26,2%).

**Tabla 24: Actividades desarrolladas en el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Apoyo y cuidados básicos	34	26,2
Asesoramiento/orientación psicosocial	18	13,8
Acompañamiento domiciliario	10	7,7
Formación/educación	61	46,9
Ocio y tiempo libre	110	84,6
Actividades deportivas	40	30,8

Apoyo a la inserción laboral	6	4,6
Investigación y ciencia	5	3,8
Programas europeos	9	6,9
Organización interna y gestión administrativa	21	16,2
Sensibilización	37	28,5
Participación cívica y comunitaria	26	20
Cooperación internacional	10	7,7
Información juvenil	24	18,5
Promoción y cuidado del medio ambiente	20	15,4
Promoción cultural	26	20

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las competencias, destrezas y habilidades desarrolladas durante la realización de voluntariado se han consideradas en el cuestionario9 diferentes. En la tabla 25 se recogen para cada nivel el porcentajes que los encuestados consideran que han desarrollado durante el voluntariado. Si consideramos el nivel “Siempre” y el de “Frecuentemente” de forma conjunta, podemos observar que la competencia que se considera que más se ha desarrollado es la de empatía (90%), manejo de emociones y sentimientos (89,3%), relaciones interpersonales (86,2%), comunicación asertiva (83,9%) y autoconocimiento (80,8%).

**Tabla 25: Nivel de competencias desarrollado durante el voluntariado (%)**

	Nunca	Raramente	Medianamente	Frecuentemente	Siempre
Autoconocimiento	0	1,5	15,4	42,3	38,5
Empatía	0	1,5	3,1	20,8	69,2
Comunicación asertiva	0	1,5	10	38,5	45,4
Relaciones interpersonales	1,5	0,8	8,5	28,5	57,7
Toma de decisiones	0,8	4,6	23,1	34,6	33,8

Solución de problemas y conflictos	0,8	9,2	21,5	43,1	21,5
Pensamiento creativo	0	3,1	15,4	40,8	36,2
Pensamiento crítico	0	7,7	23,8	37,7	27,7
Manejo de emociones y sentimientos	0,8	0	6,9	46,2	43,1
Manejo de tensiones y de estrés	0,8	11,5	23,8	31,5	28,5

Fuente: Elaboración propia

## 6.2. Percepción de la importancia del voluntariado por los voluntarios

Las habilidades que se desarrollan en tareas de voluntariado mejoran las perspectivas de empleo de los universitarios recién graduados, según se pone de manifiesto en la nueva encuesta Deloitte Volunteer IMPACT 2013, entre los ejecutivos de recursos humanos. De acuerdo con el 81% de los ejecutivos de recursos humanos encuestados, la experiencia adquirida a través de voluntariado se tiene en cuenta la hora de evaluar a un candidato. Además, un 76% afirmaron que es preferible un candidato con experiencia como voluntario, un 81% si se trata de un recién licenciado. La encuesta indica que la mayoría de los ejecutivos de recursos humanos considera el voluntariado como algo beneficioso para sus empleados (65%).

En el cuestionario se incluyen 5 preguntas -15, 16, 17, 18 y 19, que inciden en la percepción del voluntariado y en las consecuencias que puede tener para el futuro profesional de los voluntarios. La tabla 26 recoge las respuestas de los voluntarios a esas cuestiones. Así, el 86,9% de los voluntarios encuestados afirma que el voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional. El 76,2% afirma que el voluntariado le ha dado herramientas para sus actividades profesionales. El 73,8% señala que el voluntariado en el extranjero es bueno para un futuro empleo. Respecto a que el voluntariado aumente de las posibilidades de empleo, responden afirmativamente el 70,8% de los voluntarios encuestados. Y con un 67,7% indican que el voluntariado permite conocer gente que les ha ayudado profesionalmente.

**Tabla 26: Percepciones sobre la importancia del voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Aumenta las posibilidades de empleo	92	70,8
Permite conocer gente que te ha ayudado profesionalmente	88	67,7
El voluntariado en el extranjero es bueno para un futuro empleo	96	73,8
El voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional	113	86,9
El voluntariado te ha dado herramientas para tus actividades profesionales	99	76,2

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las herramientas para el desarrollo de las actividades profesionales que los voluntarios han identificado de forma autónoma, es decir, sin que se les sugiera por parte del cuestionario, se pueden agrupar en las siguientes categorías que se muestran en la tabla 27. Entre las herramientas que han indicado los voluntarios encuestados destacan las habilidades interpersonales y sociales (29,2%), la mejora de competencias profesionales (22,3%), autoconocimiento e inteligencia emocional (14,6%), capacidad de adaptación y resolución de conflictos (13,1%) y capacidad de organización y planificación (11,5).

**Tabla 27: Herramientas para la actividad profesional que proporciona el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Habilidades interpersonales y sociales	38	29,2
Capacidad de organización y planificación	15	11,5
Incremento de la creatividad	12	9,2
Capacidad de liderazgo	2	1,5
Autoconocimiento e inteligencia emocional	19	14,6
Mejora y aprendizaje de idiomas	1	0,8
Capacidad de adaptación y resolución de conflictos	17	13,1
Mejora de competencias profesionales	29	22,3

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la percepción que se tiene respecto a las áreas en el ámbito profesional en las que pueden tener mayor impacto los conocimientos adquiridos a través del trabajo de voluntariado quedan establecidas en la tabla 28. De esta forma, los voluntarios encuestados consideran que pueden aplicar los conocimientos adquiridos técnicas de trabajo en grupo (80,8%), en habilidades de enseñanza y formación a otros (72,3%), para realizar presentaciones en grupo (50%), y en el liderazgo (45,4%). Otras áreas en las que aplicar los conocimientos adquiridos seleccionadas en menor porcentaje son técnicas de gestión (20%), idiomas (15,4%), ventas y marketing (11,5%), investigación (5,4%) y otros (4,6%).

**Tabla 28: Áreas en las que aplicar los conocimientos adquiridos en el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Ventas y marketing	15	11,5
Realizar presentaciones en público (comunicación)	65	50
Idiomas	20	15,4
Técnicas de gestión	26	20
Liderazgo	59	45,4
Técnicas de trabajo en grupo	105	80,8
Habilidades de enseñanza y formación a otros	94	72,3
Investigación	7	5,4
Otro	6	4,6

Fuente: Elaboración propia

### 6.3. Percepción de la importancia del voluntariado por los voluntarios que en la actualidad no lo son

En las siguientes tablas analizamos las percepciones de aquellos que han manifestado que han sido voluntarios anteriormente pero que en el momento actual no realizan trabajo voluntario. En total se trata de un grupo de 33 personas que pueden valorar desde su experiencia y con cierta distancia la importancia del voluntariado.

En la tabla 29 se muestra que el 75,8 % considera que el voluntariado aumenta las posibilidades de empleo. El 51,5% sostiene que el voluntariado permite conocer gente que te ayuda profesionalmente. El 69,7% afirma que el voluntariado en el extranjero es bueno para un futuro empleo. También consideran en un 60,6% que el voluntariado les ha dado herramientas para desarrollar sus actividades profesionales. Y el 81,8 % estiman que el voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional.

**Tabla 29: Percepciones sobre la importancia del voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Aumenta las posibilidades de empleo	25	75,8
Permite conocer gente que te ha ayudado profesionalmente	17	51,5
El voluntariado en el extranjero es bueno para un futuro empleo	23	69,7
El voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional	27	81,8
El voluntariado te ha dado herramientas para tus actividades profesionales	20	60,6

Fuente: Elaboración propia

Respecto a las herramientas para el desarrollo de las actividades profesionales que los voluntarios han identificado de forma autónoma, es decir, sin que se les sugiera por parte del equipo de investigación a través del cuestionario, se pueden agrupar en las siguientes categorías que se muestran en la tabla 30. Entre las herramientas que han indicado los voluntarios encuestados destacan las habilidades interpersonales y sociales (33,3%), la mejora de competencias profesionales (12,1%), autoconocimiento e inteligencia emocional (9,1%), capacidad de adaptación y resolución de conflictos (6,1%) y capacidad de organización y planificación (3%).

**Tabla 30: Herramientas para la actividad profesional que proporciona el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Habilidades interpersonales y sociales	11	33,3
Capacidad de organización y planificación	1	3,0
Incremento de la creatividad	1	3,0
Capacidad de liderazgo	1	3,0
Autoconocimiento e inteligencia emocional	3	9,1
Mejora y aprendizaje de idiomas	2	6,1
Capacidad de adaptación y resolución de conflictos	2	6,1
Mejora de competencias profesionales	4	12,1

Fuente: Elaboración propia

Por lo que respecta a la percepción que se tiene en cuanto a las áreas en el ámbito profesional que las que pueden tener mayor impacto los conocimientos adquiridos a través del trabajo de voluntariado quedan establecidas en la tabla 31. Así los voluntarios encuestados consideran que pueden aplicar los conocimientos adquiridos técnicas de trabajo en grupo (72,7%), en habilidades de enseñanza y formación a otros (63,6%), para realizar presentaciones en grupo (42,4%), técnicas de gestión (27,3%), liderazgo (24,2%)

**Tabla 31: Áreas en las que aplicar los conocimientos adquiridos en el voluntariado**

	Voluntarios	
	Nº	%
Ventas y marketing	4	12,1
Realizar presentaciones en público (comunicación)	14	42,4
Idiomas	5	15,2
Técnicas de gestión	9	27,3
Liderazgo	8	24,2
Técnicas de trabajo en grupo	24	72,7
Habilidades de enseñanza y formación a otros	21	63,6
Investigación	2	6,1

Fuente: Elaboración propia

## 7. ANÁLISIS DE CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

A través del siguiente análisis nos proponemos observar el nivel de asociación lineal entre distintos pares de variables socio-demográficas, con el fin de obtener un perfil de los encuestados. Mediremos esta asociación a través del coeficiente de correlación de Spearman (1904), dado el carácter cualitativo de la información y la falta de normalidad en la distribución de los datos. El programa *SPSS* nos da también el *p*-valor asociado al coeficiente, lo que permite aceptar o rechazar la hipótesis nula:

Ho: No hay correlación entre las variables.

Ha: Existe una correlación significativa.

La matriz de correlaciones completa se presenta en el **ANEXO D**.

**4)** ¿Has sido voluntario anteriormente?

**5)** ¿A qué edad empezaste a realizar actividades de voluntariado?

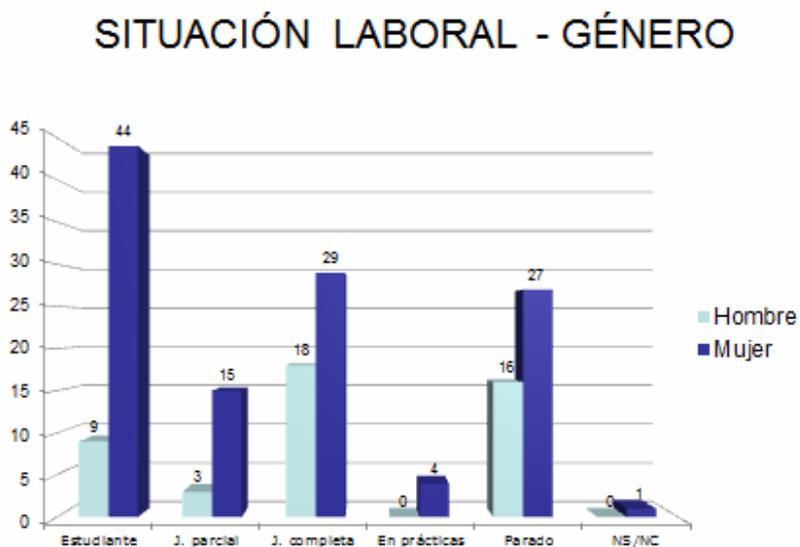
Ambas variables están correlacionadas inversamente (-0,364) y poseen un *p*-valor de 0,00. Por tanto, el haber sido voluntario anteriormente está fuertemente relacionado con una edad más temprana en la que se comenzó dicha actividad.

**21)** ¿Podrías indicarnos tu situación laboral actual?

**26)** Sexo

Las variables muestran correlación indirecta (-0,176) y significativa.

Gráfico 2. Situación laboral y género



3) ¿En la actualidad eres voluntario en alguna organización?

21) ¿Podrías indicarnos tu situación laboral actual?

29) ¿A qué intervalo de edad perteneces?

La intensidad de la relación lineal entre las variables 3 y 21 es muy débil (-0,047), además de no significativa (p-valor asociado de 0,544). Por tanto, la situación laboral no guarda relación con la realización de labores de voluntariado. Lo mismo observamos en la relación entre las variables 3 y 29. El coeficiente de correlación es débil (0,019) y no significativo (0,803), por lo que la edad del joven no guarda relación con su actividad actual de voluntariado.

Por el contrario, sí existe una relación lineal (coeficiente Spearman 0,405) y significativa entre las variables 29 y 21.

