

# Voluntariado y participación social en los estudios universitarios: adquisición de competencias y aprendizajes

—  
**INFORME  
2022**



FUNDACIÓN  
MUTUAMADRILEÑA

USC  
UNIVERSIDADE  
DE SANTIAGO  
DE COMPOSTELA

Universitat  
de Girona

### **Promueve**

Fundación Mutua Madrileña  
Universidade de Santiago de Compostela  
Universitat de Girona

### **Autores/as**

IP María José Ferraces Otero (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

Silvia Arias Careaga  
Universidad Autónoma de Madrid

Silvia Lloveras Pimentel  
Universitat de Girona

María José Carrillo Escobar  
Universidad de Murcia

Inmaculada Sancho Porras  
Universidad Pablo de Olavide

Javier Agrafojo Fernández (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

Miguel A. Santos Rego (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

Mar Lorenzo Moledo (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

Jesús García Álvarez (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

Ana Vázquez Rodríguez (USC)  
Universidade de Santiago de Compostela

### **Diseño y maquetación**

Paula Cantero

### **Edita**

Edicións USC

DOI: <https://dx.doi.org/10.15304/op.2023.1692>



Esta obra se encuentra bajo una licencia internacional Creative Commons BY-NC-ND 4.0. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra no incluida en la licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0 solo puede ser realizada con la autorización expresa de los titulares, salvo excepción prevista por la ley. Puede Vd. acceder al texto completo de la licencia en este enlace: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

# Índice

## 1 Introducción | 4

## 2 Voluntariado, participación social y empleabilidad del alumnado en la universidad | 6

2.1 El voluntariado universitario: referentes sociohistóricos y aproximación conceptual | 6

2.1.1 *El voluntariado en las instituciones de enseñanza universitaria: referentes de construcción para la transformación social* | 6

2.1.2 *Referentes en el ámbito nacional e internacional sobre el voluntariado en las enseñanzas universitarias* | 8

2.1.3 *Definición y características del voluntariado* | 12

2.2 Voluntariado, participación social y empleabilidad de la juventud universitaria: motivaciones para la participación y contribuciones al capital humano y social | 15

2.2.1 *Motivaciones para la participación en acciones de voluntariado de los/as estudiantes universitarios/as* | 15

2.2.2 *Contribuciones del voluntariado al capital humano y social de la juventud universitaria* | 17

## 3 Objetivo y preguntas de investigación | 23

## 4 Metodología de la investigación | 25

4.1 Participantes | 25

4.2 Instrumento | 27

4.3 Procedimiento | 35

4.3.1 *Procedimiento de aplicación del instrumento* | 35

4.3.2 *Procedimiento para la codificación y análisis de los datos* | 35

## 5 Análisis de datos | 37

5.1 ¿Cuál es el perfil a nivel académico y como voluntario del alumnado universitario? | 37

5.2 ¿Existe relación entre el género, el área de conocimiento y el tiempo de colaboración con las motivaciones del alumnado para implicarse en experiencias de voluntariado? | 42

5.3 ¿Cuál es la satisfacción personal del alumnado con la actividad voluntaria y con la unidad/servicio de su universidad? | 44

5.4 ¿Qué relación existe entre la satisfacción personal como voluntario/a con las variables género, ámbito de voluntariado y motivaciones para la participación? | 47

5.5 ¿Qué competencias transversales desarrolla el alumnado cuando participa en acciones de voluntariado? | 53

5.6 ¿Cómo influyen las variables género, área de conocimiento y tiempo de colaboración en el desarrollo de competencias transversales del alumnado voluntario? | 56

## 6 Conclusiones | 59

## 7 Referencias | 63

## 8 Anexo | 69

# 1. Introducción

En el marco de la *I Jornada de Voluntariado Universitario*, celebrada en la Universitat de Girona (30 y 31 de mayo de 2019), y tras el debate derivado de la presentación de los diferentes modelos de gestión y buenas prácticas, surge la idea de realizar un estudio capaz de poner en valor las competencias que desarrolla el alumnado a través de su implicación en acciones de voluntariado universitario.

Precisamente la Universitat de Girona (UdG), junto a la Universidade de Santiago de Compostela (USC), donde se celebraría la segunda edición en 2021, fueron las encargadas de liderar la puesta en marcha del Estudio «Voluntariado y participación social en los estudios universitarios: adquisición de competencias y aprendizajes», en colaboración con la Fundación Mutua Madrileña (FMM), entidad que mantiene un firme compromiso con el impulso y reconocimiento de los jóvenes universitario que realizan voluntariado. De hecho, en el marco de su compromiso social, la Fundación Mutua Madrileña desarrolla desde hace diez años su propio infor-

me acerca de la realidad del voluntariado universitario y su abordaje por las instituciones universitarias (véase, Fundación Mutua Madrileña, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022).

Ya encaminado el estudio, los responsables de los servicios de voluntariado de la Universitat de Girona, de la Universidade de Santiago de Compostela y de la Fundación Mutua Madrileña, fueron los encargados de diseñar el cuestionario que fue aplicado, entre los meses de septiembre y octubre de 2021, al alumnado voluntario de las cinco (5) universidades participantes: además de la UdG, la USC y la Fundación Mutua Madrileña como gestoras iniciales de la investigación, la Universidad Autónoma de Madrid (UAM), la Universidad de Murcia (UM), y la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (UPO).

El resultado es el informe que aquí se presenta, cuyo objetivo principal es analizar las competencias transversales que desarrollan los y las jóvenes a través de su implicación en acciones de voluntariado en la universidad en aras de fortalecer su empleabilidad.

Así pues, el propósito último es estudiar el alcance estratégico de la formación en capital humano que adquieren los y las estudiantes que se implican en estas experiencias socioeducativas, contando en la investigación con un perfil representativo de participantes que incluye desde el curso 2018-2019 hasta el 2021-2022. Ello con el reto añadido de descifrar tales datos en el escenario de una situación prepandémica y pandémica,



pero también de recuperación de presencialidad en las aulas y, al mismo tiempo, de actividad normalizada en los proyectos de voluntariado de distinto signo.

En el momento actual, el desarrollo de competencias transversales se ha convertido en un objetivo indiscutible de la formación universitaria, tal y como ha señalado recientemente la Confederación de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE, 2021). Y es que no cabe duda de que ante una sociedad cambiante y con grandes desigualdades sociales, las instituciones de educación superior en el marco de su tercera misión tienen ante sí la tarea de mejorar la inclusión en la sociedad y las perspectivas de empleo de los y las universitarios/as, mucho más si se repara en las cifras de desempleo y riesgo de pobreza y/o exclusión social que afectan a la población joven en nuestro país.

Es un hecho que el despliegue de una formación integral desde y en la educación superior, permitirá a las generaciones jóvenes presentes y futuras confrontar la incertidumbre global merced de la adquisición de competencias transversales. En este contexto, los servicios de voluntariado de las instituciones universitarias, en estrecha colaboración con entidades del tercer sector, asumen una labor crucial al mejorar el compromiso ante las

emergentes necesidades sociales, así como al acompañar los procesos de aprendizaje en entornos comunitarios, conformándose como canales únicos experienciales para el desarrollo de competencias en la juventud.

A este propósito fundamental se suman otros puntos de interés estratégico de la investigación como la oportunidad de conocer, de un lado, las motivaciones de los y las participantes que han determinado la colaboración en proyectos de voluntariado; y, de otro, la satisfacción personal con la actividad voluntaria y con las unidades o servicios universitarios encargados de la gestión de tales proyectos.

En su conjunto, creemos que los hallazgos han permitido obtener una radiografía representativa de las contribuciones que las experiencias de voluntariado tienen en el desarrollo de competencias transversales del alumnado. Pero también de las motivaciones y ejes de satisfacción personal que actúan como factores que modulan su implicación. Todo ello, con la intención de fortalecer el voluntariado universitario como un eje estratégico en la política universitaria que sitúa su horizonte en la justicia social.



## 2. Voluntariado, participación social y empleabilidad del alumnado en la universidad

### 2.1 El voluntariado universitario: referentes sociohistóricos y aproximación conceptual

#### 2.1.1 El voluntariado en las instituciones de enseñanza universitaria: referentes de construcción para la transformación social

El voluntariado ha representado un papel central en el desarrollo social histórico alrededor del planeta, tanto en el interior como en los márgenes de las instituciones educativas. En perspectiva histórica, cabe situar el voluntariado –de carácter informal, espontáneo y sin apenas organización social– en los orígenes de nuestra especie (Harris *et al.*, 2016). Su notable labor en la construcción de las sociedades hace que el voluntariado sea una parte fundamental de la vida de la comunidad. No extraña que en la mayoría de los idiomas se encuentren términos para

definirlo afines o vinculados a la intervención social en la comunidad (Naciones Unidas, 2001).

Sin embargo, habrá que esperar a la sociedad industrial, al menos hasta mediados del siglo XIX, para encontrar programas de voluntariado tal y como los conocemos hoy en día, con mayor organización y asociados, además, a servicios o departamentos de diferentes organizaciones –en el tercer sector, en empresas o instituciones públicas educativas o sanitarias, o dependientes de la Administración Pública– (Harris *et al.*, 2016). Tales programas se incorporan en el denominado «voluntariado formal», que sería el organizado y gestionado tanto por instituciones públicas como privadas. Así, se diferencia de las actividades llevadas a cabo por

grupos y estructuras informales, fuera de instituciones socialmente reconocidas, con acciones de voluntariado en las comunidades donde normalmente las personas viven y trabajan a lo largo de la vida (United Nations Volunteers [UNV], 2015).

Por su parte, en lo que refiere a las instituciones de educación superior, los y las estudiantes han sido quienes, desde los inicios de la actividad universitaria, y tomando su propia acción como agentes activos, han contribuido de manera directa al cambio y la transformación social, teniendo como ejes la acción voluntaria, los movimientos sociales, el activismo social y el asociacionismo. Así se refleja en su compromiso con numerosas causas que van desde la realización de donaciones, o campañas de sensibilización y

de «protesta» ante injusticias sociales dentro y fuera de los campus, hasta su participación en experiencias de intervención socioeducativa con el apoyo de departamentos y servicios universitarios en colaboración con entidades sociales frente a necesidades comunitarias (véase Brewis, 2014).

En esta línea, una de las razones principales del interés del alumnado para aproximarse a acciones de voluntariado universitario se vincula, en términos de acción prosocial, con sus amplias posibilidades para expresar su compromiso con la sociedad y demostrar así sus valores. Al mismo tiempo, tales contextos comunitarios, permiten la adquisición de aprendizajes y competencias y favorecen el autoconocimiento/autoexploración, la (de) construcción de su identidad y, a su vez, el desarrollo personal y profesional. Al respecto, es claro que las responsabilidades que asumen durante su rol como voluntarios/as proporcionan un espacio seguro y propicio para la reflexión crítica sobre el proceso social que es fundamental para impulsar la necesaria transformación social (McNeela y Gannon, 2014).

La importancia del voluntariado se demuestra en la tradición y experiencia de más de veinte años que ya suman los servicios de voluntariado en la universidad española. Al

respecto, Arias (2020) recuerda que fueron las solicitudes desde tipo de acciones por parte de los y las jóvenes universitarios/as, junto a las transformaciones sociales, los principales factores para su desarrollo desde fines del siglo pasado:

(...) las universidades habían iniciado un proceso de cambio importante en el que se replanteaban su papel en y ante la sociedad. Las movilizaciones sociales que inundaron España a principios de los años 90 (...) tuvieron un impacto, también, muy grande sobre la universidad española que fue permeable a los cambios sociales que se exigían. A partir de este momento, un gran número de universidades iniciaron proyectos, actividades y acciones enfocadas a asumir un papel social relevante y actuar bajo una premisa: formar excelentes profesionales, pero, formar también excelentes ciudadanos y personas. Así se crearon muchas oficinas universitarias desde las cuales coordinar estas acciones y proyectos (...) (Arias, 2020, pp. 15-16).

De tal argumento se deriva también que una de las razones de peso para la evolución sostenida del voluntariado ha sido el firme compromiso de las propias instituciones de enseñanza universitarias. Mucho más si se tienen presentes los desafíos de la Academia en el escenario de la sociedad europea del siglo XXI, en el marco de su tercera misión transversal a su cometido junto con las



más tradicionales de docencia e investigación, que han de incidir en el compromiso social en forma de servicio a la comunidad (Santos Rego, Lorenzo, y Mella, 2020).

El servicio, del cual el voluntariado forma parte, se integra en la misión universitaria de respuesta al compromiso inquebrantable con comunidades y con el alcance del desarrollo humano y la sostenibilidad en la consecución de los Objetivos de la Agenda 2030. Ello implica la obligación de integrar tales acciones de servicio de forma institucionalizada –con el consiguiente apoyo y financiación adecuada– en el conjunto de los procesos formativos de la Academia (Burns *et al.*, 2008). Desde luego, puede compararse la idea de que esta, la actual, es una de las universidades más comprometidas (*engaged university*) de las que hemos tenido históricamente (Santos Rego, Lorenzo, y García-Álvarez, 2020).

## 2.1.2 Referentes en el ámbito nacional e internacional sobre el voluntariado en las enseñanzas universitarias

El papel de las universidades en su atención al voluntariado ha ido al compás de los tiempos y de las transformaciones y con ellas,

de las cada vez mayores demandas sociales. Para analizar los referentes que sustenta, ampara y motiva el desarrollo de proyectos de voluntariado en las universidades, debemos remitirnos a la Constitución Española de 1978, que establece el derecho de participación de la ciudadanía en la vida política, económica, social y cultural (art. 9.2). Con tal base jurídica, las competencias sobre voluntariado en España se reparten entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las diferentes entidades locales (Dirección General de Gobernanza Pública, Gobierno de España, 2022).

A partir de tales preceptos, años más tarde se aprueba la *Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado* (BOE, 17/01/1996), que reconoce y regula de forma pública la labor de los y las ciudadanos/as en organizaciones centradas en la solidaridad y el altruismo, desempeñando un papel clave en el bienestar comunitario y en la atención a colectivos vulnerables. Su desarrollo específico se concreta en el *Plan Estatal del Voluntariado 1997-2001* (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1999) en el que, entre las actuaciones recogidas, se apunta a la tarea universitaria al objeto de establecer colaboraciones





con distintas entidades para la celebración de jornadas de difusión, la incorporación de la información sobre el voluntariado en el alumnado o la suscripción de convenios de colaboración con colegios profesionales y otras entidades de educación no formal para poner en marcha cursos de especialización en voluntariado.

Justamente, con la entrada del nuevo siglo, uno de los referentes en el voluntariado universitario es el manifiesto de la CRUE (2001) «Universidad: compromiso social y voluntariado», que situó como objetivo la necesidad de desarrollar estrategias de acción para la promoción del voluntariado, con servicios adaptados a su coordinación y gestión, aten-

diendo a cuatro áreas principales: la formación, la educación, la investigación y la sensibilización de la comunidad universitaria.

Con todo, el vínculo entre universidad y voluntariado se encuentra explícito normativamente más tarde con la reforma de la Ley Orgánica de Universidades (BOE, 13/4/2007), que sostiene como tareas del sistema universitario el fomento de la participación de los miembros de la comunidad universitaria en actividades y proyectos de cooperación internacional y solidaridad, así como la dinamización de actividades que impulsen una cultura de la paz, el desarrollo sostenible y el medio ambiente para el progreso solidario (art. 92). Y aunque tal precepto legal no hace referencia directa al voluntariado, la respuesta mayoritaria de las instituciones universitarias fue la de integrar la acción voluntaria en sus agendas, a fin de incrementar el compromiso y la responsabilidad social (Arias, 2020).

A tales referentes cabe añadir la regulación, a través del *Real Decreto 861/2010 de ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales* (BOE, 3/07/2010) del reconocimiento académico de al menos 6 créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación.



Al mismo tiempo, durante la década de 2010-2014, cabe tener presente la *Estrategia Estatal de Voluntariado* (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014), última disponible hasta el momento actual (véase Dirección General de Gobernanza Pública, Gobierno de España, 2022), que contempla la universidad como un agente clave en la sensibilización hacia la tarea voluntaria desde el eje de la docencia, pero también de la investigación. Así, entre las actuaciones que debe liderar la Academia se recoge «el fomento de la participación voluntaria de los miembros de la comunidad universitaria, creando o reforzando la labor de las oficinas, agencias o aulas de voluntariado en las Universidades españolas», así como el «estudio y reflexión sobre los mecanismos más adecuados para integrar los valores cívicos en el currículum académico» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2014, p. 39).

Sin embargo, el documento legislativo que completa la realidad del voluntariado ante los numerosos y vertiginosos cambios sociales, es la *Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado* (BOE, 15/10/2015), que actualiza y modifica la ley precedente del 96 contemplando la necesidad de reconocer el voluntariado como una actividad abierta, participativa e intergeneracional que combina las dimensiones de ayuda y participación a fin

de transformar la sociedad. Su aprobación, por primera vez, da cobertura a la actividad voluntaria desde el trabajo en red, comprendiendo la tarea de voluntariado de forma compartida entre el tradicionalmente implicado tercer sector, con las instancias universitarias, empresariales o del sector público.

