

Voluntariado Joven en Aragón 2012

Instituto Aragonés de la Juventud

Coordina: Instituto Aragonés de la Juventud

Colabora: Coordinadora Aragonesa del Voluntariado
Atelier de Ideas

El IAJ agradece la participación de las entidades y los jóvenes aragoneses que han colaborado en la realización de este estudio.



Una iniciativa del Instituto Aragonés de la Juventud
en el marco del Programa Juventud en Acción

Voluntariado joven en Aragón

Conocer cómo son los jóvenes, qué quieren y qué necesitan es fundamental para poder emprender acciones y llevar a cabo políticas pensadas para ellos. Este fue el motor que impulsó el Estudio sobre la Población Joven en Aragón que llevó a cabo el Instituto Aragonés de la Juventud en 2010.

La realización de dicho informe confirmó la ausencia de estadísticas sobre cómo es la juventud y a qué aspira, así como lo obsoleto de algunas variables que poco tienen que ver con las circunstancias sociales de hoy en día, y con las que difícilmente pueden caracterizarse muchos jóvenes. Las estadísticas indican perfectamente dónde vive la juventud aragonesa, pero dejan muchas lagunas sobre sus **formas de participación social**, su ocupación del tiempo de ocio o sobre la imagen real que la sociedad tiene de los jóvenes.

Una de esas lagunas tiene que ver con el conocimiento que hay sobre los **jóvenes voluntarios**. Vacío que se ha hecho notar más aún en 2011 por ser el Año Europeo del Voluntariado y que ha motivado al Instituto Aragonés de la Juventud a profundizar en la comprensión del movimiento voluntario juvenil en Aragón de manera que pueda emprender acciones pensadas para este colectivo tan especial.

Su interés va más allá de conocer a las entidades aragonesas que trabajan con jóvenes voluntarios o el perfil del joven voluntario y quiere poner el acento en el respaldo, promoción y valor que las entidades dan a estos jóvenes. Principalmente porque entiende que el voluntariado favorece la participación activa de los jóvenes, promueve valores de solidaridad, tolerancia y respeto y puede, además, ser una vivencia que les otorgue experiencia y formación para su futura vida profesional aumentando así sus expectativas profesionales en un marco de alto desempleo juvenil.



Contenido

Presentación	2
Introducción	3
Cuestionario	4
Grupo de jóvenes	16
Grupo de entidades	35
Conclusiones	49
Anexos	53

Puntos de interés especial

- En Aragón predominan las entidades consideradas pequeñas
- Los jóvenes reconocen los aprendizajes que le aporta el voluntariado pero no los relacionan con su incorporación laboral
- Las entidades consideran necesario un reconocimiento oficial a la labor voluntaria

Presentación

La *Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, sobre el reconocimiento del valor de la educación no formal e informal en el ámbito de la juventud europea* [Diario Oficial C 168 de 20.7.2006], expone que la educación no formal e informal en el ámbito de la juventud debe valorarse, y su presencia aumentar, ya se trate de los jóvenes, su trabajo y sus resultados, o de las personas que trabajan con ellos, incluyendo las organizaciones de jóvenes. En este sentido, son los empresarios, la enseñanza convencional y la sociedad civil en general quienes deben tenerla en cuenta. Su importancia radica en los siguientes aspectos:

- Su complementariedad con el aprendizaje y la formación formales;
- Su planteamiento centrado en el educando y en la participación de los jóvenes;
- Su carácter voluntario ligado a las necesidades, las aspiraciones y los intereses de los jóvenes; puede constituir una fuente adicional de formación y una posible vía hacia la educación formal; estas actividades son especialmente importantes para los jóvenes con menos oportunidades;
- La amplia y variada gama de ámbitos en que se desarrolla.

El informe pretende el conocimiento del voluntariado joven

Estos aspectos se ven reflejados claramente en la filosofía del programa Juventud en Acción puesto que:

- Entre sus objetivos se encuentran el infundir el sentido de ciudadanía europea activa, potenciar la solidaridad y promover la tolerancia entre los jóvenes europeos.
- Entre sus prioridades permanentes se hallan las de ciudadanía europea, participación e inclusión de jóvenes con menos oportunidades (como es el caso de tantos jóvenes aragoneses del medio rural).
- Entre las prioridades anuales para 2011 está en primer lugar el Año Europeo del Voluntariado, pero también el desempleo juvenil y la sensibilización y movilización de la juventud en torno a los retos globales.
- Entre sus "factores de importancia" destaca el aprendizaje formal e informal como herramienta que permite a los jóvenes adquirir competencias esenciales y contribuye a su desarrollo personal, su inclusión social y su ciudadanía activa, lo que aumenta sus posibilidades de empleo.

Es por ello que el Instituto Aragonés de la Juventud dirigió su mirada hacia el programa Juventud en Acción con el objetivo de elaborar un "**Estudio de la realidad del voluntariado juvenil en Aragón**"; informe que le permitiese, como Agencia Nacional del Programa Juventud en Acción, tener un conocimiento exhaustivo de las entidades participantes en programas de voluntariado, así como del grado de satisfacción y necesidades de los jóvenes usuarios de las acciones.





Introducción

Para el desarrollo de este estudio se plantearon una serie de acciones dirigidas a conocer:

1. A las entidades aragonesas que trabajan con jóvenes voluntarios,
2. La evolución del perfil del joven voluntario,
3. El respaldo que las entidades aragonesas brindan a los jóvenes voluntarios y su opinión sobre cómo mejorarlo.
4. El grado de satisfacción de los jóvenes voluntarios respecto a la labor desempeñada en las entidades.

Para alcanzar los objetivos propuestos se trabajó en tres acciones diferentes que forman a su vez las tres partes que componen este estudio:

I. Cuestionario a entidades

Para conocer las entidades que trabajan con jóvenes voluntarios se envió un cuestionario a más de 300 organizaciones. Las respuestas recibidas y los resultados recogidos se presentan en la primera parte de este estudio.

Se pretende conocer el perfil del voluntariado joven

II. Trabajo con jóvenes voluntarios

Para conocer el grado de satisfacción de los jóvenes voluntarios respecto a la labor desempeñada, así como el respaldo que le brindan las organizaciones con las que colaboran se preguntó directamente a sus protagonistas a través de cuatro grupos de trabajo:

- Tres grupos con jóvenes voluntarios que colaboran de forma habitual en una o más entidades, distinguiendo entre jóvenes del medio rural y jóvenes del medio urbano para atender las diferencias territoriales de Aragón.
- Uno con jóvenes que han participado en un proyecto de Servicio Voluntario Europeo en otro país debido a las características propias y diferenciadas de este programa.

El perfil de los jóvenes participantes, la metodología seguida y los resultados alcanzados en los grupos de trabajo se presentan en la segunda parte.

III. Trabajo con entidades

Para conocer la evolución del perfil del joven voluntario, el respaldo que las entidades dan a este colectivo y su opinión sobre cómo mejorarlo, se organizó una sesión de trabajo con técnicos de organizaciones, puesto que son los más indicados para ofrecer una visión amplia y global de la realidad de este colectivo.

Los temas abordados fueron:

- Perfil del joven voluntario: ¿Está cambiando? ¿En qué?
- Limitaciones, carencias y necesidades de apoyo que tienen las entidades para ofrecer un respaldo adecuado a los jóvenes voluntarios.
- Escenario futuro ideal y planificación de acciones.

El perfil de las entidades participantes, la metodología seguida y los resultados alcanzados quedan recogidos en la tercera parte.

Las conclusiones se presentan de forma conjunta al final del estudio. Para el desarrollo de las acciones descritas, el Instituto Aragonés de la Juventud contó con el apoyo de la **Coordinadora Aragonesa de Voluntariado** que, a su vez, forma parte de la Plataforma de Voluntariado de España, y con **Atelier de Ideas**, empresa aragonesa dedicada a la gestión de proyectos sociales con amplia experiencia en el trabajo con jóvenes.

Cuestionario

0. Objetivos y metodología

I. Datos y perfil de la organización

- Composición y base social
- Número de socios
- Número de voluntarios
- Número de personas remuneradas
- Ámbito geográfico
- Tipo de actividad (según sus fines)
- Definición de la entidad respecto del voluntariado
- Formación del voluntariado

II. Voluntariado joven

- Ocupación principal
- Nivel de estudios
- Tiempo de participación en la entidad
- Colectivos a los que atiende el joven voluntario
- Actividades desarrolladas
- Tiempo de permanencia en la entidad

I. Datos y perfil de la organización

Composición y base social de la organización

Se ha considerado la base social de la entidad desde su punto de vista más amplio, incluyendo el número de socios, número de voluntarios y número de personas remuneradas, dada la alta implicación de los diferentes partícipes en estas entidades.

Se debe tener en cuenta la posibilidad de que existan entidades encuestadas en las que la figura de socio y voluntario puede solaparse desconociendo la consideración que cada entidad da a su base social.

“La base social incluye el número de socios, de voluntarios y el de personas remuneradas.”



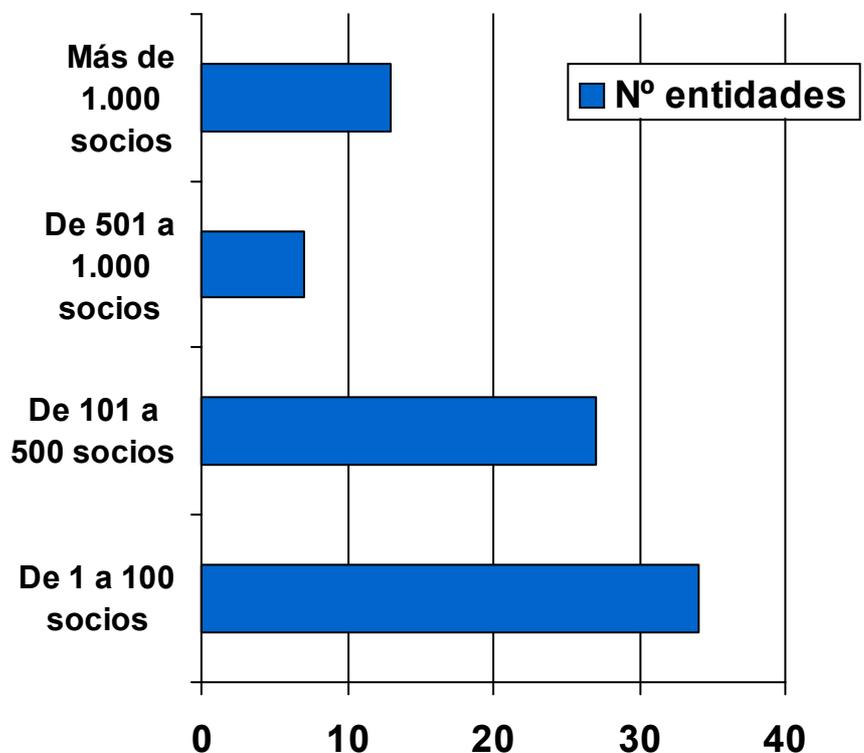
Número de socios

Un 16,49% de las entidades no tiene ningún socio, frente a un 83,51% que sí que tiene; se encuentra explicación a la inexistencia de socios en las diferentes formas jurídicas de las organizaciones encuestadas (fundaciones, asociaciones y/o federaciones).

De las entidades con socios, el 41,97%, tienen menos de 100; el 33,33% entre 100 y 500; el 8,64% tienen entre 500 y 1.000 y el 16% tiene más de 1.000.

La media de socios en las organizaciones es de 3.643,42 socios.

El número de socios de las entidades oscila entre 0, tal y como ya se ha explicado y 300.000, esta alta cifra puede ser debido a que una entidad haya señalado sus socios a nivel internacional, ya que el siguiente valor numérico es de 9500 socios.



Entidades pequeñas

En el mapa de organizaciones con voluntariado juvenil de Aragón predominan las entidades consideradas pequeñas, ya que los más altos porcentajes, con importantes diferencias, se dan en los valores mínimos de cada ítem: entre 1 y 100 socios, entre 1 y 50 voluntarios y de 1 a 10 contratados.

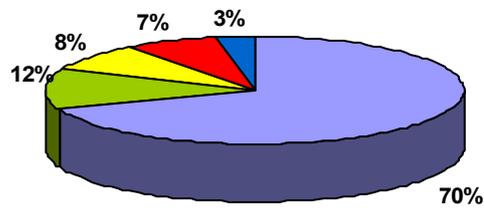
Número de voluntarios

En estos valores se han eliminado, por la distorsión creada, la respuesta de una entidad de segundo nivel que, con 9500 voluntarios, a los que también considera socios, presumiblemente ha asimilado como "sus" voluntarios, los voluntarios y socios de sus entidades miembros.

Sin estos datos, el número de voluntarios que suman las entidades encuestadas es de 9.894. Este dato nos permite calcular

que en Aragón hay 32.689 voluntarios. Así, la media de voluntarios en cada organización encuestada es de 102, siendo el valor máximo 2808 y el valor mínimo 1.

Un 69% (67 entidades) tiene entre 1 y 50 voluntarios, un 12,60% tiene entre 50 y 100, el 8,50% tiene entre 100 y 200, entre 200 y 1000 voluntarios hay 7,50%, y sólo el 2% cuentan con más de 1000 voluntarios.

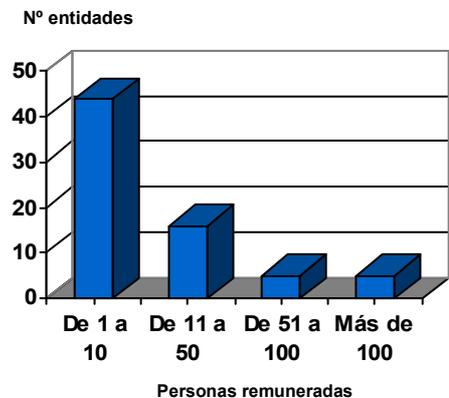


Número de personas remuneradas

Un alto porcentaje de entidades (27,8%) no tiene personal remunerado, frente al 72,2% que sí que cuenta con personal contratado.

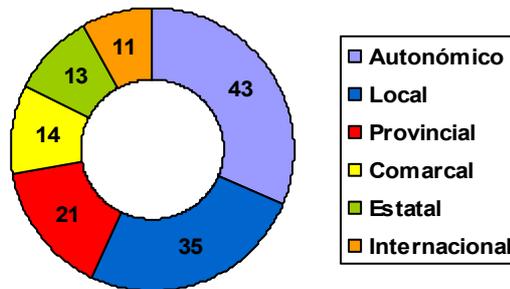
La media de personas remuneradas en las organizaciones es de 25,38, si bien, un 85,71% cuenta con menos de 50 trabajadores.

De nuevo existen importantes diferencias en los valores máximos y mínimos, oscilando entre 0 y 800.



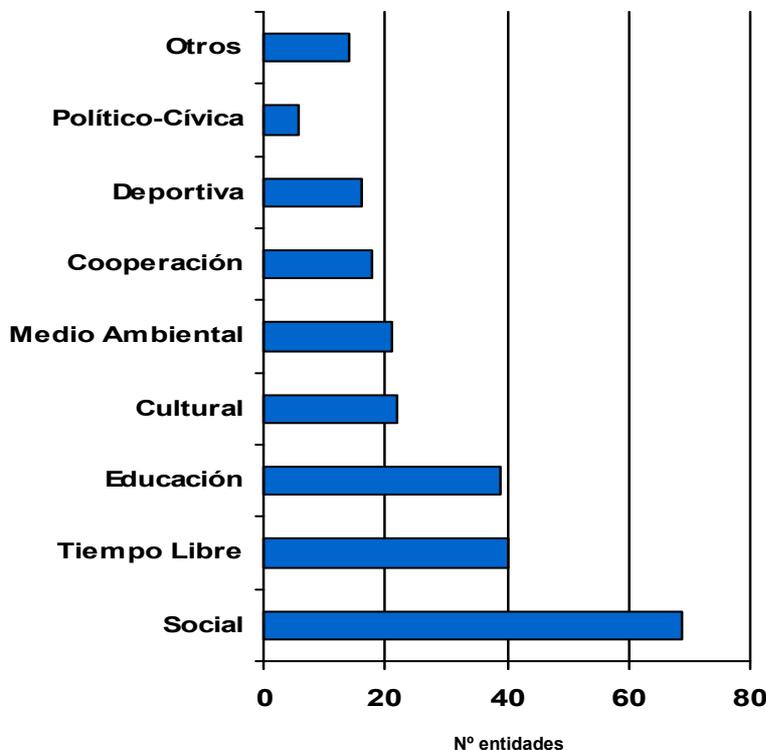
Ámbito geográfico

El principal ámbito de actuación de las entidades encuestadas es el autonómico (43 entidades), seguido del local, el provincial y el comarcal con 35, 21, y 14 entidades, el ámbito menos señalado es el internacional, con 11 entidades, seguido del estatal con 13 entidades.



Para la interpretación de estos datos hay que señalar que 19 organizaciones han marcado varias opciones, no siendo ésta una opción contemplada inicialmente en el cuestionario.