Gráfico 3. Voluntario y situación laboral

### VOLUNTARIOS – SITUACIÓN LABORAL

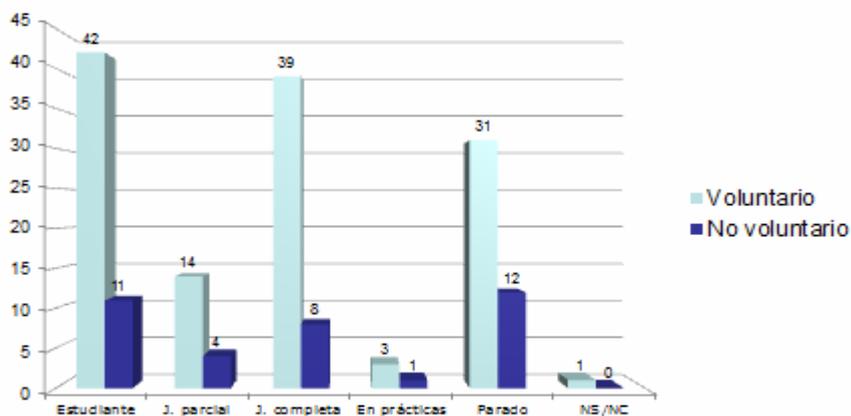
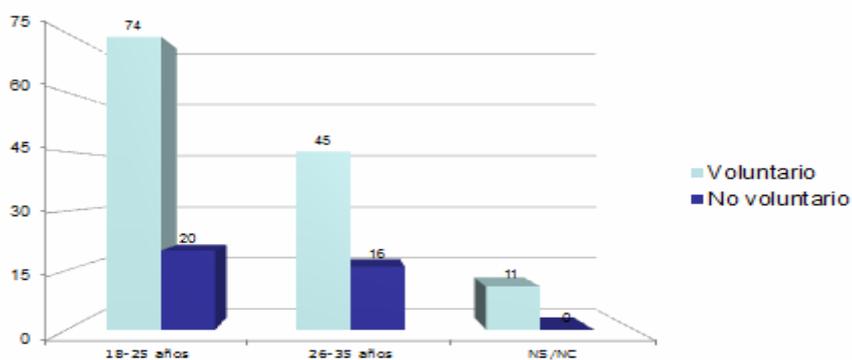


Gráfico 4. Voluntario y grupo de edad

### VOLUNTARIOS – GRUPOS DE EDAD



29) ¿A qué intervalo de edad perteneces?

28) ¿Tienes hijos?

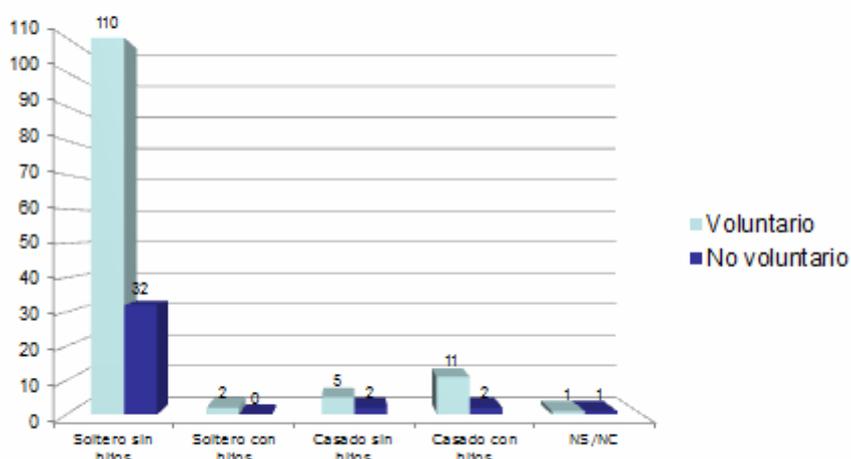
27) Estado civil

Las variables 29 y 28 están relacionadas de forma positiva (0,430) y significativa (p-valor 0,00). Es decir, el hecho de pertenecer a un intervalo de edad más avanzado está asociado a que el encuestado tenga hijos. La misma relación encontramos entre las variables 29 y 27, solo que en este caso, dada la naturaleza de las opciones de respuesta, únicamente podemos verificar la existencia de esta relación, pero no su dirección.

Por último, encontramos una relación también positiva (0,704) y significativa (p-valor 0,00) entre el estado civil del encuestado y si tiene hijos.

**Gráfico 5. Voluntario y estado civil e hijos**

## VOLUNTARIOS – ESTADO CIVIL E HIJOS



La variable 34 muestra una asociación significativa con cuatro variables, la 26, 27, 29 y 32:

**34) ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres?**

**26) Sexo**

**27) Estado civil**

**29) ¿A qué intervalo de edad perteneces?**

**32) ¿En qué tramo de los siguientes se encuentran los **ingresos netos mensuales** de la UNIDAD FAMILIAR de tus padres?**

La variable 34 se relaciona de forma significativa y negativa con las variables 26 (coef. -0,194), 27 (coef. -0,201) y 29 (-0,219). Las preguntas 34 y 32 presentan una asociación directa positiva,

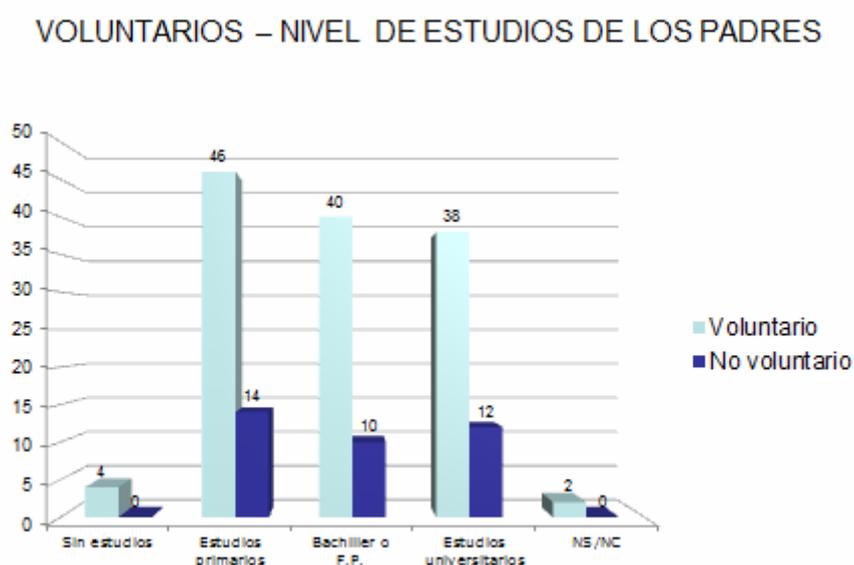
descartándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alternativa de que existe relación entre ellas.

**3) ¿En la actualidad eres voluntario en alguna organización?**

**34) ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres?**

A pesar de que no existe una relación significativa entre estas dos variables, nos ha parecido interesante mostrar los resultados de frecuencias absolutas de las respuestas, ya que se observa que la mayoría de los padres de los jóvenes encuestados posee algún nivel de estudios.

**Gráfico 6. Voluntario y nivel de estudios de los padres**



**3) ¿En la actualidad eres voluntario en alguna organización?**

**35) ¿Cuál es tu provincia de residencia?**

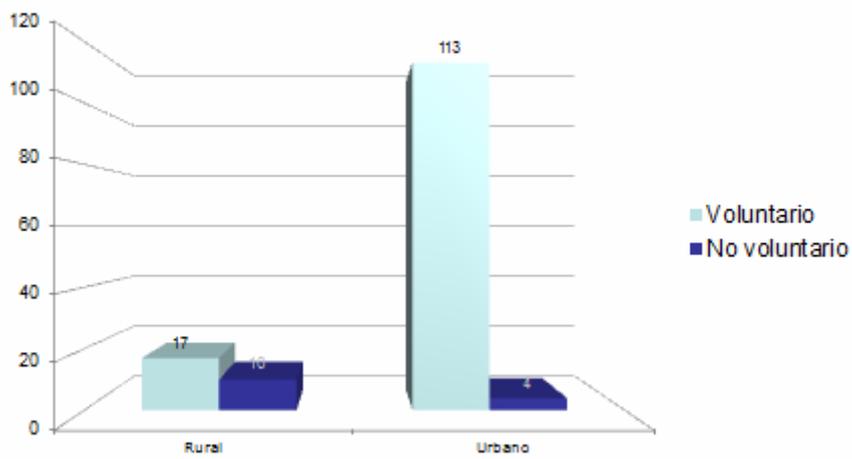
**36) ¿Cuál es tu lugar de residencia?**

El lugar de residencia y la situación de voluntariado en la actualidad, están asociadas positiva (coef. 0,164) y significativamente, lo cual indica que según el entorno en el que vive el joven, es más proclive a formar parte de alguna organización.

La relación de las variables 35 y 36 es positiva y fuertemente significativa, lo cual es lógico porque el lugar de residencia está incluido en la provincia.

Gráfico 7. Voluntario y lugar de residencia

## VOLUNTARIOS – LUGAR DE RESIDENCIA



## 8. ANÁLISIS DE REGRESIONES

### 8.1. Metodología

Para la estimación empírica hemos descompuesto la muestra en dos sub-grupos según la edad del encuestado (entre 18 y 25 años; entre 26 y 35 años) debido a que las decisiones a las que se enfrentan ambos grupos poblacionales podrían ser distintas. De hecho, los datos observados nos informan que por ejemplo, para los mayores de 25 años la situación ocupacional consiste en trabajar o estar parado. De hecho, para este grupo poblacional solo hay un individuo que declare ser estudiante, y no se contempla la opción de ser ama de casa. Para los menores de 26 años, el abanico de opciones se amplía a ser estudiante, pues una persona que ha cursado estudios universitarios sin haber repetido ningún curso académico, no terminara de estudiar antes de los 23 años. La situación laboral ha sido recogida de tal manera que las distintas opciones son excluyentes, tal que no se contempla la situación de que un joven sea estudiante y trabajador al mismo tiempo.

Una amplia mayoría de los individuos encuestados<sup>1</sup> han realizado labores de voluntariado alguna vez en su vida, por lo tanto el presente análisis pretende estudiar el impacto de distintos factores relativos al voluntariado, como el tipo de asociación se presta trabajo voluntario o la satisfacción de dicha actividad, sobre la situación ocupacional de los jóvenes aragoneses.

El método de estimación ha sido seleccionado teniendo en cuenta la naturaleza de las variables dependientes. Para los menores de 26 años hemos llevado a cabo un modelo logit multinomial, lo que nos permite calcular las probabilidades y analizar los factores explicativos de ser estudiante, trabajador y parado. Para los mayores de 25 años hemos llevado a cabo un modelo logit, lo que nos permite calcular las probabilidades y analizar los factores explicativos de ser trabajador (y por extensión no trabajador). En ambos modelos, la suma de las estimaciones de los parámetros para cada variable es igual a cero, esto nos permite excluir la columna relativa a los no trabajadores para los mayores de 25 años, pues sabemos que va a ser igual a la columna relativa a ser trabajador pero con el signo contrario. Los coeficientes estimados se reportan en términos de elasticidades, tal que nos proporcionan una visión aproximada de los efectos de las variables explicativas sobre las variables dependientes en sentido y en intensidad.

---

<sup>1</sup> Solo 3 jóvenes individuos de 166 encuestados afirman que no prestan, ni han prestado trabajo voluntario.

Para cada sub-grupo de edad, vamos a ejecutar 3 modelos independientes. En el **Modelo 1** incluimos variables socio-demográficas del individuo: sexo, estado civil, nivel educativo, conocimiento de inglés, si los padres tienen estudios universitarios, si los padres son voluntarios y si se reside en una zona urbana frente rural. La variable *Casado* ha sido excluida para los menores de 26 años pues la mayoría están solteros y la baja variabilidad en las observaciones no permite su estimación. Para los mayores de 25 años, solo se reporta estar soltero o casado, no habiendo observaciones para divorciado, separado y viudo. El conocimiento de inglés es auto-reportado por el individuo al cual no se le pregunta por la obtención de algún certificado oficial de idioma, tal que se pueda verificar la veracidad de la respuesta proporcionada por el encuestado. La única variable que dejamos como indicativo de la presión social es si los padres son voluntarios. Sin embargo, junto a la pregunta sobre si los padres son voluntarios, también se indaga sobre si el encuestado tiene amigos voluntarios. El motivo por el que no consideramos esta información se debe a que todos han sido voluntarios alguna vez y desconocemos si esas personas eran amigos independientemente de la actividad de voluntariado o se han conocido durante esta.

En el **Modelo 2** incluimos adicionalmente a las variables del Modelo 1 si el individuo es actualmente socio de una organización sin ánimo de lucro, si es donante de dinero o si realiza trabajo voluntario. La principal finalidad de este modelo es identificar qué comportamientos repercuten en la situación ocupacional del joven y en qué extensión.

En el **Modelo 3** incluimos adicionalmente a las variables del Modelo 1 información relativa a las actividades de voluntariado que se han llevado a cabo. En concreto tendremos en cuenta cuan satisfactoria ha encontrado la experiencia de voluntariado y si el joven ha realizado voluntariado internacional. La mayoría de los jóvenes reportan que la experiencia de voluntariado es muy satisfactoria o satisfactoria, así que básicamente estamos comparando a los individuos que han tenido experiencias muy buenas con los individuos con experiencias buenas. Adicionalmente, hemos agrupado las actividades de voluntariado en cuatro grupos siguiendo a Sardinha, (2010):

- a) **Justicia Social.** Incluye actividades como apoyo y cuidados básicos; asesoramiento/orientación psicosocial; acompañamiento domiciliario.
- b) **Conciencia Social:** Incluye actividades como sensibilización; participación cívica y comunitaria; cooperación internacional; promoción y cuidado del medio ambiente.

c) **Capital Humano:** Incluye actividades como formación/educación; ocio y tiempo libre; actividades deportivas; información juvenil; promoción cultural.

d) **Actividad Profesional:** Incluye actividades como apoyo a la inserción laboral; investigación y ciencia; programas europeos; organización interna y gestión administrativa.

La idea de agrupar las actividades en cuatro grupos responde a la necesidad de discernir las actividades de voluntariado con un marcado carácter altruista, como las actividades de justicia social y conciencia social, de aquellas que pueden representar un retorno para el joven, como las actividades de capital humano y actividad profesional.

Para analizar la fiabilidad de las estimaciones y en su caso decidir sobre qué modelo describe mejor la realidad de los jóvenes aragoneses, llevamos a cabo el test de significatividad individual de los parámetros estimados, calculamos la bondad de ajuste global mediante la pseudo-R<sup>2</sup> y comparamos las predicciones de las variables dependientes con sus valores observados.