En concreto, se dedica exclusivamente el artículo 22 a «*la promoción del voluntariado desde las universidades*», al objeto de reconocer y prescribir de manera resumida, lo siguiente:

- ♥ Las universidades como responsables de la formación de jóvenes y adultos podrán promover el voluntariado en sus ámbitos de actuación propios (formación, investigación y sensibilización). Para ello, podrán suscribir convenios de colaboración con Administraciones públicas y otras instituciones.
- ♥ Las actuaciones de voluntariado en la universidad tendrán como objetivo la formación y sensibilización de la comunidad universitaria –siempre con carácter voluntario y libre–, promoviéndose a través de distintas formas de organización (desde, para y en la universidad o a través y junto entidades sociales de acción voluntaria).

- ♥ Las universidades podrán establecer fórmulas para el reconocimiento académico de las acciones de voluntariado realizadas por el alumnado, siempre y cuando cumplan la normativa de aplicación y respeten los principios y valores del voluntariado.



Cabe apuntar al Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) (Boletín Oficial de las Cortes Generales, 1 de julio de 2022), que reconoce en el artículo 18 *Cohesión social y territorial* la labor de las instituciones educativas en el fomento de la participación de la comunidad universitaria en actividades relacionadas con lo dispuesto en la Ley 45/2015 de voluntariado (Ministerio de Universidades, 2022).

Por último, el voluntariado universitario, considerando los desafíos que presenta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, amplía y moviliza a las sociedades para responder, reconstruir y recuperarse de un estado de crisis derivado de la pandemia generada por el coronavirus (COVID-19) y acrecentado por la gravedad de distintos conflictos de alcance global, caso de la crisis humanitaria de personas refugiadas provenientes de Ucrania (Naciones Unidas, 2021, 2022).

Por otro, en el panorama actual caracterizado por la incertidumbre y la desigualdad sociolaboral es imperativo, por parte de las instituciones universitarias, el despliegue de una educación de calidad que dote a la juventud de los conocimientos, las capacidades y las actitudes necesarias para la vida y para enfrentarse a los retos que se presentan (Comisión Europea, 2020).

En esta línea, la UNESCO (2021) ha realizado un llamamiento, desde el diálogo social, para que las instituciones de educación superior, desde la investigación y el avance de la ciencia, junto con la colaboración con agentes estatales y no estatales, contribuyan a la solidaridad mundial y la cooperación internacional. Se trata, en definitiva, de situarse como «universidades creativas, innovadoras y comprometidas con el afianzamiento de la educa-

ción como patrimonio común» (p. 10), donde el voluntariado desempeña una función fundamental para la consecución de tales metas.

Y es que el desafío de una formación de calidad y de una nueva agenda de las instituciones universitarias ante el diálogo social en el contexto de una sociedad postindustrial y de modernidad «líquida» generadora de desigualdades sociales (Bauman, 2003), genera la necesidad de que el alumnado disponga de compromiso social, de conocimientos aplicados al campo científico, así como de competencias de corte transversal.

El desarrollo de tales competencias y aprendizajes tiene la tarea de contribuir a la transformación y desarrollo social, la construcción de una ciudadanía crítica, el establecimiento de redes de apoyo (personales y profesionales) y, a su vez, de mejores niveles de empleabilidad en la población juvenil en un contexto de elevadas cifras de desempleo y exclusión social como las que afronta nuestro país. Así, ante la afirmación de una «generación perdida», las experiencias socioeducativas han de llevar a los y las jóvenes hacia la construcción de una «generación emancipadora» ante los retos de una sociedad de incertidumbre y que requiere de innovación y transformación social (Vázquez-Rodríguez *et al.*, 2023).



Desde luego, caminar hacia la formación integral de la juventud es un asunto desafiante y de imperiosa atención, tal y como ha referido recientemente la CRUE (2021) en el documento *Universidad 2030*, insistiendo en la necesidad de seguir trabajando en la integración de las competencias transversales no solo en los programas y proyectos docentes (por ejemplo, a través de proyectos de aprendizaje-servicio), sino también merced de la colaboración con otras instituciones y con los distintos agentes sociales (entidades sociales, empresas, consorcios...) con la finalidad de perseguir y alcanzar objetivos comunes.

En estos términos, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI, 2020) ha resalta-do la urgencia de un cambio de orientación en la enseñanza universitaria centrado en el desarrollo de competencias transversales que, en el marco de una oferta amplia de aprendizaje a lo largo de la vida con acciones diversas como el voluntariado, permitan al alumnado mejorar sus habilidades (*upskilling*) o adquirir habilidades nuevas (*reskilling*) para poder afrontar los cambios que requiere el mundo social y laboral del siglo XXI. Tales estrategias y programas habrán de ser evaluados, desde su calidad y relevancia, para adaptarse y proponer cambios de manera rápida, destacándose así la pertinencia

de estudios como el que aquí se presenta. Tales llamadas institucionales, ponen de relevancia la labor que cumplen los servicios y oficinas de voluntariado universitarios, en colaboración con entidades del tercer sector en el marco de una educación en red, toda vez que se dirigen a mejorar el compromiso social estudiantil, además de complementar sus conocimientos y habilidades sobre el terreno. Se trata de potenciar la formación integral de la juventud en aras de su derecho a disponer de un aprendizaje sólido e interdisciplinar en un marco de aprendizaje a lo largo de la vida (CRUE, 2021), desarrollando competencias transversales (como dimensión de capital humano) y estableciendo redes de apoyo (como dimensión de capital social) que se vuelven cruciales para moverse en un mundo cada vez más impredecible (Santos Rego, 2015; Santos Rego et al., 2018).

### 2.1.3 Definición y características del voluntariado

Los esfuerzos por conceptualizar y caracterizar el voluntariado han sido notables, partiendo de diferentes prismas teóricos (desde la sociología, la educación, la psicología, la economía o las ciencias políticas), instituciones públicas y privadas, y organismos internacionales (Hustinx et al., 2010).

Las Naciones Unidas (2002), en la resolución adoptada por su Asamblea General, define de forma global los términos voluntariado (*volunteering*), voluntarismo (*volunteerism*) y actividades voluntarias (*voluntary activities*) como una amplia gama de acciones, incluidas las formas tradicionales de ayuda mutua y autoayuda, la prestación de servicios formales y otros modos de participación cívica, realizados de manera libre, para el beneficio público y sin una recompensa económica como fuente de motivación.

Por su parte, en el contexto nacional, la actual Ley 45/2015 (BOE, 15/10/2015), entiende al voluntariado como el conjunto de actividades desarrolladas con carácter solidario y libre, sin suponer obligación personal o deber jurídico. Asimismo, ha de efectuarse sin una contraprestación económica o material –a excepción del abono de aquellos gastos derivados de la propia actividad voluntaria–, y llevarse a cabo en entidades de voluntariado a partir de programas concretos.

Por último, y dado su alcance en la amplia literatura científica sobre el tema, Penner (2002) propone una definición integral que atiende a las acciones de voluntariado en el marco de instituciones educativas de educación superior:

**El voluntariado consiste en las acciones de compromiso cívico que engloban comportamientos prosociales, planificados y a largo plazo, con el objetivo de beneficiar de forma voluntaria y altruista (sin obligación personal) a otras personas y/o colectivos en un entorno organizativo dado (Penner, 2002).**

A partir de tales conceptualizaciones, es posible identificar cuatro (4) características fundamentales del voluntariado: durabilidad, actividad previamente planificada por el individuo, carácter no obligatorio y altruista, y vínculo organizativo (Bosci *et al.*, 2017; Burns *et al.*, 2008; Cnnan *et al.*, 1996; Haski-Leventhal, 2009; Hustinx y Lammertyn, 2003; Naciones Unidas, 2001; Penner, 2002; Wilson, 2000) (ver Figura 1).

En primer lugar, la durabilidad se refiere a que, lejos de ser acciones puntuales y esporádicas, el voluntariado implica desarrollar actuaciones organizadas a largo plazo en beneficio de otras personas, comunidades y/o organizaciones, lo cual requiere un compromiso por parte de la persona. Así, cuanto mayor sea el tiempo de colaboración en la

**Figura 1. Características de la acción voluntaria**



Nota. Elaboración propia a partir de Bosci *et al.* (2017), Burns *et al.* (2008), Cnnan *et al.* (1996), Haski-Leventhal (2009), Hustinx y Lammertyn (2003); Naciones Unidas (2001), Penner (2002) y Wilson (2000).

actividad voluntaria, mayor será la probabilidad de que continúe con la implicación.

En segundo lugar, se trata de una actividad que ha de estar previamente pensada, deliberada y planificada por la persona, para lo que ha de considerar los costes y beneficios de comprometerse en estas acciones, teniendo en cuenta que nunca conllevará ganancia económica y/o material. En este sentido, el voluntariado requiere de una alta capacidad de planificación y de toma de decisiones en el marco de las propias prioridades, y de ajuste de las competencias de la persona al tipo de intervención socioeducativa en el que se vea inmersa. Se trata, en definitiva, de una decisión planificada y meditada, que tiene sentido en el marco de la biografía personal y del proyecto de vida.

En tercer lugar, su carácter voluntario implica que la acción no ha de estar motivada por un sentido personal de obligación en relación con personas particulares o colectivos. Son, pues, actividades derivadas de un comportamiento prosocial y altruista, de naturaleza voluntaria y/o de colaboración no obligada con un tercero, con la comunidad o con la sociedad en su conjunto y que no solo generan un beneficio individual.

En cuarto y último lugar, la propia naturaleza del voluntariado lo supone intrínsecamente ligado al marco contextual de organizaciones y/o entidades y, por tanto, la participación se ve influenciada por dos factores principales: a) las percepciones de las personas sobre cómo la cultura y el clima de la organización pueden afectarles; y b) la reputación y características de la organización y de las prácticas profesionales. Si se tiene presente el sentido colectivo de la acción voluntaria, la implicación en el marco de una organización insta a disponer de un compromiso firme y la asunción de responsabilidades institucionales.

En términos globales, dada la amplitud y las implicaciones del voluntariado en el entorno universitario, las acciones que pueden desempeñar los y las jóvenes son de corte muy heterogéneo: desde su colaboración en actividades de entidades sociales o de actuaciones en contextos comunitarios con el acompañamiento de los servicios de voluntariado en la universidad, hasta experiencias como su participación en el liderazgo de actividades formativas autoorganizadas por representantes estudiantiles, la asunción de funciones en jornadas universitarias, orientación académica (programas de alumnado tutor), entre otras.



## 2.2 Voluntariado, participación social y empleabilidad de la juventud universitaria: motivaciones para la participación y contribuciones al capital humano y social

### 2.2.1 Motivaciones para la participación en acciones de voluntariado de los/as estudiantes universitarios/as

El corpus científico ha concluido que el voluntariado es un fenómeno multidimensional y complejo, que exige de diferentes niveles de análisis (Cnaan *et al.*, 1991; Hustinx *et al.*, 2010). Su presencia alrededor del mundo y su labor de beneficio de la sociedad explica que el interés en indagar en este campo sea muy elevado (Burns *et al.*, 2008), especialmente en lo que concierne al estudio de las motivaciones (*por qué y cómo*) de las personas para decidir implicarse en estas experiencias (Hustinx *et al.*, 2010).

Esto es imprescindible para trazar posibles medidas de actuación orientadas a aumentar la participación y el compromiso social con el objetivo de construir una ciudadanía democrática en un mundo geoglobal caracterizado por la incertidumbre y el conflicto

a distintos niveles (Cnaan *et al.*, 1991; Handy *et al.*, 2010).

Las motivaciones –frecuentemente citadas como *motivations to volunteer* (MTV)–, son determinantes tanto en la toma de decisiones para el inicio de la implicación, como en la continuación de la actividad voluntaria (Chacón *et al.*, 2017). Asimismo, su conocimiento es importante para la optimización de la gestión universitaria, pues se constata que los programas y experiencias ofrecidos por los servicios y unidades de voluntariado son más efectivos cuando se ajustan a las motivaciones del potencial alumnado implicado (Garver *et al.*, 2009).

Si bien es largo y extenso el legado científico alrededor de las variables que inciden en las motivaciones del voluntariado, cabe distinguir dos fundamentales sobre las que gira el presente estudio y que, muy a menudo, coexisten: (1) las motivaciones altruistas, prosociales o basadas en valores; y (2)

las motivaciones utilitaristas (Clary *et al.*, 1998; Cnaan *et al.*, 1991; Handy *et al.*, 2010; Haski-Leventhal, 2009; Hustinx *et al.*, 2010).

Entre las primeras, se encuentran el apoyo o compromiso social con causas de importancia para la persona, la ayuda a otros/as, la contribución a causas humanitarias, o los motivos religiosos o culturales. Se trata de la dimensión vinculada a expresar los valores propios relacionados con comportamientos altruistas. Entre las segundas, destacan las aportaciones al capital humano y social de la juventud, en términos de su desarrollo personal y profesional, a través de áreas tales como: la adquisición de experiencia en contextos asociados a los intereses laborales, la puesta en marcha de habilidades en un área específica de conocimiento, la mejora de competencias transversales, el desarrollo personal (autoconocimiento, autoestima, autoconfianza, autodesarrollo o sentirse mejor con uno/a mismo/a), la ampliación de las oportunidades de ocio y tiempo libre, la

exploración de nuevos nichos de empleo en términos de autogestión de la carrera, la mejora del currículum vitae, o el establecimiento de una red de contactos personales y de apoyo social (Garver *et al.*, 2009; Handy *et al.*, 2010; Khasanzyanova, 2017; Santos Rego, 2015).

Ahora bien, hay que tener en cuenta que estas motivaciones pueden estar determinadas por variables sociodemográficas como el género, la edad, la etnia y las características familiares y profesionales; o por la propia actividad voluntaria, caso de la tipología, los factores relativos a la organización, el tiempo de colaboración, o el historial de participación previo (por ejemplo, la implicación en acciones de voluntariado durante la etapa escolar) (AlOmar *et al.*, 2021; Burns *et al.*, 2008; Chacón *et al.*, 2017; Skirstad y Hansstad, 2013; Taniguchi, 2006; Wilson, 2000).

Desde la perspectiva de las motivaciones, el capital humano y social juegan un papel clave y, en cierto modo, bidireccional. En este sentido, factores como el mayor nivel educativo o el estatus profesional (como dimensión de capital humano), disponer de una amplia red de apoyo social o de múltiples membresías a organizaciones (como dimensión de capital social) son predictores clave para colaborar en actividades de voluntariado (Neibuur *et al.*, 2018; Wilson, 2000). Asimismo, cabe indicar



que en las motivaciones tienen, a su vez, influencia otras variables como la satisfacción con la actividad, o el compromiso/integración con la organización (Chacón *et al.*, 2017).

En el terreno universitario, ambas motivaciones han de confluir en la promoción del voluntariado, pues ha de confiarse en que la misión de la Academia es tanto la pro-

visión de una formación de calidad que resulte en una óptima futura inserción laboral –confiando en estas iniciativas para incrementar el desarrollo personal y profesional de la juventud–, como en el aumento y fortalecimiento del compromiso cívico-social del alumnado, pensando en dosis más elevadas de transformación social (Garver *et al.*, 2009; Santos Rego *et al.*, 2020).



## 2.2.2 Contribuciones del voluntariado al capital humano y social de la juventud universitaria

Si bien el voluntariado es una actividad que parte de una decisión premeditada por parte del individuo de forma altruista y libre y cuyos beneficios implican directamente a un colectivo y/o comunidad, también es claro que la participación en estas acciones produce un impacto muy significativo en el bienestar y la satisfacción personal, lo que incide en la continuidad y mantenimiento de tales acciones (Cívico-Ariza *et al.*, 2020; Hustinx *et al.*, 2010; Penner, 2002). Pero, además, su influencia se extiende al conjunto de la sociedad al lograrse mayores niveles de compromiso social e incluso, a través de la labor que realizan las distintas organizaciones del tercer sector, en el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) de los países (Salamon *et al.*, 2013).

En el ámbito universitario, el voluntariado debe ser contemplado en la tríada de colaboración y de reciprocidad entre alumnado, instituciones y entidades sociales, pues gracias a su estrecha colaboración se consigue el éxito de la actividad y, por tanto, la atención a múltiples necesidades sociales, cuyo impacto y beneficios se extienden a todos

los agentes implicados (Haski-Leventhal *et al.*, 2020). En su conjunto, tales beneficios no llevan a otra cosa más que a defender el trabajo de los servicios y unidades universitarios por organizar y promover las oportunidades de voluntariado para sus estudiantes (Holmes *et al.*, 2021).

En relación con el efecto de la actividad voluntaria, es harto dilatada la literatura científica que evidencia que la colaboración de los y las jóvenes universitarios en experiencias de voluntariado tiene beneficios en su desarrollo integral (en dimensiones personales, académicas y profesionales), lo cual genera la



necesidad de implementar propuestas de actuación desde las universidades para fomentar esta actividad (Garver *et al.*, 2009). Ahora bien, como se ha mencionado, estos beneficios tienen un fuerte vínculo con las motivaciones y expectativas de participación de los y las estudiantes voluntarios/as, y cuando se alinean, existe una mayor probabilidad de que continúen con la actividad voluntaria en el futuro próximo. Del mismo modo, el desajuste con las motivaciones provoca el abandono de tales acciones (Haski-Leventhal *et al.*, 2020; Willems *et al.*, 2012).