Tipo de actividad de la entidad (según sus fines)

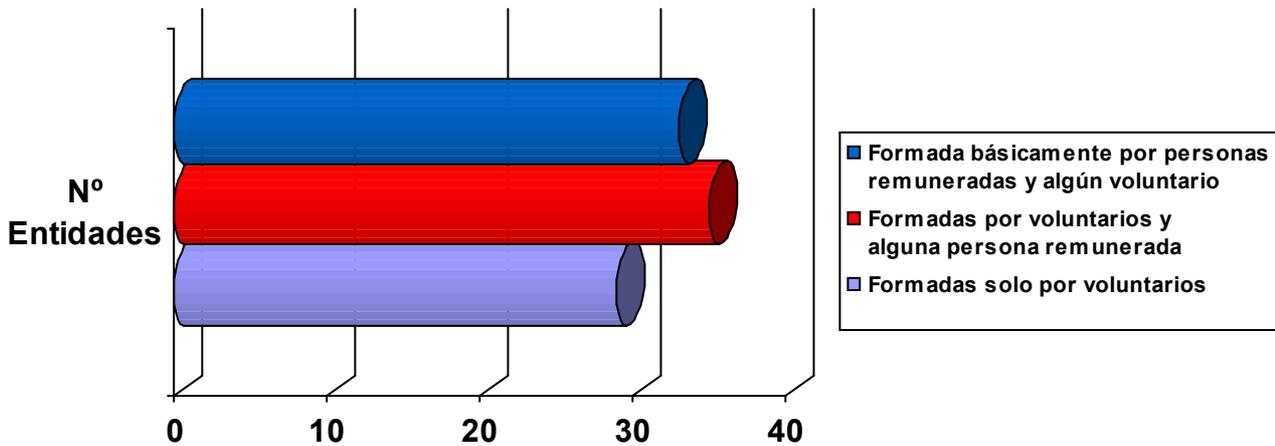


Más de la mitad de las organizaciones, (un 53,60%), han señalado dos o más opciones en este apartado.

Respecto a sus fines, destacan las entidades con ámbito social (28,16%), seguidas de las de tiempo libre (16,32%) y educación (15,91%).

Es importante destacar la gran variedad de ámbitos en las que se enmarcan las organizaciones con voluntariado, ya que a las ocho opciones preestablecidas, se añaden 9 campos de actividad diferentes especificados entre las 14 organizaciones que han señalado el apartado "otros".

Definición de la entidad respecto del voluntariado



En este apartado se pedía a las organizaciones que se definieran de acuerdo a la prevalencia en su entidad de personas voluntarias o personas remuneradas.

Casi el 30% de las organizaciones cuentan solo con personas voluntarias. Este dato difiere en un 2% en los datos obtenidos en el ítem acerca de las perso-

nas remuneradas de las entidades. Un 36% de las organizaciones están formadas básicamente por voluntarios y algunas personas remuneradas, y un 34% están formadas básicamente por personas remuneradas y algunas personas voluntarias.

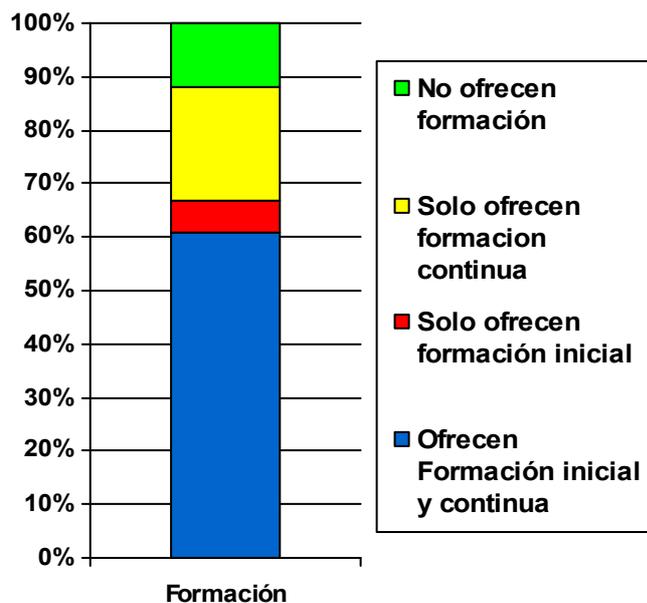
Destaca especialmente la poca dispersión en los datos obtenidos, siendo éstos muy igualados en todas las variables.

Formación del voluntariado en la entidad

Un 83,5% de las organizaciones ofrece formación a sus voluntarios, de las que el 55,5% (45 entidades), oferta formación tanto inicial como continua.

Un 9,87% de las mismas ofrece solo formación inicial, y sorprende que un 34,56% manifieste ofertar únicamente formación continua.

Esto puede ser debido a que engloben dentro de la formación continua una formación inicial para los voluntarios.



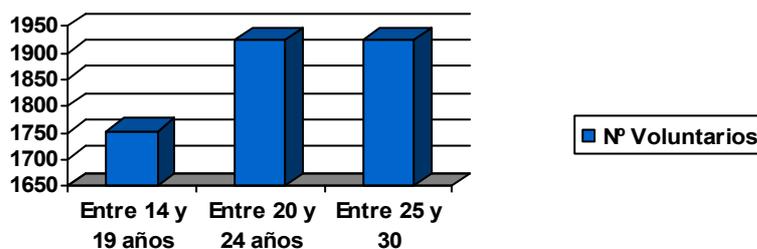
II. Voluntariado joven

Un 89,70% de las entidades encuestadas tiene voluntariado joven de edades comprendidas entre 14 y 30 años. En total, estas entidades suman 5.564 voluntarios menores de 30 años; lo que significa que en Aragón hay 19.330 voluntarios jóvenes, un 59,13% del total. En el cuestionario, se establecieron tres franjas de edad de los jóvenes: de 14 a 19 años, entre 20 y 24 años y de 25 a 30 años.

En estas franjas de edad destaca, de forma importante, el número de voluntarios de 14 a 19 años, si bien, estos datos de nuevo se en-

1888 de 20 a 24 años, lo que supone un 33,93% sobre el total y 1923, el grupo más numeroso con un 34,56%, de edades comprendidas entre 25 y 30 años. La media de voluntarios jóvenes en cada entidad encuestada es de 58 voluntarios. En términos globales, se puede estimar que en Aragón hay 6.090 voluntarios entre 14 y 19 años; 6.559 entre 20 y 24 años; y 6.680 voluntarios entre 25 y 30 años.

Sólo un 51,13% de las entidades acogen a voluntarios menores de edad, en un importante equilibrio con aquellas que no acogen volun-



cuentran distorsionados por la respuesta de una entidad de segundo nivel que señala un número importante de voluntarios jóvenes (9500 voluntarios), como ya se ha comentado anteriormente (ver página 5).

Un 69% (67 entidades) tiene entre 1 y 50 voluntarios, un 12,60% tiene entre 50 y 100, el 8,50% tiene entre 100 y 200, entre 200 y 1000 voluntarios hay 7,50%, y sólo el 2% cuentan con más de mil voluntarios.

Obviando los datos señalados por esta entidad, nos encontramos con un total de 5564 voluntarios jóvenes y con un importante equilibrio entre las diferentes franjas de edad: 1753 voluntarios de edades entre 14 y 19 años con un 31,50% del total de voluntarios jóvenes,

tarios menores de 18 años. Nueve entidades no ha dado respuesta a esta pregunta, pudiendo interpretarse que no acogen a voluntarios menores en este momento pero podrían incluirlos si se diera la ocasión.

Respecto al sexo de los voluntarios jóvenes, un 57% de los mismos son mujeres, frente a un 43% que son varones, siendo prevalente el sexo femenino en el voluntariado juvenil. El porcentaje reflejado por sexos en esta franja de edad está más igualado que los que arrojan los estudios de voluntarios en todas las edades, con un 63% de feminización (*Diagnóstico de la situación del Voluntariado de Acción Social en España*, Plataforma del Voluntariado de España -en adelante PVE- 2010).

Menores de edad

Más de la mitad de las entidades encuestadas acogen a voluntarios menores de edad. La ley 9/1992 del Voluntariado Social en la Comunidad Autónoma de Aragón no regula nada al respecto, si bien, es necesario recoger una autorización paterna.

Por otro lado, el porcentaje por sexos reflejado en el estudio de voluntariado de 14 a 30 años en Aragón está más igualado que los que arrojan otros estudios de voluntarios en todas las edades.

Ocupación principal

Un 68% de los jóvenes voluntarios se encuentran estudiando, mientras que un 23% están trabajando y un 8% se encuentran en desempleo.

Si se consideran estos datos con respecto a las franjas de edad de los jóvenes voluntarios se corrobora la premisa inicial de que las entidades que

han marcado como primera opción la ocupación de estudiar concentran su mayor número de voluntarios entre los 14 y 24 años, y que un 76% de las entidades que marcan como primera opción trabajando tienen un mayor número de voluntarios entre 25 y 30 años.

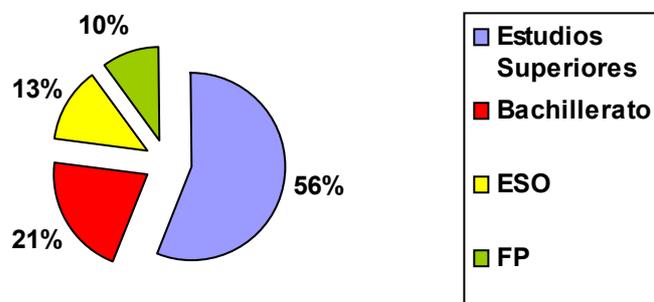


“Un 68% de los jóvenes voluntarios se encuentra estudiando, un 23% trabaja, mientras que un 8% se encuentra en situación de desempleo”

Nivel de estudios

Un 55% de los jóvenes voluntarios está estudiando o ha finalizado estudios superiores, un 21% está desarrollando o ha terminado bachillerato, un 10% ha cursado o está cursando Formación profesional, y un 13% está haciendo o ha finalizado la Educación Secundaria Obligatoria.

El perfil de estudios es coincidente con el estudio antes citado de la PVE.



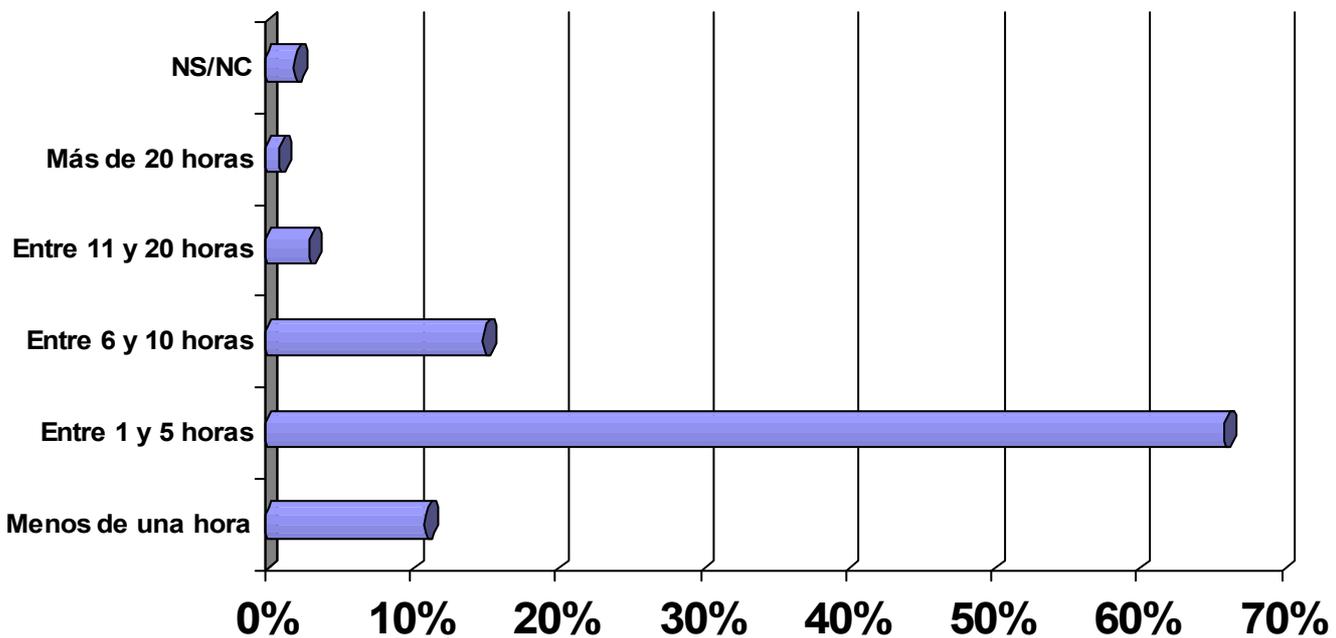
Tiempo de participación en la entidad

La media de dedicación semanal de los jóvenes voluntarios es de 4 a 5 horas. En esta pregunta se consultaba sobre el tiempo de participación semanal de los jóvenes voluntarios pudiendo señalar diferentes franjas temporales, menos de 1 hora, entre 1 y 5 horas, entre 6 y 10, entre 11 y 20 y más de 20 horas semanales. El intervalo del número de horas de participación mayoritario, con un 66,66 %, es entre 1 y 5 horas, tal y como puede verse en la tabla.

Esta dedicación semanal es inferior a la señalada en otros estudios sobre voluntariado en todas las edades, (*Las organizaciones de Voluntariado en la Ciudad de Zaragoza*, Ayuntamiento de Zaragoza, 2000), por lo que podemos decir que los jóve-

nes dedican semanalmente menos horas a las labores de voluntariado frente a otros colectivos con posiblemente una mayor disponibilidad de tiempo libre como puede ser el voluntariado senior.

Llama la atención que más de un 11% de las entidades, señalan que sus jóvenes voluntarios dedican menos de una hora semanal a su labor voluntaria, pudiéndose encontrar la explicación en la participación de voluntarios en actividades específicas y/o esporádicas, no habiéndose encontrado coincidencia en los ámbitos de actuación de estas entidades, por lo que estas colaboraciones más puntuales se dan en entidades independientemente de su ámbito de actuación.

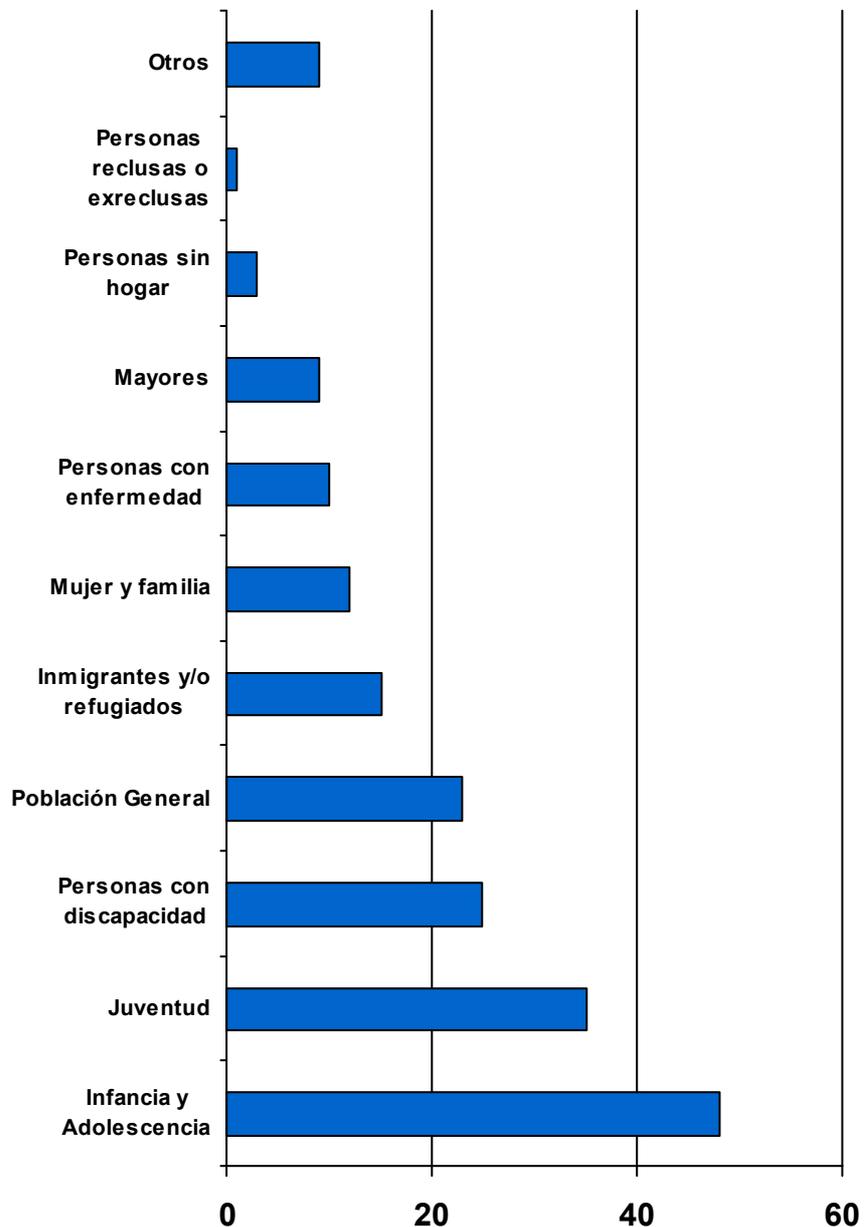


Colectivos a los que atiende el joven voluntario

Esta cuestión se planteaba como opción múltiple. Un 58% de las entidades han contestado dos o más opciones, lo que aporta una mayor variedad de opciones de al voluntariado joven.