## 8.2. Resultados

Una vez perfilada la estrategia empírica, procedemos con la exposición de los principales resultados. Según los resultados del Modelo 1, tener estudios universitarios mejora la empleabilidad de los jóvenes aragoneses. Para los menores de 26 años residir en un entorno urbano reduce sus probabilidades de trabajar frente a estudiar, y para los mayores de 25 años tener padres que realizan labores de voluntario mejora sus opciones de trabajar.

**Tabla 32: Situación ocupacional. Modelo 1 (datos reportados en elasticidades).**

	LogitMultinomial			Logit
	18-25 años			26-35 años
	Estudiante	Trabajador	Parado	Trabajador
<i>Hombre</i>	-0.1657	0.0469	0.1188	-0.0173
<i>Casado</i>	--	--	--	0.0905
<i>Universidad</i>	-0.2272***	0.1608*	0.0664	0.3137***
<i>Inglés</i>	-0.1156	0.1971	-0.0815	-0.0373
<i>Padres Universidad</i>	-0.1517	0.1334	0.0184	-0.1166
<i>Padres Voluntarios</i>	-0.0077	-0.0586	0.0663	0.2182*
<i>Residencia Zona Urbana</i>	0.1993	-0.2235**	0.0242	0.1362
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (%)</b>	10.19			17.25
<b>Probabilidad estimada (%)</b>	54.68	24.91	20.40	55.47
<b>Observations</b>	87			59

\*\*\*, \*\*, \* indican niveles de significatividad del 1%, 5% y 10%.

Los datos del Modelo 2 corroboran que un nivel educativo universitario mejora la empleabilidad del joven, tener padres voluntarios mejora la empleabilidad de los mayores de 26 años y residir en zona urbana la formación educativa de los menores de 25 años. Adicionalmente, tener padres voluntarios mejora la formación educativa de los menores de 25 años y residir en zona urbana la empleabilidad de los mayores de 25 años. En cuanto a las distintas opciones de colaboración con las organizaciones no gubernamentales, realizar trabajo voluntario está negativamente correlacionado con ser trabajador para los mayores de 25 años. Ser socio de una de estas organizaciones aumenta la probabilidad de estar parado, frente a ser estudiante, para los menores de 26 años, pero al contrario aumenta la empleabilidad para los mayores de 25 años.

**Tabla 33: Situación ocupacional. Modelo 2 (datos reportados en elasticidades).**

	LogitMultinomial			Logit
	18-25 años			26-35 años
	Estudiante	Trabajador	Parado	Trabajador
<i>Hombre</i>	-0.1690	0.0598	0.1091	-0.0208
<i>Casado</i>	--	--	--	0.1605
<i>Universidad</i>	-0.2288***	0.1379**	0.0909	0.3266***
<i>Inglés</i>	-1.5712	2.4649	-0.8937	0.0440
<i>Padres Universidad</i>	-0.1534	0.1106	0.0428	-0.1873
<i>Padres Voluntarios</i>	0.0252*	-0.0603	0.0350	0.2666**
<i>ActualSocio</i>	-0.1998*	0.0005	0.1993*	0.3260**
<i>ActualDonante Dinero</i>	0.0925	0.0388	-0.1314	-0.1261
<i>ActualVoluntario</i>	-0.0316	0.0844	-0.0529	-0.2738*
<i>Residencia Zona Urbana</i>	0.2415*	-0.2512*	0.0097	0.3130*
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (%)</b>	16.67			31.46
<b>Probabilidad estimada (%)</b>	54.01	24.39	21.60	53.74
<b>Observations</b>	81			56

\*\*\*, \*\*, \* indican niveles de significatividad del 1%, 5% y 10%.

Los datos del Modelo 3 corroboran de nuevo el efecto de tener estudios universitarios y el carácter urbano de la zona de residencia sobre la situación ocupacional de los jóvenes aragoneses. También de nuevo se obtiene que tener padres voluntarios aumenta la empleabilidad de los mayores de 25 años. Como dato distintivo, un conocimiento de inglés que permita al individuo desenvolverse sin problemas parece estar negativamente correlacionado con la empleabilidad de los mayores de 25 años. Tomaremos este dato con cautela, pues no es un resultado robusto al no haberse obtenido previamente, y además por tratarse de una variable auto-reportada sobre un nivel de conocimiento que no se puede verificar. En cuanto a las variables introducidas por primera vez, observamos que tener experiencia de voluntariado

internacional reduce las probabilidades de empleabilidad de los mayores de 25 años, pero que al contrario considerar la experiencia de voluntariado como muy positiva refuerza su empleabilidad. La actividad de voluntariado a la que el joven destina su tiempo tiene una gran repercusión sobre su empleabilidad. Participar en actividades de justicia social aumenta la probabilidad de ser trabajador, frente a estudiante, de los jóvenes menores de 26 años, mientras que ser voluntario en actividades de conciencia social reduce la empleabilidad de los jóvenes mayores de 25 años. Por último participar en actividades profesionales voluntariamente aumenta la probabilidad de estar parado, frente a ser estudiante, para los menores de 26 años, mientras que incrementa la probabilidad de estar trabajando para los mayores de 25 años.

**Tabla 34: Situación ocupacional. Modelo 3 (datos reportados en elasticidades).**

	LogitMultinomial			Logit
	18-25 años			26-35 años
	Estudiante	Trabajador	Parado	Trabajador
<i>Hombre</i>	-0.1499	0.0137	0.1363	0.0585
<i>Casado</i>	--	--	--	0.2705
<i>Universidad</i>	-0.2009**	0.1434*	0.0575	0.4606***
<i>Inglés</i>	-0.1263	0.2311	-0.1048	-0.4552***
<i>Padres Universidad</i>	-0.0881	0.0820	0.0061	0.0301
<i>Padres Voluntarios</i>	0.0254	-0.0607	0.0353	0.4785***
<i>Voluntario Experiencia Internacional</i>	-0.0588	0.0996	-0.0409	-0.6995***
<i>Voluntario Justicia Social</i>	-0.1546*	0.1806**	-0.0260	0.1787
<i>Voluntario Conciencia Social</i>	-0.0005	0.0213	-0.0209	-0.3115***
<i>Voluntario Capital Humano</i>	-3.1945	1.6891	1.5055	0.1415
<i>Voluntario Actividad Profesional</i>	-0.1621	-0.0466	0.2086*	0.6325***
<i>Voluntariado Experiencia Muy Satisfactoria</i>	0.0127	-0.0241	0.0114	0.3030***
<i>Residencia Zona Urbana</i>	0.1114	-0.2084*	0.0970	0.4259***
<b>Pseudo R<sup>2</sup> (%)</b>	18.26			51.74
<b>Probabilidad estimada (%)</b>	54.66	23.24	22.10	55.10
<b>Observations</b>	85			58

\*\*\*, \*\*, \* indican niveles de significatividad del 1%, 5% y 10%.

No queremos acabar esta sección sin hacer un breve análisis sobre la fiabilidad de los resultados. Solo en uno de los casos estimados (Modelo 3 para mayores de 25 años) más de la mitad de los parámetros estimados son estadísticamente significativos, en concreto 8 parámetros de 13. Por lo tanto, en general hay un reducido nivel de significatividad individual de los parámetros estimados. Teniendo en cuenta que estamos trabajando con datos de corte transversal, el poder explicativo de los modelos es correcto según los valores de la pseudo-r<sup>2</sup>. En concreto, los modelos con mayor número de variables independientes describen mejor la

situación ocupacional de los jóvenes aragoneses. Por último, el Modelo 1 a pesar de su sencillez, predice mejor la situación ocupacional de los jóvenes que el resto de los modelos, ya que sus probabilidades estimadas se aproximan en mayor medida a las probabilidades observadas de los dos sub-grupos poblacionales considerados.

### **8.3. Principales resultados e implicaciones políticas**

- La empleabilidad de los jóvenes aragoneses mejora si disponen de estudios universitarios.
- Residir en una zona rural mejora la formación educativa de los menores de 26 años y la empleabilidad de los mayores de 25 años.
- La actitud de los padres frente al trabajo voluntario mejora la empleabilidad de los mayores de 25 años.
- Una valoración muy positiva de los jóvenes mayores de 25 años sobre su actividad de voluntariado esta positivamente correlacionada con su empleabilidad.
- Las actividades de voluntario son muy heterogéneas, y no todas ellas fomentan la empleabilidad entre los jóvenes aragoneses. Por ejemplo, mientras ser voluntario en actividades profesionales aumenta la empleabilidad de los mayores de 25 años, participar en actividades de conciencia social las reduce.

En base a estos resultados, si se quiere mejorar las opciones laborales de los jóvenes aragoneses hay que invertir en su formación educativa y fomentar su participación en organizaciones de carácter profesional y de capital humano. Si los jóvenes quieren mejorar sus opciones laborales futuras deben invertir esfuerzo en su formación educativa y adquisición de experiencia relevante. Sin embargo, los agentes responsables de mejorar las expectativas laborales de nuestros jóvenes aragoneses no se reducen al propio joven, si no que se extiende a sus padres y a los políticos.

### **8.4. Debilidades del análisis**

Con el objetivo de mejorar futuros trabajos, apuntamos una serie de debilidades técnicas.

- 1) Reducido número de observaciones, por lo que es recomendable acortar la lista de factores explicativos al mínimo número posible.

- 2) Casi todos los individuos realizan o han realizado trabajos de voluntariado, por lo tanto no se puede obtener el efecto del voluntariado sobre la empleabilidad del joven. ¿Es la muestra representativa de la realidad juventud aragonesa?
- 3) No se ha recogido la edad exacta del joven y la edad en la que se empezó a realizar trabajos de voluntariado no es fiable. La edad en la que se empezó a realizar trabajos de voluntario se podría haber cruzado con el nivel educativo. Asumiendo que se acaba el nivel educativo a una determinada edad, podríamos haber obtenido una variable aproximada sobre si el joven ha realizado trabajo voluntario durante los estudios o una vez finalizados.
- 4) La variable renta del hogar presenta bastantes datos no reportados, además no se controla por el número de individuos que componen el hogar. Hubiera sido deseable tener el nivel educativo del padre y de la madre.
- 5) El conocimiento de idiomas se basa en una valoración subjetiva del individuo, es posible que tenga poca fiabilidad. Se introdujo la interacción entre estudios universitarios y nivel de idioma pero no se mejoro los resultados.

## 9. ORGANIZACIONES DE VOLUNTARIADO EN LAS QUE SE PARTICIPA

A continuación procedemos al análisis respuestas cualitativas que informan sobre las organizaciones en las que los encuestados participan como socio, donante y/o voluntario

En la encuesta se ha pedido a los participantes que colaboraban como socios, donantes o voluntarios de una organización, que especificaran el nombre de la misma (preguntas 1, 2 y 3 opción segunda "Sí, ¿en cuál?"). La respuesta ha sido importante para conocer con qué tipo de asociaciones colaboran nuestros informantes y cómo lo hacen.

El análisis de la información se ha procesado en valores absolutos y se ha establecido una serie de pasos para su estudio:

**Primer paso.** Clasificación de las organizaciones siguiendo el modelo de bloques temáticos utilizado en el estudio:

- a) **Justicia social.** Incluye actividades como apoyo y cuidados básicos; asesoramiento/orientación psicosocial; acompañamiento domiciliario.
- b) **Conciencia social.** Incluye actividades como sensibilización; participación cívica y comunitaria; cooperación internacional; promoción y cuidado del medio ambiente.
- c) **Capital humano.** Incluye actividades como formación/educación; ocio y tiempo libre; actividades deportivas; información juvenil; promoción cultural.
- d) **Actividad profesional.** Incluye actividades como apoyo a la inserción laboral; investigación y ciencia; programas europeos; organización interna y gestión administrativa.

**Segundo paso.** División de las organizaciones atendiendo al tipo de colaboración que reciben por parte de los informantes: socio, donación o voluntario.

**Tercer paso.** Organización decreciente de las asociaciones según el número de participantes. En este sentido hay que considerar que un mismo informante puede donar o desarrollar trabajos voluntarios en diferentes organizaciones a la vez.

En la tabla 35, que se presenta a continuación, se exponen los principales resultados del análisis. El criterio de ordenación que se ha seguido para las 75 entidades es decreciente, según la cantidad de voluntarios que participan en ellas, por representar la forma de colaboración más común de los informantes.

La primera cuestión que conviene resaltar es que se observa que la gran mayoría de los encuestados han colaborado con una o varias organizaciones ya sea con una aportación económica periódica (socios), aportación puntual (donantes) o a través del voluntariado. Asimismo, muchos de los informantes no sólo aportan dinero a una determinada entidad, sino que también participan activamente en ella.

Con respecto a las organizaciones en las que los encuestados han manifestado que participan de alguna forma, como voluntario, donante o socio, se observa que en gran parte se trata de entidades no lucrativas que tienen presencia a nivel nacional (Cruz Roja o AECC) o en la Comunidad Autónoma de Aragón (ATADES o DFA), y son las que captan más socios, donantes y voluntarios que aquellas que trabajan a nivel local. Esto se puede explicar por las campañas de publicidad y de captación que realizan en la calle o en los domicilios.

En particular, para la realización de voluntariado las citadas por más encuestados son las siguientes: Atades (13), AECC (12), Cruz Roja Española (10), Fundación DFA (9), YMCA (9), ASPANOA (7), Cáritas (6), el resto de entidades han sido citadas por 5 o menos encuestados.

En el caso de los socios, en general el porcentaje de participación es sensiblemente menor así como la coincidencia de los encuestados en la misma entidad. Las entidades más citadas han sido: Cruz Roja Española (7), Médicos Sin Fronteras (3), las otras entidades han sido citada en menos ocasiones.