Aunque son variados los reportes de las acciones de voluntariado, cabe apuntar a grandes rasgos las siguientes: la optimización de la empleabilidad, el compromiso social y expresar los valores cívico-sociales, el establecimiento de redes sociales de información y de apoyo y, además, la mejora de competencias transversales como el liderazgo, el pensamiento crítico, o la resolución de conflictos que se vinculan con un comportamiento efectivo en entornos formativos y laborales (Cnaan *et al.*, 1991; Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, 2015; Garver *et al.*, 2009; Handy *et al.*, 2010; Haski-Leventhal *et al.*, 2020; Holmes *et al.*, 2021; Hustinx *et al.*, 2010; McNeela y Gannon, 2013; Saz-Gil, 2013; Santos Rego, 2015; Santos Rego *et al.*, 2018; Souto-Otero, 2016).

Sin embargo, son dos las áreas que han demostrado tener mayor interés, por su efecto en las personas y colectivos participantes y, a su vez, por «estar detrás» de las motivaciones de los y las voluntarios/as para involucrarse en estas experiencias: el capital humano y el capital social.

### Capital humano

Entre los efectos más señalados de la actividad voluntaria, uno de los que más se ha estudiado desde distintos prismas conceptuales es la contribución a la mejora del capital humano (Hustinx *et al.*, 2010). Las aportaciones al capital humano se vinculan con la necesidad de mejorar tanto el desarrollo personal (a través, por ejemplo, de la autoconfianza o de la autoestima), como de la propia carrera profesional (mediante el despliegue, por ejemplo, de competencias transversales) (Clary *et al.*, 1998; Garver *et al.*, 2009; Haski-Leventhal *et al.*, 2020).

Por una parte, con respecto al desarrollo personal, las experiencias de voluntariado proporcionan a los y las participantes, movidos/as por sentimientos de empatía o compromiso con colectivos y comunidades, una mayor satisfacción, así como bienestar físico y mental (Haski-Leventhal, 2009; Hustinx



*et al.*, 2010; Wilson, 2000). Estas actividades encajan en sus proyectos de vida a través de la adquisición de habilidades de valor para sus biografías personales (Haski-Leventhal *et al.*, 2020; Holmes *et al.*, 2021) y, en definitiva, de autoconocimiento y autorreflexión sobre su labor (McNeela y Gannon, 2013). En términos de compromiso cívico-social y desarrollo de comportamientos altruistas, sus beneficios en términos personales redundan en una mayor competencia intercultural (Haski-Leventhal *et al.*, 2020), o de implicación con causas democráticas, por ejemplo, siendo una persona más activa políticamente (Wilson, 2000). Además, la participación se relaciona con un mayor rendimiento académico, desarrollo moral o responsabilidad social (Garver *et al.*, 2009; Wilson, 2000), pero también por sus características de actuación en entornos sociales diversos, remitiendo en el alumnado mayores niveles de autoeficacia percibida (Haski-Leventhal *et al.*, 2020).

Por otra, si nos centramos en el desarrollo profesional, cabe destacar su contribución a lograr mejores niveles de empleabilidad en el alumnado voluntario (Haski-Leventhal *et al.*, 2020; Holmes *et al.*, 2021). En concreto, la empleabilidad de los y las graduados/as universitarios (*graduate employability*), en sentido amplio, ha de ser entendida como:



El capital humano, el capital social y los comportamientos y atributos individuales que sustentan la empleabilidad percibida de una persona, en un contexto laboral específico, y que, combinados, influyen en los resultados del empleo (Clarke, 2018, p. 9).

La empleabilidad es fundamental para que los y las estudiantes sean capaces de mo-

verse en un mercado de trabajo incierto y marcado por cambios turbulentos, lo cual requiere de conocimientos y competencias para la adaptación proactiva a tales transformaciones socioeconómicas (García-Álvarez *et al.*, 2022). Ahí el voluntariado universitario, ejerce un papel destacado al permitir desarrollar competencias transversales que

deben ser validadas y certificadas por medio de mecanismos fiables y reconocidos socialmente (OEI, 2020; Santos Rego *et al.*, 2018). Precisamente, en los proyectos de voluntariado de las universidades, los y las estudiantes pueden mejorar su *empleabilidad* a través de tres ejes principales:

- 1 En un enfoque de aprendizaje a lo largo de la vida, las actividades de voluntariado son canales de oportunidad para el desarrollo profesional por medio del contacto con el mundo real en el que aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas. Tal ventana de oportunidad también permite hacer frente al doble reto que tiene la Academia en el futuro próximo: lograr una formación de calidad y el diálogo social (Comisión Europea, 2020; CRUE, 2021; UNESCO, 2021). En este sentido, la percepción de los y las estudiantes voluntarios/as se vincula con su capacidad para adaptarse a las demandas del entorno y actuar de manera responsable, organizada y con base científica (Garver *et al.*, 2009; McNeela y Gannon, 2013; Santos Rego *et al.*, 2018). De esta forma, también la implicación en estas acciones puede entenderse como una forma de gestión de la carrera, donde los y las jóvenes indagan en poten-

ciales nichos de empleo a través del contacto con experiencias de aprendizaje activo o incluso mantienen o modifican sus aspiraciones profesionales (Santos Rego *et al.*, 2018).

- 2 La participación en acciones de voluntariado permite incorporar y reconocer estas experiencias en su *currículum vitae*, suponiendo un valor añadido y diferenciador en un mercado de trabajo competitivo (Handy *et al.*, 2010; Haski-Leventhal *et al.*, 2020; Santos Rego *et al.*, 2018). Así pues, la participación en estas experiencias puede ejercer un «efecto de señalización» en la contratación. En concreto, los y las empleadores/as, durante los procesos de selección, realizan inferencias considerando su sistema de creencias y teorías implícitas sobre las cualidades que disponen los y las jóvenes que se embarcan en la empresa de participar en actividades de carácter comunitario y social. Por ejemplo, el trabajo de Cole *et al.* (2003) detectó que los jóvenes que se implican en acciones de voluntariado o en organizaciones juveniles son percibidos como personas abiertas y sociables, siendo ambos rasgos de personalidad valorados en el mercado de trabajo por ser

buenos predictores del rendimiento laboral. De ahí que la mención de la participación en el currículum vitae o durante la entrevista de trabajo sea un asunto de apreciable importancia, pues brinda a las empresas y entidades una «imagen completa y profunda» del potencial candidato y sus posibilidades de ajuste a la organización (Nuijten *et al.*, 2017).

- 3 La participación permite al sujeto desarrollar amplias competencias transversales –también citadas en la literatura académica como *soft skills*– vinculadas a una actuación efectiva en el mercado de trabajo y en entornos sociales marcados por la incertidumbre (Garver *et al.*, 2009; García-Álvarez *et al.*, 2022; Santos Rego *et al.*, 2018). Los cambios rápidos, derivados en buena parte de la tecnología y la globalización, que afectan a los contextos profesionales, requieren la puesta en marcha de competencias transversales, por sus elevados beneficios en la innovación y el crecimiento-bienestar económico (García-Álvarez *et al.*, 2022; Santos Rego *et al.*, 2018). Al respecto, son claras las evidencias que explicitan el amplio desarrollo de competencias transver-

sales en actividades de voluntariado. Por ejemplo, el estudio de Santos Rego *et al.* (2018) informa como las más desarrolladas el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, la capacidad para asumir responsabilidades, la capacidad de adaptación y el compromiso ético. Por su parte, el trabajo de Khasanzyanova (2017) diferencia tres tipos de competencias transversales asociadas a tales actividades: las individuales (paciencia, escucha y apertura mental), las colectivas (la comunicación y el trabajo en equipo) y las de gestión (gestión de proyectos). Estudios complementarios señalan, además de las anteriores, la capacidad de asunción de responsabilidades y de liderazgo, de emprendimiento, creatividad, capacidad de iniciativa y autonomía, gestión e inteligencia emocional, capacidad de aprendizaje, análisis y resolución de problemas, organización y planificación, tacto y prudencia, optimismo y entusiasmo, flexibilidad y capacidad de adaptación al cambio, resolución de conflictos o aprendizaje de idiomas (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, 2015; Larson *et al.*, 2006; MacNeela y Gannon, 2013; Saz-Gil, 2013; Souto-Otero, 2016).



## Capital social

Otro de los beneficios principales de la acción voluntaria, objeto de debate de múltiples investigaciones, es su impacto en el capital social de los y las participantes. Las teorías del capital social se basan en las redes sociales, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para el beneficio mutuo (Putnam, 2000). En este sentido, hay que tener en cuenta que la influencia del capital social se produce antes de la propia implicación, puesto que los individuos con una amplia red de contactos o vínculos con organizaciones tienen una mayor probabilidad de participar en estas acciones (Paik y Navarre-Jackson, 2011). De hecho, los hallazgos muestran fuertes correlaciones entre el capital social de las personas y su tendencia a colaborar en este tipo de experiencias (Haski-Leventhal, 2009; Wilson, 2000).

Precisamente, los contactos sociales sirven como estímulo para fomentar el voluntariado, bien sea a través de una petición directa o bien «dando ejemplo» (Haski-Leventhal, 2009; Wilson, 2000). Es más, la investigación ha encontrado que las personas son más proclives a involucrarse en iniciativas de voluntariado cuando estas o sus familiares están directamente afectadas por una causa

social concreta, o cuando son invitadas personalmente por algún/a voluntario/a que conocen (Garver *et al.*, 2009).

En la actualidad y en una era de la digitalización, se han ampliado las vías de comunicación que facilitan el contacto social para fomentar el voluntariado. Esto se ha evidenciado durante la crisis pandémica derivada del COVID-19, que ha puesto de manifiesto el papel, precisamente no trivial, de las redes y vínculos sociales en la movilización de las personas para emprender acciones de voluntariado. En concreto, las tecnologías han proporcionado un soporte fundamental para activar y animar el compromiso, por ejemplo, a través de la llamada a la actuación en redes sociales (caso de Facebook, entre otras) (Carlsen *et al.*, 2021).

En general, se ha comprobado que aquellos sujetos a los que se les solicita participar en estas experiencias tienen cuatro veces más probabilidades de hacerlo que sus iguales (Penner, 2004). Asimismo, se encuentra una relación recíproca entre el capital social y el humano (educación y formación e ingresos) en el voluntariado, toda vez que las personas con mayor nivel educativo o con posiciones profesionales elevadas disponen de más contactos personales (Haski-Leventhal, 2009). Presumiblemente estos individuos

están expuestos a más oportunidades de voluntariado y son incorporados más frecuentemente que los/as que no disponen de tales vínculos asociativos (Paik y Navarre-Jackson, 2011).

En definitiva, estas acciones impactan de manera positiva en el alumnado universitario, puesto que permiten dotarlos de una perspectiva reflexiva entorno a las desigualdades sociales a través de su vínculo con individuos y comunidades, fomentar la reciprocidad con organizaciones locales próximas y apreciar el valor de las entidades sociales voluntarias (Haski-Leventhal *et al.*, 2020). Especialmente, el voluntariado universitario incide en la construcción y generación de una «red social» como recurso de oportunidad para el alumnado. Así, son los y las propios/as estudiantes, los/as que identifican que su inmersión en estas iniciativas ha tenido una importancia muy significativa en sus vidas, repercutiendo en aspectos como la identificación y confianza social o la superación de problemas personales (MacNeela y Gannon, 2013). De igual manera, la colaboración en estas experiencias les permite establecer nuevos contactos que pueden contribuir a su carrera profesional y, en síntesis, a su empleabilidad (Santos Rego *et al.*, 2020; Wilson, 2000).

## 3. Objetivo y preguntas de investigación

La investigación parte del interés por analizar el impacto de las acciones de voluntariado en la mejora de la participación social y la empleabilidad del alumnado universitario en España. Así pues, su objetivo es estudiar el voluntariado como una estrategia formativa para el desarrollo de competencias en la promoción de mayores niveles de inclusión social y empleabilidad de los universitarios y universitarias.

Asimismo, el estudio pretende identificar qué variables condicionan la toma de decisiones para implicarse en acciones de voluntariado, permitiendo obtener una imagen general de los motivos que tiene el alumnado para participar y, de este modo, diseñar líneas de actuación que permitan incrementar sus niveles de implicación en experiencias de esta índole.

En definitiva, la investigación gira en torno a cuatro (4) ejes de atención:

1 Estudiar cómo el voluntariado se ve determinado por distintas variables

sociodemográficas, académicas e institucionales (género, área de conocimiento de la formación, duración de la colaboración u organización de proyectos), teniendo en cuenta la literatura científica que avala su influencia en el comportamiento y toma de decisiones para participar en estas acciones.

2 Conocer las motivaciones de los y las voluntarios/as de las universidades españolas, permitiendo contribuir a las investigaciones que siguen distintas líneas de estudio sobre factores de carácter altruista vs. utilitarista (Clary *et al.*, 1998; Cnaan *et al.*, 1991; Handy *et al.*, 2010; Haski-Leventhal, 2009; Hustinx *et al.*, 2010).

3 Estudiar los niveles de satisfacción personal con su experiencia como voluntario/a y con la unidad/servicio de la universidad que lo gestiona. Ello evidencia las oportunidades que ofrecen estas actividades formativas dentro del denominado «currículum comple-

mentario» y también sus posibilidades de mejora en la actuación de las universidades.

4 Analizar las competencias transversales que desarrolla el alumnado universitario voluntario y que contribuyen a mejorar su empleabilidad y participación social. En este punto se consideran los hallazgos que vinculan la implicación en acciones de voluntariado con indicadores de inserción sociolaboral.

A partir de tales ejes, este estudio pretende dar respuesta a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el perfil a nivel académico y como voluntario del alumnado universitario?
- ¿Existe relación entre el género, el área de conocimiento y el tiempo de colaboración con las motivaciones del alumnado para implicarse en experiencias de voluntariado?

- ¿Cuál es la satisfacción personal del alumnado con la actividad voluntaria y con la unidad/servicio de su universidad?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción personal como voluntario/a con las variables género, ámbito de la acción voluntaria y motivaciones para la participación?
- ¿Qué competencias transversales desarrolla el alumnado cuando participa en acciones de voluntariado?
- ¿Cómo influyen las variables género, área de conocimiento y tiempo de colaboración en el desarrollo de competencias transversales del alumnado voluntario?



## 4. Metodología de la investigación

Se parte de un estudio descriptivo-exploratorio, en el que los datos se han extraído de un cuestionario diseñado *ad hoc* y titulado «Voluntariado y participación social en los estudios universitarios». El cuestionario se ha

dirigido a los y las participantes en acciones de voluntariado de diferentes universidades, pensando en disponer de una representación suficiente de los servicios de voluntariado en el contexto español. La finalidad última del

instrumento es estudiar cómo la implicación en acciones de voluntariado contribuye al desarrollo de aprendizajes y competencias que mejoran la participación social y la empleabilidad de la juventud universitaria.

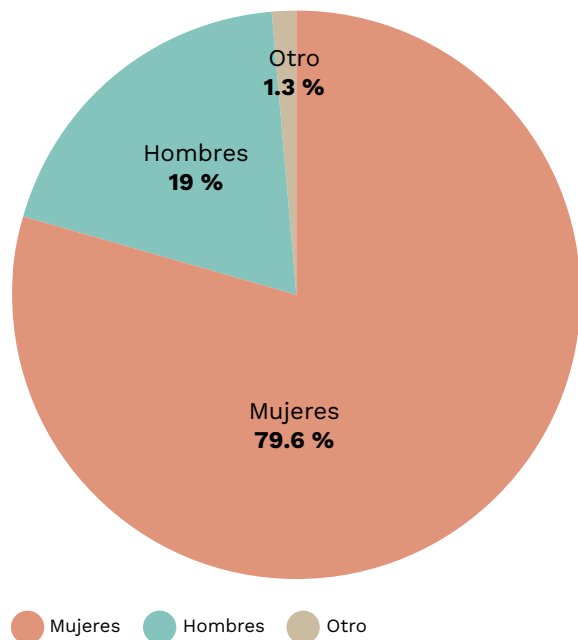
### 4.1 Participantes

Al objeto de analizar la situación del voluntariado y la participación social en la universidad, se optó por un muestreo no probabilístico intencional. Para ello, se seleccionaron cinco (5) universidades situadas en distintas partes de la geografía española, que dispusieran de unidades y servicios de promoción del voluntariado semejantes. Lo cual permitió abarcar instituciones de educación superior de la totalidad del territorio peninsular: Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universitat de Girona (UdG), Universidad de Murcia (UM), Universidad Pablo de Olavide (UPO) y Universidade de Santiago de Compostela (USC).

Los y las participantes son jóvenes estudiantes, registrados/as en las bases de datos de los servicios/unidades de las universidades implicadas en el estudio, que han colaborado en experiencias de voluntariado entre los cursos académicos 2018-2019 y 2021-2022. En el momento actual, los y las participantes pueden atender a una doble categoría: a) aquellos/as que todavía permanecen como estudiantes en instituciones universitarias; y b) aquellos/as que son egresados/as y están en proceso de transición o inserción en el mercado de trabajo.

La muestra total del estudio está formada por 373 alumnos/as que han sido voluntarios/as durante uno o varios cursos a lo largo de su actividad académica. Se observa una elevada presencia femenina –el 79.6% son mujeres frente al 19% de hombres y al 1.3% de otro género–. La distribución de la muestra se expone detalladamente en la Figura 2.