Infancia y adolescencia, con más del 25% de las respuestas es el colectivo al que más se dedica el voluntariado joven, le sigue juventud (entre 18 y 30 años), con más de un 18% de las respuestas. Este dato llama la atención ya que los beneficiarios de la acción voluntaria tienen la misma edad que los voluntarios, pudiendo en parte encontrarse la explicación en que en algunas entidades juveniles los socios desarrollan labores voluntarias solapando ambos roles en la entidad.

Es importante la gran variedad de colectivos con los que participa el voluntariado juvenil, continuando por importancia numérica las personas con discapacidad, con un 13%, población en general, con un 12%, personas inmigrantes con un 7,8% y también, aunque en menor medida, colectivos en los que tradicionalmente existe una mayor dedicación de voluntarios de mayor edad como personas con enfermedad con un 6,3% y mayores con un 5,2%. Las respuestas se amplían hasta 16 colectivos, ya con una menor representación.



“El voluntario joven trabaja sobre todo en actividades para la infancia y adolescencia y juventud, seguidas de las realizadas con colectivos con discapacidad”

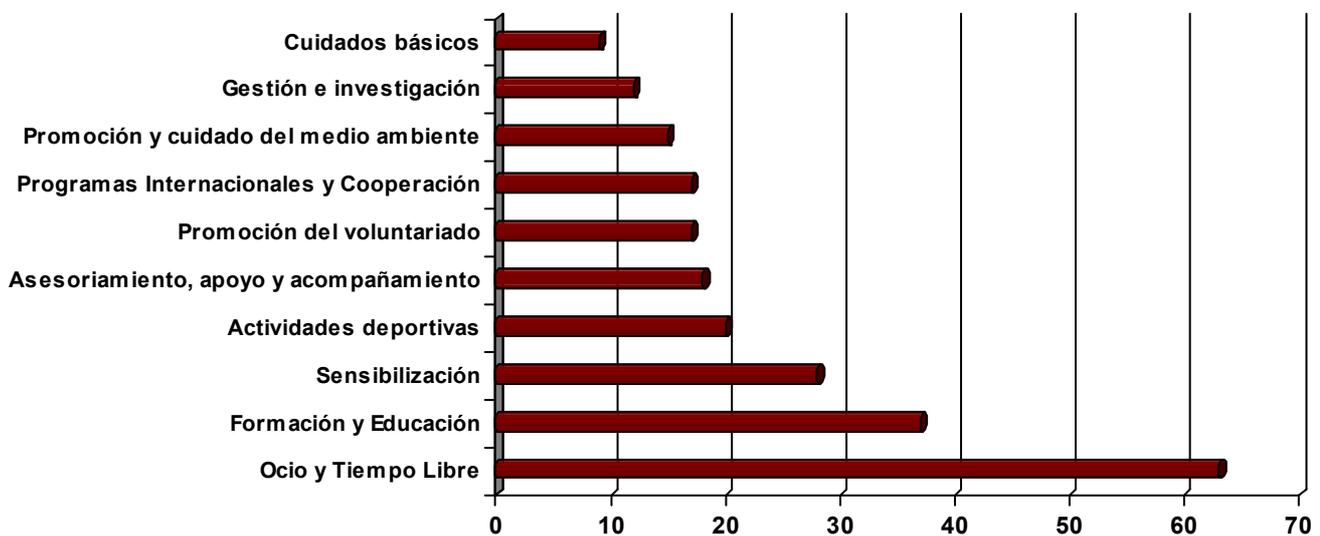
Actividades desarrolladas por los jóvenes voluntarios

De nuevo es muy numerosa la variedad de actividades en la que el voluntariado joven desarrolla su labor, señalándose hasta 24 distintas y siendo más de un 80% las entidades que cuentan con dos o más actividades voluntarias con jóvenes. Este dato también da una amplia capacidad de elección a los jóvenes voluntarios.

Dinamización y apoyo en las actividades de ocio y tiempo libre, con un 24,13% es la actividad que más desarrollan los jóvenes voluntarios; esta cifra podría llegar al 31,79% si añadimos el trabajo de los voluntarios en actividades deportivas (7,66%), que realizan tareas similares. Este tipo de actividades se relacionan habitualmente con colectivos como infancia y adolescencia, juventud y personas con discapacidad. Precisamente estos grupos han

sido los señalados en este mismo estudio como preferentes para el voluntariado juvenil. Esta actividad también es coincidente como la más frecuente en el estudio de la PVE, "*Diagnóstico de la situación del Voluntariado de Acción Social en España*", antes citado.

Actividades de formación y educación, y sensibilización, con un 14,17% y un 10,72% respectivamente son actividades que ocupan el 2º y 3º lugar más frecuentes, promoción del voluntariado, con un 6,51%, participación cívica y programas internacionales con 3,81% cada una y apoyo y cuidados básicos, con 3,34%. Con una menor representación, inferior al 3%, se encuentran actividades como organización interna y de gestión administrativa, cooperación internacional, promoción cultural y otras.



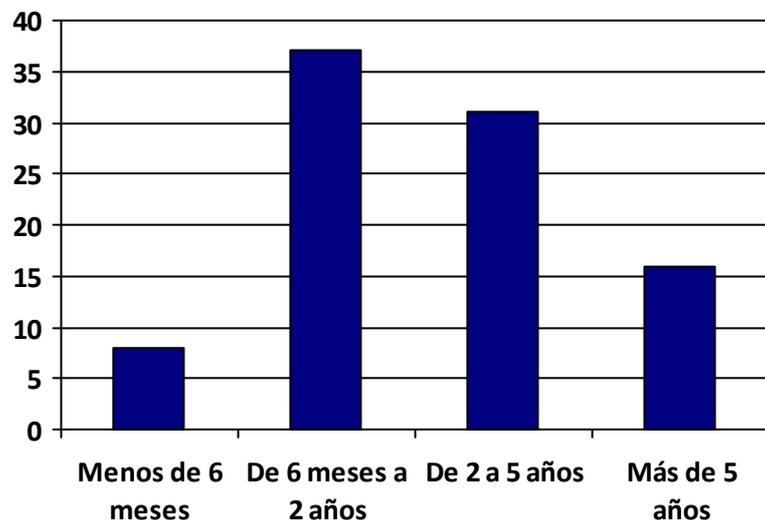
Jóvenes comprometidos

Los datos aportados desbancan la creencia de que el voluntariado joven es un voluntario más efímero con tiempos de permanencia cortos, si bien, estos sí que se encuentran sujetos en ocasiones al devenir de sus vidas, incidiendo especialmente en el abandono o la interrupción de su acción voluntaria por circunstancias externas como la incorporación al mundo laboral.

Tiempo de permanencia en la entidad

La permanencia mayoritaria de los voluntarios jóvenes en la entidad es, con un 40,21%, la situada entre 6 meses y 2 años, seguida, con un 33,69% de la permanencia entre 2 y 5 años, más de 5 años permanecen en un 17,39% de las entidades y el tiempo de permanencia minoritario es menor a 6 meses.

Estos datos desbancan la creencia de que el voluntariado joven es un voluntario más efímero con tiempos de permanencia cortos, si bien, estos si que se encuentran sujetos en ocasiones al devenir de la vida de los jóvenes.



“La mayor parte de los jóvenes permanece en las entidades entre seis meses y dos años”

Grupo de Jóvenes

0. Objetivos y planteamiento inicial

I. Participantes

- Selección
- Composición de los grupos
- Perfil de los participantes

II. Metodología

III. Resultados

- Motivaciones
- Respaldo
- Aprendizajes

Perspectiva joven

Este Estudio recoge la realidad del voluntariado juvenil en Aragón no sólo a través de la visión de las entidades en las que desarrollan acciones de voluntariado, sino que desde el principio se consideró la importancia de integrar la perspectiva de sus principales protagonistas: los jóvenes voluntarios.

0. Objetivos y motivaciones

Para abordar el *Estudio de la realidad del voluntariado juvenil en Aragón* desde el principio se planteó la importancia de integrar la perspectiva de sus principales protagonistas: los jóvenes voluntarios.

Se pensó para ello realizar una consulta directa a los jóvenes dando cabida a las distintas realidades del voluntariado juvenil existentes en Aragón, para lo que se trabajó a partir de tres perfiles diferentes:

- Jóvenes aragoneses procedentes del ámbito rural.
- Jóvenes aragoneses del medio urbano.
- Jóvenes aragoneses participantes en el SVE,

Los objetivos señalados para trabajar con estos grupos fueron:

1. Conocer el respaldo que las entidades aragonesas brindan a los jóvenes voluntarios y su opinión sobre cómo mejorarlo.
2. Conocer el grado de satisfacción de los jóvenes voluntarios respecto a la labor desempeñada en las entidades.



I. Participantes

Selección

Se realizaron tres grupos diferentes de jóvenes voluntarios para dar cabida a las diferentes realidades del voluntariado juvenil en Aragón: jóvenes participantes en un SVE, jóvenes procedentes del ámbito rural y jóvenes del medio urbano.

Los procesos de búsqueda y selección para los tres grupos de voluntarios tuvieron planteamientos diferentes:

1. **SVE:** se invitó a participar a este taller a todos los jóvenes aragoneses que habían participado en un SVE en el marco del programa Juventud en Acción. El contacto se realizó con el apoyo de entidades coordinadoras y de envío aragonesas.
2. **Jóvenes del medio rural.** Para ello se aprovechó la celebración del Encuentro de Jóvenes Dinamizadores Rurales y el Encuentro de Antenas Informativas que tuvieron lugar en marzo de 2012.

Composición de los grupos

A pesar de los criterios definidos, en la constitución de los grupos pesó más el interés y la motivación de entidades y jóvenes por participar que las razones de sexo, procedencia, tipo de entidad, etc.

Se constituyeron cinco grupos de trabajo:

- Rurales 1 (mayores de edad): 9 participantes.
- Rurales 2 (entre 14 y 17 años): 12 participantes.
- Urbanos: 9 participantes
- SVE: 5 participantes
- Mixto (urbanos/SVE): 5 participantes

Los grupos rurales tuvieron lugar el 10 de marzo de 2012 aprovechando el encuentro de Jóvenes Dinamizadores Rurales. El grupo de “mayores” se realizó en Ojos Negros por la mañana. La constitución del grupo se hizo in situ, solicitando voluntarios.

A estos encuentros asisten jóvenes de diferentes comarcas del medio rural aragonés lo que permite superar uno de los principales obstáculos de nuestra comunidad autónoma: la dispersión geográfica.

Además son jóvenes que se implican voluntariamente en el desarrollo de sus pueblos potenciando actitudes emprendedoras e iniciativas que revitalizan su entorno, por lo que encajan en el perfil de los jóvenes que se buscaba.

3. **Jóvenes del medio urbano.** La selección de estos jóvenes se hizo a través de sus entidades. Para asegurar la representatividad territorial y de tipología, se realizó una primera selección de entidades. Fueron ellas las que, posteriormente, se encargaron de seleccionar a sus voluntarios siguiendo unos criterios mínimos que se les dieron.

El grupo de “pequeños” se realizó en Calamocha por la tarde. Los participantes habían sido seleccionados previamente por los monitores responsables de la actividad.

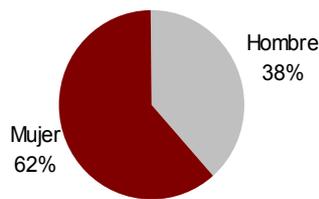
Los grupos de urbanos, SVE y el mixto tuvieron lugar en el Instituto Aragonés de la Juventud los días 14, 15 y 17 de marzo respectivamente. La selección se hizo a través de las entidades y por inscripción.



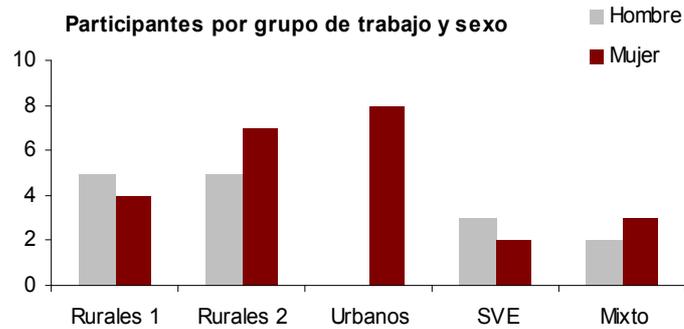
Perfil de los participantes¹

39 jóvenes participaron finalmente en el proyecto Voluntariado Joven en Aragón: 24 mujeres y 15 hombres. La balanza se decantó hacia una mayor participación femenina influenciada por los grupos de voluntarios urbanos.

Participantes según sexo

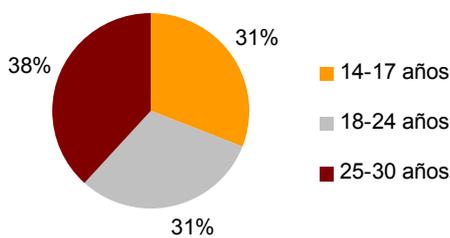


Participantes por grupo de trabajo y sexo

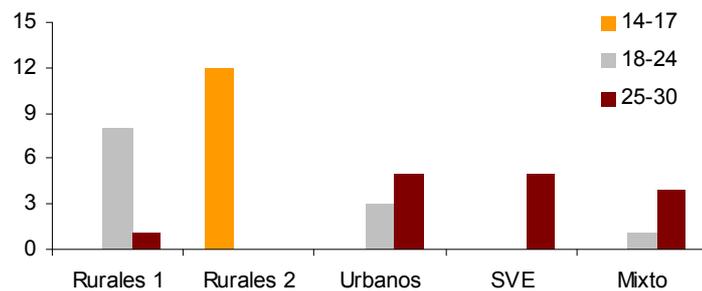


Hubo 15 participantes de 25 a 30 años y 12 en los rangos de 18 a 24 y de 14 a 17. Los más jóvenes se correspondieron con los grupos de voluntarios rurales siendo predominante la participación de jóvenes entre 25 y 30 años en los grupos urbanos y de SVE.

Participantes por grupo de edad

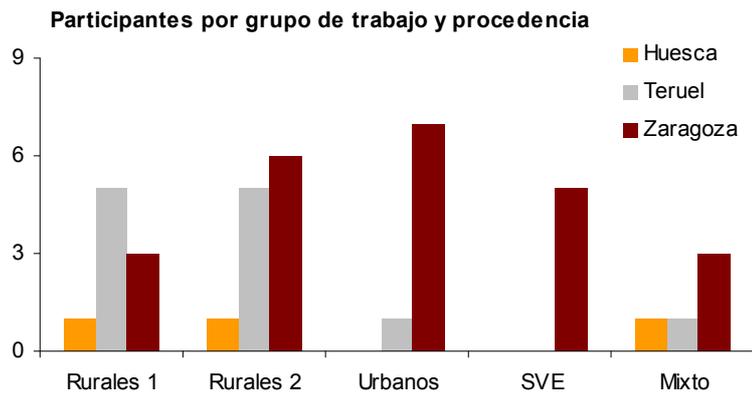
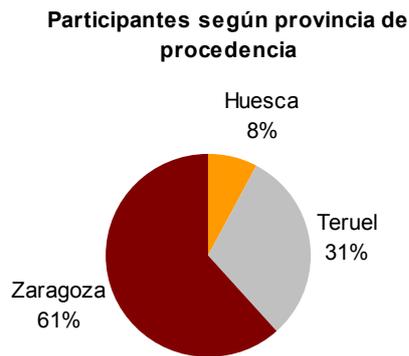


Participantes por grupo de trabajo y edad

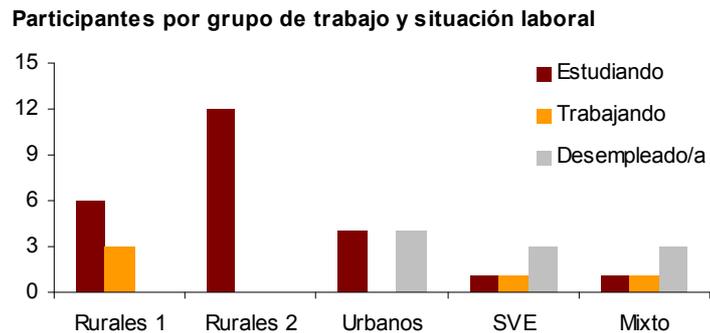
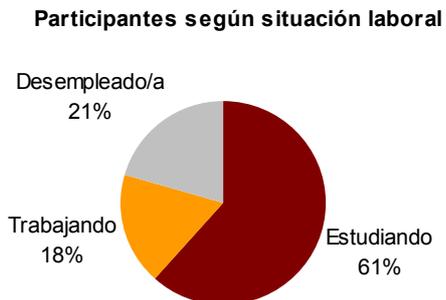


1. Hubo 40 participantes en total pero sólo rellenaron la inscripción 39 por lo que los resultados se hacen sobre esta cifra.

Más de la mitad de los participantes provenían de Zaragoza (capital y provincia), un tercio de Teruel y solo un 6% de Huesca. En los grupos rurales la participación por provincias estuvo más equilibrada aunque siempre con una infrarrepresentación de jóvenes oscenses mientras que entre los urbanos y SVE predominó los procedentes de la capital aragonesa.