Por lo que se refiere a la realización de donaciones, los encuestados manifiestan que han realizado donaciones a distintas entidades, siendo las más citadas: Cruz Roja Española (7), Médicos Sin Fronteras (4), Unicef (3), Manos Unidas (2), Cáritas (2), I.E. La Mosquita (2), otras entidades menos citadas se encuentran en la tabla 35.

Por otro lado, hay que señalar que si sumamos el número de participantes de diversas asociaciones y grupos locales observamos que existe un nicho para la dinamización de diferentes barrios o zonas rurales de nuestra comunidad autónoma, por lo que se hace patente la colaboración activa en comunidades locales. Por ello, se puede señalar que sea cual sea la entidad o la forma en la que se colabora, existe un gran interés compartido por colaborar en una organización, mejorando la calidad de vida de los habitantes o el entorno en el que se inserta dicha entidad no lucrativa o de voluntariado.

**Tabla 35: Entidades en las que participan los encuestados**

	Entidad	Voluntarios	Socios	Donantes
<b>Justicia Social</b>	ATADES	13	1	0
	AECC	12	3	3
	Cruz Roja Española	10	7	7
	Fundación DFA	9	3	3
	ASPANOA	7	1	0
	Asociación DOWN	6	1	0
	Cáritas	5	0	2
	AFEDAZ	4	1	0
	Agrupación de voluntarios de protección civil	2	0	0
	ASAPME	2	0	0
	ATECEA	2	0	0
	AMASOL	1	1	1
	Fundación FILIA	1	0	0
	Asociación de Voluntariado en Geriatría	1	0	0
	ASPACE	1	0	0
	ATADI	1	0	0
	Autismo Aragón. Asociación de padres y madres	1	0	0
	FEAPS	1	0	0
	Asociación Dona Médula Aragón	0	1	1
	Fundación Josep Carreras	0	1	1
DYA Zaragoza	0	0	1	
<b>Conciencia social</b>	KairosCoop.	4	0	0
	Manos Unidas	2	0	2
	Asociación Estrella de la mañana	2	0	1
	Universitarios con la infancia. Zaragoza	2	0	0
	Médicos del Mundo	2	0	0
	Fundación Igenus	2	0	0
	UNICEF	1	2	3
	Juventudes Socialistas	1	1	1
	JOC	1	1	1
	REAS ARAGÓN	1	1	1
	SOMOS	1	1	1
	Zarpa. Protección Animal	1	0	1
	EDU	1	0	0
	ADSIS	1	0	0
	Zarapeludos	1	0	0
	Médicos Sin Fronteras	0	3	4
	Fundación Vicente Ferrer	0	2	2
	Amical de Mauthausen	0	1	0
	Solidaridad Internacional	0	1	1

	ACNUR	0	1	0
	COOP57	0	1	0
	INTERMON OXFAM	0	1	1
	Amas de Casa de Cantavieja	0	1	0
	SETEM	0	1	0
	KIVA	0	0	1
	DELWENDE	0	0	1
	VIDES	0	0	1
	Aldeas Infantiles	0	0	1
	Plan Internacional	0	0	1
<b>Capital humano</b>	YMCA	9	2	1
	Otras asociaciones juveniles, de actividades culturales y tiempo libre	6	6	0
	MAGORIA. Cooperativa de enseñanza	5	1	0
	SpecialOlympics Aragón	5	0	0
	Patronato de Nuestra Señora de los Dolores	3	2	1
	AECEE Zaragoza	2	2	0
	Antena Informativa	1	0	0
	Asociación de Tiempo Libre y Colonias de Verano Parroquia de San José	1	0	0
	Asociación la granja 102	1	1	0
	Asociación Villanúa	1	1	1
	Asociación Zaragata	1	0	0
	CEDES	1	0	0
	Cooperatur	1	0	0
	Madart, Catalunya Casamance	1	1	1
	Asociación Juvenil Cierzo	0	0	1
	Asociación Saltamonte	0	1	0
	I.E. La mosquita	0	0	2
<b>Actividad profesional</b>	ÁNADE	1	1	0
	Asociación UTRILLO	1	0	0
	Fundación Adunare	1	0	0
	Fundación Instituto para la Integración Social (FIIS)	1	0	0
	Hermanamiento Zaragoza-León (Nicaragua). Educación	1	0	0
	ICIJA	1	1	0
	PROGRAMA MENTOR- Universidad De Zaragoza	1	0	0
	CERAI	0	0	1

## 10.ASPECTOS QUE PREOCUPAN E INTERESES DE LOS JOVENES

### 10.1. Metodología

En la encuesta se realizó una pregunta abierta (pregunta 37) para que los informantes pudieran dar su opinión totalmente abierta en relación a sus *intereses y preocupaciones* así como *recomendaciones al IAJ*. La pregunta fue pertinente en tanto permitió reflejar las opiniones y reflexiones de los informantes generando categorías que no habían sido previstas en el estudio

El análisis de dicha información se procesó de manera distinta a los datos cuantitativos. La forma de procesar esos resultados siguió un método heurístico. Esta forma de analizar permite descubrir categorías y conceptos que emergen desde los propios datos, no predefinidos por la hipótesis sino emergentes del material empírico y es utilizada ampliamente para analizar patrones de estructuración de ideas tanto individuales como colectivas (Kiss, O. 2006; Frigg y Hartman, 2006).

Para el estudio que se presenta, el protocolo de análisis de la pregunta abierta consistió en:

#### **Primera fase: codificación y síntesis de respuestas abiertas en enunciados lógicos**

Paso 1. Codificación de las unidades de análisis para mantener identificación de cuestionario y vinculación por datos.

En la hoja de Excel se disgregaron los enunciados en el mismo renglón. En una hoja paralela (R qualit diferenciadas) se integró la lista total de unidades de análisis. En una tercera hoja de Excel (R qualit x tema) se organizaron las unidades de análisis por categorías de análisis (temas)

Paso 2. Se sintetizaron las respuestas abiertas en enunciados lógicos para generar unidades de análisis independientes. En tanto que la pregunta era abierta, en muchos casos, el informante refirió diferentes temas en una misma respuesta. Este paso implica diferenciar cada idea o argumento de la respuesta como unidad de análisis.

#### **Tabla 36: respuesta original y síntesis de respuestas**

Respuesta informante 95 a pregunta 37: Actualmente no creo que este muy bien valorado el trabajo voluntario, sin embargo han aumentado las instituciones, asociaciones, etc. que requieran voluntarios. No me parece correcto que grandes asociaciones se fortalezcan sólo con voluntarios, y que se les exija una responsabilidad que podría ser cubierta por trabajadores. Deben saber que somos voluntarios y que en cuanto no estemos contentos con el trato que se nos da podemos para todas nuestras actividades perfectamente. Tampoco me parece correcto que hoy en día se pidan voluntarios para todo tipo de trabajos, parece que la única forma de tener experiencia es ser voluntario en algún lugar.
---

Así que cuando acabamos los estudios, no nos queda más remedio que hacer un trabajo gratis en cualquier lugar y bajo cualquier condición. De esta forma el voluntariado pierde toda su esencia. Cuando se realiza un trabajo voluntario debe ser sin ánimo de lucro, no se debe entrar por interés buscando sólo el bien propio; por el contrario se debe buscar el bien para los demás, ya que por ello estamos ahí. Pero todo esto parece ser contradictorio con la situación actual...es una vergüenza.....”

- (37\_95\_1) "No está bien valorado el trabajo voluntario, sin embargo han aumentado las instituciones, asociaciones, etc. que requieran voluntarios."
- (37\_95\_2) "No me parece correcto que grandes asociaciones se fortalezcan sólo con voluntarios, y que se les exija una responsabilidad que podría ser cubierta por trabajadores."
- (37\_95\_3) "No me parece correcto que se pidan voluntarios para todo tipo de trabajos, parece que la única forma de tener experiencia es ser voluntario en algún lugar; cuando acabamos los estudios, no queda más remedio que hacer un trabajo gratis en cualquier lugar y bajo cualquier condición. Así el voluntariado pierde toda su esencia."
- (37\_95\_4) "Cuando se realiza un trabajo voluntario debe ser sin ánimo de lucro, no por interés propio. Pero todo esto parece ser contradictorio con la situación actual...es una vergüenza."

Se obtuvieron así 98 registros (respuestas diferenciadas) (Ver anexo 2)

**Segunda fase: Integración de las unidades de análisis por temáticas emergentes.**

Paso 3. Integración de unidades por categorías de análisis emergentes (derivadas de la unidad de análisis) y deductivas (no explícitas en la unidad de análisis pero propuestas por deducción). Hubo (6) macro categorías que englobaron todas las respuestas 4 categorías emergentes: (1) Estudios, (2) empleo/desempleo, (3) voluntariado y (4) recomendaciones y dos deductivas: (5) desmotivación juvenil y (6) otros problemas sociales.

Paso 4. Síntesis y redacción de resultados.

## 10.2. Resultados

### TEMAS DE PREOCUPACIÓN E INTERÉS ENTRE LOS ENCUESTADOS

Se integran las referencias a las 6 categorías identificadas en el análisis<sup>2</sup>.

#### ESTUDIOS

Como parte de las actividades que se realizan en esta etapa de la vida un tema importante son los estudios. Se reconoce que la formación “se prioriza en una sociedad competitiva” (37/146/1) y preocupa no tener medios económicos para continuar los estudios. Las razones

---

<sup>2</sup>En cada referencia se añade la fuente, por ejemplo: (37/137/1). El número central, en este caso 137 es el cuestionario.

son variadas, pero se hace explícita una reducción de posibilidades para estudiar a quien no tiene recursos, una creciente dificultad de compaginar trabajo y estudio (37/137/1) y sobre todo, la preocupación de no encontrar trabajo tras finalizar la carrera (37/166/1). Una expresión concreta sugiere:

“ que a pesar del tiempo invertido en estudiar una carrera no se tenga la certidumbre de un futuro digno y merecedor de tantos esfuerzos realizados". (37/47/1)"

## EMPLEO/DESEMPLEO

“quiero trabajo. Soy joven y estoy parado más de 4 años... no quiero ser perdido toda mi vida aquí y vivir del estado" (37/23/1)

"El trabajo es lo que más me preocupa"(37/161)

Por consiguiente, encontrar un empleo de calidad, acorde con los estudios realizados y la experiencia laboral, es un tema prioritario. Un trabajo en el que el joven se sienta realizada/o, desarrollándose profesionalmente. Como contraste, preocupa el desempleo juvenil, las pocas oportunidades y la imposibilidad de encontrar un trabajo con la formación que se tiene, como apunta uno de los encuestados: “no poder trabajar nunca en la profesión para la que he estudiado”(37/96/2)

En esta categoría se refirieron preocupaciones específicas entre las que se enlistan:

- las pocas posibilidades de desarrollar capacidades adquiridas durante los años de formación dentro del mundo profesional. (37/46/2)
- La falta de expectativas laborales en los jóvenes: “Encontrar trabajo es una odisea, pero emprender también... no nos quedan opciones”. (37/31/1)
- Tener la certeza de que nunca voy a poder tener el nivel de vida por el que mis padres han luchado tanto (37/96/1)
- Que las mujeres cobren menos que los hombres (37/167/1)
- Círculos viciosos: No contratan porque no se cuenta con experiencia, no se adquiere experiencia porque no se contrata" (37/161/2)
- y las dificultades para la emancipación que eso conlleva.

## DESMOTIVACION JUVENIL

Las preocupaciones manifiestas en las categorías de estudios, el empleo y el desempleo se relacionan directamente con lo que llamamos en este estudio *desmotivación juvenil*. Lo refieren los propios encuestados como “desánimo y la dejadez” (37/45/1), aunque en realidad es algo más complejo, en tanto que se percibe que los jóvenes empiezan a estudiar sin esperanzas de encontrar un trabajo de acuerdo a sus expectativas, desmotivados en los estudios, y con confusión e incertidumbre de un proyecto de vida (37/21/3, 37/33/3). Coinciden dos respuestas en esta misma línea

“tengo interés en seguir creciendo como profesional a través de información o cursos pero me preocupa el futuro laboral, los trabajos sin contratos y el poder que tienen "los de arriba" (37/139/1)

“me preocupa no poderme irme de casa de mis padres hasta dentro de muchos años” (37/96/3)

Ante esa falta de motivación y parálisis, algunos encuestados mencionan que se requiere trabajar “en asociaciones para que se den cuenta que ayudando a los demás nos hace sentirnos bien” (37/26/1). Coinciden aquellos que expresan la importancia de “dejar pequeñas pinceladas”, por ejemplo “dar a conocer a través de cursos y talleres en colaboración con otras personas, puesto que estamos en momento de “CO” (compartir, colaborar...) así nos enriquecemos todos” (37/33/4).

Algunos de los que mencionaron la desmotivación juvenil como preocupación son los que precisamente manifestaron la importancia de contrarrestar esa actitud, por ejemplo, a través del voluntariado y otras actividades sociales, formativas y recreativas puedan estimularse al sector juvenil<sup>3</sup>.

Es decir, ante esa falta de motivación juvenil, se ve el trabajo del voluntariado como una forma de tener una actividad social, relacionada al trabajo (aunque raramente remunerada) donde los jóvenes pueden aprender y sentirse útiles. Sin embargo, algunas observaciones de los encuestados sugieren poner atención en la manera en que se está percibiendo también el trabajo voluntario en tiempos actuales

---

<sup>3</sup> Esto coincide con algunas de las recomendaciones hechas por los encuestados al IAJ. Ver siguientes páginas.

## VOLUNTARIADO

Al ser éste el tema central de la investigación, los encuestados refirieron de manera profusa inquietudes explícitas. **El principal interés es que el trabajo voluntario tenga un mayor reconocimiento como experiencia profesional** en el ámbito laboral como en el asociativo (37/12/1; 37/91/1, 37/116/1), pero también hay otros matices. Con el fin de reportar resultados dividimos estas respuestas en aspectos positivos, preocupaciones y observaciones críticas con respecto al voluntariado.