**Figura 2**  
**Distribución del alumnado universitario voluntario según género**



**PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO DE VOLUNTARIADO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS**

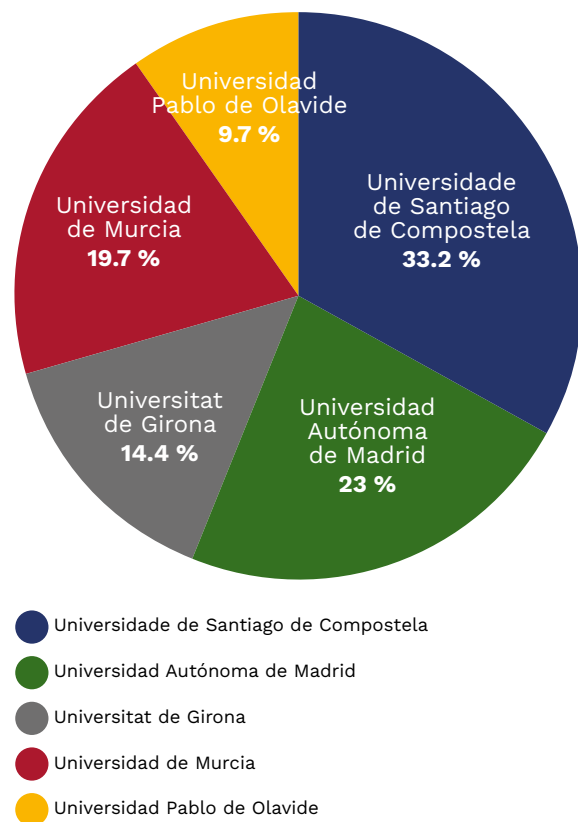
		Frecuencia	%
Género	Mujeres	297	79.6
	Hombres	71	19.0
	Otro	5	1.3
	<b>Total</b>	<b>373</b>	<b>100</b>

La alta representación en la muestra de mujeres se corresponde con investigaciones similares en el contexto nacional e internacional que reafirman una «feminización» en el voluntariado (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, 2015; Fundación Mutua Madrileña, 2021; Helms y McKenzie, 2014; Santos Rego, 2015; Taniguchi, 2006). En esta línea, puede afirmarse que ser mujer es una variable predictora del voluntariado (Valor-Segura y Rodríguez-Bailón, 2011).

Atendiendo a la adscripción académica, los y las participantes están cursando estudios en instituciones de educación superior de diversas Comunidades Autónomas de España (Andalucía, Cataluña, Galicia, Madrid y Murcia). Ello permite disponer de una amplia representación de la imagen del voluntariado en las universidades públicas del contexto nacional (véase Figura 3).



**Figura 3**  
**Distribución porcentual del alumnado voluntario según adscripción académica**



Las universidades tienen una representación en la muestra bastante equilibrada. De manera ordenada, las instituciones de educación superior con mayor participación de su alumnado voluntario son: Universidad

de Santiago de Compostela (33.2%), Universidad Autónoma de Madrid (23%), Universidad de Murcia (19.7%), Universitat de Girona (14.4%) y Universidad Pablo de Olavide (9.7%).

## 4.2 Instrumento

Atendiendo a las características del estudio, la información fue recogida a través de un cuestionario diseñado *ad hoc* dirigido a jóvenes participantes en acciones de voluntariado universitario. El objetivo era diseñar un instrumento que permitiera analizar las competencias transversales, motivaciones y satisfacción ligadas a la implicación en acciones de voluntariado en educación superior.

Concretamente, se recogen datos del perfil del alumnado voluntario, las motivaciones de su implicación, la satisfacción personal y con la unidad/servicio, así como el desarrollo de competencias transversales (dimensión de capital humano) vinculadas con la empleabilidad y la inclusión social de la juventud; todo ello con la intención de obtener una visión global del fenómeno del voluntariado en las universidades españolas.

Para verificar su fiabilidad se sometió a una validación externa por parte de ocho (8) jueces y juezas expertos/as. Tres (3) de ellos/as en el ámbito académico, concretamente investigadores/as del Grupo de Investigación Esculca, y cinco (5) del contexto profesional de los servicios de voluntariado. Estos/as respondieron positivamente al requerimiento. Las sugerencias aportadas permitieron avanzar en la elaboración del cuestionario y posibilitaron la mejora de diversos aspectos formales (orden y configuración de los ítems) y la optimización de su contenido (eliminación, modificación e inclusión de dimensiones, cambios en la redacción de los ítems, entre otros).

La versión definitiva del cuestionario que se utilizó para la recogida de los datos (ver Anexo I), está compuesta por ocho (8) preguntas de carácter cerrado y tres (3) abiertas, todas agrupadas en cinco (5) bloques, que incluyen variables que la literatura científica ha identificado como determinantes en el proceso de toma de decisiones para participar en acciones de voluntariado.

Además, el instrumento incorpora cuatro (4) escalas tipo Likert que se ocupan de los ejes articuladores del estudio. En cada una de ellas, los valores en los que el/la joven podía situarse oscilaban entre 1 (nada) y 5 (mucho):



**A Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado:** su propósito es analizar las motivaciones que determinan la implicación del

alumnado en acciones de voluntariado. Así, incluye ítems relacionados con las motivaciones asociadas al compromiso y responsabilidad social, a la adquisición de experiencia profesional, al establecimiento de redes personales, al desarrollo académico, a la autoestima, al ocio, a la competencia intercultural o al desarrollo personal.

**B Escala de satisfacción personal como voluntario/a:** su finalidad es analizar la satisfacción personal de los y las estudiantes con los proyectos de voluntariado, a través de variables como la autoeficacia en la realización de tareas, la satisfacción con los mecanismos de comunicación durante la acción voluntaria, o la valoración personal y social de la implicación en estas acciones.

**C Escala de satisfacción personal con la unidad/servicio de la universidad:** su objetivo es estudiar la satisfacción con el funcionamiento de los servicios o unidades de voluntariado en las instituciones universitarias. Concretamente, se analizan cuatro variables: información previa, formación ofrecida, organización de actividades y trato personal.

**D Escala de competencias transversales desarrolladas a través del voluntariado:** pretende evaluar el grado en que los y las voluntarios/as han desarrollado una serie de competencias transversales –como dimensión de capital humano– que la literatura científica determina como fundamentales para la empleabilidad e inserción laboral de la juventud. Precisamente, la escala proviene de un estudio centrado en la educación no formal y la empleabilidad de la juventud (Santos Rego, 2015). Esta toma como referencia las escalas de competencias genéricas diseñadas en el proyecto *Tuning* (González y Wagenaar, 2003), o en el proyecto *Reflex* (Allen y Van der Velden, 2007), así como otras diseñadas por las instituciones de educación superior en el ámbito nacional e internacional para el seguimiento de la inserción laboral de sus egresados/as (Universidad de Salamanca, 2011; University of Cumbria, 2014; University of Manchester, 2014; University of Sheffield, 2014).

Para la validación de las escalas, nos centramos en dos de ellas ya que son sobre las que se articulan los objetivos principales del estudio:

## A Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado

Para determinar la dimensionalidad de la Escala se procedió con un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), siguiendo el método de extracción de Componentes Principales y rotación Varimax. El tamaño de la muestra

se ajusta al criterio de entre 5 y 10 sujetos por ítem (Velicer y Fava, 1998). Las pruebas  $KMO = .763$  y  $2(21) = 564.05$   $p < .001$  informaron de una buena adecuación muestral y de la correlación significativa entre los ítems, respectivamente. En las Tablas 1 y 2 presentamos los estadísticos y los resultados del AFE.

Tabla 1

*Estadísticos descriptivos de la Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado*

ÍTEMS	M	DT	AS	K
M1. Contribuir a la mejora de la realidad social	4.52	.738	-1.642	2.709
M2. Adquirir experiencias que sirvan para mi futuro profesional	4.24	1.004	-1.231	.807
M3. Conocer gente con inquietudes similares a las mías	3.74	1.225	-.635	-.639
M4. Sentirme útil ayudando a los demás	4.55	.759	-1.839	3.453
M5. Sentirme mejor conmigo mismo/a	4.07	1.084	-1.128	.717
M6. Ocupar mi tiempo de ocio	3.07	1.338	-.050	-1.086
M7. Explorar mis fortalezas	4.02	1.088	-1.060	.504



**Tabla 2**

**Matriz de componentes rotados de la Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado**

ÍTEMS	FACTOR I	FACTOR II
M7. Explorar mis fortalezas	.767	
M6. Ocupar mi tiempo de ocio	.746	
M3. Conocer gente con inquietudes similares a las mías	.659	
M2. Adquirir experiencias que sirvan para mi futuro profesional	.652	
M4. Sentirme útil ayudando a los demás		.831
M1. Contribuir a la mejora de la realidad social		.791
M5. Sentirme mejor conmigo mismo/a		.555
α DE CRONBACH DE LOS FACTORES	α = .702	α = .616

La extracción inicial arrojó dos (2) factores significativos: desarrollo personal y profesional (ítems 2, 3, 6 y 7) y responsabilidad social (ítems 1,4 y 5). Los dos factores explican el 56.57% de la varianza y los valores  $\alpha$  demuestran una buena consistencia interna (entre .62 y .70). La matriz de componentes rotados muestra los siguientes resultados:

♥ Factor I: Desarrollo personal y profesional ( $\alpha = .702$ ). Ítem 7 (.767), ítem 6 (.746), ítem 3 (.659), e ítem 2 (.652).

♥ Factor II: Responsabilidad social ( $\alpha = .616$ ). Ítem 4 (.831), ítem 1 (.791) e ítem 5 (.555).

Una vez identificados los dos factores que componen la escala se llevó a cabo un AFC (Análisis Factorial Confirmatorio) para conocer la validez del constructo del modelo aportado (véase Figura 4 y Tabla 3). Todos los pesos de regresión, así como las covarianzas entre factores resultaron significativos ( $p < .01$ )

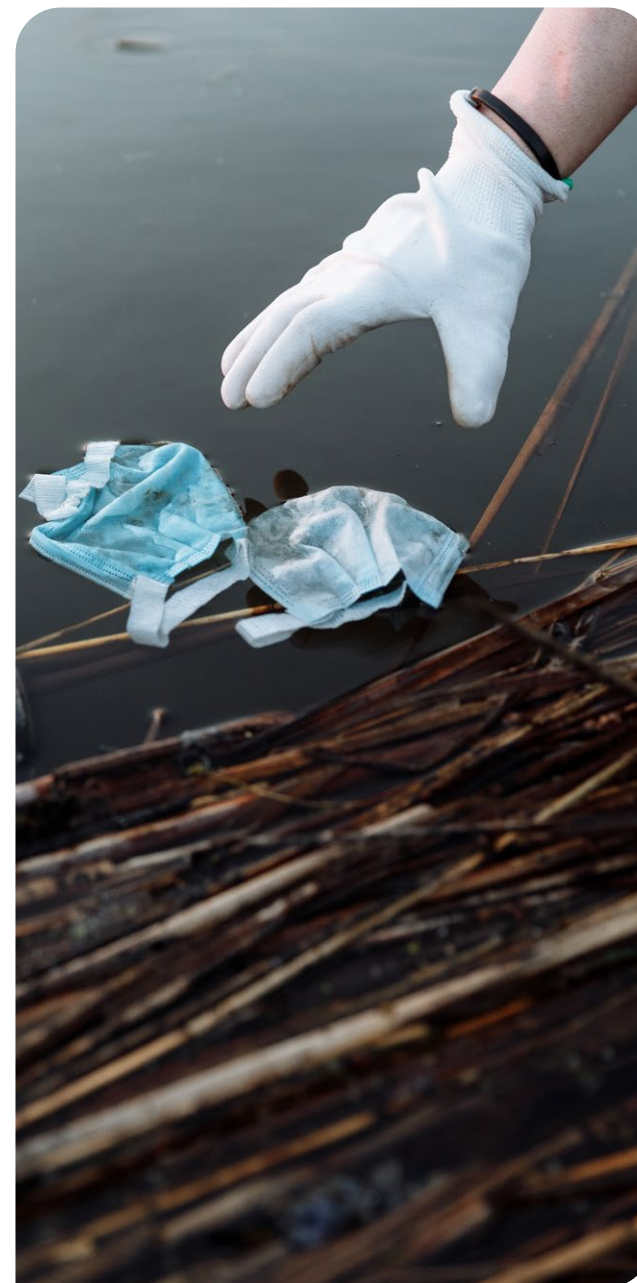


Figura 4

Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado

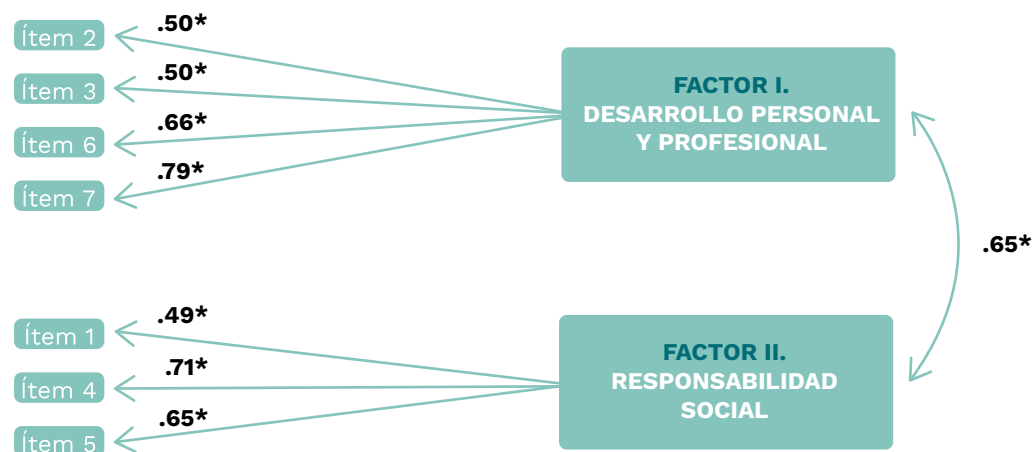


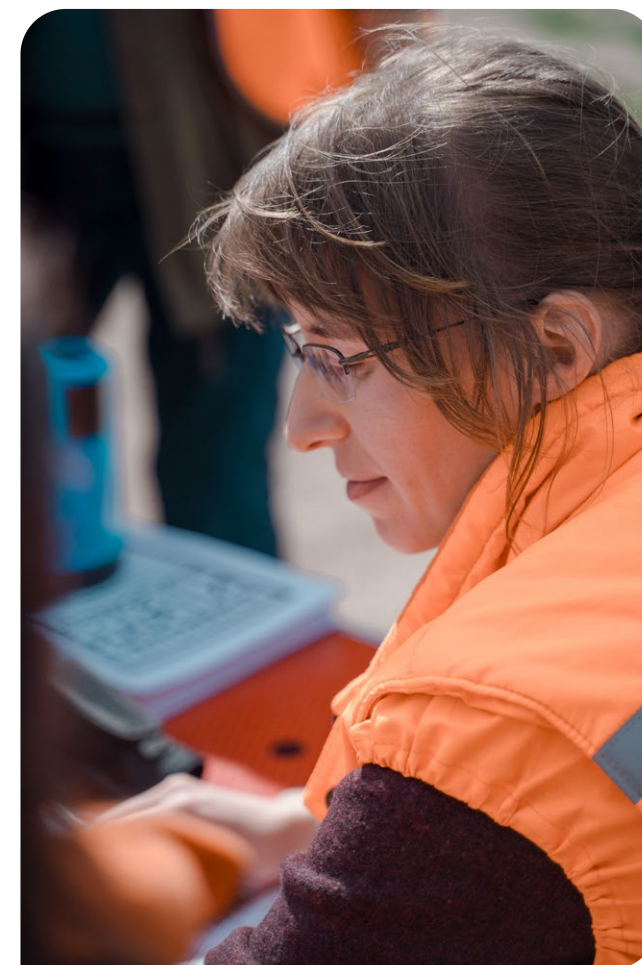
Tabla 3

Indicadores de bondad de ajuste del modelo de la Escala de motivaciones para la participación en actividades de voluntariado

$\chi^2$	gl	p	$\chi^2/ gl$	GFI	CFI	RMSEA [IC]	SRMR
53.48	13	.000	4.11	.96	.93	.091 [.067- .117]	.049

La prueba  $\chi^2(13)= 53.48, p=.000$ , informa de la distancia entre la matriz de varianzas/covarianzas muestral e hipotética (Bentler y Bonett, 1980) y este valor no debe ser significativo, lo que nos permite afirmar la no existencia de discrepancia entre ambas ma-

trices. Sin embargo, es un estadístico muy sensible al tamaño de la muestra (con  $n \geq 200$  suele ser significativo). Por tanto, debe acompañarse con otros índices. Los más utilizados son: GFI (Tanaka y Huba, 1985), que toma valores entre 0 y 1, y puede inter-



pretarse como un coeficiente de determinación multivariado. Un valor superior a .90 es indicativo de buen ajuste. Por su parte, RMSEA (Steiger, 1990) informa de la diferencia entre la matriz de correlaciones poblacional y la propuesta en el modelo de la muestra



utilizada. Por último, SRMR (Hu y Bentler, 1999) es la raíz cuadrada de los residuales estandarizados. En ambos casos, valores entre .05 y .08 indican un buen ajuste.