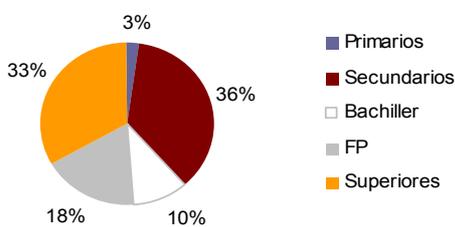
Seis de cada diez participantes se encontraban estudiando; una quinta parte buscando empleo y un 18% trabajando. Hubo representación de estudiantes en todos los grupos, si bien, fueron predominantes entre los jóvenes rurales debido a sus edades más tempranas. Los jóvenes sin empleo aparecieron en los grupos de urbanos y SVE.



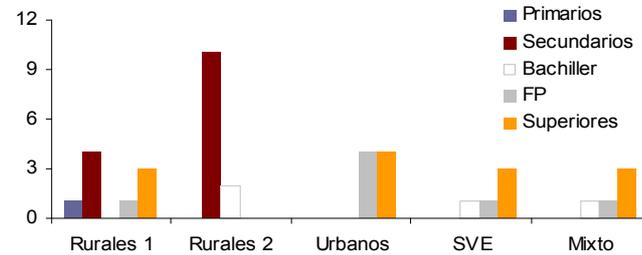
El grupo más numeroso de participantes estaba cursando o había completado la ESO; uno de cada tres contaba con estudios superiores y tan solo uno señaló que no había terminado la educación obligatoria y únicamente contaba con la educación primaria. Un 10% se encontraba en Bachiller y un 18% había optado por la formación profesional.

Nuevamente existen grandes diferencias entre los perfiles de los participantes según los grupos en los que participaron. Obviamente entre los voluntarios rurales, de menor edad, imperan los estudiantes de ESO mientras que en los urbanos y SVE, de mayor edad, destacan los que han finalizado estudios superiores.

Participantes según nivel de estudios



Participantes por grupo de trabajo y nivel de estudios

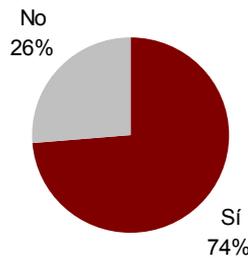


Tres cuartos de los participantes colaboraban con más de una entidad.

Las organizaciones en las que estaban implicados tenían mayoritariamente carácter social y, en menor medida, ambiental.

La media de tiempo en su labor voluntaria rondaba los cuatro años.

Participantes que colaboran con más de una entidad como voluntarios



I. Metodología

Las sesiones con los voluntarios duraron entre una hora y media (grupos rurales) y dos horas y media (urbanos, SVE y mixto). Cada una de ellas contaba con tres partes bien diferenciadas:

1. Motivaciones.
2. Apoyos.
3. Aprendizajes.

Los tiempos y la dinamización seguida para cada una de ellas quedan reflejados en el esquema siguiente:

10'	Explicación marco general del <i>Estudio de la realidad del voluntariado juvenil en Aragón</i> : <ul style="list-style-type: none"> • Presentación. • Objetivos. • Acciones. • La importancia de la opinión de los jóvenes voluntarios. • La educación no formal y el Programa Juventud en Acción. 	
5'	Explicación dinámica 1. Motivaciones	A partir de diversos estudios sobre voluntariado, se obtiene un listado de las motivaciones más habituales para hacerse voluntario/a. Éstas se traducen a frases sencillas y se escriben en grandes hojas de papel colocándolas de forma visible en una de las paredes de la sala. Se invita a los voluntarios a que, de forma individual, lean las frases y marquen con gomets aquéllas con las que se sientan reflejados. Se realiza una breve conclusión final con los resultados.
10'	Realización dinámica motivaciones y conclusiones finales	
5'	Explicación dinámica 2. Apoyo entidades	Se lanza al grupo la siguiente pregunta: <i>¿qué apoyos os ofrecen vuestras entidades?</i> , dando las explicaciones oportunas. Se les pide que reflexionen en parejas y escriban sus resultados en tarjetas de un color preparas al efecto. Una vez terminada la reflexión, se solicita que cada par que exponga lo escrito colocando las tarjetas de forma visible. En este punto se inicia el debate. Para mantener vivo el debate, la moderadora pregunta al grupo por otros "apoyos" que no hubieran sido nombrados por los participantes siguiendo un listado predefinido (<i>ver páginas siguientes</i>). Los nuevos temas que se valoran se escriben en tarjetas de otro color y se colocan también de forma visible. Por último, cada voluntario prioriza los apoyos recibidos y aquellos aspectos que considere más importantes marcándolos con gomets.
10'	Reflexión por parejas.	
20'	Puesta en común: <i>¿qué apoyos me da mi entidad?</i>	
50'	Debate apoyos Introducir otros temas que no hayan salido. Recoger los que se consideran importantes.	
5'	Priorización	
5'	Explicación Dinámica 3. Aprendizaje	Por último, se solicita a los participantes que reflexionen de forma individual sobre todas aquellas competencias y habilidades que creen haber aprendido siendo voluntarios escribiéndolas en tarjetas de colores. Cada participante expone lo que ha aprendido al resto colocando las tarjetas de forma visible. A éstas se añaden otras donde aparecen algunos "aprendizajes" basados en la adquisición de competencias básicas y habilidades para la vida seleccionados previamente. Finalmente se pide a los voluntarios que marquen con gomets aquéllas con las que se sienten identificados.
5'	Reflexión individual	
10'	Puesta en común: <i>¿Qué he aprendido siendo voluntario?</i>	
5'	Priorización	
10'	Agradecimientos y evaluación	Tras hacer una breve conclusión, se agradece su participación y se evalúa la actividad.
150'	Especificidades grupos rurales y SVE: <i>En los grupos de jóvenes rurales se recortará el tiempo del debate y se agilizarán las dinámicas para ajustar la sesión a 75min.</i> <i>En los grupos de SVE se añadirán motivaciones diferentes y apoyos específicos del programa que no se contemplan para el resto de entidades.</i>	

Motivados para aprender

La motivación más frecuente de los jóvenes voluntarios está relacionada con los aprendizajes que adquieren, si bien, contraria a la visión que se tiene en las entidades en las que desarrollan su labor, los jóvenes no relacionan estos aprendizajes con competencias y habilidades que pueden ayudarles en su futura vida profesional.

Estas motivaciones están por encima de la utilidad o mejorar el lugar en el que viven.

II. Resultados

Motivaciones

El objetivo de esta dinámica era conocer las motivaciones con que se identifican los jóvenes a la hora de ser voluntarios así como ver si había diferencias entre las motivaciones entre los diferentes grupos de jóvenes seleccionados: rurales, urbanos y participantes en un SVE.

A partir de diversos estudios sobre voluntariado, se obtuvo un listado de las motivaciones más habituales para hacerse voluntario y se tradujeron a frases sencillas. Se añadieron algunas específicas para los participantes del SVE.

Los resultados que se recogieron fueron:

- La motivación con la que más coincidieron todos los grupos estuvo relacionada con los aprendizajes que se adquieren siendo voluntarios, aquéllos que quedan fuera del marco educacional formal asociándose a grupos y orga-

nizaciones comunitarias y de la sociedad civil: “lo que aprendo aquí no lo he aprendido en clase”.

- No obstante, los participantes no relacionan esos aprendizajes como competencias y habilidades que pueden ayudarles en su futura vida profesional. Así, sólo tres de cada diez piensa que su labor voluntaria “mejora sus posibilidades de trabajar” y cuatro de cada diez que “es bueno para su futuro profesional”.
- Reconocen ampliamente que siendo voluntarios “se lo pasan bien” y además les permite ampliar su círculo de amigos: más de tres cuartas partes de los participantes afirma que “conocen a gente nueva” mientras que sólo un pequeño porcentaje señala que son actividades que le permiten “pasar más tiempo con sus amigos”.



- A seis de cada diez participantes “les muestran sus valores” pero no sus convicciones religiosas o sus ideas políticas.
- Los jóvenes del medio rural se motivan mayoritariamente por “mejorar el lugar en el viven”. Esta motivación se refleja también en los grupos de jóvenes urbanos pero no aparece en los participantes del SVE.
- Los jóvenes rurales también reconocen “sentirse bien haciendo algo por los demás” coincidiendo con los jóvenes urbanos aunque estos últimos en menor medida. Como en el punto anterior, los jóvenes que han realizado un SVE no se ven tan claramente identificados en esta afirmación.
- La mayoría da un valor a la utilidad del tiempo que dedican a ser voluntarios. Así, “mi labor es útil para la sociedad” sale muy reforzada en los grupos de jóvenes rurales mientras que con la frase “empleo mi tiempo en algo útil” se reconocen principalmente los voluntarios del SVE.
- Por el contrario, *tener tiempo* a secas no es una motivación suficiente para realizar un voluntariado. Así, “sentirse solo” o “estar en paro” apenas son señaladas por los participantes y cuando las marcan, las primeras se asocian a los jóvenes del medio rural mientras que “estar en paro” se relaciona con los jóvenes urbanos y SVE.
- La utilidad que le imprimen a su voluntariado se refleja también en la importancia que

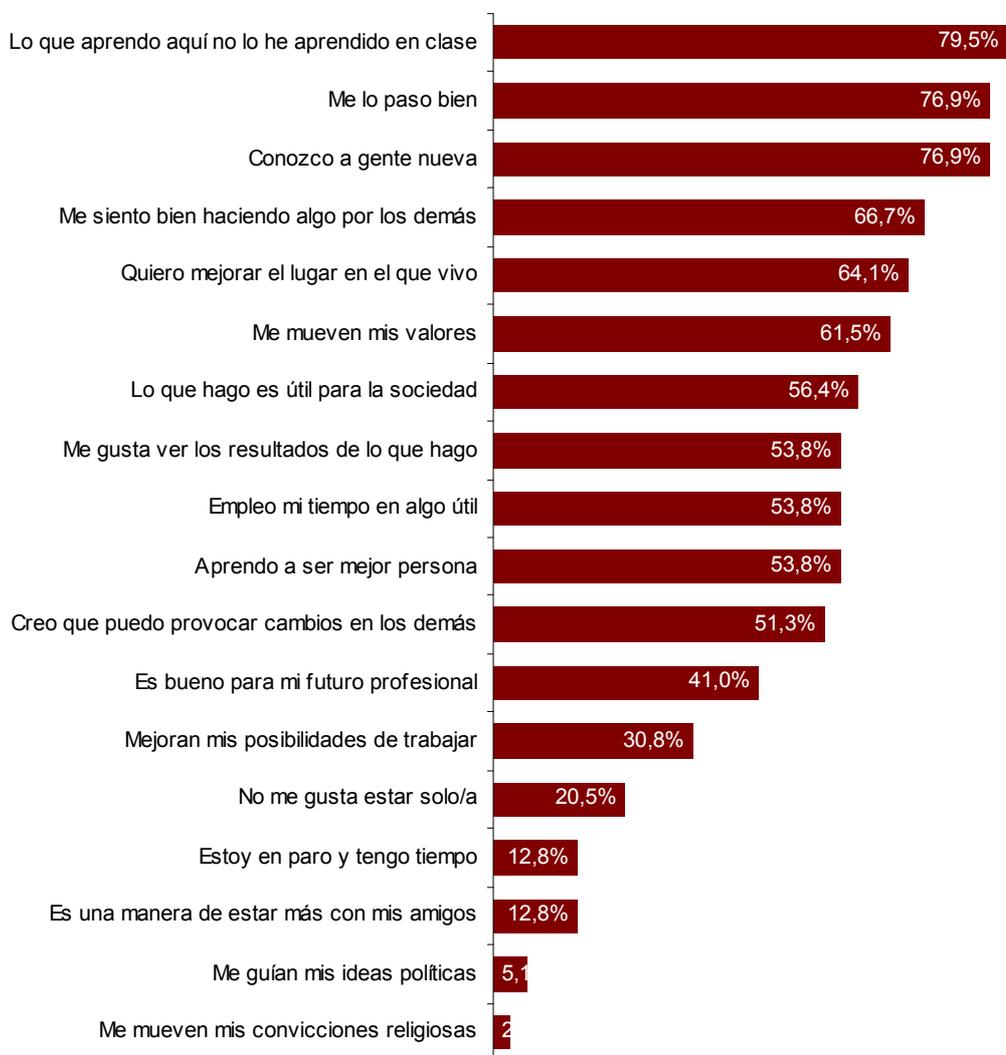
le dan a los resultados que se recogen de su labor. Así los voluntarios rurales y europeos les gusta “ver los resultados de lo que hacen”; los que provienen del medio rural además creen que “pueden provocar cambios en los demás”.



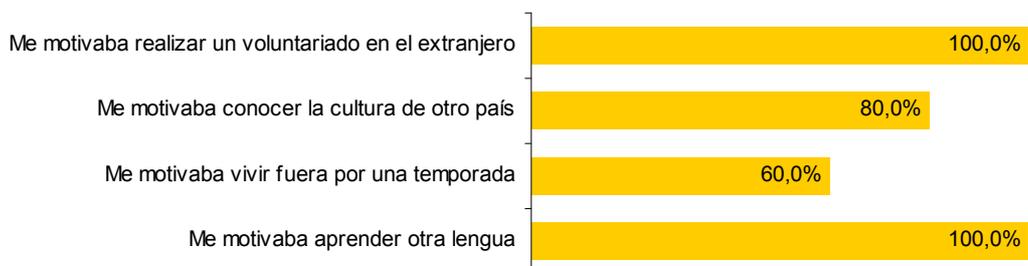
- Son principalmente los voluntarios urbanos los que creen “aprender a ser mejor personas” gracias a su labor voluntaria, seguida por los rurales; los jóvenes participantes en un SVE apenas señalan estas opciones.
- Para el grupo de voluntarios europeos se señalaron motivaciones específicas relacionadas con realizar un voluntariado fuera del país de origen. Si bien algunos señalaron que ello les permite “vivir fuera una temporada”, no es una motivación tan fuerte como “aprender una lengua extranjera” y “realizar un voluntariado en el extranjero” y, en menor medida, “conocer otra cultura”.

“Los jóvenes consideran sus valores como una de las principales motivaciones, pero no las creencias políticas y/o religiosas”

Porcentaje de respuesta sobre las motivaciones para ser voluntarios



Porcentaje de respuesta motivaciones específicas del SVE



Objetivo

El objetivo de esta dinámica era conocer el respaldo que las organizaciones dan a sus voluntarios.

La dinámica partió de una reflexión en parejas sobre los apoyos que los voluntarios identifican dentro de sus entidades, intentando buscar puntos en común entre unos y otros. El resultado de este trabajo dio pie a un debate que moderó la persona que dinamizaba el grupo.

Respaldo

Los resultados de esta dinámica fueron:

- En el primer contacto que los voluntarios tienen con las organizaciones se les presenta a grandes rasgos su filosofía, objetivos, acciones y programas, las labores que pueden desarrollar y los provechos que pueden sacar de su colaboración. Esta acogida se realiza de forma grupal o individual.
- Es el momento en que las organizaciones preguntan a los voluntarios por sus intereses y expectativas a fin de orientar su tarea (siempre que sea posible). También se intenta ajustar la misma a la disponibilidad horaria de los jóvenes. Esta flexibilidad de las organizaciones es uno de los aspectos más valorados por los participantes.
- Las tareas a realizar por los voluntarios están siempre bien definidas.
- También tienen claras las personas de referencia, a quién deben dirigirse dentro de la organización. Esto se da en todos los grupos (rurales, urbanos y SVE dentro de su organización de acogida) si bien, son los voluntarios urbanos los que más subrayaron la cercanía del equipo de trabajo con los voluntarios.
- En el caso de los jóvenes del medio rural tienen claras las personas de referencia aunque hay variedad en el tipo de entidad que les respalda: algunas veces son los ayuntamientos, en otros los servicios comarcales de juventud o los grupos LEADER que están detrás del programa de Jóvenes Dinamizadores Rurales.



- Algunos voluntarios eligieron la entidad con la que colaborar en función de su titulación académica para “aprender sobre el terreno” y ganar experiencia para su futuro desarrollo profesional (bien como un aprendizaje complementario o directamente relacionado con su formación).



- En estos casos los participantes reconocieron sacar mucho provecho de su voluntariado. Al moverse en un ámbito relacionado con sus intereses:
 - * Suelen estar informados de las actividades que se realizan dentro y fuera de la organización (charlas, conferencias, talleres, formación, etc.) cuya participación a veces es costeadada por las organizaciones.
 - * A veces surgen oportunidades laborales dentro de la organización o bien gracias a ella ya que les informan de ofertas laborales que les llegan y pueden encajar con su perfil.
- En otros casos, los voluntarios eligieron la organización con la que colaboran en ámbitos alejados a su formación o experiencia profesional aunque si se puede aprovechar de alguna

manera (siempre a partir de la iniciativa del joven), se aprovecha (p.e. enfermera dando cursos de primeros auxilios en un grupo scout).

- Los voluntarios le dieron un alto valor a la formación que reciben para el desempeño de sus tareas. La formación suele ser básica (sobre la organización, el voluntariado, etc.) y específica de la actividad a desarrollar. Esta última es especialmente importante para aquellos voluntarios que realizan tareas más especializadas (p.e. personas con discapacidad, enfermos, ancianos, etc.) aunque reconocieron que es escasa y echan en falta una formación más continua.
- También nombraron el interés por recibir formación en temas comunes al voluntariado como resolución de conflictos, trato con personas con necesidades especiales, interculturalidad, etc., que no se abarca desde las organizaciones pero que creen que podría fomentarse desde entidades como la plataforma/coordinadora de voluntariado.
- La formación fue así mismo altamente valorada por los participantes en el programa Jóvenes Dinamizadores Rurales. Estos disfrutaron de tres encuentros formativos al año donde se reúnen jóvenes procedentes de todo Aragón (en algunas zonas se organizan también encuentros a escala comarcal). Los jóvenes aprecian estos encuentros no solamente por su carácter formativo sino también por su alto componente motivador considerándolos fundamentales para mantener la sensación de “equipo, unión, proyecto en común”. Como expresó uno de los participantes: “es lo mejor del programa”.