Como aspecto positivo, puede decirse que se refiere al voluntariado como la posibilidad de adquirir nuevas experiencias y sentirse realizada/o a través de la contribución a un colectivo (37/88/1). Coincidiendo con esta observación se manifiesta:

"el voluntariado para mí se convierte en una oportunidad no sólo con la que disfrutes contribuyendo a un bien común, sino que también al aprendizaje en la práctica... para ser un mejor profesional. (37/44/2)

Sin embargo a través de la pregunta abierta, diferentes encuestados pusieron de manifiesto una contradicción: "No está bien valorado el trabajo voluntario, sin embargo pareciera que han aumentado las instituciones, asociaciones, etc. que requieren voluntarios" (37/95/1). Los voluntarios y practicantes terminan trabajando más horas de lo que realmente estipula su contrato (37/129/2). Paralelo a este argumento está la **preocupación en el abuso del voluntariado** por parte de empresas y entidades sociales, justificado por la crisis (37/80/1). Coincide con esta categoría la siguiente afirmación:

"Dada mi experiencia, he de decir que en los sitios donde realizo voluntariado me siento muy satisfecha con la labor y el trato, pero en otras instituciones he podido vivir experiencias en las cuales no se han tenido en cuenta nuestros intereses con el fin de sacar mayor beneficio" (37/44/4)

Estas referencias coinciden con otras **observaciones críticas** que sugieren que si bien el voluntariado de necesario, positivo y altruista, también se aprovechan del mismo al contrarrestar posibilidades de empleo (37/80/3). Hay diferentes referencias a cómo grandes asociaciones parecen fortalecerse sólo con voluntarios, exigiéndoseles una responsabilidad que podría ser cubierta por trabajadores:

"No me parece correcto que se pidan voluntarios para todo tipo de trabajos, parece que la única forma de tener experiencia es ser voluntario en algún lugar; cuando acabamos los estudios, no queda más remedio que hacer un trabajo gratis en cualquier

lugar y bajo cualquier condición. Así el voluntariado pierde toda su esencia... cuando se realiza un trabajo voluntario debe ser sin ánimo de lucro, no por interés propio. Pero todo esto parece ser contradictorio con la situación actual... (37/95/2,3,4)

Los encuestados refirieron que algunas empresas se aprovechan de la situación de desempleo juvenil favoreciendo el voluntariado y las prácticas sobre el empleo, incluso el temporal.

“He tenido algunas veces la sensación de que se aprovechan de nuestra ilusión por acercarnos al mundo laboral para hacer que cumplamos con tareas que no se corresponden con nuestras inquietudes, y que les corresponden a otros profesionales contratados” (37/44/3/4).

#### OTRAS PREOCUPACIONES SOCIALES

Entre los que respondieron la encuesta destacaron preocupaciones en relación a temas sociales o lo que denominaron “la realidad social”: temas diversos que van desde la política, la justicia, la situación económica nacional, la necesidad de mejorar de la calidad de vida, la contaminación ambiental, entre otros.

Más allá de temas sociales en general, hubo quien refirió problemas sociales en específico. Esto sugiere un nivel de sensibilidad social importante, que a veces no es atribuido al sector juvenil y que puede estar relacionado al contexto de los jóvenes en el voluntariado. Sin embargo, se requiere profundizar en más investigación en este campo que permita establecer esta relación.

Destaca particularmente la preocupación sobre las **desigualdades sociales** como la discriminación racial, la pobreza, racismo, sexismo. Se refiere de manera muy explícita a la **política actual** donde se refirieron temas que van desde la preocupación por la no efectividad de los políticos y el que “sólo miren por sus propios intereses”, el pactos entre distintos partidos, la corrupción política, el abuso de poder, el no endurecimiento de las penas, el “no se atrevan a cambiar las cosas”. La situación económica tubo también referencias que van desde la crisis en general hasta preocupaciones como el empleo precario, la subida de los precios, del I.V.A. de las contribuciones. Los recortes sociales, la pérdida de derechos sociales, como el acceso a la sanidad también fueron mencionados, no sólo con respecto al sector juvenil sino también con respecto a otros sectores de la población:

“Me preocupa la generación de los 50 y 60 años que tras haber sacado el país adelante se encuentren con un desempleo masivo y sin esperanza de encontrar trabajo que son

65

demasiado viejos para un nuevo trabajo y demasiado jóvenes para prejubilarse (37/21/2).

La oportunidad de que expresaran abiertamente sus preocupaciones permitió identificar temas específicos como problemas que preocupan sobre la juventud en la región:

- La desprotección de la juventud en materias vitales como vivienda, trabajo o derechos sociales. (37/39/3)
- La inequidad económica en detrimento de una población juvenil cada vez más desprotegida y sometida a condiciones de trabajo (el que lo tiene), altamente degradadas.(37/39/4).

#### RECOMENDACIONES AL IAJ

La pregunta abierta fue una buena oportunidad para motivar a recomendaciones que los encuestados pudieran tener hacia el IAJ. Sintetizamos en 6 recomendaciones con sus respectivas especificaciones:

1. **Más cursos de formación.** Fue la categoría emergente con mayor número de especificaciones entre las que destacan las siguientes características sugeridas:
  - a. Que sean gratuitos
  - b. Relacionados con la demanda en el INAEM.
  - c. Dirigidos a obtener un certificado técnico y profesional con el que tener mayor acceso a una oferta laboral, como por ejemplo, cursos de formación técnica reconocidos profesionalmente.
  - d. En áreas donde se pueda fortalecer el desarrollo de habilidades sociales.
  - e. De idiomas
2. **Que el IAJ fuera una plataforma de gestión y orientación, por ejemplo:**
  - a. En el ámbito de la orientación vocacional (trabajo actual y futuro).
  - b. Dando asesoría e información que integre aspectos educativos y laborales<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> "A veces, me surgen dudas sobre información que no se dónde encontrarla por ejemplo: convalidaciones, cursos, bolsas de trabajo, voluntariados, centros donde hacer prácticas..."(37/166/2)

- c. Vincular a los jóvenes voluntarios con experiencia (en un sector determinado) en el mundo laboral.
- d. Para ayudar a los jóvenes que se están formando, a encontrar una mejor salida.
- e. Orientando dónde se puedan realizar voluntariados, formaciones para voluntariados más específicos.
- f. Otros temas como: Voluntariado, actividades socioculturales, viajes-extranjero, alojamientos, compra-venta, pisos de alquiler, etc.

**3. Que el IAJ brindara mayor apoyo:**

- a. Para la creación de más asociaciones de carácter social en zonas rurales ya que normalmente todas estas entidades se agrupan en la capital zaragozana (se menciona Teruel).
- b. a asociaciones basado en el conocimiento de sus actividades
- c. a recién licenciados que se enfrentan al mercado laboral.

**4. Que el IAJ se involucrara mas en el tema de empleo juvenil:**

- a. Promoviendo oferta laboral juvenil
- b. Conectando plazas para los campos de trabajo extranjeros particularmente en agosto.

**5. Mejorar el tema del ocio alternativo** con propuestas económicas para los jóvenes (deporte, actividades recreativas, etc.).

**6. Mayor promoción y publicidad del IAJ,** sus funciones, accesibilidad y servicios.

## 11.RESUMEN DE LOS RESULTADOS MÁS RELEVANTES

En cuanto a los resultados obtenidos sobre los factores relativos al voluntariado que influyen en la empleabilidad de los jóvenes aragoneses, destacamos:

- La afiliación asociativa repercute de diferente manera en función de la edad. En los menores de 26 años tiene relación con el desempleo pero en los mayores de 25 facilita la empleabilidad. Esta tendencia se refuerza en aquellos que participan voluntariamente en actividades profesionales.
- El nivel de estudios. Tener estudios universitarios aumenta la probabilidad de trabajar. Los jóvenes encuestados son conscientes de la importancia de este factor en una sociedad competitiva. A pesar del realismo con el que afrontan su futuro (a menudo cercano a la desmotivación), encontrar un trabajo acorde con los estudios y su desarrollo personal, resulta una preocupación de primer orden para este colectivo.
- El lugar de residencia. Para los menores de 26 años residir en un entorno urbano facilita el acceso al estudio pero no al trabajo.
- La unidad familiar. La inserción laboral de los jóvenes mayores de 25 años esta positivamente correlacionada con el hecho de que sus progenitores sean voluntarios.

Si consideramos el tipo de actividad que realiza el voluntario en función de la edad, observamos:

- Para los menores de 26 años: las actividades de justicia social se relacionan positivamente con estar trabajando.
- Para los mayores de 25 años: las actividades de conciencia social y tener experiencia de voluntariado internacional reducen dicha probabilidad. En este segundo grupo, valorar la propia experiencia de voluntariado como muy positiva refuerza su empleabilidad.

La actual situación de crisis económica propicia que muchos de los jóvenes que participan en el estudio perciban que las empresas y entidades sociales que acogen voluntarios, a menudo traspasen la frontera de lo que se puede interpretar como una actividad altruista y lo que se puede definir como trabajo encubierto. Estas respuestas reflejan la sensibilidad social, la preocupación y el compromiso de los jóvenes con su realidad social. Las desigualdades sociales, el empleo precario, los recortes sociales, la pérdida de derechos sociales, etc. no les deja indiferentes y ellos mismos se consideran un colectivo vulnerable.

Sin embargo, el voluntariado se percibe como una actividad valiosa en sí misma, desde la que los jóvenes pueden aprender y sentirse útiles, tal y como se confirma al preguntarles sobre su nivel de satisfacción con la experiencia de voluntariado, ya que el 95,4% manifiesta un alto o muy alto nivel de satisfacción. Consideran que el voluntariado les aporta experiencias formativas que pueden contrarrestar la falta de oportunidades en el mercado laboral y actitudes derrotistas, a través de la adquisición de distintas competencias que comentamos a continuación.

Si consideramos el grupo total de encuestados (voluntarios actuales y los que fueron anteriormente), se observa que consideran que han desarrollado durante el voluntariado las habilidades de empatía (90%), manejo de emociones y sentimientos (89,3%), relaciones interpersonales (86,2%), comunicación asertiva (83,9%) y autoconocimiento (80,8%).

Respecto de las percepciones de los encuestados que actualmente desarrollan actividades de voluntariado, el 86,9% reivindica que el voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional. El 76,2% afirma que el voluntariado le ha dado herramientas para sus actividades profesionales.

Haciendo referencia a las herramientas para el desarrollo de las actividades profesionales que los voluntarios han identificado por sí mismos, las habilidades interpersonales y sociales (29,2%), la mejora de competencias profesionales (22,3%) y el autoconocimiento e inteligencia emocional (14,6%) son las más destacadas. Por último dentro de este grupo, los voluntarios encuestados consideran que las áreas en las que pueden aplicar los conocimientos adquiridos son: trabajo en grupo (80,8%), enseñanza y formación a otros (72,3%) y en la realización de presentaciones en público (50%).

En el grupo de aquellos que han manifestado haber sido voluntarios anteriormente, pero que no lo son en la actualidad, sus percepciones sobre la importancia del voluntariado son que el voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional (81,8%) y que aumenta las posibilidades de empleo (75,8%), datos que toman más relevancia dado que este grupo puede valorarlo desde su propia experiencia personal.

Siguiendo con este grupo y respecto a las herramientas para el desarrollo de las actividades profesionales identificadas por los encuestados, el 33,3% destaca las habilidades interpersonales y sociales, el 12,1% la mejora de competencias profesionales y el 9,1% el autoconocimiento e inteligencia emocional, lo cual coincide con la opinión del grupo que realiza actividades de voluntariado en la actualidad. De la misma forma, las áreas en las que

aplicar los conocimientos adquiridos en el voluntariado son el trabajo en grupo (72,7%), enseñanza y formación a otros (63,6%) y presentaciones en público (42,4%).

El estudio se basa en investigaciones recientes que sugieren que las comunidades con mayores niveles de salud cívica han capeado la crisis económica mejor que las comunidades con menor nivel de salud cívica (NCOC, 2012), y que existen vínculos entre voluntariado y empleo (Hirst, 2001; Spera *et al*, 2013).

Nuestra investigación está en la línea de investigaciones previas Okenden y Hill (2009) al identificar un amplio abanico de habilidades técnicas que los voluntarios adquieren y que son valiosas en el entorno de trabajo, entre ellas está el uso de las nuevas tecnologías, lenguaje, mejora de sus herramientas de comunicación, habilidades para relacionarse. Así mismo, el estudio muestra que los voluntarios, indican que adquirieron habilidades que tienen un marcado carácter transversal, como la mejora en la comunicación de los individuos y las habilidades de trabajo en equipo. Además, un beneficio frecuente del voluntariado tiene que ver con el aumento de la confianza y la autoestima. El trabajo también corrobora los resultados de otras investigaciones (Hirst, 2001; Spera *et al*, 2013) ya que los voluntarios informan que tienen la percepción de que su actividad de voluntariado ha tenido un impacto positivo en sus posibilidades de empleo.

Esta investigación proporciona información útil sobre la relación entre el voluntariado y el empleo de los jóvenes aragoneses. Por ejemplo, la hipótesis de que los mecanismos por los que el voluntariado puede conducir a un aumento en la probabilidad de encontrar empleo para los jóvenes incluyen un aumento del capital social, a través del incremento de las redes de contacto del voluntario, y el capital humano, mediante la adquisición de habilidades y competencias en los jóvenes. Ello conduce a una mejora de las herramientas laborales de las personas. Sin embargo, por lo que respecta al emprendimiento social, el estudio no nos permite realizar una valoración al respecto.