#### D Escala de competencias transversales del voluntariado

Nuevamente, para determinar la dimensionalidad de la Escala se hizo uso de un Análisis Factorial Exploratorio (AFE), con el método de extracción de Componentes Principales y rotación Varimax. El tamaño de la muestra se ajusta al criterio de entre 5 y 10 sujetos por ítem (Velicer y Fava, 1998). Las pruebas KMO= .905 y  $\chi^2(120)= 3373.17$   $p<.001$  informaron de una buena adecuación muestral y de la correlación significativa entre los ítems, respectivamente. En las Tablas 4 y 5 se informa de los resultados del análisis de esta escala.

Tabla 4

#### Estadísticos descriptivos de la Escala de competencias transversales del voluntariado

ÍTEMS	M	DT	AS	K
CT1. Capacidad de análisis	3.84	.965	-.912	.964
CT2. Capacidad de síntesis	3.58	1.075	-.652	-.003
CT3. Capacidad de planificación, coordinación y organización	4.14	.923	-1.075	.995
CT4. Conocimientos generales básicos (cultura general)	3.93	1.015	-.928	.547
CT5. Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros	2.99	1.442	-1.100	-1.330
CT6. Capacidad para la utilización de las TIC	3.17	1.399	-.226	-1.189
CT7. Capacidad para la resolución de problemas	4.19	.877	-1.165	1.569
CT8. Capacidad para la toma de decisiones	4.09	.935	-1.107	1.211
CT9. Capacidad de trabajo en equipo	4.39	.919	-1.789	3.224
CT10. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	3.16	1.436	-.196	-1.230
CT11. Capacidad de liderazgo (capacidad para movilizar a otras personas)	3.76	1.105	-.761	.048
CT12. Conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países	3.28	1.363	-.334	-1.061
CT13. Capacidad de iniciativa	4.14	.906	-1.047	1.042
CT14. Capacidad para presentar en público productos, ideas, informes...	3.55	1.270	-.564	-.661
CT15. Capacidad de negociación de forma eficaz	3.39	1.254	-.416	-.728
CT16. Capacidad de comunicación oral y escrita	3.95	1.053	-.979	.568



Tabla 5

**Matriz de componentes rotados de la Escala de competencias transversales del voluntariado**

ÍTEMS	FACTOR I	FACTOR II
CT8. Capacidad para la toma de decisiones	.831	
CT7. Capacidad para la resolución de problemas	.813	
CT3. Capacidad de planificación, coordinación y organización	.723	
CT13. Capacidad de iniciativa	.704	
CT9. Capacidad de trabajo en equipo	.700	
CT11. Capacidad de liderazgo (capacidad para movilizar a otras personas)	.607	
CT1. Capacidad de análisis	.604	
CT2. Capacidad de síntesis	.534	
CT5. Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros		.844
CT10. Habilidad para trabajar en un contexto internacional		.811
CT6. Capacidad para la utilización de las TIC		.786
CT12. Conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países		.752
CT14. Capacidad para presentar en público productos, ideas, informes...		.582
CT15. Capacidad de negociación de forma eficaz		.554
CT4. Conocimientos generales básicos (cultura general)		.540
CT16. Capacidad de comunicación oral y escrita		.418
$\alpha$ DE CRONBACH DE LOS FACTORES	$\alpha=.895$	$\alpha=.855$



La extracción inicial arrojó dos (2) factores significativos: autogestión personal y profesional (ítems 1, 2, 3, 7, 8, 9, 11 y 13) y actuación en contextos diversos (ítems 4, 5, 6, 10, 12, 14, 15 y 16). Los dos factores explican el 57.54% de la varianza y los valores  $\alpha$  demuestran una buena consistencia interna (entre .85 y .89). La matriz de componentes rotados muestra los siguientes resultados:

♥ Factor I: Autogestión personal y profesional ( $\alpha= .895$ ). Ítem 8 (.831), ítem 7 (.813), ítem 3 (.723), ítem 13 (.704), ítem 9 (.700), ítem 11 (.607), ítem 1 (.604) e ítem 2 (.534).

♥ Factor II: Actuación en contextos diversos ( $\alpha= .855$ ). Ítem 5 (.844), ítem 10 (.811), ítem 6 (.786), ítem 12 (.752), ítem 14 (.582), ítem 15 (.554), ítem 4 (.540) e ítem 16 (.418).



Una vez identificados los dos factores que componen la escala se llevó a cabo un AFC (Análisis Factorial Confirmatorio) para conocer la adecuación y ajuste del modelo (véase

Figura 5 y Tabla 6). Todos los pesos de regresión, así como las covarianzas entre factores resultaron significativos ( $p < .01$ ).

**Figura 5**

**Análisis factorial confirmatorio de la Escala de competencias transversales del voluntariado**

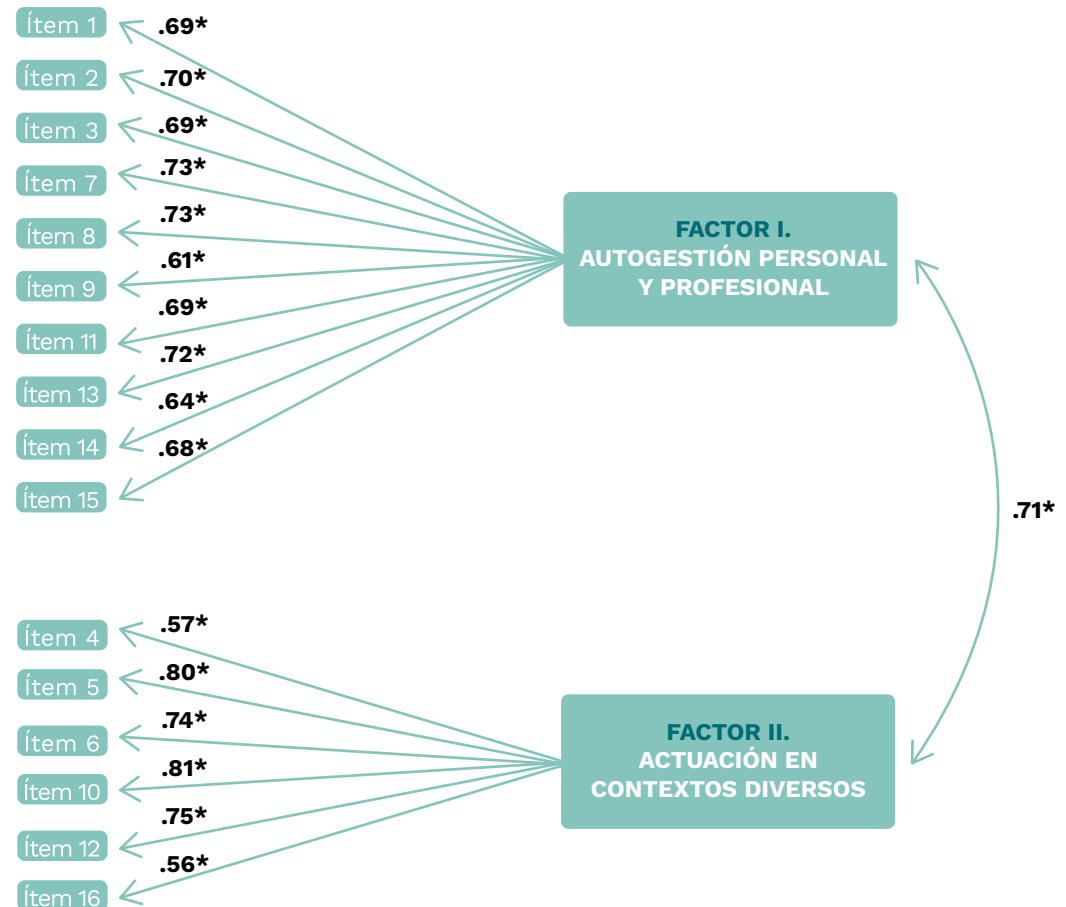


Tabla 6

## Indicadores de bondad de ajuste del modelo de la Escala de competencias transversales del voluntariado

$\chi^2$	gl	p	$\chi^2/ gl$	GFI	CFI	RMSEA [IC]	SRMR
422.23	98	.000	4.30	.88	.91	.09 [.085- .104]	.051

La prueba  $\chi^2(98) = 422.23$ ,  $p = .000$ , informa de la distancia entre la matriz de varianzas/covarianzas muestral e hipotética (Bentler y Bonett, 1980) y este valor no debe ser significativo, lo que nos permite afirmar la no existencia de discrepancia entre ambas matrices. Sin embargo, es un estadístico muy sensible al tamaño de la muestra (con  $n \geq 200$  suele ser significativo). Por tanto, debe acompañarse con otros índices. Los más utilizados son: GFI (Tanaka y Huba, 1985), que toma valores entre 0 y 1, y puede interpretarse como un coeficiente de determinación multivariado. Un valor superior a .90 es indicativo de buen ajuste. Por su parte, RMSEA (Steiger, 1990) informa de la diferencia entre la matriz de correlaciones poblacional y la propuesta en el modelo de la muestra utilizada. Por último, SRMR (Hu y Bentler, 1999) es la raíz cuadrada de los residuales estandarizados. En ambos casos, valores entre .05 y .08 indican un buen ajuste.

## 4.3 Procedimiento

### 4.3.1 Procedimiento de aplicación del instrumento

Una vez diseñada la herramienta, se utilizó la aplicación *Microsoft Forms*, que está disponible en todas las universidades participantes y ofrece los niveles de encriptación necesarios para la recogida de datos. En todo momento, el estudio se ajustó a *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. En este sentido, los y las participantes fueron informados/as del carácter voluntario y anónimo del instrumento. Además, los datos fueron custodiados por las universidades participantes y se suprimieron de la aplicación todos aquellos que recogían identificación personal o digital (dirección IP y correo electrónico).

El cuestionario fue aplicado, en un primer momento, de forma online en septiembre de

2021, al alumnado que había sido voluntario en las cinco universidades durante los cursos académicos 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022. Con tal propósito, se recurrió a las bases de datos de personas voluntarias de las universidades participantes en el estudio, agrupando a personas que habían prestado su colaboración durante uno o varios cursos (máximo 4). Finalmente, durante el mes de octubre, se realizó un segundo y tercer envío a modo de recordatorio y se cerró el pase del cuestionario. La muestra productora de datos quedó constituida por un total de 373 sujetos.

### 4.3.2 Procedimiento para la codificación y análisis de los datos

Se procedió con la codificación y el análisis estadístico de los datos con el programa IBM-SPSS en su versión 27. Asimismo, para el procedimiento de validación de las escalas se hizo uso del programa AMOS en su versión 22. En concreto, con el paquete IBM-SPSS se describieron y etiquetaron las variables y sus valores correspondientes. En cuanto a los análisis, en un primer momento, se procedió con la validación de las escalas y, a continuación, con los análisis estadísticos de los datos, que se presentan detalladamente en la sección de resultados (apartado 5).

## 5. Análisis de datos

Para ordenar el análisis de los datos intentamos responder a los interrogantes formulados en esta investigación.

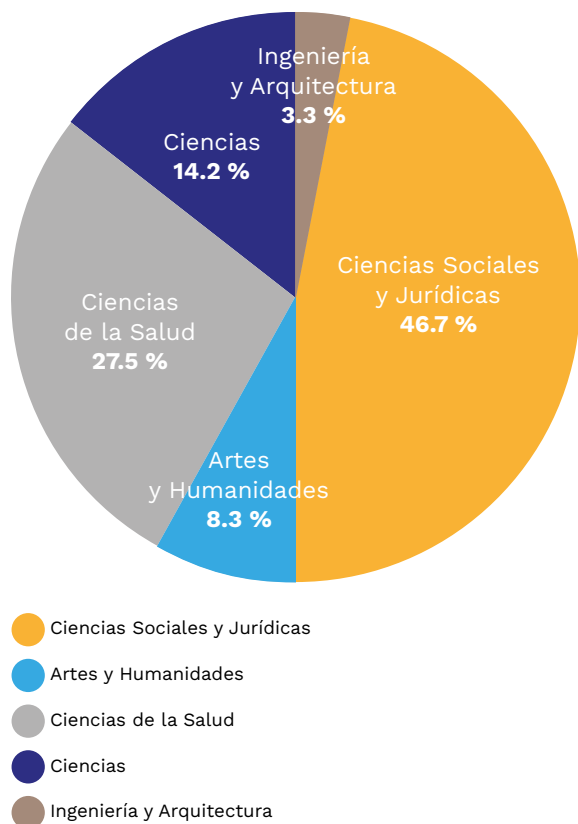
### 5.1 ¿Cuál es el perfil a nivel académico y como voluntario del alumnado universitario?

En cuanto al *perfil académico* de los y las voluntarios/as, y de acuerdo con los recientes hallazgos de la Fundación Mutua Madrileña (2022), destaca la presencia de estudiantes matriculados/as en titulaciones del área de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas –el 46.7% de la muestra pertenece a esta área– (Figura 6). Son jóvenes que están cursando estudios que impliquen un eminente contacto con la realidad social y con necesidades de carácter cívico y/o ético, lo que puede aumentar su motivación para implicarse.



**Figura 6**

**Distribución porcentual del alumnado voluntario según área de conocimiento de la titulación universitaria**



Con todo, hay que tener en cuenta la alta participación de voluntarios/as de Ciencias de Salud (27.5%) y Ciencias (14.2%), que suponen más de un tercio de la muestra, lo que evidencia el aumento progresivo de la participación del alumnado de estas áreas. Como

señala la Fundación Mutua Madrileña (2021), esto coincide con una demanda elevada de voluntarios/as del área de Ciencias de la Salud como consecuencia de la crisis sanitaria.

Por otra parte, la distribución de la muestra de jóvenes que respondieron la encuesta en función del género y de acuerdo al área de conocimiento, refleja una gran presencia de mujeres, a excepción del campo de la Ingeniería y Arquitectura (ver Tabla 7).

**Tabla 7**

**Distribución porcentual del alumnado participante en la encuesta según género y área de conocimiento**

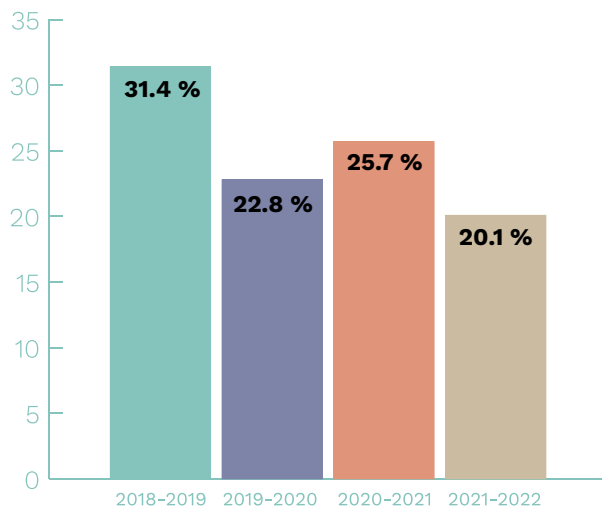
ÁREA DE CONOCIMIENTO	GÉNERO	
	MUJER	HOMBRE
1. Ciencias Sociales y Jurídicas	79.4%	20.6%
2. Ciencias de la Salud	88.5%	11.5%
3. Artes y Humanidades	93.3%	6.7%
4. Ciencias	74.5%	25.5%
5. Ingeniería y Arquitectura	41.7%	58.3%

En cuanto a su *perfil como voluntario/a*, como se ha mencionado, los y las participantes en el estudio son jóvenes que, o bien siguen cursando estudios universitarios, o bien son egresados/as y se encuentran en su proceso de transición o de incorporación al mercado

de trabajo. Al respecto, debemos considerar que el margen temporal comprende los cursos académicos desde 2018-2019 hasta 2021-2022 y cabe señalar que es en este último período en el que se ha aplicado el cuestionario, independientemente del año de la implicación, a todos los y las participantes en acciones de voluntariado universitario.

El mayor número de estudiantes ha participado en experiencias de voluntariado durante el curso académico 2018-2019 (31.4%) (ver Figura 7). En el análisis de los cursos de colaboración no debemos olvidar el impacto de la pandemia en las posibilidades de realización de estas acciones a causa de las limitaciones por el confinamiento y el cierre de las instituciones y entidades receptoras de voluntarios/as. Ello se evidencia en la clara disminución de participantes que han colaborado en estas acciones si se comparan las cifras del curso académico 2018-2019 y 2019-2020.

Figura 7

**Distribución porcentual de los/as participantes según curso académico de colaboración en voluntariado**

En el curso 2020-2021, destacamos el aumento en la implicación del alumnado en actividades de voluntariado, pese a la situación de pandemia en las universidades. En este sentido, y como se ha apuntado, es posible que las instituciones universitarias, respondiendo a su misión de responsabilidad social, hayan incrementado el número de personas voluntarias para atender a las necesidades sociocomunitarias derivadas de tal coyuntura (Fundación Mutua Madrileña, 2021).

Del mismo modo, para el análisis de los datos de participación en el curso más reciente (2021-2022), es necesario apuntar que el momento del pase del cuestionario se sitúa en septiembre-octubre de 2021, por lo que no se incluye al alumnado voluntario del segundo semestre.