- Razones similares adujeron los voluntarios europeos en referencia a los encuentros del ciclo formativo del SVE.
- Muchos de los aprendizajes que los voluntarios reconocieron adquirir (*ver apartado siguiente*) no se enmarcan dentro de una formación “al uso” sino que se extraen de los apoyos que reciben de la entidad (sobre todo para la puesta en marcha de proyectos personales por lo que conlleva de mejora en su capacidad de emprendimiento) y del propio desarrollo de sus funciones (las habilidades sociales y de comunicación son las más nombradas).
- La comunicación dentro de la organización suele hacerse cara a cara, en reuniones de equipo. Para los jóvenes del medio rural a veces suele ser más difícil acudir a reuniones presenciales si no residen en las localidades cabeceras de comarca.
- El correo electrónico suele ser un medio utilizado para informar de reuniones extraordinarias o para el envío de información sobre actividades de la entidad o de interés para los voluntarios. Las redes sociales son principalmente utilizadas por los más jóvenes que, en este caso, se asocian a los jóvenes del medio rural.
- La comunicación entre voluntarios suele tener lugar en el desarrollo de las actividades o en las reuniones de equipo. Las relaciones más allá de la entidad no suelen estar preestablecidas y dependen de diversos factores (hay voluntarios que van a turnos y a veces no coinciden con sus compañeros, hay organizaciones en las que no hay muchos voluntarios jóvenes, etc.); cuando existen es porque han surgido de manera natural.



- Los voluntarios del grupo urbano echan en falta espacios donde relacionarse con otros jóvenes voluntarios, de fuera de sus organizaciones, para compartir experiencias, etc. De hecho, valoraron muy positivamente los grupos de trabajo organizados para realizar este proyecto y esperaban que entidades como la plataforma/coordinadora de voluntariado cogieran el testigo y organizaran más encuentros de este tipo.
- Aparte de los encuentros entre voluntarios, no son muchas las actividades propiamente motivacionales que se realizan por parte de las organizaciones (salvo descuentos o gratuidad en actividades lúdicas o culturales de la ciudad); la motivación de los voluntarios suele venir por otros cauces: reconocimiento de su labor, respaldo en sus proyectos, información y asesoría, aprendizajes, etc.

- Las entidades facilitan a los jóvenes todos aquellos materiales que necesitan para el desempeño de sus tareas. Además suelen ceder espacios para que se reúnan, para preparar actividades o para otras necesidades. En el medio rural los jóvenes reconocen que estos espacios suelen ubicarse en las cabeceras de comarca siendo a veces complicado para ellos desplazarse hasta allí para aprovecharlos.



- Uno de los aspectos que más valoraron es la flexibilidad de las entidades para integrar sus propuestas personales a los programas o actividades en los que colaboran y la libertad para poner en marcha nuevas ideas que surjan directamente de su iniciativa personal. Esto apareció en todos los grupos, incluidos los voluntarios europeos dentro de sus organizaciones de acogida.
- Es en los jóvenes del medio rural donde más se reconoció el respaldo que reciben para emprender proyectos de carácter personal. Este apoyo se traduce en confianza para llevar a cabo sus ideas, contactos e información sobre

cómo hacerlo, apoyo técnico, etc. Merece ser nombrado aquí un proyecto empresarial puesto en marcha por uno de estos jóvenes quien reconoció que no lo hubiera hecho sin el respaldo de su entidad comarcal y del Programa de Jóvenes Dinamizadores Rurales.

- También los jóvenes del medio rural dieron mucha importancia al proyecto general que desarrollan (Jóvenes Dinamizadores Rurales) puesto que se crea una red de apoyo en los pueblos pequeños en la que se involucran jóvenes. El respaldo que las entidades han dado a este proyecto es fundamental para que crezca, para que cada vez más jóvenes se interesen por él y para que se reconozca.
- En general todos los participantes reconocieron que su participación en las actividades de las organizaciones es activa; es decir, se les tiene en cuenta tanto en el diseño como en la ejecución de las mismas y sienten que se valora su opinión y las propuestas de mejora que aportan.
- En muchos casos existe una verdadera promoción interna de los voluntarios que empiezan colaborando en tareas sencillas y según pasa el tiempo y cogen experiencia y soltura, van asumiendo mayores responsabilidades (siempre que estén de acuerdo). Esta promoción fue muy valorada por los participantes aunque reconocieron que, a veces, hay riesgo de que la responsabilidad sobrepase a la que debería asumir un voluntario.
- Esta “promoción interna” es especialmente importante en los voluntarios europeos quienes suelen tener unas importantes limitaciones lingüísticas a su llegada al país de acogida e incluso una fase de choque cultural que obligan al desarrollo de tareas “menores”. Conforme se van superando estas barreras se va produciendo una mayor involucración de los jóvenes en el proyecto.

“Aunque existe la promoción interna, los voluntarios jóvenes señalan el riesgo de que la responsabilidad les sobrepase”

- Los participantes se ven fuertemente reconocidos dentro de las organizaciones en las que colaboran, si bien, se quejaron de no serlo fuera de ellas. No reciben igual reconocimiento por la sociedad en general y, en la mayoría de los casos, tampoco por su entorno más cercano (amigos y familiares).
- Creen que esta falta de reconocimiento se debe a que no se sabe exactamente lo que significa ser voluntario (“no es trabajar por la cara”) y tampoco los aprendizajes que se adquieren. Creen que si se conocieran, el voluntariado podría tener más aceptación entre los jóvenes y la sociedad en general.
- Una aceptación más amplia del voluntariado podría desembocar en una mayor valoración curricular (e indirectamente en una mejora de sus oportunidades laborales). No obstante, la sensación general es que aún falta mucho para que este reconocimiento exista. Para aquellos que no lo conocían, despertó un gran interés la información que se les dio sobre el Youthpass promovido por la Unión Europea.
- Opinaron que la labor de reconocimiento del voluntariado debe partir principalmente de las organizaciones aunque algunos consideraron que también debería ser una responsabilidad de los propios voluntarios.



- En el caso específico de los voluntarios del SVE las apreciaciones hechas sobre las organizaciones en general se adecuaron a las asociadas con organizaciones de acogida. No obstante, las organizaciones de envío presentan singularidades:
- Suele ser generalizado el hecho de que el apoyo y la preparación antes de salir son escasas y suele centrarse en las gestiones básicas del seguro, viaje, papeleo, etc.
- A su vez, los participantes no suelen ser voluntarios de las entidades de envío y acuden a ellas para que les facilite su SVE.
- Una vez en el país de acogida el contacto con la entidad de envío y el seguimiento que ésta hace del proyecto es mínimo.
- Aunque algunos reconocieron que tras el SVE han colaborado con ellas para dar a conocer su proyecto a otros jóvenes y motivarles a hacer un SVE.
- Al ciclo de formación del SVE (que ya se ha comentado como un aspecto muy valorado por los participantes principalmente por su carácter motivador) se añade la importancia de la formación lingüística que reciben en las entidades de acogida aunque echan en falta formación específica sobre las tareas a realizar.
- Para muchos voluntarios urbanos fue la primera vez que oyeron hablar del SVE. No todas las organizaciones tienen este tipo de información porque no son entidades juveniles ni trabajan exclusivamente con jóvenes por lo que no les llega la información institucional (IAJ, Consejo de la Juventud, CIPAJ, etc.). Por esta razón animaban a Instituto Aragonés de la Juventud a difundir más el SVE.

Creando habilidades

El objetivo de esta dinámica fue hacer reflexionar a los jóvenes voluntarios sobre las habilidades, competencias y destrezas que creen haber aprendido gracias a su labor voluntaria.

La dinámica partió de una reflexión individual, si bien, más adelante se añadieron ciertos “aprendizajes” basados en lo que se conoce por “competencias básicas” y “habilidades para la vida” para que los participantes señalaran también aquellas que reconocían haber adquirido.

Aprendizajes

A través de **8 competencias clave** se puede mostrar lo que los jóvenes han aprendido en términos de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes:

- ✓ Comunicación en lengua materna.
- ✓ Comunicación en lenguas extranjeras.
- ✓ Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.
- ✓ Competencia digital.
- ✓ Aprender a aprender.
- ✓ Competencias sociales y cívicas.
- ✓ Sentido de iniciativa y emprendimiento.
- ✓ Conocimiento y expresión cultural.

Habilidades para la Vida es un enfoque educativo centrado en la enseñanza de diez destrezas que ayudan a afrontar las exigencias y desafíos de la vida diaria.

1. Autoconocimiento.
2. Empatía.
3. Comunicación asertiva.
4. Relaciones interpersonales.
5. Toma de decisiones.
6. Solución de problemas y conflictos.
7. Pensamiento creativo.
8. Pensamiento crítico.
9. Manejo de emociones y sentimientos.
10. Manejo de emociones y estrés.

Los resultados de este apartado se resumen en cuatro módulos:

Modulo 1. Autoevaluación, relacionado con el autoconocimiento, el manejo de emociones y sentimientos y el manejo de tensión y estrés.

Modulo 2. Comunicación interpersonal, relacionado con la empatía, la comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.

Modulo 3. Iniciativa y organización, relacionado con la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la autonomía personal, la responsabilidad, la gestión del tiempo y la definición de objetivos.

Modulo 4. Solución de problemas, relacionado con la creatividad, el pensamiento crítico o la búsqueda de soluciones efectivas a los problemas.



Los resultados de esta dinámica fueron:

- Las capacidades relacionadas con la comunicación interpersonal fueron las que los jóvenes identificaron más claramente con los aprendizajes adquiridos. Éstas aparecieron tanto en la reflexión individual que hicieron como en las frases sugeridas. Las más repetidas fueron:
- Aquellas relacionadas con la comunicación asertiva (“aprender a escuchar”) y la empatía (“ponerme en el lugar de los demás”) y aquellas que facilitan la relación interpersonal como “tratar con gente diferente” o “adaptarme a diferentes ambientes”.
- Están igualmente relacionadas con “conocer otras perspectivas de la realidad social y cultural” que, en el caso de los voluntarios europeos, tienen especial relevancia al transformarse en una mayor capacidad para las relaciones interculturales; utilizando sus propias palabras: “respeto y tolerancia hacia otras culturas”.
- Los participantes se sirvieron de múltiples expresiones para nombrar las competencias interpersonales que creían haber adquirido. Sirvan de ejemplos: “apertura a otras culturas, a otras circunstancias”, “enriquecimiento personal a partir de las vivencias de otros”, “intercambio de ideas”, “tener otra visión”, “sacar lo positivo”, “valorar lo que tenemos”, “ser consciente de las limitaciones de algunos colectivos (y de las nuestras propias)”, “relaciones sociales con grupos diferentes en edad, culturas, etc.”
- En sus reflexiones individuales nombraron en todos los grupos las habilidades sociales y de comunicación (principalmente las relacionadas con “hablar en público”, “perder la vergüenza” o “ganar soltura”); en particular aquellas que tienen que ver con la comunicación e interrelación con colectivos con necesidades especiales (personas con discapacidad, enfermedad mental, etc.)
- Una cualidad clara que se logra al ser voluntario es el trabajo en equipo. Ésta apareció en un alto porcentaje en todos los grupos excepto en uno: el de los voluntarios europeos, que apenas la nombraron. Contrariamente, entre los

jóvenes rurales se ve reforzada gracias al “sentimiento de unión/equipo” que interiorizan.

- La capacidad para tomar decisiones y asumir responsabilidades estuvo presente en todos los grupos aunque con un especial ímpetu entre los participantes del programa Jóvenes Dinamizadores Rurales. También entre ellos destacan por encima de los demás la capacidad para poner en marcha proyectos personales y el desarrollo de pensamiento crítico (“ser más crítico con la sociedad en la que vivo”); ambas se encuentran más vinculadas a los participantes de mayor edad.



- La mayor autonomía y mejor organización personal aparece fuertemente asociada a los voluntarios europeos que hablaron de ellas en términos de independencia, iniciativa, soltura, gestión económica, madurez, cocina, etc.
- Los jóvenes voluntarios aprenden a buscar soluciones creativas y efectivas a sus problemas. En el caso de los voluntarios europeos destacó además la capacidad de “tolerancia a la frustración” referida a la superación de diferentes situaciones a que debieron enfrentarse en su vivencia en el extranjero al tener que lidiar con otra cultura, otro idioma, etc.

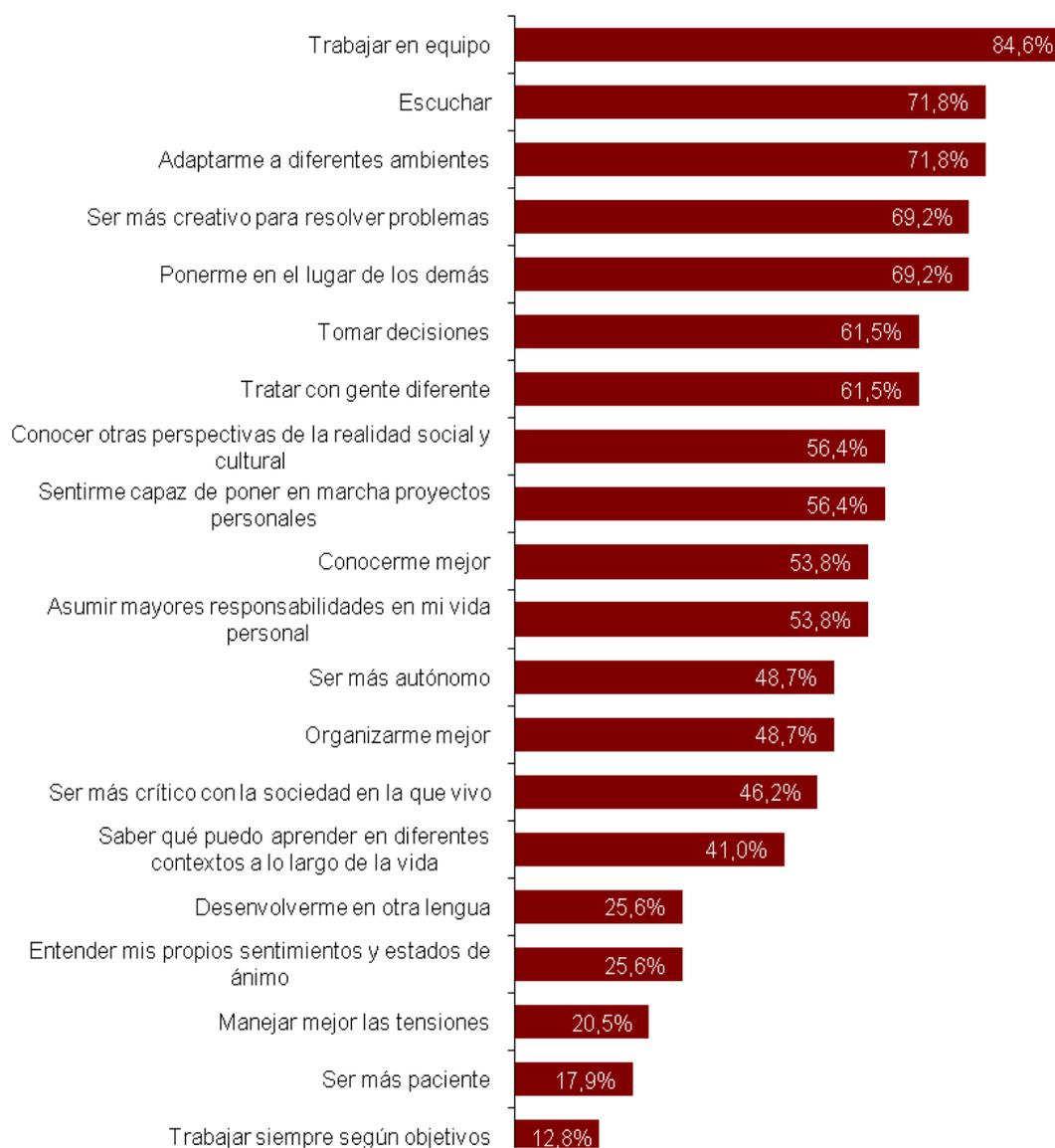
“El voluntario aprende a trabajar en equipo”

- Las habilidades relacionadas con la autoevaluación se quedaron en un segundo plano. Destacó entre todas el autoconocimiento (“conocerme mejor”) señalado por uno de cada dos participantes. Este porcentaje podría ser mayor si se suman las expresiones recogidas en la reflexión individual: “valoración personal”, “confianza en mí”, “desarrollo personal”, “enriquecimiento personal”, “ser mejor persona” o “conocimiento de los propios límites”.
- Los jóvenes no identificaron el voluntariado con la mejor gestión de sus propias emociones (manejo de tensiones, entender los propios sentimientos o estados de ánimo) aunque sí lo relacionaron con el afecto, la amistad, la capacidad de dar cariño o el sentimiento de que “en el voluntariado das pero también recibes mucho”.
- De sus propias palabras surgió la conexión entre el voluntariado y el mundo laboral ya que muchos de ellos señalan que el primero les permite adquirir experiencia de cara a su desarrollo profesional y obtener una formación complementaria para el trabajo.
- Señalaron que el voluntariado es una manera de ampliar conocimientos y de obtener una mayor concienciación social, cultural y ambiental. También una forma tanto de poner en práctica como de transmitir sus conocimientos y valores. En el caso del SVE, los participantes añadieron el aprendizaje de otra lengua así como la inquietud por viajar y la soltura para manejarse en el extranjero.
- Los jóvenes afirmaron que el voluntariado les ayuda a crecer como ciudadanos activos reconociendo la “importancia de la colaboración en la sociedad de una forma activa”, la “implicación en proyectos” o que abre “las ganas de colaborar”.
- Tal vez el mejor resumen sobre los aprendizajes que se adquieren siendo voluntario es el que hizo una participante:

HUMANIDAD, SENCILLEZ, INICIATIVA
 CREATIVIDAD, EXPERIENCIAS
 DIFERENTES, TOLERANCIA,
 EQUIPO /PIÑA, CARIÑO, FELICIDAD
 AL SER ÚTIL PARA LOS DEMÁS,
 LIBERTAD, EXPONTANEIDAD

SABER RESOLVER CONFLICTOS
 SOBRE LA MARCHA /IMPROVISACIÓN,
 APRENDER DE OTRAS CULTURAS,
 NO JUZGAR SIN CONOCIMIENTO
 PREVIO, ABRIR LA MENTE HACIA
 LO NUEVO, ASERTIVIDAD, DAR SIN
 ESPERAR NADA A CAMBIO

Porcentaje de respuesta sobre los aprendizajes adquiridos al ser voluntarios/as



Grupo de Entidades

0. Motivación y objetivos

I. Participantes

- Perfil de entidades participantes

II. Metodología

III. Conclusiones

- Evolución del voluntariado joven en las entidades
- Itinerario de acompañamiento del voluntariado
- Reconocimiento de la labor del voluntariado

Visión de las entidades

El estudio de la realidad del voluntariado joven en Aragón no podía dejar de lado la visión de las entidades que acogen a estos voluntarios, que les preparan y que les acompañan en su proceso de participación.