Identificar si la realización de actividades de voluntariado tiene una relación con el empleo es importante. Aunque nuestros datos no nos permiten analizar esta cuestión directamente, la hipótesis de que los mecanismos por los que el voluntariado aumenta la probabilidad de encontrar empleo incluye un aumento del capital social y el capital humano. Nuestros resultados sugieren, por ejemplo, que el voluntariado puede realmente desarrollar o fortalecer el capital social de un individuo, proporcionando de esta manera a los voluntarios acceso a las oportunidades de empleo. Esto puede ser particularmente importante para las personas que tienen un mayor déficit de capital social, o para aquellas con menor educación. Un nivel

educativo bajo puede obstaculizar la capacidad de desarrollar relaciones profesionales que pueden llevar al empleo y evitar oportunidades de demostrar su competencia a través de prácticas académicas.

La adquisición de habilidades o conocimientos y el desempeño de funciones de voluntariado también permiten poner de relieve un mayor nivel de capacidad, lo que podría hacer que el voluntario sea más atractivo y productivo para los empleadores tal como sugiere la encuesta DeloitteVolunteer IMPACT (2013). El voluntariado puede ser un indicativo para los empleadores de que se trata de candidatos con inquietudes, con capacidad de atraer nuevos conocimientos y nuevas experiencias al mercado laboral.

En definitiva, el desarrollo tanto de capital social y humano a través del mecanismo de voluntario puede representar una vía importante para llegar a conseguir un empleo. Si el voluntariado también proporciona habilidades implica que aporta un valor añadido debido a que incrementa la cualificación de los trabajadores. Por lo que el voluntariado genera también beneficios para la sociedad y la economía en su conjunto.

Aunque nuestros resultados sugieren una asociación entre el voluntariado y el empleo, nuestro estudio tiene varias limitaciones. En primer lugar, no establece una relación de causalidad entre el voluntariado y el empleo. En segundo lugar, el nivel de respuestas sobre las cuestiones relacionadas con la ocupación y el empleo han sido reducidas. En tercer lugar, existe el riesgo de la influencia de ciertos factores que no podemos medir, tales como la motivación, y que estos factores puedan conducir a un empleo, por lo que el empleo no se derive de la experiencia de voluntariado

Por otra parte, con el fin de mejorar la calidad del voluntariado y su utilidad en la formación de capital humano y social, los propios jóvenes encuestados plantean la necesidad de que el trabajo voluntario tenga mayor reconocimiento como experiencia profesional tanto en el ámbito laboral como en el asociativo.

## 12.ANEXOS

## ANEXO A. CUESTIONARIO



Instituto Aragonés de la Juventud

C/ Franco y López, 4  
50005 Zaragoza  
Tfno. 976 716 810 • Fax: 976 714 986  
iaj@aragon.es • <http://juventud.aragon.es>

El Instituto Aragonés de la Juventud con la colaboración de la Universidad de Zaragoza está llevando a cabo un estudio en torno al voluntariado juvenil y a la empleabilidad de los jóvenes aragoneses. Para ello, necesitamos que contestes a este cuestionario de modo totalmente anónimo. Muchas gracias por tu colaboración.

Fecha:

- 1) ¿En la actualidad eres socio de alguna organización?  
 1 No  
 2 Si, ¿en cuál?.....  
 9 NS/NC
- 2) ¿En la actualidad eres donante de dinero en alguna organización?  
 1 No  
 2 Si, ¿en cuál?.....  
 9 NS/NC
- 3) ¿En la actualidad eres voluntario en alguna organización?  
 1 No  
 2 Si, ¿en cuál?.....  
 9 NS/NC
- 4) ¿Has sido voluntario anteriormente?  
 1 No                       2 Si                       9 NS/NC
- 5) ¿A qué edad empezaste a realizar actividades de voluntariado?  
.....
- 6) ¿Durante cuánto tiempo has realizado trabajo voluntario?  
 1 Menos de un año  
 2 Entre 1 y 3 años  
 3 Entre 4 y 5 años  
 4 Mas de 5 años  
 9 NS/NC
- 7) ¿Has tenido alguna experiencia de voluntariado en el extranjero?  
 1 No  
 2 Si, ¿en qué país?.....  
 9 NS/NC
- 8) Durante tu etapa de más implicación como voluntario/a, ¿con qué frecuencia realizaste trabajo voluntario?  
 1 Al menos una vez a la semana                       3 Al menos una vez al trimestre  
 2 Al menos una vez al mes                                       4 Con menos frecuencia  
 9 NS/NC
- 9) ¿Cuántas horas de trabajo voluntario realizabas a la semana?  
 1 1 hora     6 De 6 a 10 horas  
 2 2 horas     7 De 11 a 15 horas  
 3 3 horas     8 16 y más horas  
 4 4 horas     9 NS/NC  
 5 5 horas
- 10) ¿Hay alguien de tu entorno que realice trabajo voluntario?  
 1 No                       2 Si                       9 NS/NC



16) ¿Consideras que en las actividades de voluntariado has conocido gente que te ha ayudado en tus actividades profesionales?

- 1 No
- 2 Si
- 9 NS/NC

17) ¿Consideras que hacer un voluntariado en el extranjero es bueno para un futuro empleo?

- 1 No
- 2 Si
- 9 NS/NC

18) ¿Consideras que el voluntariado debe ser reconocido como un tipo de experiencia profesional?

- 1 No
- 2 Si
- 9 NS/NC

19) ¿Consideras que participar en actividades de voluntariado te ha dado herramientas para tus actividades profesionales?

- 1 No
- 2 Si, ¿cuáles?.....
- 9 NS/NC

20) ¿En qué áreas de la Organización crees que van a tener más impacto los conocimientos, competencias y habilidades adquiridas gracias a la realización del trabajo voluntario?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Ventas y marketing                                | <input type="checkbox"/> 6 Técnicas de trabajo en grupo                 |
| <input type="checkbox"/> 2 Realizar presentaciones en público (comunicación) | <input type="checkbox"/> 7 Habilidades de enseñanza y formación a otros |
| <input type="checkbox"/> 3 Idiomas   | <input type="checkbox"/> 8 Investigación                                |
| <input type="checkbox"/> 4 Técnicas de gestión                               | <input type="checkbox"/> 9 Otro, ¿cuál?.....                            |
| <input type="checkbox"/> 5 Liderazgo   | <input type="checkbox"/> 99 NS/NC                                       |

21) ¿Podrías indicarnos tu situación laboral actual?

- 1 Estudiante
- 2 Trabajando a jornada parcial
- 3 Trabajando a jornada completa
- 4 Trabajando en prácticas
- 5 Parado
- 9 NS/NC

22) ¿En qué sector de actividad desarrollas o has desarrollado tu trabajo?

- 1 Servicios a empresas,
- 2 Servicios a la comunidad,
- 3 Industria,
- 4 Turismo,
- 5 Agricultura,
- 6 Ganadería,
- 7 Comercio
- 8 Otro ¿Cuál?.....
- 9 NS/NC

23) Profundizando un poco más en tu situación laboral actual, tú eres:

- 1 Trabajador/a por cuenta ajena
- 2 Profesional liberal
- 3 Empresario/a
- 4 Funcionario/a
- 5 Otros, ¿cuáles?.....
- 9 NS/NC

- 24) En caso de ser empresario ¿Cuál es la forma jurídica de tu empresa?
- 1 Empresario individual,
  - 2 Cooperativa de trabajo,
  - 3 Sociedad limitada laboral,
  - 4 Sociedad limitada
  - 5 Sociedad Anónima
  - 6 Otro ¿cuál?.....
  - 9 NS/NC
- 25) Puesto desempeñado (actual o último):
- 1 Administrativo
  - 2 Técnico
  - 3 Coordinación
  - 4 Dirección
  - 5 Otro ¿Cuál?.....
  - 9 NS/NC
- 26) Sexo:
- 1 Hombre                       2 Mujer
- 27) Estado civil
- 1 Soltero,       2 Casado,       3 Separado,       4 Divorciado,       5 Viudo
- 28) ¿Tienes hijos?
- 1 No
  - 2 Si
  - 9 No sabe/ no contesta
- 29) ¿A qué intervalo de edad perteneces?
- 1 Entre 18 y 25
  - 2 Entre 26 y 35
  - 9 No sabe/ no contesta
- 30) ¿Cuál es tu nivel de estudios?
- 1 Sin estudios
  - 2 Primarios terminados
  - 3 Bachiller, formación profesional o equivalente
  - 4 Titulación universitaria
  - 9 No sabe/ no contesta
- 31) Idiomas en los que eres capaz de desenvolverte:
- 1 Castellano
  - 2 Inglés
  - 3 Francés
  - 4 Alemán
  - 5 Otro, ¿Cuál?.....
  - 9 No sabe/ no contesta
- 32) ¿En qué tramo de los siguientes se encuentran los ingresos netos mensuales de la UNIDAD FAMILIAR de tus padres?
- 1 Menos de 1000 euros
  - 2 Entre 1001 y 1500 euros
  - 3 Entre 1501 y 2000 euros
  - 4 Entre 2001 y 3000 euros
  - 5 Entre 3001 y 4000 euros
  - 6 Más de 4000 euros
  - 9 No sabe/ no contesta

33) ¿Qué tipo de vivienda tienes actualmente?

- 1 Alquiler
- 2 Propiedad
- 3 No poseo
- 9 No sabe/ no contesta

34) ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres?

- 1 Sin estudios
- 2 Primarios terminados
- 3 Bachiller, formación profesional o equivalente
- 4 Titulación universitaria
- 9 No sabe/ no contesta

35) ¿Cuál es tu provincia de residencia?

- 1 Zaragoza
- 2 Teruel
- 3 Huesca
- 9 No sabe/ no contesta

36) ¿Cuál es tu lugar de residencia?

- 1 Rural
- 2 Urbano
- 9 No sabe/ no contesta

37) AYÚDANOS A MEJORAR EL INSTITUTO ARAGONÉS DE LA JUVENTUD: ¿Qué aspectos te preocupan? ¿Qué intereses tienes?

.....

.....

.....

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**OBSERVACIONES:**

.....

.....

## ANEXO B Respuestas encuestados pregunta 37 (preocupaciones e intereses)

---

### Respuestas diferenciadas

---

(37\_1\_1) preocupa el empleo, emancipación y estudios, interesa orientación para el trabajo actual y futuro.

---

(37\_1\_2) Mas promoción para el IAJ, no se conocen sus funciones ni servicios.

---

(37\_4\_1) Preocupa la contaminación del medio ambiente, la discriminación racial y la pobreza.

---

(37\_4\_2) Interesan actividades de ocio.

---

(37\_5\_1) "mejorar de la calidad de vida y la creación de empleo, debido a la situación actual del país". Otro punto importante es la superación de las posturas racistas y sexistas, ya que hay muchas desigualdades sociales.

---

(37\_8\_1) El medio ambiente, la solidaridad e integración social de colectivos marginados, la infancia y la cooperación al desarrollo.

---

(37\_10\_1) Mejorar el tema del ocio alternativo con propuestas económicas para los jóvenes.

---

(37\_11\_1) Lo que más me preocupa es el desempleo juvenil y las dificultades para la emancipación de los jóvenes.

---

(37\_12\_1) "Me gustaría encontrar trabajo, y que la labor que desempeño en el voluntariado, sirviera y se reconociera en el ámbito laboral."

---

(37\_11\_2) Me interesa la política, la justicia, la realidad social de la población.

---

(37\_14\_1) Me gustaría que realizaran más cursos de formación dirigidos a obtener un certificado técnico y profesional con el que tener mayor acceso a una oferta laboral.

---

(37\_14\_2) Por ejemplo, cursos de formación técnica para jóvenes como (Diseño de impresión, Especialista en imagen, Camarero, Dependiente de un departamento en sector servicios...).

---

(37\_20\_1) Me preocupa el paro.

---

(37\_21\_1) Preocupa como los medios de comunicación "están creando una crisis psicológica más elevada que la económica ... (está llevando) a la población a un estado de depresión psicológica"

---

(37\_21\_2) Me preocupa la generación de los 50 y 60 años que tras haber sacado el país adelante se encuentren con un desempleo masivo y sin esperanza de encontrar trabajo ya que son demasiado viejos para un nuevo trabajo y demasiado jóvenes para jubilarse.

---

(37\_21\_3) preocupan los que empiezan a estudiar porque lo hacen sin esperanzas de encontrar un trabajo como se merecen.

---

(37\_21\_4) interesada en promover subir los aranceles para aquellos productos que entran al mercado español del extranjero. Mi contacto almuabad@gmail.com para cualquier sugerencia.

---

(37\_23\_1) "quiero trabajo. Soy joven y estoy parado mas de 4 años .....no quiero ser perdido toda mi vida aquí y vivir del estado"

---

(37\_26\_1) falta de motivación que tiene la gente, la dejadez, la monotonía. Necesitamos a gente que trabaje en asociaciones para que se den cuenta que ayudando a los demás nos hace sentirnos bien.

---

(37\_26\_2) Gracias, por plantearme lo que he conseguido al trabajar tanto altruistamente.

---

(37\_31\_1) falta de expectativas laborales en los jóvenes. Encontrar trabajo es una odisea, pero emprender también, así que no nos quedan opciones.

---

(37\_33\_1) desmotivación en los jóvenes ante la situación económica actual: "Que (crean) que por la situación económica en la que estamos no hay nada por hacer, cuando pienso que hay mucho por hacer".

---

(37\_33\_2) desmotivación en los jóvenes ante la situación económica actual: "Que (crean) que por la situación económica en la que estamos no hay nada por hacer, cuando pienso que hay mucho por hacer".