Lo que detectamos es que la mayor parte colabora durante un único curso académico (65.6%) y alrededor de un cuarto de la muestra continúa en un segundo curso (24.5%). Las cifras descienden notablemente si observamos el número de estudiantes que siguen durante tres y cuatro cursos (6.3% y 3.7%, respectivamente). La participación mayoritaria en un solo curso puede justificarse por la atención a necesidades puntuales o la participación en cuestiones de movilidad.

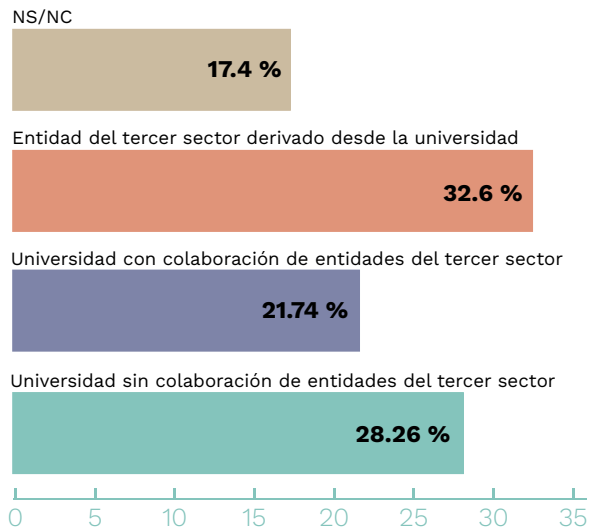
En lo que respecta a la *organización de la actividad voluntaria*, la mayoría de los y las participantes se han implicado, derivados/as desde su universidad, en proyectos que se desarrollan en entidades del tercer sector (32.6%). Asimismo, también destaca el número de estudiantes que ha colaborado en el marco de los servicios universitarios (28.26%), junto al de aquellos/as que han participado en proyectos asociados a la generación de redes a través de la conexión entre entidades del tercer sector e instituciones

universitarias (21.74%). Sin embargo, es necesario indicar que casi un 20% de los y las jóvenes voluntarios/as afirman desconocer quién organiza o gestiona los proyectos en los que han colaborado, constituyendo este un claro aspecto de mejora (véase Figura 8).



Figura 8

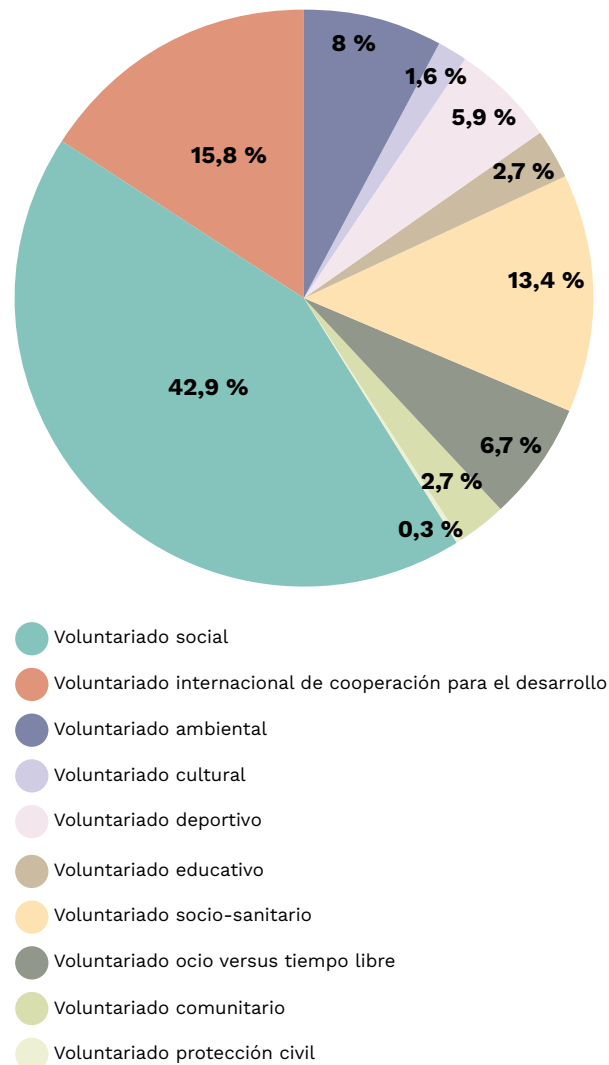
**Distribución porcentual de los/as participantes según organización de la actividad/proyecto de voluntariado**



Los y las estudiantes han participado en distintos *ámbitos de voluntariado* con características diferenciadas y demarcadas por la legislación actual en esta materia (véase apartado 1). La mayor representación se encuentra en el ámbito de voluntariado social (42.9%). Figuran a continuación, pero en menor proporción, el voluntariado socio-sanitario (15.8%) y el educativo (13.4%). De este modo, se observa que se han involucrado mayoritariamente en experiencias de carácter social y/o comunitario, demostrando su compromiso cívico-social (ver Figura 9).

Figura 9

**Distribución porcentual de los/as participantes en ámbitos de voluntariado**



Al objeto de aproximar conclusiones generales alrededor de los principales ámbitos de implicación, se distinguen 3 categorías: 1) «Voluntariado socio-comunitario» que agrupa el voluntariado social, socio-sanitario y comunitario; 2) «Voluntariado educativo y cultural» que integra el voluntariado cultural, deportivo, educativo y de ocio y tiempo libre; y, 3) «Otros» que engloba las experiencias de voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo, ambiental y de protección civil.

En tal agrupación, se observa nuevamente una elevada participación del alumnado en el voluntariado socio-comunitario (60.3%) (véase Figura 10). Así, se confirma que los y las estudiantes están preocupados/as por las necesidades sociales y comunitarias que los/as rodean, promoviendo su implicación en estas acciones. Ello se complementa con el análisis pormenorizado de las motivaciones del alumnado universitario para su implicación en experiencias de voluntariado (ver apartado 2.2).

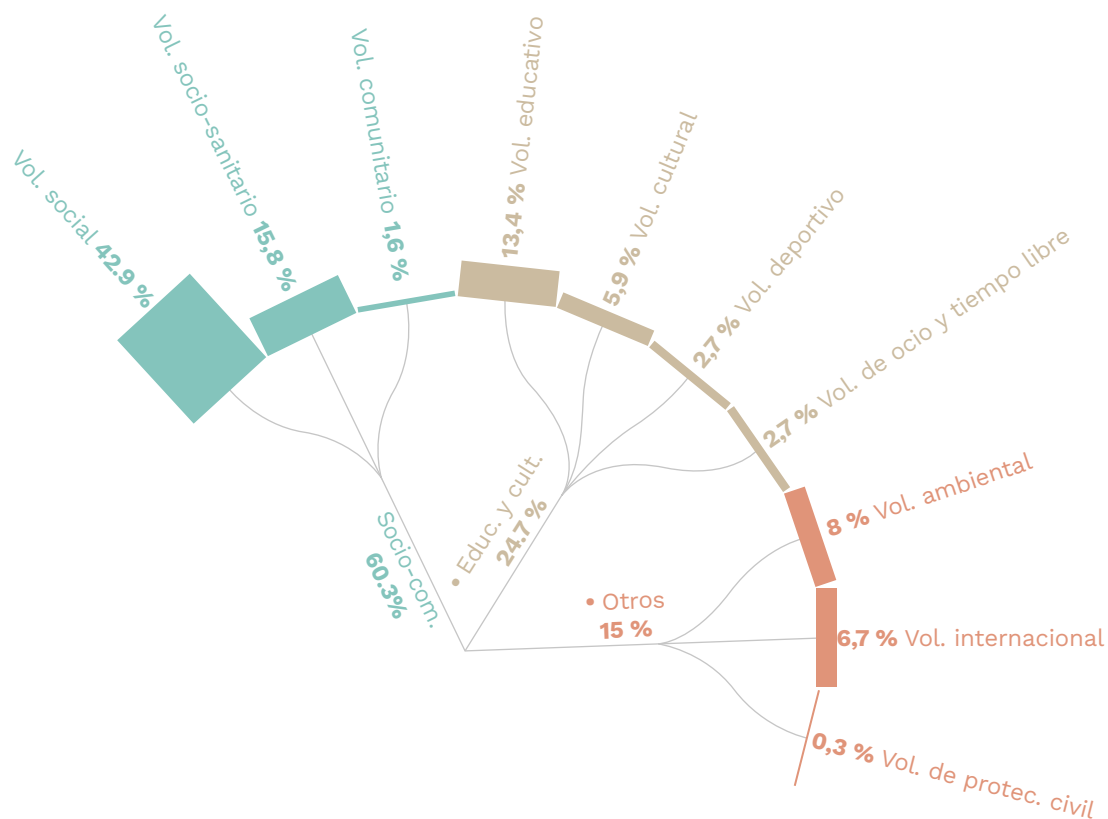
Es lógico que el ámbito socio-comunitario, por su trayectoria histórica y social, evidencie mayores tasas de participación. Concretamente, en él se ven inmersas acciones que, por su propio carácter, demandan un compromiso cívico, involucran comporta-

mientos prosociales, incluyen actividades bien articuladas y a largo plazo, cuentan con profesionales con una dilatada experiencia, y requieren de una implicación voluntaria y al-

truista (Bosci *et al.*, 2017; Burns *et al.*, 2008; Cnnan *et al.*, 1996; Haski-Leventhal, 2009; Hustinx y Lammertyn, 2003; Naciones Unidas, 2001; Penner, 2002; Wilson, 2000).

**Figura 10**

**Distribución porcentual de los/as participantes según agrupaciones de ámbitos de voluntariado**





### *Ideas clave*

**El perfil general del alumnado universitario voluntario participante en el estudio pertenece mayoritariamente al área de conocimiento de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud (74.2%). En cuanto a la actividad voluntaria, la mayoría ha participado en un único año (65.6%) y el curso de colaboración con una implicación más elevada fue 2018-2019 (31.4%) con proyectos situados fundamentalmente en el ámbito socio-comunitario (60.3%), y cuya organización estuvo a cargo de una entidad del tercer sector donde el alumnado era derivado desde su universidad (32.6%).**

## 5.2 ¿Existe relación entre el género, el área de conocimiento y el tiempo de colaboración con las motivaciones del alumnado para implicarse en experiencias de voluntariado?

Con la finalidad de comprobar si las variables sociodemográficas (género y área de conocimiento) y de la actividad voluntaria (tiempo de colaboración) se relacionan con las mo-

tivaciones del alumnado para participar en actividades de voluntariado universitario, se procedió con el análisis del coeficiente de correlación de Pearson (ver Tabla 8).



**Tabla 8**

**Correlaciones entre las variables género, área de conocimiento y tiempo de colaboración y los factores de la Escala A de motivaciones de la actividad voluntaria**

		Género	Área de conocimiento	Tiempo de colaboración	Desarrollo personal y profesional (Factor 1, Escala A)	Responsabilidad social (Factor 2, Escala A)
<b>Género</b>	Correlación de Pearson					
	Sig. (Bilateral)					
	N	368				
<b>Área de conocimiento</b>	Correlación de Pearson	.087				
	Sig. (Bilateral)	.102				
	N	368	374			
<b>Tiempo de colaboración</b>	Correlación de Pearson	.042	.055			
	Sig. (Bilateral)	.427	.298			
	N	368	374	374		
<b>Desarrollo personal y profesional (Factor 1, Escala A)</b>	Correlación de Pearson	-.104	<b>-.117*</b>	-.051		
	Sig. (Bilateral)	.051	<b>.028</b>	.338		
	N	368	<b>374</b>	374	374	
<b>Responsabilidad social (Factor 2, Escala A)</b>	Correlación de Pearson	-.092	-.024	-.009	.448**	
	Sig. (Bilateral)	.085	.653	.865	.000	
	N	368	374	374	374	374

Nota. \* p<.05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001

Tanto el género como el tiempo de colaboración no correlacionan con las motivaciones del alumnado para implicarse en experiencias de voluntariado. En contraposición, se observa una relación estadísticamente significativa

entre el área de conocimiento y el primero de los factores de la Escala A. De manera específica, los y las estudiantes que cursan titulaciones en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas se ven más influidos en su toma

de decisiones por motivaciones vinculadas al desarrollo personal y profesional. Se trata, pues, de estudiantes que sienten la necesidad de buscar prácticas y experiencias profesionales asociadas con la realidad comuni-

taria y de establecer relaciones sociales que pueden ofrecer los entornos de voluntariado.

Tales motivaciones pueden vincularse a la necesidad intrínseca que muestran los y las estudiantes, con titulaciones estrechamente asociadas a la realidad social, en la búsqueda de formas de aprendizaje pre-profesionales para complementar sus estudios. Son, en definitiva, y como defiende la literatura científica, motivaciones relacionadas con la adquisición de habilidades y destrezas en contextos asociados a los intereses laborales, la mejora de competencias transversales, el desarrollo personal (autoconocimiento), ampliar la red de contactos y de apoyo social, la exploración de nuevos nichos de empleo, y aumentar las opciones de ocio y tiempo libre (Garver *et al.*, 2009; Handy *et al.*, 2010; Khasanzyanova, 2017; Santos Rego, 2015).

### 5.3 ¿Cuál es la satisfacción personal del alumnado con la actividad voluntaria y con la unidad/servicio de su universidad?

Siguiendo con el análisis de la satisfacción personal del alumnado con el voluntariado, se observa, en términos generales, una va-

**Ideas clave**

**En lo referente a las motivaciones para implicarse en acciones de voluntariado, el estudio ha demostrado que, en el caso de las de los y las estudiantes de Ciencias Sociales y Jurídicas, su toma de decisiones se ve influida por la necesidad de optimizar su desarrollo personal y profesional, demandando prácticas y experiencias pre-profesionales para complementar los estudios.**

loración muy positiva de tales experiencias (ver Tabla 9).



**Tabla 9**

**Estadísticos descriptivos de la Escala B - Satisfacción personal como voluntario/a**

ÍTEMS	M	DT
SV1. Las tareas que habitualmente realizo tienen los objetivos claramente definidos	4.01	.969
SV2. Estoy satisfecha/o con la fluidez y frecuencia de las comunicaciones entre personas voluntarias y profesionales	4.06	.981
SV3. Estoy satisfecha/o con los mecanismos existentes para solucionar los problemas con los que me encuentro al realizar mis tareas	3.96	.982
SV4. Estoy contenta/o con la eficacia con la que realizo las tareas que tengo encomendadas	<b>4.28</b>	<b>.778</b>
SV5. Las personas cuya opinión valoro esperan de mí que participe en actividades con voluntarias/os	3.45	1.302
SV6. En mi círculo personal la colaboración en actividades con voluntarias/os está bien considerada	<b>4.25</b>	<b>.926</b>

En su conjunto, los y las participantes se autoevalúan de manera muy positiva en cuanto a su actuación como voluntarios/as, especialmente en lo referido a la eficacia con la que realizan las tareas (SV4), o a la consideración positiva de la actividad por parte de su red de contactos personales (SV6). Ambos ítems revelan, de una parte, la autoeficacia del alumnado, hallazgo coincidente con sus motivaciones; y, de otra, el reconocimiento de su entorno social (capital social) al colaborar en acciones de voluntariado. En general, y de acuerdo con diferentes investigaciones, ello tiene un impacto significati-

vo en el bienestar y satisfacción personal de los y las universitarios/as, que influye directamente sobre sus posibilidades de continuidad en tales acciones (Cívico-Ariza *et al.*, 2020; Hustinx *et al.*, 2010; Penner, 2002); con claros beneficios en la mejora de su capital humano y social (Santos Rego, 2015).

Con todo, y a pesar de obtener un valor por encima de la media, el alumnado puntúa menos en aquellos ítems relacionados con sus mecanismos para la resolución de problemas durante las tareas (SV3), o a las expectativas de su círculo cercano en lo que

respecta a la participación en actividades de esta índole (SV5). En cuanto al primer ítem (SV3), constituye un claro aspecto de mejora para los servicios de voluntariado, así como para las entidades con las que habitualmente colabora, el diseño e implementación de líneas de acción que permitan al alumnado disponer de herramientas y estrategias suficientes para enfrentarse a problemáticas ligadas a su práctica voluntaria.

Por su parte, el segundo de los ítems (SV5), constituye un interesante resultado que conviene matizar, ya que informa que la decisión de colaborar de los y las participantes responde más bien a su compromiso social y no tanto a la influencia de su capital social. Así, en contraposición a las ópticas utilitaristas, como las basadas en la «economía de la experiencia» (Brown y Hesketh, 2004), que apuntan a una toma de decisiones en voluntariado como consecuencia de la alta estimación de la participación en estas iniciativas por parte del círculo social (Clary *et al.*, 1998; Cnnan, 1991; Handy *et al.*, 2010; Hasky-Leventhal, 2009; Hustinx *et al.*, 2010), nuestros datos manifiestan que el alumnado universitario participa movido por su responsabilidad social y comunitaria.

Centrando ahora nuestra atención en la satisfacción con los servicios y/o unidades de

voluntariado de las universidades, de nuevo los datos constatan una valoración general positiva (ver Tabla 10).