Por eso, se planteó la necesidad de organizar y dinamizar un grupo de discusión que trabajase especialmente en el perfil del voluntariado joven, las motivaciones de las personas que se acercan a las entidades y las debilidades y fortalezas de éstas para acoger, acompañar y reconocer la labor de los jóvenes.

Las entidades invitadas a este debate fueron las que mostraron interés para participar en el encuentro en la casilla insertada en el cuestionario a tal efecto. Desde el principio se buscó una representación variada de entidades en cuanto a tamaño, porcentaje de voluntariado juvenil, actividad, etc, por ello se invitó a todas las entidades que mostraron interés en el cuestionario previo.

El grupo de discusión de entidades contó con la ventaja de tener de antemano las conclusiones de los debates de los voluntarios y voluntarias jóvenes, por lo que se pudo diseñar la dinámica y los objetivos de la misma de forma paralela al trabajo anterior.

0. Motivación y objetivos



Se definieron dos objetivos parejos a los establecidos en el debate con los jóvenes:

Objetivo grupo de **entidades**

- Conocer los **procesos de acompañamiento** que las entidades han establecido para el voluntariado juvenil y la identificación de puntos fuertes y débiles en el mismo.
- Analizar el **reconocimiento y el valor** que tiene para las entidades el voluntariado juvenil

Objetivo grupo voluntariado joven

- Conocer el respaldo que las entidades aragonesas brindan a los jóvenes voluntarios y su opinión sobre cómo mejorarlo.
- Conocer el grado de satisfacción de los jóvenes voluntarios respecto a la labor desempeñada en las entidades.

A estos dos objetivos compartidos se unió un tercero, común con el cuestionario, que era importante conocer para completar este estudio:

- Definir el **perfil del voluntariado juvenil** en las entidades aragonesas y su evolución temporal.

I. Participantes

En total se inscribieron 28 personas representando a 24 entidades, de los cuales finalmente acudieron a la jornada de debate 23 de 21 entidades.

Se permitió la inscripción a todas las personas y entidades de voluntariado que estuvieron interesados en el grupo de debate sin restricción alguna.

Las entidades se dividieron de manera previa al encuentro para garantizar la igualdad en los grupos de acuerdo a criterio de heterogeneidad en cuanto al ámbito de actuación de las mismas.

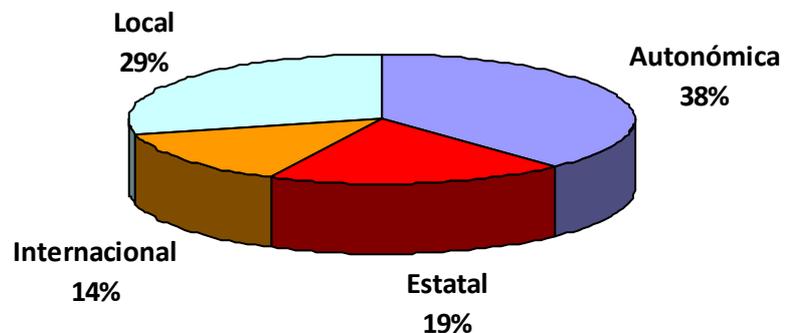


Perfil de los participantes

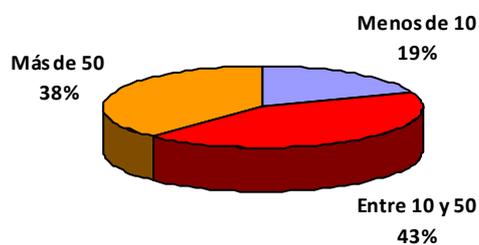


Las 21 entidades participantes presentan una **composición** muy variada; tan solo una estaba integrada en su totalidad por voluntarios y no tiene personal remunerado. Por otro lado, 9 entidades superan los 20 trabajadores en sus plantillas.

En cuanto a su **ámbito de actuación**, la mayor parte de las entidades son autonómicas, aunque hay tres que se extienden a otros países y cuatro cuentan con representación estatal.



Casi todas las entidades tienen más de 10 **voluntarios** y muchas de ellas tienen más de 50.



De todos los voluntarios y voluntarias de las entidades participantes, el **porcentaje de voluntariado joven** varía. Hay cinco entidades cuyo voluntariado es en su totalidad juvenil, y hay ocho en las que más del 50% de los voluntarios y voluntarias tienen menos de 30 años



ASPECTOS MÍNIMOS QUE SE VALORARON EN CADA DINÁMICA

Contenido 1. Evolución del voluntariado joven en las organizaciones.

Evolución del voluntario joven (se ha incrementado, ha disminuido, nuevos perfiles y motivaciones (en búsqueda de empleo,...), nuevas formas de colaboración. Las entidades, ¿nos adaptamos a los cambios?, ¿cómo?

Contenido 2: Itinerario de acompañamiento al voluntario joven en las entida

proceso de acogida, formación, acompañamiento, reconocimiento, despedida. Aspectos más positivos y aspectos difíciles de cada etapa. Necesidades de las entidades para convertir las dificultades en éxito.

Contenido 3: Reconocimiento y valor de la labor del voluntarios jóvenes

¿Qué supone la participación de los voluntarios tu entidad?. ¿Se da a conocer externamente la labor de los voluntarios?. ¿Se ofrece desde la entidad información a los voluntarios acerca de otras opciones de voluntariado y participación? ¿Cómo se podría facilitar un mayor acceso de los jóvenes a esta información?

II. Metodología



La metodología de este debate se diseñó en base a los objetivos planteados. Se idearon tres dinámicas correspondientes a los objetivos que se querían alcanzar: acompañamiento, reconocimiento y perfil del voluntariado juvenil en Aragón.

No se puso veto a la participación de entidades y se invitó a todos y todas los interesados, de forma que la motivación fuera la propia iniciativa.

Para trabajar se hicieron tres equipos de forma equilibrada, de manera que se repartiesen las entidades de distintos ámbitos territoriales y de actuación. Cada equipo lo formaron siete representantes de las entidades.

Se plantearon actividades dinámicas y participativas, dejando parte del tiempo para la exposición en sesión plenaria y la redacción de las conclusiones de esta jornada de debate.

“Se hicieron tres equipos que participaron en las tres dinámicas propuestas”

Los participantes en la sesión trabajaron en plenario una introducción y la puesta en común (24 personas) y en grupos, dinámicas y debates, (7-8).

La duración de las dinámicas varió para cada grupo en función de qué contenidos iban a presentar en la puesta en común (45', 30', 30').

Grupo 1: Dinámica 1 y debate (45')+ dinámica 2 y debate (30')+ dinámica 3 y debate (30')

Grupo 2: Dinámica 2 y debate(45')+ dinámica 1 y debate (30')+ dinámica 3 y debate (30')

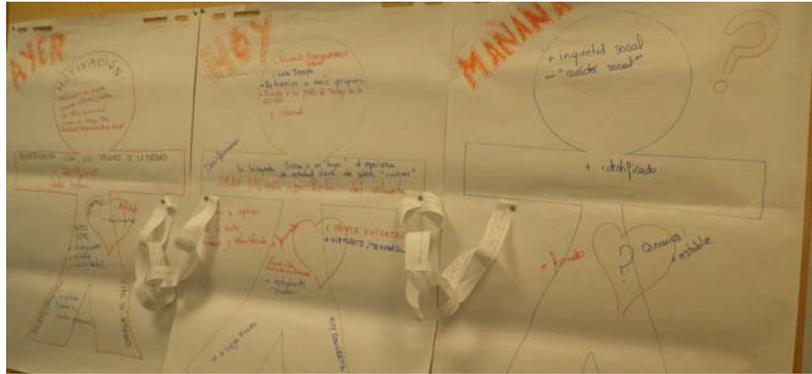
Grupo 3: Dinámica 3 y debate (45')+ dinámica 1 y debate (30')+ dinámica 2 y debate (30')



INTRODUCCIÓN Plenario	<p>Explicación marco general del <i>Estudio de la realidad del voluntariado juvenil en Aragón</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación. - Programa Juventud en Acción. - Objetivos. - Otras acciones paralelas (cuestionario entidades, trabajo con jóvenes, etc.) - Los grupos de entidades: Explicación de la sesión y objetivos
Distribución en grupos	
DINÁMICA 1 “Evolución del Voluntariado joven en las entidades”	<p>Presentamos tres monigotes que representan el “voluntario/a” tipo del presente, pasado y futuro. En cada uno identificamos un órgano/parte física con un aspecto del voluntariado: Cabeza: motivación; Corazón: compromiso; Piernas: participación y tipo de actividad; Brazo: identificación con los valores de la entidad; Tronco: perfil social (edad, sexo, ocupación, etc.).</p> <p>El grupo debe definir en cada uno de estos apartados como era el voluntario/a en el pasado, ahora y como prevemos que sea en el futuro. Una vez concretados estos perfiles se dejan diez minutos para debatir si en el paso del voluntario del pasado al actual hemos sabido adaptarnos y cómo y en el paso del actual al voluntario del futuro vamos a ser capaces y cómo deberíamos hacerlo (que necesidades tienen las entidades para hacer ese cambio).</p> <p>Todo esto se reflejará gráficamente con eslabones de una cadena que unirá los monigotes.</p>
DINÁMICA 2 “Itinerario de acompañamiento al voluntario joven en las entidades”	<p>Se aportará a cada participante un listado de acciones dentro de las diferentes fases del itinerario de acompañamiento de los voluntarios jóvenes. Deberán reflexionar individualmente sobre cuáles son debilidad y cuáles fortaleza en su entidad.</p> <p>Para el análisis en común cada participante deberá enunciar una debilidad y una fortaleza de cada fase, a través de la intervención de otro compañero/a o del grupo se podrá convertir la debilidad en fortaleza. Se reflejarán los aspectos positivos y dificultosos del itinerario en un “bucle”.</p>
Pausa- café	
DINÁMICA 3 “Reconocimiento y valor de la labor de los voluntarios jóvenes”	<p>Se expone en la pared cartulinas con frases enunciadas por diferentes voluntarios jóvenes. Cada miembro del grupo decidirá si se aplican o no en su entidad, pegando gomets de un color u otro en caso de considerarlas “verdaderas” o “falsas” (deben posicionarse), el dinamizador, tras exponer los resultados, iniciará un debate acerca de estas prácticas en las entidades y de las necesidades de las mismas para su efecto.</p>
Plenario	
PUESTA EN COMÚN	<p>Cada grupo expondrá los contenidos reflexionados en “su” dinámica, (15'), con la aportaciones/ preguntas... de los otros grupos.</p> <p>Las conclusiones y el debate se transcribirán paralelamente en una pantalla a través del proyector.</p>
Evaluación y despedida	

III. Conclusiones

Dinámica 1: Evolución del voluntariado joven en las entidades



	AYER	HOY	MAÑANA
MOTIVACION	Cambiar el mundo Ideológica Más política De cambio social Pertenencia a un grupo Conocer otras culturas gentes, etc. Ser útil a la sociedad Formación	Formación Experiencia laboral Acceder a un puesto de trabajo en la entidad Poner en práctica lo estudiado Ocupar el tiempo libre Pertenecer a otros grupos sociales Más interesado	Especialización Más inquietud social Voluntariado de "proximidad" (más vecinal)
IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ENTIDAD	Arraigados Muy grande Había menos entidades por lo que la identificación era mayor	Más con la tarea, con la actividad, etc. Buscan más un lugar de "experiencia" La búsqueda de entidades no es por los valores sino por otro motivo El gran reto es el reconocimiento del voluntariado Hay desinformación sobre las entidades	Igual que el voluntariado actual Mayor identificación
COMPROMISO	Alto Por encima de actividades Más estable	Medio Muy fuerte pero puntual	Medio-alto Más estable Potencialidad de la crisis
PERFIL SOCIAL	Más trabajadores Heterogéneo Menos movilidad social No había expectativas de trabajo No estaba formado Objetores Asociacionismo	Estudiantes y parados sin trabajo Ligados a las circunstancias laborales Más estudiantes "sociales" Más mujeres	Profesionales
PARTICIPACION	Más activa Iniciativa para poner en marcha nuevos programas y actividades Responsable	Más a corto plazo Activa y responsable Puntual	Activa y responsable
TIPO DE ACTIVIDAD	De todo tipo	Puntuales Variadas Virtual	Ambos campos (presencial y virtual) Más virtual

EL VOLUNTARIADO AYER

El voluntario y la voluntaria joven del “ayer” percibía que era protagonista de un cambio social con su actividad. Entendía que contribuía a una transformación, por lo que el voluntariado tenía un carácter ideológico, más cercano al asociacionismo, con un trasfondo más político. Además, esto favorecía el sentimiento de pertenencia a un grupo.

La motivación de estos jóvenes también estaba en el conocimiento de nuevas culturas, de otras personas y de otras realidades.



EL VOLUNTARIADO HOY

El voluntariado de hoy está condicionado por la búsqueda de trabajo, que de alguna forma determina los motivos para hacerlo. O bien porque tienen más tiempo libre o bien porque buscan una experiencia previa a su incorporación laboral, este trasfondo siempre está presente. En ocasiones se busca incluso la incorporación laboral en la propia entidad.

Se mantiene el interés de pertenecer a otros grupos sociales y conocer más gente, pero es mucho más “interesado”.

El compromiso es muy fuerte pero es fugaz, es muy puntual, por lo que la identificación con los valores de la entidad también se difumina. Los voluntarios y las voluntarias se acercan más a una determinada actividad que a la entidad.

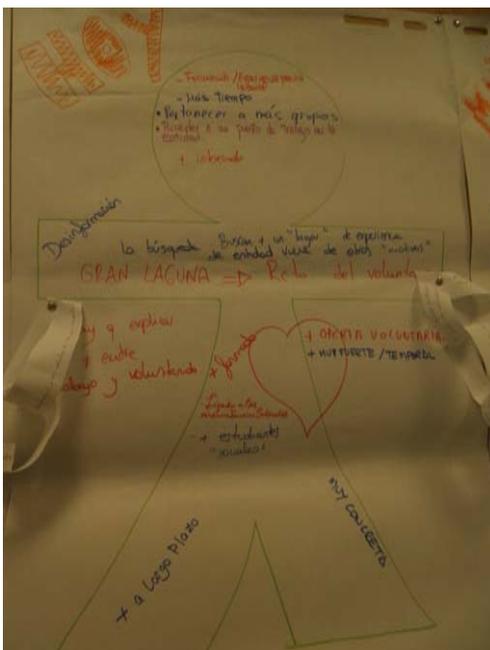
La búsqueda de una entidad para hacer voluntariado ya no se basa en los valores que encarna sino en otros motivos. Además hay cierta desinformación sobre las entidades y su ideología.

El compromiso del voluntariado actual se sigue percibiendo como muy fuerte, muy intenso, pero en momentos puntuales. Cuando se compromete lo hace de forma muy férrea pero es un compromiso instantáneo.