---

---

(37\_33\_3) desmotivación en los estudios, confusión e incertidumbre de proyecto de vida (estudio para tener trabajo)

---

(37\_33\_4) Interesa "dejar pequeñas pinceladas" Por ejemplo "dar a conocer a través, cursos, talleres en colaboración con otras personas, puesto que estamos en momento de " CO" (compartir, colaborar...) y además es cuando nos enriquecemos todos).

---

(37\_36\_1) Empleo, Estudios y cursillos, Deportes.

---

(37\_37\_1) La falta de ramas profesionales en los institutos de zona rural

---

(37\_39\_1) situación económica nacional

---

(37\_39\_2) Desinterés de la juventud y población general por la política.

---

(37\_39\_3) Desprotección de la juventud en materias vitales como vivienda, trabajo o derechos sociales. (Sanidad, Educación)

---

(37\_39\_4) inequidad económica en detrimento de una población juvenil cada vez más desprotegida y sometida a condiciones de trabajo (el que lo tiene) altamente degradadas.

---

(37\_44\_1) Me parece un estudio muy interesante y, por ello, utilizaré este espacio para dar mi opinión sobre algunos de estos aspectos.

---

(37\_44\_2) Que el trabajo voluntario tuviera un mayor reconocimiento como experiencia profesional, "el voluntariado para mí se convierte en una oportunidad no sólo con la que disfrutes contribuyendo a un bien común, sino que también al aprendizaje en la práctica... para ser un mejor profesional.

---

(37\_44\_3) muchas empresas se aprovechan de la situación de desempleo en la que muchos jóvenes nos encontramos, ya que sólo permiten este tipo de tareas con las cuales ellos cubren un puesto de trabajo achacando que su economía no puede permitírselo.

---

(37\_44\_4) "Dada mi experiencia, he de decir que en los sitios donde realizo voluntariado me siento muy satisfecha con la labor y el trato, pero en otras instituciones he podido vivir experiencias en las cuales no se han tenido en cuenta nuestros intereses con el fin de sacar mayor beneficio. He tenido algunas veces la sensación de que se aprovechan de nuestra ilusión por acercarnos al mundo laboral para hacer que cumplamos con tareas que no se corresponden con nuestras inquietudes, y que les corresponden a otros profesionales contratados.

---

(37\_45\_1) Me preocupa el desánimo y la dejadez

---

(37\_46\_1) La sanidad, la educación

---

(37\_46\_2) las pocas posibilidades de desarrollar tus capacidades adquiridas durante los años de formación dentro del mundo profesional.

---

(37\_47\_1) "que a pesar del tiempo invertido en estudiar una carrera no se tenga la certidumbre de un futuro digno y merecedor de tantos esfuerzos realizados".

---

(37\_55\_1) más cursos de formación gratuitos para jóvenes

---

(37\_61\_1) Mayor formación en áreas sociales para jóvenes.

---

(37\_62\_1) La crisis y los recortes sociales y la pérdida de derechos sociales.

---

(37\_67\_1) Acabar enseñando a personas.

---

(37\_69\_1) Acabar enseñando a personas. Más cursos formativos que estén reconocidos profesionalmente

---

(37\_69\_2) Acabar enseñando a personas. Más talleres que permitan a las personas desarrollar distintas habilidades sociales.

---

(37\_76\_1) preocupa el paro juvenil y la imposibilidad de encontrar un trabajo con la formación que se tiene

---

(37\_76\_2) aspectos relacionados con la educación.

---

(37\_77\_1) muy pocos jóvenes saben cómo llegar a formar parte de una institución.

---

(37\_77\_2) realización de cursos-

---

(37\_77\_4) más información de sitios donde se puedan realizar voluntariados, formaciones para voluntariados más específicos.

---

---

(37\_80\_1) preocupa abuso del voluntariado por parte de empresas y entidades sociales, justificado por la crisis.

---

(37\_80\_2) las empresas se contentan con tener una ratio de 1 profesional frente a 4 voluntarios que no tiene que pagar y les exige el mismo esfuerzo que a un profesional remunerado

---

(37\_80\_3) Califico el voluntariado de necesario, positivo y altruista, pero también he de decir que se aprovechan del mismo y no se garantizan posibilidades de empleo en según qué puestos o trabajos

---

(37\_80\_4) El cuestionario está bien formulado, pero en la pregunta del nivel formativo de los padres (Nº 34), no diferencian entre PADRE y MADRE.

---

(37\_88\_1) gustaría realizar voluntariados para tener nuevas experiencias y sentirme realizada

---

(37\_91\_1) gustaría que el voluntariado se valorase como experiencia profesional.

---

(37\_93\_1) Más plazas para los campos de trabajo extranjeros particularmente en agosto.

---

(37\_95\_1) No está bien valorado el trabajo voluntario, sin embargo han aumentado las instituciones, asociaciones, etc. que requieran voluntarios.

---

(37\_95\_2) No me parece correcto que grandes asociaciones se fortalezcan sólo con voluntarios, y que se les exija una responsabilidad que podría ser cubierta por trabajadores.

---

(37\_95\_3) No me parece correcto que se pidan voluntarios para todo tipo de trabajos, parece que la única forma de tener experiencia es ser voluntario en algún lugar; cuando acabamos los estudios, no queda más remedio que hacer un trabajo gratis en cualquier lugar y bajo cualquier condición. Así el voluntariado pierde toda su esencia.

---

(37\_96\_1) Me preocupa tener la certeza de que nunca voy a poder tener el nivel de vida por el que mis padres han luchado tanto.

---

(37\_96\_2) me preocupa no poder trabajar nunca en la profesión para la que he estudiado.

---

(37\_96\_3) me preocupa no poderme irme de casa de mis padres hasta dentro de muchos años,

---

(37\_95\_4) Cuando se realiza un trabajo voluntario debe ser sin ánimo de lucro, no por interés propio. Pero todo esto parece ser contradictorio con la situación actual...es una vergüenza.

---

(37\_96\_4) me preocupa tener un gobierno de políticos corruptos

---

(37\_100\_1) Encontrar un trabajo de calidad, acorde con mis estudios y experiencia laboral

---

(37\_103\_1) Apoyo a asociaciones basado en el conocimiento de sus actividades y a recién licenciados que se enfrentan al mercado laboral.

---

(37\_105\_1) Mas ayudas en pisos de alquiler y más ofertas de empleo

---

(37\_106\_1) que instituto fuera la plataforma de impulso para vincular a los jóvenes voluntarios con experiencia (en un sector determinado) en el mundo laboral.

---

(37\_110\_1) que se impartieran cursos que tuviesen mucha demanda en el INAEM.

---

(37\_112\_1) El paro

---

(37\_116\_1) Mayor promoción del voluntariado y de las actividades que realiza. Mayor reconocimiento de la labor voluntaria en el ámbito asociativo y profesional

---

(37\_117\_1) interesa empleo, compra-venta, voluntariado, viajes-extranjero, actividades socioculturales, alojamientos,

---

(37\_119\_1) La situación actual de la juventud: humana, social, religiosa, laboral

---

---

(37\_123\_1) Falta de reconocimiento de la experiencia de voluntariado como experiencia laboral

---

(37\_124\_1) desempleo y pocas oportunidades para los jóvenes.

---

(37\_125\_1) aprender idiomas, posibilidades de viajar al extranjero mediante becas, ayudas etc.

---

(37\_129\_1) Preocupa las pocas ofertas de trabajo remunerado para jóvenes "en una gran mayoría piden voluntarios o gente en contrato de prácticas". Mi hermana, con dos carreras y un máster se pasó 5 años saltando de un contrato de prácticas a otro hasta que finalmente consiguió trabajo, y aun así se considera muy afortunada.

---

(37\_129\_2) Los "contratos de prácticas" parecen más propios de la esclavitud, contemplan un par de horas cuando en realidad el trabajador suele estar trabajando más.

---

(37\_129\_3)"Yo estoy a punto de cumplir 25 y toda mi experiencia laboral apenas suma 6 meses...Con la excusa de que somos jóvenes, de que tenemos toda la vida por delante y nuestros padres para que nos cuiden se nos explota y ningunea, se nos pone siempre a la cola y así estamos, con más de un 50% de paro juvenil.

---

(37\_137\_1) Reducción de posibilidades para estudiar a quien no tiene recursos, dificultad de compaginar trabajo y estudio.

---

(37\_139\_1) tengo interés en seguir creciendo como profesional a través de información o cursos pero me preocupa El futuro laboral, los trabajos sin contratos, el poder que tienen "los de arriba"

---

(37\_139\_2) Espero que este tipo de acciones (proyecto de investigación) ayude a cambiar los pensamientos y acciones de las personas en este país

---

(37\_146\_1) Preocupa la formación, que se prioriza en una sociedad competitiva "y no tener medios económicos para continuar estudios". Aunque hay otros medios no clasifico dentro de los requisitos por diversos motivos: edad, nivel de formación, área de trabajo, situación laboral, etc. la falta de experiencia o prácticas que demuestren mis habilidades y conocimientos."

---

(37\_150\_1) Preocupa "la situación económica y política actual"

---

(37\_150\_2)Me interesa desarrollarme profesionalmente y seguir trabajando.

---

(37\_151\_1) Recomendación al IAJ: "tener una Agencia de colación Juvenil. Mas actividades de tiempo libre para jóvenes"

---

(37\_152\_1) Deberían crearse más asociaciones de carácter social en la provincia de Teruel, ya que normalmente todas estas entidades se agrupan en la capital zaragozana, pero también son necesarias en zonas rurales.

---

(37\_154\_1) Recomendación al IAJ: " ayudar a encontrar una mejor salida a los jóvenes que se están formando, brindar un esperanza en los tiempos que corren."

---

(37\_157\_1) Recomendación al IAJ: promover más oferta laboral

---

(37\_161\_1) "El trabajo es lo que más me preocupa"

---

(37\_161\_2) "Mi experiencia en cuanto al grado superior que tengo es solo las prácticas realizadas en el extranjero. No me contratan porque no tengo experiencia pero no puedo adquirir experiencia porque no me contratan".

---

(37\_161\_1) "Me gustaría poder trabajar y estudiar al mismo tiempo."

---

(37\_166\_1) Me preocupa aspectos como la formación y el empleo y las posibilidades de encontrar trabajo tras finalizar la carrera.

---

(37\_166\_2) Recomendación al IAJ: asesoría e información que integre aspectos educativos y laborales. "A veces, me surgen dudas sobre información que no sé dónde encontrarla por ejemplo: convalidaciones, cursos, bolsas de trabajo, voluntariados, centros donde hacer prácticas..."

---

(37\_166\_3) Recomendación al IAJ: publicitarse más y ser más accesible.

---

(37\_167\_1) Preocupa el paro juvenil, el empleo precario, la subida del I.V.A., de las contribuciones, de los precios, la injusticia social, el no endurecimiento de las penas, la inseguridad en la calle, el abuso de poder, la no efectividad de los políticos y el que sólo miren por sus propios intereses, que no se atrevan a cambiar las cosas, los pactos entre los distintos partidos, Que las mujeres cobren menos que los hombres, relaciones género.

---

## ANEXO C Tabla de Correlaciones

		Correlaciones													
		3. ¿En la actualidad eres voluntario en alguna organización?	4. ¿Has sido voluntario anteriormente?	5. ¿A qué edad empezaste a realizar actividades de voluntariado?	21. ¿Podrías indicarnos tu situación laboral actual?	26. Sexo	27. Estado civil	28. ¿Tienes hijos?	29. ¿A qué intervalo de edad perteneces?	30. ¿Cuál es tu nivel de estudios?	32. ¿Ingresos netos mensuales de la unidad familiar de tus padres?	33. ¿Qué tipo de vivienda tienes actualmente?	34. ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres?	35. ¿Cuál es tu provincia de residencia?	36. ¿Cuál es tu lugar de residencia?
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	-.149	-.043	-.047	.099	.024	.082	.019	.096	-.148	-.083	-.015	-.102	.164
	Sig. (bilateral)		.855	.586	.544	.206	.755	.291	.803	.472	.057	.499	.850	.192	.035
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166
4. ¿Has sido voluntario anteriormente?	Coefficiente de correlación		1,000	-.364	.025	-.039	.053	.021	.095	.147	.045	.025	.061	.110	-.087
	Sig. (bilateral)			.000	.754	.615	.488	.787	.226	.059	.565	.750	.438	.157	.263
	N		166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166
5. ¿A qué edad empezaste a realizar actividades de voluntariado?	Coefficiente de correlación			1,000	.160	.008	.067	-.036	.152	.028	.029	.052	-.141	-.006	.094
	Sig. (bilateral)				.054	.914	.395	.647	.051	.723	.714	.505	.069	.944	.329
	N			166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166
21. ¿Podrías indicarnos tu situación laboral actual?	Coefficiente de correlación				1,000	-.126	.126	.106	.405	.108	.125	.057	.029	-.035	-.069
	Sig. (bilateral)					.023	.105	.174	.000	.168	.108	.467	.710	.650	.235
	N				166	166	166	166	166	166	166	166	166	166	166
26. Sexo	Coefficiente de correlación					1,000	.033	-.010	-.111	.079	-.114	.066	-.194	.142	.019
	Sig. (bilateral)						.671	.897	.153	.310	.145	.401	.012	.068	.809
	N					166	166	166	166	166	166	166	166	166	166
27. Estado civil	Coefficiente de correlación						1,000	.704	.500	.018	.016	.025	-.201	.024	-.029
	Sig. (bilateral)							.000	.000	.810	.834	.751	.010	.759	.714
	N						166	166	166	166	166	166	166	166	166
28. ¿Tienes hijos?	Coefficiente de correlación							1,000	.430	-.045	-.050	-.024	-.063	.013	.042
	Sig. (bilateral)								.000	.563	.456	.758	.420	.871	.587
	N							166	166	166	166	166	166	166	166
29. ¿A qué intervalo de edad perteneces?	Coefficiente de correlación								1,000	.012	.084	-.121	-.219	.009	-.040
	Sig. (bilateral)									.878	.284	.120	.005	.906	.612
	N								166	166	166	166	166	166	166
30. ¿Cuál es tu nivel de estudios?	Coefficiente de correlación									1,000	.086	.099	.096	.039	.072
	Sig. (bilateral)										.270	.205	.219	.614	.783
	N									166	166	166	166	166	166
32. ¿Ingresos netos mensuales de la unidad familiar de tus padres?	Coefficiente de correlación										1,000	.092	.215	-.052	-.050
	Sig. (bilateral)											.240	.006	.507	.522
	N										166	166	166	166	166
33. ¿Qué tipo de vivienda tienes actualmente?	Coefficiente de correlación											1,000	.024	.087	.081
	Sig. (bilateral)												.758	.258	.995
	N											166	166	166	166
34. ¿Cuál es el nivel educativo de tus padres?	Coefficiente de correlación												1,000	.020	.119
	Sig. (bilateral)													.796	.126
	N												166	166	166
35. ¿Cuál es tu provincia de residencia?	Coefficiente de correlación													1,000	-.345
	Sig. (bilateral)														.000
	N													166	166
36. ¿Cuál es tu lugar de residencia?	Coefficiente de correlación														1,000
	Sig. (bilateral)														
	N														166