**Tabla 10**

***Estadísticos descriptivos de la Escala C – Satisfacción personal con la unidad/servicio de la universidad***

ÍTEMES	M	DT
SS1. Información previa	3.77	1.217
SS2. Formación ofrecida	3.63	1.250
SS3. Organización de actividades	3.89	1.097
SS4. Trato personal	<b>4.40</b>	<b>.938</b>

Los y las estudiantes consideran que los servicios de voluntariado ofrecen una adecuada información previa (SS1) y formación durante el proceso (SS2), junto con una óptima organización de las actividades desarrolladas (SS3). En especial, lo que más destacan es el trato personal recibido por parte de los y las responsables de tales servicios (SS4), lo que evidencia el valor que le conceden a la calidad con la que gestionan los proyectos de voluntariado.

No obstante, es necesario apuntar que tanto la información proporcionada como la formación ofrecida, si bien se sitúan por encima de la media, son aspectos sobre los

que cabría trabajar. Se trata de cuestiones fundamentales para la adecuada gestión y desarrollo de las experiencias por parte del alumnado. Cabe recordar que el voluntariado, como actividad basada en la reciprocidad, debe partir de un compromiso de formación firme con el alumnado a fin de que puedan llevar a cabo su actividad de manera efectiva en diversos contextos y con diferentes colectivos (Holmes *et al.*, 2021).



***Ideas clave***

**Con respecto a la satisfacción personal como voluntario/a, el alumnado universitario se evalúa de manera positiva en cuanto a la eficacia con la que realiza las tareas y, además, su actividad es reconocida favorablemente por su círculo social. No obstante, la decisión de implicarse en este tipo de experiencias responde a su compromiso social y, no tanto, a la influencia del capital social.**

**Del mismo modo, también están satisfechos/as con los servicios universitarios, ya que consideran de forma positiva la información previa, la organización de las acciones desarrolladas y la formación que reciben; resaltando así la importante labor que realizan estas unidades en colaboración con entidades del tercer sector.**

## 5.4 ¿Qué relación existe entre la satisfacción personal como voluntario/a con las variables género, ámbito de voluntariado y motivaciones para la participación?

Al objeto de estudiar la posible correlación entre el género y la satisfacción personal del

alumnado con su acción voluntaria, se procedió de nuevo con el cálculo del estadístico

de Pearson (véase Tabla 11).



Tabla 11

Correlaciones entre la variable género y la satisfacción personal como voluntario/a

		Género	SV 1 (Escala B)	SV 2 (Escala B)	SV 3 (Escala B)	SV 4 (Escala B)	SV 5 (Escala B)	SV 6 (Escala B)
<b>Género</b>	Correlación de Pearson							
	Sig. (Bilateral)							
	N	368						
<b>SV 1 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.003						
	Sig. (Bilateral)	.950						
	N	368	374					
<b>SV 2 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.070	.459**					
	Sig. (Bilateral)	.181	.000					
	N	368	374	374				
<b>SV 3 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.077	.559**	.657**				
	Sig. (Bilateral)	.138	.000	.000				
	N	368	374	374	374			
<b>SV 4 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.010	.576**	.548**	.607**			
	Sig. (Bilateral)	.842	.000	.000	.000			
	N	368	374	374	374	374		
<b>SV 5 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.035	.296**	.330	.275**	.266**		
	Sig. (Bilateral)	.502	.000	.000	.000	.000		
	N	368	374	374	374	374	374	
<b>SV 6 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.010	.287**	.303**	.290**	.245**	.358**	
	Sig. (Bilateral)	.854	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	368	374	374	374	374	374	374

Nota. \* p<.05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001

Según se constata en la tabla, no se observan relaciones estadísticamente significativas entre la variable género y los ítems que configuran la Escala B de satisfacción personal como voluntario/a. En contraposición, estudios similares al que aquí se informa, evidencian que el género sí constituye una variable determinante en las motivaciones y satisfacción con la práctica voluntaria (Burns *et al.*, 2008; Skirstad y Hanstad, 2013; Taniguchi, 2006). Sin embargo, dado el perfil de la muestra (apartado 3.1), nuestros resultados pueden ser matizados por la clara sobrerrepresentación del colectivo femenino.

A continuación, comprobamos las posibles relaciones entre el ámbito y la satisfacción personal como voluntario/a (ver Tabla 12).





Tabla 12

Correlaciones entre el ámbito de voluntariado y la satisfacción personal como voluntario/a

		Ámbito	SV 1 (Escala B)	SV 2 (Escala B)	SV 3 (Escala B)	SV 4 (Escala B)	SV 5 (Escala B)	SV 6 (Escala B)
Ámbito	Correlación de Pearson							
	Sig. (Bilateral)							
	N	373						
SV 1 (Escala B)	Correlación de Pearson	<b>-.115*</b>						
	Sig. (Bilateral)	<b>.027</b>						
	N	<b>373</b>	374					
SV 2 (Escala B)	Correlación de Pearson	-.076	.459**					
	Sig. (Bilateral)	.144	.000					
	N	373	374	374				
SV 3 (Escala B)	Correlación de Pearson	-.077	.559**	.657**				
	Sig. (Bilateral)	.139	.000	.000				
	N	373	374	374	374			
SV 4 (Escala B)	Correlación de Pearson	-.097	.576**	.548**	.607**			
	Sig. (Bilateral)	.060	.000	.000	.000			
	N	373	374	374	374	374		
SV 5 (Escala B)	Correlación de Pearson	-.018	.296**	.330**	.275**	.266**		
	Sig. (Bilateral)	.734	.000	.000	.000	.000		
	N	373	374	374	374	374	374	
SV 6 (Escala B)	Correlación de Pearson	<b>-.107*</b>	.287**	.303**	.290**	.245**	.358**	
	Sig. (Bilateral)	<b>.039</b>	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	<b>373</b>	374	374	374	374	374	374

Nota. \* p<.05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001



Únicamente se observa una relación significativa del ámbito con los ítems SV1 «Las tareas que habitualmente realizo tienen los objetivos claramente definidos» y SV6 «En mi círculo personal la colaboración en actividades con voluntarios/os está bien considerada». En concreto, la satisfacción personal del alumnado se relaciona significativamente con el ámbito de «Voluntariado socio-comunitario» cuando las tareas tienen objetivos claros y su entorno tiene una valoración positiva de este tipo de experiencias, cuestión que ya se ha referido en el apartado anterior.

Cabe señalar que este ámbito es el más representativo de la muestra y el que tradicionalmente ha liderado la acción voluntaria desde los servicios universitarios. Y es que se trata de un ámbito con proyectos y experiencias más valorados a nivel social y con una trayectoria definida gracias a su largo recorrido histórico.

Para terminar, y a fin de comprobar cómo las motivaciones del alumnado se relacionan con su satisfacción como voluntario/a, se procede a calcular el mismo estadístico con los dos factores de la Escala A (Desarrollo personal y profesional y Responsabilidad social) y los ítems que integran la Escala B (ver Tabla 13).



Los análisis refieren relaciones estadísticamente significativas entre las motivaciones del alumnado y su satisfacción personal con la acción voluntaria. Así pues, cuanto mayor es la motivación del alumnado para colaborar en este tipo de experiencias formativas, más elevada es su satisfacción durante el proceso de aprendizaje. Tales resultados, entre otros, están en línea con el trabajo de Chacón *et al.* (2017), que sostiene que las motivaciones en voluntariado tienen una influencia directa en variables fundamentales para la implicación, caso de la satisfacción con la actividad o el compromiso/integración con la organización.

### Ideas clave

**Se observa una relación significativa entre el ámbito de voluntariado socio-comunitario y la satisfacción personal del alumnado cuando las tareas tienen objetivos bien definidos, o bien cuando su círculo social valora positivamente tales iniciativas.**

**Asimismo, existe una relación significativa entre la motivación de los y las estudiantes y su satisfacción con la práctica voluntaria. Cuanto más alta es la primera, más elevada es su satisfacción durante el proceso de aprendizaje.**

Tabla 13

Correlaciones entre los factores de la Escala A con los ítems de la Escala B

		Desarrollo personal y profesional (Factor 1, Escala A)	Responsabilidad social	SV 1 (Escala B)	SV 2 (Escala B)	SV 3 (Escala B)	SV 4 (Escala B)	SV 5 (Escala B)	SV 6 (Escala B)
<b>Desarrollo personal y profesional (Factor 1, Escala A)</b>	Correlación de Pearson								
	Sig. (Bilateral)								
	N	374							
<b>Responsabilidad social</b>	Correlación de Pearson	.457**							
	Sig. (Bilateral)	.000							
	N	374	374						
<b>SV 1 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.316**	.402**						
	Sig. (Bilateral)	.000	.000						
	N	374	374	374					
<b>SV 2 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.269**	.315**	.459**					
	Sig. (Bilateral)	.000	.000	.000					
	N	374	374	374	374				
<b>SV 3 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.257**	.357**	.559**	.657**				
	Sig. (Bilateral)	.000	.000	.000	.000				
	N	374	374	374	374	374			
<b>SV 4 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.251**	.370**	.576**	.548**	.607**			
	Sig. (Bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000			
	N	374	374	374	374	374	374		
<b>SV 5 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.410**	.314**	.296**	.330**	.275**	.266**		
	Sig. (Bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	374	374	374	374	374	374	374	
<b>SV 6 (Escala B)</b>	Correlación de Pearson	.205**	.262**	.284**	.303**	.290**	.245**	.358**	
	Sig. (Bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	374	374	374	374	374	374	374	374

Nota. \* p<.05, \*\*p< .01, \*\*\*p< .001

## 5.5 ¿Qué competencias transversales desarrolla el alumnado cuando participa en acciones de voluntariado?

Una vez que hemos comprobado la satisfacción personal del alumnado con su actividad en voluntariado y con los servicios/unidades de sus universidades, se procede con el análisis del capital humano de los y las jóvenes tras su implicación en estas experiencias formativas.

No podemos perder de vista que el nivel de desarrollo de competencias como dimensión de capital humano es una de las cuestiones claves en la empleabilidad y la inclusión social de la juventud (García-Álvarez *et al.*, 2022; Santos Rego, 2015; Santos Rego *et al.*, 2018, 2020; Vázquez-Rodríguez *et al.*, 2021, 2022), particularmente entre aquellos/as que cuentan con un nivel de cualificación elevado y carecen de experiencia profesional. El desarrollo de este tipo de competencias está siendo valoradas por el tejido empresarial y tiene ya un alto peso de la decisión en un proceso de selección, frente a los conocimientos y habilidades más técnicas y académicas. Los resultados obtenidos se presentan detalladamente en la Tabla 14.

Tabla 14

**Estadísticos descriptivos de la Escala D – Competencias transversales desarrolladas a través del voluntariado**

ÍTEMS	M	DT
CT1. Capacidad de análisis	3.84	.965
CT2. Capacidad de síntesis	3.58	1.075
<b>CT3. Capacidad de planificación, coordinación y organización</b>	<b>4.14</b>	<b>.923</b>
CT4. Conocimientos generales básicos (cultura general)	3.93	1.015
CT5. Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros	2.99	1.442
CT6. Capacidad para la utilización de las TIC	3.17	1.399
<b>CT7. Capacidad para la resolución de problemas</b>	<b>4.19</b>	<b>.877</b>
CT8. Capacidad para la toma de decisiones	4.09	.935
<b>CT9. Capacidad de trabajo en equipo</b>	<b>4.39</b>	<b>.919</b>
CT10. Habilidad para trabajar en un contexto internacional	3.16	1.436
CT11. Capacidad de liderazgo (capacidad para movilizar a otras personas)	3.76	1.105
CT12. Conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países	3.28	1.363
<b>CT13. Capacidad de iniciativa</b>	<b>4.14</b>	<b>.906</b>
CT14. Capacidad para presentar en público productos, ideas, informes...	3.55	1.270
CT15. Capacidad de negociación de forma eficaz	3.39	1.254
CT16. Capacidad de comunicación oral y escrita	3.95	1.053

Como era de esperar, los y las voluntarios/as muestran altos índices de autoevaluación de competencias transversales. Así, casi la totalidad de los ítems muestran valores superiores a 3. En general, las cuatro competencias más valoradas por los y las estudiantes tras su participación en actividades de voluntariado son las siguientes: CT9 «Capacidad de trabajo en equipo» (M= 4.39; DT= .919); CT7 «Capacidad para la resolución de problemas» (M=4.19; DT= .877); CT3 «Capacidad de planificación, coordinación y organización» (M= 4.14; DT= .923); y CT13 «Capacidad de iniciativa» (M= 4.14; DT= .906). No es de extrañar que estas competencias se sitúen como las más desarrolladas por los y las jóvenes implicados/as, pues las propias características de las actividades que se desarrollan en el marco de las acciones de voluntariado son propicias para ello. Los datos coinciden con los de otros estudios similares, que destacan entre las competencias transversales más desarrolladas por la juventud implicada en acciones de voluntariado y/o participación en organizaciones sociales el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la creatividad e iniciativa, las habilidades organizativas y/o el emprendimiento (Clark *et al.*, 2015; Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, 2015; Khasanzyanova, 2017; Larson *et al.*, 2006; Santos Rego, 2015; Saz-Gil, 2013; Souto-Otero, 2016).

Por su parte, los resultados evidencian que las puntuaciones más bajas se dan en los ítems: CT5 «Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros» (M= 2.99; DT= 1.442); CT10 «Habilidad para trabajar en un contexto internacional» (M= 3.16; DT= 1.436); CT6 «Capacidad para la utilización de las TIC» (M= 3.17; DT= 1.399); y CT12 «Conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países» (M=3.28; DT=1.363). Y es que no es habitual que los contextos de aprendizaje de voluntariado requieran de la puesta en marcha de tales competencias transversales, teniendo como consecuencia su menor desarrollo en el alumnado. El tejido asociativo de nuestro entorno y los programas por el desarrollado a través de las unidades y servicios de las universidades participantes en el estudio tienen en el ámbito más local el principal foco de sus acciones por lo que, desarrollar capacidades para escribir y hablar idiomas extranjeros, o habilidades para trabajar en un contexto internacional, están más alejadas de sus acciones. Lo mismo sucede con los conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países. A pesar de la cada vez mayor interculturalidad presente en nuestra sociedad, el trabajo con las comunidades locales sigue siendo el más numeroso. De hecho, las investigaciones anteriormente citadas tampoco recogen tales capacida-

des como desplegadas entre la juventud cuando participa en iniciativas de carácter social y altruista.

Cabe señalar que, cada vez más, son claras las evidencias que señalan las oportunidades que ofrece el voluntariado internacional y el voluntariado digital para el desarrollo personal y profesional del alumnado y la promoción de su compromiso social. Esto requiere que las universidades realicen un mayor esfuerzo para integrarlos entre sus actividades prioritarias de voluntariado (Jones, 2010; Niddam *et al.*, 2021; Park y Johnston, 2017). En cualquier caso, será el aumento de proyectos de este tipo por parte de las entidades del tercer sector, dentro de las actividades propuestas por los servicios de las universidades participantes en el estudio, lo que incida, probablemente, en la adquisición de estas competencias.

Al objeto de profundizar en las diferencias específicas entre las competencias transversales más y menos desarrolladas por los y las participantes según el ámbito de voluntariado, las puntuaciones obtenidas ( $\bar{x}$ ) se recogen detalladamente en la Tabla 15.

**Tabla 15**

***Nivel de desarrollo de competencias transversales en función del ámbito de voluntariado según la media***

ÍTEMS	VOLUNTARIADO SOCIO-COMUNITARIO	VOLUNTARIADO EDUCATIVO Y CULTURAL	OTROS
CT1.	3.83 (=)	3.84 (=)	3.84 (=)
CT2.	3.54 (=)	3.64 (=)	3.58 (=)
CT3.	4.15 (↑)	4.17 (↑)	4.00 (↑)
<b>CT4.</b>	<b>3.91 (=)</b>	<b>3.88 (=)</b>	<b>4.07 (↑)</b>
CT5.	2.90 (↓)	3.06 (↓)	3.17 (↓)
CT6.	3.15 (↓)	3.21 (↓)	3.12 (↓)
CT7.	4.20 (↑)	4.13 (↑)	4.17 (↑)
CT8.	4.14 (↑)	3.95 (=)	4.05 (↑)
CT9.	4.40 (↑)	4.43 (↑)	4.26 (↑)
<b>CT10.</b>	<b>3.08 (↓)</b>	<b>3.04 (↓)</b>	<b>3.66 (=)</b>
CT11.	3.80 (=)	3.67 (=)	3.71 (=)
<b>CT12.</b>	<b>3.13 (↓)</b>	<b>3.39 (=)</b>	<b>3.67 (=)</b>
CT13.	4.18 (↑)	4.09 (↑)	4.05 (↑)
CT14.	3.54 (=)	3.44 (=)	3.71 (=)
CT15.	3.47 (=)	3.17 (↓)	3.44 (=)
CT16.	3.93 (=)	4.03 (↑)	3.89 (=)

Nota. Se disponen los datos del grado de desarrollo de competencias transversales en tres columnas según el ámbito de voluntariado. Los símbolos indican un nivel de desarrollo alto (↑), medio (=) o bajo (↓).

Una primera aproximación a los resultados refiere hallazgos similares a los ya señalados en la Tabla 14. No obstante, conviene matizar algunos aspectos en función de las características de cada uno de los ámbitos. En par-

ticular, se observa que los y las voluntarios/as que participan en iniciativas de cooperación para el desarrollo, ambiental y de protección civil (Categoría «Otros»), desarrollan en mayor medida habilidades vinculadas a

la competencia intercultural (conocimiento de otras culturas y países, capacidad para trabajar en un contexto internacional, y conocimientos generales básicos).