En cuanto al perfil social, podemos destacar que el voluntariado actual está más formado. Además del considerable aumento de las mujeres, se nota el aumento de estudiantes y parados o jóvenes sin trabajo. Incluso los que están trabajando supeditan el voluntariado a los cambios laborales cuya inestabilidad les lleva a cambios de horarios, traslados, etc. También se ha percibido un aumento de voluntarios con estudios de la rama de las ciencias sociales.

La participación sigue siendo activa y responsable pero es más puntual. No se percibe como una participación real en la entidad sino como una colaboración momentánea.

Mayor diversidad respecto a los campos de actuación, diversidad de campos de interés (cultural, ambiental, deportivo,...) y una mayor especialización.



EL VOLUNTARIADO MAÑANA



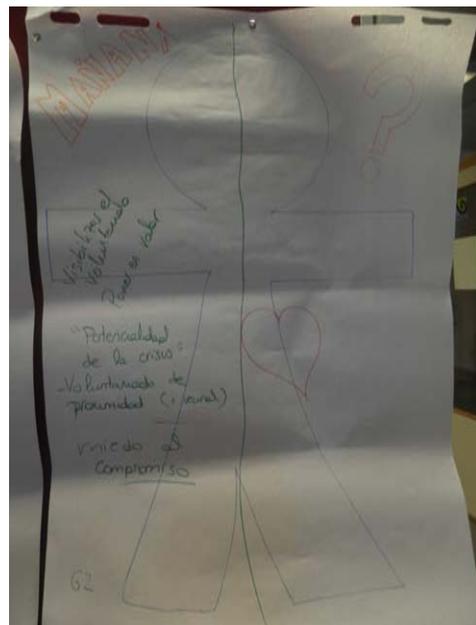
En esta dinámica las entidades consideraron necesario separar dos preguntas. ¿Cómo nos gustaría que fuera el voluntariado del futuro? y ¿cómo será? En esta última no se atrevieron a hacer una predicción, sin embargo, apuntaron algunas ideas que reproducimos en estas conclusiones.

Las entidades consideran que el voluntariado del futuro tendrá más inquietudes sociales, y serán más estables, más comprometidos y estarán mejor formados. Además, añaden que posiblemente esté más orientado hacia la especialización y a un voluntariado de proximidad, más vecinal y más del día a día.

Seguirá sin identificarse totalmente con el ideario de las entidades, aunque éstas tratan de mejorar sus sistemas de información para conseguir una mayor participación y conseguir un voluntariado más estable.

En este sentido, las entidades ven la crisis como una oportunidad de rescatar y relanzar determinados valores deseables en el voluntariado del futuro, que se prevé como más responsable y profesionalizada.

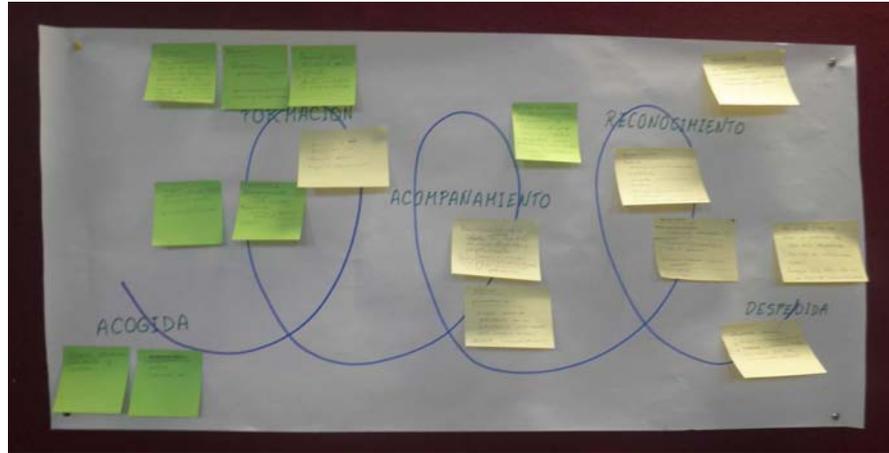
Finalmente, se hace mención de nuevas formas de voluntariado como los medios virtuales, aunque se reconoce que las entidades todavía no se han adaptado a esta nueva modalidad.



Dinámica 2: Itinerario de acompañamiento del voluntario joven en las entidades

ACOGIDA

La fase de acogida es la fase del itinerario de acompañamiento más protocolarizada por las entidades, existiendo en la mayoría de las mismas una figura de coordinador o responsable del equipo de voluntariado y desarrollándose una entrevista personal a las personas que desean incorporarse como voluntarios en las organizaciones. En esta entrevista se analizan el perfil y los intereses del demandante para una mejor adecuación de la tarea propuesta a los mismos.



Se establece un acuerdo entre el voluntario y la organización, si bien éste es variable en función de la entidad, puede ser: verbal o escrito, con una mayor o menor definición de las tareas que desarrollará el voluntario. Se considera imprescindible el acuerdo entre ambas partes aunque con disparidad de criterios entre las diferentes organizaciones respecto al nivel de definición del mismo.

Se visualiza la figura del acompañante dentro del proceso de acogida como una debilidad dentro de las organizaciones ya que en algunas entidades este papel lo “desarrollamos todos” y en otras son parte del equipo técnico quienes realizan esta función, sujeto a su disponibilidad en el momento de la incorporación del voluntario. Esto hace que este papel se pierda por la falta de concreción y referentes en esta figura.

También se percibe como una debilidad la derivación de los voluntarios cuando su perfil no se adecúa a la actividad a desarrollar dentro de las organizaciones, cayendo incluso en ocasiones en actitudes paternalistas ante el rechazo a la persona que desea ser voluntaria. La organización demanda formación en estrategias para paliar esta situación.

Los responsables de voluntariado demandan estrategias para encauzar el rechazo, y no caer en actitudes paternalistas ante jóvenes que busca el voluntariado exclusivamente como una forma de relación.

FORMACIÓN

La formación es una de las principales fortalezas de las organizaciones de voluntariado dentro de su proceso de acompañamiento, ofreciendo formación inicial y continua a sus voluntarios, en numerosas entidades la formación es un “acceso obligatorio” para el desarrollo de la actividad voluntaria, primándose la formación básica, práctica y aplicada, por el contrario, se considera una debilidad el acceso a formación externa para los voluntarios, no potenciándose ni facilitando el mismo.

En ocasiones se da una disfunción entre la demanda de incorporación de los voluntarios y la temporalización de la formación inicial de los mismos, pudiendo dar lugar al desarrollo temporal de la actividad sin la formación adecuada o a la espera, y consiguiente enfriamiento, de los voluntarios para la misma.

ACOMPAÑAMIENTO

El seguro de los voluntarios y la disponibilidad de los recursos adecuados para el desarrollo de la actividad es una fortaleza unánime señalada en el acompañamiento a los voluntarios, por el contrario no siempre son compensados los gastos originados por el desempeño de su actividad, principalmente en aquellas entidades compuestas mayoritariamente por voluntarios.

El desarrollo de la evaluación de la actividad tiene diferente prioridad y protocolización dentro de las entidades, desarrollándose en alguna de las mismas la evaluación coordinador-voluntario de cada actividad y en otras a través de reuniones de intercambio y sesiones grupales puntuales de los programas de voluntariado, en ocasiones también puede depender de la disponibilidad existente, si bien, suele ser importante la accesibilidad del coordinador del voluntariado ante cualquier dificultad.



RECONOCIMIENTO

Puede considerarse muy dispar la ejecución de las actividades de reconocimiento dentro de las organizaciones de voluntariado; la participación del voluntario en la toma de decisiones, y en el diseño, ejecución y evaluación de los programas es señalado tanto como fortaleza como debilidad en diferentes asociaciones.

También es dispar el desarrollo de encuentros periódicos y de convivencia, actos específicos de reconocimiento y la promoción interna en las entidades. Estas actividades se señalan de gran consideración por aquellas organizaciones presente en sus itinerarios de acompañamiento para potenciar el sentimiento de pertenencia y la cohesión del grupo.

También desigualmente existen herramientas para el feed-back como el correo electrónico y las redes sociales.

En la mayoría de las asociaciones no se produce la promoción externa y el acceso a las relaciones interasociativas.

DESPEDIDA



La fase de despedida se recoge en los Planes de Voluntariado pero con escasa ejecución. Sí que se actualizan los datos de las bajas y los coordinadores de voluntariado conocen las causas de despedida, si bien no se produce habitualmente el análisis de las mismas ni el mantenimiento de la comunicación con los voluntarios/as que abandonan la organización.

En ocasiones se formaliza la despedida con el equipo de voluntariado (coordinador y otros voluntarios) pero no con los usuarios de la actividad, generando incertidumbre en los mismos.

Dinámica 3: Reconocimiento y valor de la labor del voluntario joven en las entidades

En general, las entidades participantes anotaron que se valora la labor de las personas voluntarias de forma interna en el trabajo de las entidades, si bien ese valor disminuye de forma importante cuando este supone una proyección externa a la entidad.



Esto puede verse reflejado en:

VALOR INTERNO QUE SE DA EN LA ENTIDAD A LA LABOR DE LOS VOLUNTARIOS JÓVENES:

Antes de ubicar al voluntariado se tiene en cuenta sus intereses y expectativas, así como su disponibilidad, flexibilizando su participación en la entidad con otras actividades. Algunas entidades usan aplicaciones informáticas que facilitan la clasificación de datos.

Además, se recogen las propuestas formativas de los voluntarios para el programa de formación interno de la entidad.

Se ofrece participación en la programación y se da autonomía al voluntario para la organización de las actividades que desarrollan, cuanto más experiencia tiene el voluntariado, más autonomía tiene, si bien no todos los voluntarios tienen la capacidad o interés en esta participación, por lo que sería de interés que existiera una mayor formación y fomento al voluntario para ello. A veces las entidades se limitan a las dinámicas establecidas sin hacer una evaluación de esta participación.

En muchas entidades se valora la participación como voluntarios ante una posible contratación, aunque se hace especial hincapié en que la participación como voluntarios no conlleva oportunidades laborales en la entidad. Las contrataciones de personas que han colaborado como voluntarias pueden conllevar frustración ante el cambio de roles.

VALOR QUE SE DA EN LAS ENTIDADES AL VOLUNTARIADO CON PROYECCIÓN EXTERNA, ACCESO A INFORMACIÓN Y DERIVACIÓN:

Se valora positivamente los encuentros de voluntarios entre entidades, ya que se considera que aumentan la participación y motivación, si bien, no se da una coordinación adecuada entre entidades para el desarrollo de los mismos. En ocasiones se deja en manos de los voluntarios y las voluntarias que hagan estos encuentros interesantes y necesarios, y aunque se fomenten estos encuentros no se les pide una implicación añadida para su participación.

Al contrario que la formación interna, no se potencia correctamente la formación externa, no financiándose en muchos de los casos, y con poca oferta y difusión de la misma.

Se considera una debilidad la información y difusión que se da al voluntario/a para su derivación a otra asociación y/o recurso adecuado a su perfil y demanda. La mejora de este aspecto se considera un reto por parte de las entidades.

Se realizan expedición de certificados acerca de la labor del voluntario, si bien las entidades ven ne-



cesaria la existencia de un reconocimiento oficial. Este reconocimiento podría generar una mayor motivación.

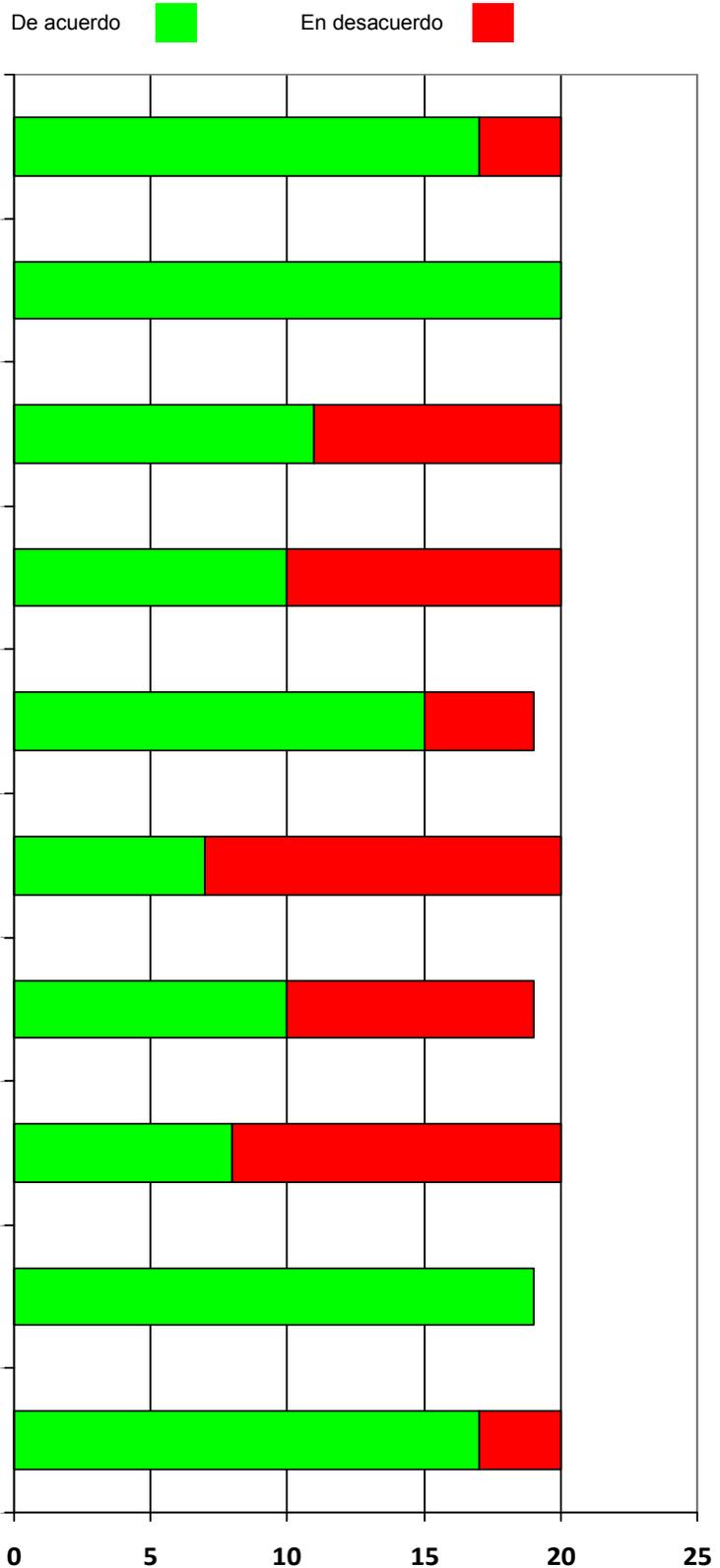
DIFUSIÓN DE LA LABOR DEL VOLUNTARIO:



A la hora de representar a las entidades en foros externos y medios de comunicación se tiende a buscar a voluntarios mayores, con más experiencia, y otros integrantes de las entidades, antes que al voluntario joven.

Sólo algunas entidades trabajan la comunicación externa y el uso de redes sociales para la difusión de las labores de voluntariado.

Frases de los voluntarios jóvenes trabajadas y valoradas por los representantes de las entidades en esta dinámica



Conclusiones

Características y perfil de las entidades de voluntariado joven en Aragón

En el mapa de organizaciones con voluntariado juvenil de Aragón predominan las entidades consideradas pequeñas, ya que los más altos porcentajes se dan entre 1 y 100 socios, entre 1 y 50 voluntarios y de 1 a 10 contratados.

Nueve de cada diez de las entidades encuestadas tiene voluntariado joven de edades comprendidas entre 14 y 30 años, dedicándose la mayoría de ellas al ámbito social, tiempo libre y educación.

Un 83,5% de las organizaciones ofrecen formación a sus voluntarios.

Los jóvenes voluntarios opinan que es fundamental la formación del voluntario para ir cogiendo experiencia. Consideran adecuada la formación básica sobre la organización y el voluntariado, por el contrario reconocen escasa y echan en falta una formación más continua en la formación específica de la actividad a desarrollar.

Muestran interés por recibir formación en temas comunes al voluntariado como resolución de conflictos, trato con personas con necesidades especiales, interculturalidad, etc., que no se abarca desde las organizaciones pero que podría fomentarse desde entidades de segundo nivel y coordinadoras y/o administraciones públicas.

Estos cursos podrían tener un doble objetivo: la formación en sí y la motivación por encontrarse y com-



partir tiempo y experiencias con otros jóvenes voluntarios. Los encuentros formativos se aprecian no solo por su carácter formativo sino también por su alto componente motivador

Para las entidades, la formación es una de las principales fortalezas de las organizaciones de voluntariado dentro de su proceso de acompañamiento, ofreciendo formación inicial y continua a sus voluntarios. En numerosas entidades la formación es un "acceso obligatorio" para el desarrollo de la actividad voluntaria. En ocasiones se da una disfunción entre la demanda de incorporación de los voluntarios y la temporalización de la formación inicial de los mismos, pudiendo dar comienzo la actividad sin la formación adecuada o manteniendo a la espera, y consiguiendo enfriamiento, de los voluntarios para la misma.

Perfil del voluntariado joven en Aragón

En Aragón hay 32.689 voluntarios, de los que 19.330, un 59,13%, son jóvenes de entre 14 y 30 años.

Respecto al sexo de los voluntarios jóvenes, un 57% de los mismos son mujeres, frente a un 43% que son varones.