### 13.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Americorps (2007): AmeriCorps: Changing Lives, Changing America A Report on AmeriCorps' Impact on Members and Nonprofit Organizations disponible en: [http://www.nationalservice.gov/pdf/07\\_0515\\_ac\\_memberimpact.pdf](http://www.nationalservice.gov/pdf/07_0515_ac_memberimpact.pdf)
- Andreoni J., (1990). Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving, *Economic Journal*. 100: 464-467.
- Antoni, G. (2009): Getting a job through voluntary associations: the role of network and human capital creation. (Working Paper No. 14). Retrieved from EconPapers.org at <http://econpapers.repec.org/paper/entwpaper/wp14.htm>.
- Archer, L., Hollingworth, S., and Maylor, U. (2005): *Challenging barriers to employment for refugees and asylum seekers in London*. London Metropolitan University.
- Baines, S, and Hardill, I. (2008): At least I can do something: the work of volunteering in a community beset by worklessness. *Social Policy and Society*, 7, 307-317.
- Beatty, C and Fothergill, S (2005): The diversion from 'unemployment' to 'sickness' across British regions and districts, *Regional Studies*, Vol. 39, No.7: pp 837-854.
- Becker, G. (1962): Investment in human capital: a theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70:5, 9-49.
- Becker, P. E., y Hofmeister, H. (2000): Work hours and community involvement of dual-earner couples: Building social capital or competing for time? (Bronfenbrenner Life Course Center Working Paper #00-04). Ithaca, NY: Cornell Careers Institute.
- Bewley, H, Dorsett, R and Salis, S (2008): The impact of pathways to work on benefit receipt in expansion areas, *Department of Work and Pensions Research Report*, No. 552, Leeds: Corporate Document Services.
- Black, W and Living, R (2003): Volunteerism as an occupation and its relationship to health and well being, *British Journal of Occupational Therapy*, Vol.67, No.12: pp 526-532.
- Bourdieu, P. (1985): The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*, 241-258. New York: Greenwood.
- Bromnick, R., Horowitz, A. y Shepher, D. (2012): Beyond employability: the benefits of volunteering for psychology students. *Higher Education Academy*.

- Bruno B., Fiorillo D., (2012), Why without pay? The intrinsic motivation in unpaid labour supply, *Journal of Socio-Economics*, 41, 659-669.
- Bruno, B. y Fiorillo, D. (2013): Voluntary work and labour income, *Munich Personal RePEc Archive MPRA*, paper 43995.
- Calvò-Armengol, A., and Jackson, M. (2004): The effects of social networks on employment and inequality. *The American Economic Review*, 94:3, 426-454.
- CONGDE (2005): *Informe 2005 de la CONGDE sobre el sector de las ONGD. Especial temático: recursos humanos en las ONGD*, Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo – España, Madrid. Puede consultarse en: <http://www.congde.org/directorio2005/InformeCONGDEcompleto2005.pdf>.
- Corden, A., and Sainsbury, R. (2005): *Volunteering for employment skills: A qualitative research study*. York: Social Policy Research Unit, University of York.
- Dávila, A. and Mora, M. (2007): An Assessment of Civic Engagement and Educational Attainment, CIRCLE, The Center for Information & Research on Civic Learning & Engagement. Disponible en [http://www.civicyouth.org/PopUps/FactSheets/FS\\_Mora.Davila.pdf](http://www.civicyouth.org/PopUps/FactSheets/FS_Mora.Davila.pdf)
- Day K. and Devlin R. (1997). Volunteerism and crowding out: Canadian econometrics evidence, *Canadian Journal of Economics*. 29: 37-53.
- Day, K. and Devlin, R. (1998): The payoff to work without pay: volunteer work as an investment in human capital. *Canadian Journal of Economics*, 31:5, 1179-1191.
- Deloitte (2013): *Deloitte Volunteer IMPACT 2013*. Disponible en [http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us\\_VolunteerIMPACTSurveyExecutiveSummary\\_2013.pdf](http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/Local%20Assets/Documents/us_VolunteerIMPACTSurveyExecutiveSummary_2013.pdf)
- Doyle, A. (2006): Volunteering for Benefits, Working Brief, No.172, March 2006: pp 19-23.
- DWP, (2006): A new deal for welfare: empowering people to work, Department of Work and Pensions, Command Paper CM6730, London: TSO.
- DWP/Jobcentre Plus, (2009): A Guide to volunteering and benefits, *Department of Work and Job centre Plus* Leeds: Corporate Document Services.

- Epstein, S., Pacini, R., Denes-Raj, V. & Heier, H. (1996): "Individual differences in intuitive-experiential and analytical-rational thinking styles". *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 390-405.
- European Commission (2009): EU youth Report 2009, European Commission.
- Folia (Franco & Guilló)- Observatorio del Voluntariado PVE (2010): *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España.
- Franzen, A. and Hangartner, D. (2006): Social networks and labor market outcomes: the non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22:4, 353-368.
- Freeman, R. (1997): Working for nothing: The supply of volunteer labor, *Journal of Labor Economics*, 15, 140-167.
- Frigg, R. and Hartmann, S. (2006): "Models in Science", The Stanford Encyclopedia of Philosophy, ISSN 1095-5054. <http://plato.stanford.edu/entries/models-science/>
- Future Skills Scotland (2006): *The Scottish Labour Market*. Glasgow: Scottish Enterprise/Future Skills Scotland.
- García, I., Marcuello, C. and Saz, M.I: (2010): "Challenges and opportunities of volunteer work in Spain: analysis of volunteering in young people and children", *Ninth International Conference of the International Society for Third Sector Research (ISTR), Estambul, 6-11 junio*.
- Gaskin, K. (2003): Volunteering and availability for work: an evaluation of the change to Job Seeker's Allowance regulations. *Department of Work and Pensions Research Report*, Leeds: Corporate Document Services.
- Gay, P. and Hatch, S. (1983): *Voluntary work and unemployment*. Policy Studies Institute.
- Gay, P. (1998): *Getting into work: The role of volunteering in improved employability*. London: Institute for Volunteering Research.
- Granovetter, M. (1974): *Getting a job: a study of contacts and careers*. University of Chicago Press.
- Green, A. (April 4, 2012): How volunteering can help you get a job. Disponible en <http://money.usnews.com/money/blogs/outside-voicescareers/> 2012/04/04/ how-volunteering-can-help-you-get-a-job.

- Hackl, F., Halla, M. and Pruckner, G.J. (2007): Volunteering and income – The fallacy of the good Samaritan?, *Kyklos*. 60: 77-104.
- Handy, F., Kassam, M., Feeney, S., Ranade, B. (2006): *Grass-Roots NGOs by women for women. The Driving Force of Development in India*, Sage, New Delhi.
- Hatch, S. and Gay, P. (1989): *Making the Best of Being out of Work: A Research Report on the Voluntary Projects Programme*, Policy Studies Institute.
- Hill, C. (April 11, 2011): *Does volunteering give job seekers an edge?* Retrieved from <http://www.smartmoney.com/plan/careers/will-volunteering-help-mefind-a-paying-job-1302302740295/>.
- Hirst, A. (2001): *Links between volunteering and employability*. Research Report RR309. London: Department for Education and Skills.
- HM Government (2008): *Transforming Britain's labour market: 10 years of the New Deal*. London:TSO.
- Instituto Aragonés de la Juventud (2012): *Voluntariado joven en Aragón*. Instituto Aragonés de la Juventud.
- Janey, J., Tuckwiller, J., and Lonnquist, L. (1991): Skill transferal benefits from volunteer experiences. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20:1, 71-79.
- Kiss, O. (2006): Heuristic, Methodology or Logic of Discovery? Lakatos on Patterns of Thinking", *Perspectives on Science*, vol. 14, nº. 3, 302-317. Disponible en: <http://www.mitpressjournals.org/doi/pdf/10.1162/posc.2006.14.3.302> (22 de junio, 2013).
- Lee, J. (2010): *Labour markets: volunteering and employability. Volunteering Counts* Manchester.
- Lewis, T. (2005): *Valuing volunteers. The scope of volunteering for people with mental health problems*. Wales Council for Voluntary Action: Rhyl.
- Little, B. (2004): *Employability and work-based learning. Learning and Employability Series. ESECT*, The Higher Education Academy, York.
- Low, et al, (2007): *Helping Out: A national survey of volunteering and charitable giving*, Cabinet Office.

- Lum, T. and Lightfoot, E. (2005): The effects of volunteering on the physical and mental health of older people, *Research On Aging* 27: 31-48.
- Marcuello, C. (2001): Trabajo no remunerado: la aportación de trabajo voluntario a las Organizaciones No Lucrativas en un contexto familiar, *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 10, pp. 381-396.
- McQuaid, RW and Lindsay, C (2005): The concept of employability: transcending the orthodoxies of supply and demand?, *Urban Studies*, Vol.42, Nº.2: pp 197-219.
- McQuaid, R. Wand C. Lindsay, (2005): The Concept of Employability, *Urban Studies*, 42, pp197–219.
- Menchick, P.L. and Weisbrod, B.A. (1987): Volunteer labor supply, *Journal of Public Economics*, 32, 159-183.
- Mincer, J. (1958): Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66:4, 281-302.
- Ministerio de Sanidad y Política Social (2009): Normativa Española sobre Voluntariado. Textos Legales, MSPS.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010): *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España*, <http://www.msps.es/>
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad (2010): *Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014*.
- Mojza, E.J., Sonnentag, S. and Bornemann, C. (2011): Volunteer work as a valuable leisure-time activity: A day-level study on volunteer work, non-work experiences, and well-being at work, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, pp 123-152.
- Mouw, T. (2003): Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68:6, 868-898.
- Mouw, T. (2006): Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology*, 32, 79-102.
- National Conference on Citizenship. (September 2012): *Civic Health and Unemployment II: The Case Builds*, Washington, D.C.
- Nichols, G. and Ralston, R. (2011): Lessons from the Volunteering Legacy of the 2002 Commonwealth Games. *Urban Studies*. Volume 49 Issue 1, pp. 165 – 180

- Ockenden, N. and Hill, M. (2009): *A gateway to work? The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability*, The Institute for Volunteering Research 6th September 2009, NCVO / VSSN Researching the Voluntary Sector Conference, Warwick University.
- Perkins, R. and Rinaldi, M. (2002): Unemployment rates among patients with long-term mental health problems. *Psychiatric Bulletin*, Nº.26, pp 295-298.
- Plataforma del voluntariado de España (2013): *Voluntariado y empleo: preguntas frecuentes*, Iniciativa del Observatorio del Voluntariado de la Plataforma del Voluntariado de España.
- Portes, A. (1998): Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Prouteau, L., Wolff, F.C. (2006) : Does volunteer work pay off in the labor market?, *Journal of Socio-Economics*. 35: 992-1013.
- Rochester, C. (2009): *A Gateway to Work: The role of Volunteer Centres in supporting the link between volunteering and employability*, IVR.
- Rochester, C. et al. (2008): *Developing the Tools for Building On Success: Final Report* Roehampton University for Volunteering England.
- Sardinha, B. (2010): *The Economics of the Volunteering Decision*, Unpublished doctoral thesis. Polytechnic Institute of Setúbal, Portugal.
- Schultz, T. (1961): Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51:1, 1-17.
- Scottish Executive (2006): *Workforce Plus: an employability framework*. Edinburgh: Scottish Executive.
- Scottish Government (2007a): *Skills Strategy*. Edinburgh: Scottish Government.
- Scottish Government (2007b): *Developing social prescribing and community referrals for mental health in Scotland*. Edinburgh: Scottish Government.
- Spera, C.; Ghertner, R., Nerino, A., DiTommaso, A. (2013): *Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work?* Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation: Washington, DC, 2013

- Thoits, P. and Hewitt, L. (2001): Volunteer work and social well-being, *Journal of Health and Social Behavior* 48:175-187.
- Trickey, H *et al.* (1998): Unemployment and job seeking two years on, *Department of Social Security Research Report* Nº. 87, London: HMSO.
- Wilson, J. (2012): Volunteerism research: a review essay, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41, 176-212.
- Wilson, J. (2000): Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. and Musick, M. (1997): Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *Annual Review of Sociology*, 62, 694-713.
- Wilson, J. and Musick, M. (1999): The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62(4), 141-168.
- Wollbaeck, D. and Selle, P. (2002): Does participation in voluntary associations contribute to social capital? The impact of intensity, scope, and type. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 31, 32-61.
- Wollebæk, D. and Selle, P. (2004): The role of Women in The Transformation of the Organizational Society in Norway, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 33(3): 120S-144S.