Un 68% de los jóvenes voluntarios se encuentran estudiando, mientras que un 23% están trabajando y un 8% se encuentran en desempleo

Más de la mitad de los jóvenes voluntarios están cursando o han finalizado estudios superiores.



Para las entidades, el voluntariado actual está más formado y especializado. Además de la destacada presencia de las mujeres, se ha producido un aumento de estudiantes y parados o jóvenes sin trabajo. La motivación del voluntariado de hoy está condicionada por la búsqueda de trabajo, bien porque tienen más tiempo libre o bien porque buscan una experiencia previa a su incorporación laboral. En ocasiones el voluntariado se ve como una puerta a la incorporación laboral en las propias entidades.

Por otro lado, los voluntarios que están trabajando supeditan esta actividad a los cambios laborales, lo que deriva en una inestabilidad de horarios, lugar de residencia, etc.

Uno de los aspectos que más valoran los jóvenes voluntarios son los aprendizajes que se adquieren a través de una labor voluntaria.

Las entidades expiden certificados acerca de la labor del voluntario, si bien ven necesario la necesidad de un reconocimiento oficial, acompañado de una delimitación clara de las funciones de los trabajos remunerados frente a las del voluntariado. Consideran que este reconocimiento podría generar una mayor motivación entre los jóvenes.

La media de dedicación semanal de los jóvenes voluntarios es de 4 a 5 horas.

Infancia y adolescencia, con más del 25% de las respuestas es el colectivo al que más se dedica el voluntariado joven, le sigue juventud (entre 18 y 30 años), con más de un 18% del voluntariado juvenil, continuando por importancia numérica las personas con discapacidad, con un 13%, población en general, con un 12% y personas inmigrantes con un 7,8%. Los datos confirman que existe una importan-

“Uno de los aspectos que más valoran los jóvenes son los aprendizajes que se adquieren a través de la acción voluntaria”

El voluntariado permite a los jóvenes adquirir experiencia como un aprendizaje complementario o como una actividad directamente relacionada con su educación. De hecho, algunos jóvenes deciden escoger un voluntariado afín a su formación académica para “aprender sobre el terreno” y ganar experiencia. En estos casos los jóvenes sacan un importante provecho de su voluntariado al moverse en un ámbito relacionado con sus intereses profesionales (pueden surgirles oportunidades laborales, están informados/as de todos los actos y actividades relacionados con su ámbito de actuación, etc.)

A pesar de ello, los jóvenes no creen que estos aprendizajes puedan mejorar sus posibilidades de conseguir empleo o ayudarles en su futura vida profesional. Solo cuando exista un verdadero reconocimiento del voluntariado por parte de la sociedad en general se podrá conseguir que se valore curricularmente su labor. Para lo cual, opinan, aún falta mucho. En este sentido despiertan interés iniciativas como el Youthpass del programa Juventud en Acción que tiene por objetivo acreditar las competencias adquiridas a través de actividades de educación no formal.

te variedad de colectivos y actividades en las que el voluntariado joven desarrolla su labor por lo que se ofrece una amplia posibilidad de elección a los jóvenes voluntarios.

Para las entidades, la búsqueda de una organización para hacer voluntariado ya no se basa en los valores que encarna sino en otros motivos. Los voluntarios y las voluntarias se acercan más a una determinada actividad que a la entidad. Además existe cierta desinformación sobre las entidades y su ideología.

Dinamización y apoyo en las actividades de ocio y tiempo libre, con un 24,13% es la actividad que más desarrollan los jóvenes voluntarios, le siguen tareas de formación y educación, y sensibilización, con un 14,17% y un 10,72% respectivamente.

La estancia mayoritaria de los voluntarios jóvenes en la entidad es, con un 40,21% de los mismos, entre 6 meses y 2 años, seguida, con un 33,69% de los voluntarios que permanecen entre dos y cinco años.

La permanencia de los jóvenes es facilitada por el fuerte reconocimiento que reciben dentro de sus organizaciones, si bien consideran que no se reproduce fuera de ellas (ni en la sociedad en general ni en sus entornos más cercanos (amigos y familia).

Para los jóvenes voluntarios el reconocimiento de las entidades se traduce en un verdadero apoyo y respaldo a su labor por parte de las entidades. La flexibilidad que muestran para integrar sus propuestas personales a los programas o actividades en los que colaboran y la libertad para poner en marcha nuevas ideas que surjan directamente de su iniciativa personal son los aspectos más valorados.

Esta participación activa desemboca en algunos casos en una promoción interna de los voluntarios que empiezan colaborando en tareas sencillas y poco a poco van asumiendo mayores responsabilidades, aunque los jóvenes consideran que hay riesgo de que la responsabilidad sobrepase a la que debería asumir un voluntario.

La participación dentro de un programa de voluntariado también asegura un mayor respaldo para emprender proyectos de carácter personal. Este apoyo se traduce en confianza para llevar a cabo sus ideas, contactos e información sobre cómo hacerlo, apoyo técnico, etc. En este sentido cabe destacar el proyecto de Jóvenes Dinamizadores Rurales.

En general, las entidades anotaron que se da un importante valor a la labor de las personas voluntarias de forma interna en el trabajo de las entidades y antes de ubicar al voluntariado se tiene en cuenta sus intereses y expectativas, así como su disponibilidad, flexibilizando su participación en la entidad con otras actividades. Se ofrece participación en la programación y se da autonomía al voluntario para la organización de las actividades.

Es dispar el desarrollo de encuentros periódicos y de convivencia, actos específicos de reconocimiento y la promoción interna en las entidades. Estas actividades, presentes en los itinerarios de acompañamiento solo de algunas entidades, se señalan de gran consideración por las mismas para potenciar el sentimiento de pertenencia y la cohesión del grupo. Solo en algunas ocasiones existen herramientas para el feed-back como el correo electrónico y las redes sociales, que se utilizan más en los grupos de voluntariado rurales.



Aquellos voluntarios que no participan en programas más amplios echan en falta espacios donde relacionarse con otros jóvenes voluntarios. A falta de ellos, su motivación viene de otros cauces como el reconocimiento de su labor, apoyo en sus proyectos, información y asesoría, aprendizaje, etc.

En la mayoría de las asociaciones se reconoce que no se produce la promoción externa y el acceso a las relaciones interasociativas.

Se valora positivamente los encuentros de voluntarios entre entidades, ya que se considera que aumentan la participación y motivación, si bien, no se da una coordinación adecuada entre organizaciones para el desarrollo de los mismos, en ocasiones se deja en manos de los voluntarios y las voluntarias que hagan estos encuentros interesantes y necesarios, y aunque se fomenten no se les pide una implicación añadida para su participación.

Al contrario que la formación interna, no se potencia correctamente la formación externa, no financiándose en muchos de los casos, y con poca oferta y difusión de la misma. No se da el valor adecuado a la participación del voluntario joven exponiendo su labor en foros externos y medios de comunicación. Sólo algunas entidades trabajan la comunicación externa y el uso de redes sociales para la difusión de las labores de voluntariado juvenil.

Tampoco se trabaja adecuadamente desde las entidades la despedida de los jóvenes voluntarios, lo que puede repercutir en un déficit de su promoción externa.

Anexos

ANEXO I. Cuestionario



Estudio de la realidad del Voluntariado Juvenil en Aragón

Este cuestionario forma parte de un proyecto desarrollado por el Instituto Aragonés de Juventud, en el marco del Programa Juventud en Acción y en colaboración con la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, cuyo objetivo es presentar una serie de acciones que permitan conocer a los jóvenes voluntarios aragoneses.

La información obtenida a través de este cuestionario será utilizada para el tratamiento de este estudio únicamente, no siendo cedida a terceros para otros fines.

Perfil de la institución

Nombre de la entidad: _____ Localidad: _____ Provincia: _____

Cargo de la persona que responde al cuestionario: _____

Correo electrónico: _____ Teléfono de la entidad: _____

1. N° socios: _____ 2. N° voluntarios: _____ 3. N° personas remuneradas: _____

4. ¿Cómo se define la organización en relación con el voluntariado?

1. Formada totalmente por personas voluntarias
2. Formada básicamente por voluntariado y algunas personas remuneradas
3. Formada básicamente por personas remuneradas y algunas personas voluntarias
4. Ns/Nc

5. Ámbito de actuación geográfico:

1. Local 2. Comarcal 3. Provincial 4. Autonómico 5. Estatal 6. Internacional

6. Tipo de actividad de la entidad (según fines):

1. Ambiental 2. Cultural 3. Deportivo
4. Educación 5. Político- cívico 6. Social
7. Tiempo libre 8. Cooperación 9. Otros _____

7. ¿Ofrece la entidad formación a sus voluntarios?

1. No 2. Sí

En el caso de ser la respuesta afirmativa especificar:

- 2.1. Formación inicial
- 2.2. Formación continua



Voluntariado Joven

La información que a continuación se solicita es **sólo referente a voluntarios menores de 30 años.**

Indique el **número** de voluntarios que se encuentran en las siguientes situaciones:

8. Edad

1. 14-19 años: _____ 2. 20-24 años: _____ 3. 25-30 años: _____

9. ¿Acoge tu entidad a menores de edad?

1. No 2. Sí

10. Sexo

1. Hombres: _____

2. Mujeres: _____

11. Ocupación principal

Ordena del 1 al 4 las siguientes ocupaciones y niveles de estudios, siendo 1 el mayoritario entre los jóvenes de la entidad, y 4 el nivel u ocupación en el que menos jóvenes voluntarios hay.

- 1. Trabajando
- 2. Desempleado
- 3. Estudiando
- 4. Otras

12. Nivel de estudios (en curso)

Especifica con una X el perfil mayoritario de los voluntarios de tu asociación.

- 1. E.S.O.
- 2. Bachiller
- 3. F.P.
- 4. Superiores

13. ¿Cuál es la media de horas que estas personas voluntarias participan en la entidad?

- 1. Menos de 1 hora a la semana
- 2. Entre 1 y 5 horas a la semana
- 3. Entre 6 y 10 horas a la semana
- 4. Entre 11 y 20 horas a la semana
- 5. Más de 20 horas a la semana
- 6. Ns/Nc



14. Colectivos a los que se dedica el voluntariado joven en tu entidad.
(Respuesta múltiple, señale con máximo 3)

1. Infancia y Adolescencia	<input type="checkbox"/>	2. Juventud (18-30 años)	<input type="checkbox"/>
3. Mujer, Familia	<input type="checkbox"/>	4. Personas inmigrantes y/o refugiadas	<input type="checkbox"/>
5. Mayores	<input type="checkbox"/>	6. Población general	<input type="checkbox"/>
7. Personas sin hogar	<input type="checkbox"/>	8. Personas con discapacidad	<input type="checkbox"/>
9. Personas con enfermedad	<input type="checkbox"/>	10. Personas reclusas o exreclusas	<input type="checkbox"/>
11. Personas que ejercen la prostitución	<input type="checkbox"/>	12. Otros _____	<input type="checkbox"/>

15. ¿Qué actividades realizan principalmente los jóvenes voluntarios?
(Respuesta múltiple, señale con máximo 4)

1. Apoyo y cuidados básicos	<input type="checkbox"/>	2. Asesoramiento/orientación psicosocial	<input type="checkbox"/>
3. Acompañamiento domiciliario	<input type="checkbox"/>	4. Formación/educación	<input type="checkbox"/>
5. Ocio y tiempo libre	<input type="checkbox"/>	6. Actividades deportivas	<input type="checkbox"/>
7. Apoyo a la inserción laboral	<input type="checkbox"/>	8. Investigación	<input type="checkbox"/>
9. Programas internacionales	<input type="checkbox"/>	10. Org. interna y gestión administrativa	<input type="checkbox"/>
11. Sensibilización	<input type="checkbox"/>	12. Participación cívica y comunitaria	<input type="checkbox"/>
13. Cooperación internacional	<input type="checkbox"/>	14. Promoción del voluntariado	<input type="checkbox"/>
15. Promoción y cuidado del medio ambiente	<input type="checkbox"/>	16. Promoción cultural	<input type="checkbox"/>
17. Otros _____	<input type="checkbox"/>		

16. Tiempo de permanencia del voluntario juvenil en la entidad.

<input type="checkbox"/> 1. Menos de 6 meses	<input type="checkbox"/> 2. De 6 meses a 2 años
<input type="checkbox"/> 3. De 2 a 5 años	<input type="checkbox"/> 4. Más de 5 años

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

Por favor, indícanos si consideras interesante participar en un grupo de discusión relacionado con este estudio que contará con la participación de diversas entidades:

1. Sí 2. No



ANEXO II. Entidades que respondieron al cuestionario

- A.C. NOGARÁ - RELIGADA
- A.C. SEFARAD ARAGON
- A.D.R.A.
- A.I. SCOUTS D'ARAGÓN - GRUPO SCOUT VILLAMAYOR
- ACCIÓN FAMILIAR ARAGONESA
- ADEA. ASOC. DE EST. DE ARAGÓN
- AFEDAZ
- AICE-AR
- AIPEM
- AIS EL TRÉBOL
- ALDEAS INFANTILES
- AMASOL, ASOCIACIÓN DE MADRES SOLAS
- APASCIDE
- ARBADA
- ASA (ACCIÓN SOLIDARIA ARAGONESA)
- ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ - ARAGÓN
- ASAPME
- ASAPME BAJO ARAGÓN
- ASAPME TERUEL
- ASCEAL
- ASOC. CULT. "JOVENES ESTERCUELANOS"
- ASOCIACIÓN "GRUPO ROC "(RELACIONES, OCIO Y CULTURA)
- ASOCIACIÓN CANTAL
- ASOCIACION CULTURAL OS ZAGALES
- ASOCIACION CULTURAL VILLANUA
- ASOCIACIÓN DE CONSUMIDORES TORRE RAMONA
- ASOCIACION DE VOLUNTARIADO EN GERIATRÍA
- ASOCIACIÓN DOWN HUESCA
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA CONTRA EL CÁNCER
- ASOCIACIÓN FONDO NATURAL
- ASOCIACIÓN GUÍAS DE ARAGÓN. GRUPO 2 GUADALUPE
- ASOCIACIÓN JUVENIL "CIERZO ALAGÓN"
- ASOCIACIÓN JUVENIL "CIERZO PEDROLA"
- ASOCIACIÓN JUVENIL ALBATROS
- ASOCIACIÓN JUVENIL ALBATROS
- ASOCIACIÓN JUVENIL CLUB JUMARA
- ASOCIACIÓN TESLEA
- ASPANOA
- ASZA
- ATADI
- ATECEA
- ATPANSOR
- AZERO CANDENTE
- C. D. DISMINUIDOS FÍSICOS ZARAGOZA
- C.T.L. JUVELINO
- CÁRITAS DIOCESANA DE TERUEL Y ALBARRACÍN
- CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA
- CENTRO DE SOLIDARIDAD
- CENTRO JUVENIL AJB
- CENTRO SONSOLES DE ATADES
- CLUB TIEMPO LIBRE QUINTO
- COMARCA DE DAROCA
- COMARCA DE LA SIERRA DE ALBARRACIN
- CONSEJO DE LA JUVENTUD DE ARAGON
- COOPERACIÓN INTERNACIONAL ONG
- COORDINADORA ARAGONESA VOLUNTARIADO
- CRUZ ROJA JUVENTUD
- DEPARTAMENTO DE JUVENTUD DE UGT-ARAGÓN
- DYA ZARAGOZA
- ECODES
- EDUCANATUR
- ENTRE CULTURA
- FARO
- FEDERACIÓN MAIN, CC.JJ. SALESIANOS DE ARAGÓN
- FISC
- FUNDACIÓN ADSIS
- FUNDACIÓN ASPACE ZARAGOZA
- FUNDACION CANFRANC
- FUNDACIÓN CRUZ BLANCA
- FUNDACIÓN DFA
- FUNDACIÓN DOWN ZARAGOZA
- FUNDACIÓN EL TRANVÍA
- FUNDACIÓN FARASDUÉS
- FUNDACIÓN GENES Y GENTES
- FUNDACIÓN KALATHOS
- FUNDACIÓN LA CARIDAD
- FUNDACION RAMON REY ARDID
- HERMANDAD EL REFUGIO
- IAESTE ZARAGOZA
- ICIIJA
- INGENIEROS SIN FRONTERAS
- INTEGRA VOLUNTARIADO JOVEN
- JOC - ARAGÓN
- KAIRÓS
- LIGALLO DE FABLANS DE ZARAGOZA
- LOS TIGRES (ATADES)
- MAGENTA. COLECTIVO LGTB
- MANOS UNIDAS
- OMSIDA
- ONCE
- PATRONATO NUESTRA SEÑORA DE LOS DOLORES
- SARGANTANA ETL
- SCOUTS DE ARAGON
- SPECIAL OLYMPICS ARAGON
- VIDES
- YMCA

ANEXO III. Participantes en el grupo de entidades

- Atades
- Manos Unidas
- Asociación Voluntariado en Geriatría
- Asociación Huaquipura
- Kairós
- Fundación Ecodes
- Cruz Roja
- Aspace
- Asociación Fondo Natural
- Asceal
- Fundación DFA
- Cooperación Internacional ONG
- YMCA Zaragoza
- Santa Hermandad del Refugio
- Cáritas Zaragoza
- Fundación Rey Ardid
- Amasol
- ATADI
- ONGD Vides
- Coordinadora Aragonesa de Voluntariado
- Instituto Aragonés de la Juventud