Dadas las características propias de estas acciones, tiene sentido que los y las implicados/as adquieran con mayor facilidad conocimientos y capacidades ligadas a la interacción con otras culturas y contextos. Pero, al mismo tiempo, también supone un hallazgo relevante que aquellos ámbitos de voluntariado que tradicionalmente han englobado actividades promovidas por entidades con un claro objetivo en la inclusión de colectivos en situación de vulnerabilidad social, como las dirigidas a la población migrante y/o refugiada, obtengan puntuaciones tan bajas en estos ítems. Quizás estas bajas puntuaciones puedan estar vinculadas a la naturaleza de los programas en los que, las más de las veces, el estudiantado voluntario se dedica a dar a conocer nuestra cultura y costumbres, sin que el intercambio de conocimientos se produzca desde la horizontalidad deseada y de la alta movilidad que los usuarios de estos programas suelen tener, siendo una población muchas veces con poco arraigo en las comunidades, que se desplaza buscando, sobre todo, mejoras en la situación laboral de sus miembros.

Sin embargo, y en lo que respecta a las habilidades restantes en el conjunto de los ámbitos analizados, la puntuación obtenida es muy homogénea, resaltando las oportunidades que ofrece el voluntariado en el contexto universitario para favorecer un mayor compromiso social y empleabilidad del alumnado.

### *Ideas clave*

**La población universitaria que participa en acciones de voluntariado se autoevalúa muy positivamente con respecto al desarrollo de competencias transversales como dimensión de capital humano. Concretamente, destacan las capacidades de trabajo en equipo; de resolución de problemas; de planificación, coordinación y organización; y de iniciativa.**

**Según el ámbito, destacan los y las estudiantes que colaboran en el voluntariado que comprende las acciones de cooperación para el desarrollo, ambiental y de protección civil, que muestran un despliegue mayor en competencias de carácter intercultural.**

## 5.6 ¿Cómo influyen las variables género, área de conocimiento y tiempo de colaboración en el desarrollo de competencias transversales del alumnado voluntario?

Proseguimos con el análisis de los datos, centrando el foco de estudio en la pregunta de investigación relativa a la relación entre el desarrollo de competencias transversales como factor de capital humano y las variables sociodemográficas y relativas a las ca-

racterísticas de la actividad voluntaria. Lo que pretendemos es observar si tales variables pueden predecir un mayor desarrollo de competencias transversales entre los y las universitarios/as que participan en acciones de voluntariado.



Para dar respuesta a tal pregunta, se realiza un análisis de regresión lineal, tomando como variables dependientes los factores de la Escala D de competencias transversales del voluntariado (Factor 1 «Autogestión personal y profesional» y Factor 2 «Actuación en contextos diversos») y como variables predictoras el género, área de conocimiento y tiempo de colaboración.

Tras los análisis realizados, se ha observado un efecto no significativo de las variables predictoras «género» y «área de conocimiento» en los factores que componen la escala de competencias transversales en voluntariado. No obstante, sí se encontraron efectos significativos para estos factores con la variable tiempo de colaboración. Así, al introducir la variable predictora «tiempo de colaboración» con la dependiente «Autogestión personal y profesional» (Factor 1) tuvo lugar un cambio en  $R^2$  (.11) y  $\beta$  significativa ( $\beta = .057$ ,  $p = .001$ ). Asimismo, la relación entre la variable predictora y la dependiente también es significativa ( $\Delta F = 10.78$ ,  $p = .001$ ) (véase Tabla 16).

Por su parte, de nuevo, se encontró un efecto significativo entre la variable predictora «tiempo de colaboración» y la dependiente «Actuación en contextos diversos» (Factor 2). De este modo, se obtuvo un cambio en  $R^2$  (.09) y  $\beta$  significativa

( $\beta = .20$ ,  $p = .001$ ). De igual modo, entre la variable predictora y la dependiente la relación también es significativa ( $\Delta F = 10.99$ ,  $p = .001$ ) (véase Tabla 17).

Si retomamos los resultados relacionados con la duración de las colaboraciones (la mayor parte -65,6%- colabora un único curso académico) entenderemos aún me-

yor la necesidad de buscar fórmulas que permitan la fidelización de las colaboraciones del estudiantado voluntario durante mayores períodos de tiempo. Esto sin duda, influirá en la mayor adquisición de competencias transversales, no solo como las últimas analizadas, sino también, probablemente, de la mayor parte de las recogidas en la escala.

Tabla 16

*Análisis de regresión del Factor 1 de la Escala D en función de la variable tiempo de colaboración*

	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	$\Delta F$	gl	Sig. $\Delta F$	$\beta$	t	Sig.
<b>Modelo</b>	.34	.11	.10	10.78	1	.001			
<b>Tiempo de colaboración</b>							.057	3.29	.001

Tabla 17

*Análisis de regresión del Factor 2 de la Escala D en función de la variable tiempo de colaboración*

	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	$\Delta F$	gl	Sig. $\Delta F$	$\beta$	t	Sig.
<b>Modelo</b>	.30	.09	.09	10.99	1	.001			
<b>Tiempo de colaboración</b>							.20	3.31	.001





Los resultados obtenidos prueban, en línea con estudios sobre el impacto de la implicación de la juventud en acciones comunitarias y sociales, que una mayor participación en experiencias de voluntariado posibilita el desarrollo de un amplio rango de competencias transversales como factor de capital humano asociado a una inclusión social y laboral efectiva (Clark *et al.*, 2015; Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, 2015; Khasanzyanova, 2017; Larson *et al.*, 2006; Santos Rego, 2015; Saz-Gil, 2013; Souto-Otero, 2016).

Asimismo, y a pesar de que la literatura científica ha evidenciado el efecto del género y del área de conocimiento en el desarrollo de competencias transversales por parte de la juventud participante en voluntariado (Taniguchi, 2006; Valor-Segura y Rodríguez-Bailón, 2011), nuestros datos no concuerdan con tal dirección. Una posible explicación para esta discrepancia es que la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres, así como por estudiantes del área de Ciencias Sociales y Jurídicas.

### *Ideas clave*

**Se observa un efecto significativo entre el desarrollo de competencias transversales y el tiempo de colaboración, demostrando que una mayor participación en voluntariado impulsa el despliegue de tales capacidades como factor de capital humano.**

## 6. Conclusiones

Una vez terminado el recorrido sobre la realidad del voluntariado universitario y sus implicaciones en la participación social y la empleabilidad de la juventud, es el momento de aproximar conclusiones y, con ellas, potenciales líneas de actuación que habrán de abrir nuevos desafíos a fin de contribuir a formar personas responsables con la sociedad en las que viven.

Este estudio persiguió dos aspectos esenciales: incidir en el desarrollo de competencias transversales en los estudiantes que promuevan su desarrollo integral y contribuyan en su formación como ciudadanos activos y responsables socialmente, y que con ello la universidad sea percibida como una institución comprometida a nivel ético y social, implicada con el territorio y valiosa para la sociedad por su contribución a la solidaridad, la equidad y la justicia social a través del voluntariado universitario.

Para desarrollar todas estas capacidades consideramos fundamental la adquisición

de competencias. Es decir, aquellas competencias que van a favorecer que nuestros estudiantes puedan desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan construir, adquirir y actuar, con un elevado nivel de compromiso ético; reconocer y respetar la diversidad y la multiculturalidad; desarrollar su razonamiento crítico; trabajar en equipo a nivel disciplinar, interdisciplinar y multidisciplinar; adaptarse con facilidad a nuevas situaciones y ritmos; lograr un mayor grado de iniciativa y autonomía; incrementar el espíritu emprendedor; alcanzar una mayor sensibilidad medioambiental, etc.

El voluntariado universitario permite sensibilizar a los y las jóvenes e implicarlos en acciones que les permitan actuar como ciudadanos responsables en la transformación de su entorno, para mejorarlos.

Permite a nuestros estudiantes incidir en el desarrollo de habilidades y actitudes y les ofrece la posibilidad de trabajar en proyectos concretos, sobre el terreno, en equipo

con otros agentes del voluntariado a nivel multidisciplinar e interdisciplinar, y lo van a realizar en colaboración con entidades de voluntariado y ONG de la zona o a nivel internacional. Es evidente que, según la tipología de los proyectos presentados por las entidades sociales y las instituciones, se puede incidir más en unas competencias o en otras.

Debe existir flexibilidad en el proceso de realización del voluntariado universitario que facilite además la motivación, la autonomía, la autoestima y un aprendizaje competencial funcional, tal como ha quedado de manifiesto en el análisis de las variables llevadas a cabo. A su vez, estos aprendizajes también generan sentimiento de pertenencia a la institución universitaria, así como en relación con la entidad o institución con la que se colabora.

La evaluación sobre la participación del estudiantado en actividades de voluntariado es básica y al final puede desembocar en nue-



vos retos, nuevas motivaciones para aprender, para conocer y plantear o participar en otros proyectos ofertados, seguramente con más autonomía y capacidad para aprender.

Al intentar retomar lo más sustantivo del estudio, debemos comenzar con las características de los y las estudiantes que se implican en la práctica voluntaria en el seno universitario. En líneas generales, el perfil del voluntario/a es el de una mujer, del área de Ciencias Sociales y Jurídicas, que participa durante un único curso académico en el ámbito socio-comunitario en proyectos de entidades del tercer sector que colaboran con su universidad.

En lo referido a la permanencia en la actividad voluntaria, el estudio encuentra que en la mayoría de los casos la colaboración se limita a un curso académico. Ante los beneficios que supone un mayor tiempo de colaboración en el despliegue de un amplio conjunto de competencias transversales determinantes para el desarrollo social y laboral de la juventud se recomienda poner en marcha acciones que incrementen la fidelización.

Es imperante mejorar los niveles de permanencia en la actividad voluntaria. Hecho que se sostiene en los hallazgos del estudio, al informar que un mayor tiempo de colabora-

ción contribuye al despliegue de un amplio conjunto de competencias transversales que son determinantes para el desarrollo social y laboral de la juventud.

En este sentido, la baja continuidad en estas iniciativas ha de requerir de los servicios universitarios de voluntariado, en estrecha colaboración con las entidades sociales, la implementación de acciones específicas para mantener una implicación adecuada del alumnado que redundará, tanto en una óptima atención a las necesidades de la comunidad, como en un mayor desarrollo de competencias transversales.

Atendiendo ahora a lo que sucede con las motivaciones para implicarse en experiencias de voluntariado, es claro que la mayor presencia del alumnado perteneciente al área de Ciencias Sociales y Jurídicas responde al vínculo existente entre sus titulaciones y la actuación en el entorno comunitario. Así, para estos y estas estudiantes, tales acciones se convierten en «experiencias pre-profesionales» idóneas para ampliar sus estudios y mejorar su incorporación al universo laboral, pero también para atender las necesidades de su entorno próximo.

Amén de ello, y al objeto de sensibilizar a la población universitaria de la importancia de colaborar en acciones que impulsen la

participación social, la Academia habrá de fortalecer tales prácticas en el conjunto de la comunidad universitaria, atendiendo especialmente a aquellas áreas con una escasa representación, caso de Artes y Humanidades e Ingeniería y Arquitectura.

Por otra parte, un elemento de interés para el estudio lo constituye la distribución de la muestra según el ámbito. A este respecto, se ha evidenciado una relación entre el ámbito socio-comunitario y la satisfacción personal del alumnado como voluntario cuando las tareas disponen de objetivos definidos, y son reconocidas positivamente por el círculo social.

No es de extrañar, que este ámbito, con mayores tasas de participación entre el alumnado y con una dilatada trayectoria histórico-social en el escenario del voluntariado universitario, apunte elevadas tasas de satisfacción. De manera específica, incluye acciones marcadas por un alto compromiso cívico, con prácticas estructuradas y profesionales con experiencia e implicación en el campo, tratándose de elementos clave para la participación. Como aspecto de mejora, entidades sociales y universidades deberán trabajar en red a fin de aumentar la implicación del alumnado en aquellos contextos en los que todavía la colaboración es incipiente.

Este argumento se apoya en la relación significativa encontrada entre la motivación y la satisfacción del alumnado con la práctica voluntaria. De tal forma que cuanto mayor es la primera, más se incrementa la satisfacción con las tareas comunitarias desempeñadas.

En otro orden de ideas, la satisfacción personal del alumnado en su condición de voluntario se ve influida tanto por la evaluación positiva que realizan de la eficacia con la que ejecutan las actividades como por el reconocimiento de su red de contactos personales. Sin embargo, ello no condiciona la toma de decisiones para la implicación en estas experiencias, esto es, el capital social no es un factor determinante en la colaboración inicial en acciones de voluntariado, aunque sí en el resto del proceso, mejorando la satisfacción. Con todo, en la literatura académica se ha resaltado su papel como recurso clave en la mejora de la participación comunitaria y en la promoción de la empleabilidad, motivo por el cual las instituciones de educación superior habrán de fomentar el desarrollo de aquellas competencias interpersonales a través de iniciativas que permitan establecer una red de apoyo social que garantice transiciones efectivas de la juventud a lo largo de la vida.

Lo anterior puede tomar como punto de apoyo la satisfacción de los y las estudiantes universitarios/as con los servicios de voluntariado que se ha constatado más elevada cuando disponen de la suficiente información previa, cuando las acciones desarrolladas están adecuadamente organizadas y cuando se les ha formado para el proceso de aprendizaje. En este sentido, las entidades sociales, junto con las unidades universitarias, deben continuar trabajando en la línea de fortalecer el voluntariado como un proyecto de aprendizaje holístico en el que todas sus fases han de estar cuidadosamente estructuradas y sistematizadas.

Pero nuestro estudio también ha tratado de sondear un patrón competencial en estas actuaciones formativas. La participación en voluntariado se relaciona con un mayor desarrollo de competencias transversales como dimensión de capital humano que promueve elevados índices de compromiso social y de empleabilidad entre el alumnado. Es el caso de las competencias transversales que implican el trabajo en equipo; la resolución de problemas; la planificación, coordinación y organización; o la iniciativa. Se trata de habilidades fundamentales para hacer frente a la incertidumbre social y laboral que caracteriza el siglo XXI y de las que los y las jóvenes deben disponer para

moverse adecuadamente en el reto de una nueva «generación emancipadora».

No obstante lo anterior, el trabajo realizado pone de manifiesto el esfuerzo de las universidades en el marco de su tercera misión, contribuyendo a la atención, a través de acciones de voluntariado, de las necesidades comunitarias y de colectivos en situación de vulnerabilidad social. Recordemos que el estudio se ha realizado en el marco de una crisis sanitaria como la derivada de la pandemia de la COVID-19, y en la que la comunidad universitaria y los y las profesionales del tercer sector han sabido trabajar conjuntamente para afrontar los múltiples desafíos sociales de tal situación.

En definitiva, si reparamos en las oportunidades que pueden canalizarse como respuesta a las demandas sociales en la consecución de las metas trazadas en la Agenda 2030, la investigación realizada demuestra la magnífica labor de los servicios de voluntariado universitarios y del conjunto de los agentes implicados (alumnado, coordinadores/as, responsables públicos y profesionales del tercer sector, entre otros) en el logro de una democracia inclusiva en una sociedad global.

## 7. Referencias

- Allen, J., y Van der Velden, R. (Eds.). (2007). *Reflex. The Flexible Professional in the Knowledge Society: General Results of the Reflex Project*. Research Centre for Education and the Labour Market.
- AlOmar, R. S., AlShamlan, N. A., AlAmer, N. A., Aldulijan, F., AlMuhaidib, S., Al-mukhadhib, O., Algarni, S. A., Alshaibani, A., Darwish, M., Shammari, M. A. (2021). What are the barriers and facilitators of volunteering among healthcare students during the COVID-19 pandemic? A Saudi-based cross-sectional study. *BMJ Open*, 11(2), 1-9. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-042910>
- Arias, S. (2020). El Voluntariado Universitario en España. El caso de la Universidad Autónoma de Madrid. En M. A. Márquez, A. Reynaga, R. E. Guerra, y L. Navarro (Coords.), *La institucionalización del voluntariado universitario en México e Iberoamérica: experiencias de investigación* (pp. 15-28). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Bentler, P. M., y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>
- Bosci, V., Fényes, H., y Marko, V. (2017). Motives of volunteering and values of work among higher education students. *Citizenship, Social and Economics Education*, 16(2), 117-131. <https://doi.org/10.1177/2047173417717061>
- Brewis, G. (2014). *A social history of student volunteering. Britain and Beyond, 1880-1980*. Palgrave Macmillan.
- Brown, P., y Hesketh, A. (2004). *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford University Press.
- Burns, D. J., Reid, J., Toncar, M., Anderson, C., y Wells, C. (2008). The Effect of Gender on the Motivation of Members of Generation Y College Students to Volunteer. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 19(1), 99-118. [https://doi.org/10.1300/J054v19n01\\_05](https://doi.org/10.1300/J054v19n01_05)
- Carlsen, H. B., Toubøl, J., y Brincker, B. (2021). On solidarity and volunteering during the COVID-19 crisis in Denmark: the impact of social networks and social media groups on the distribution of support. *European Societies*, 23(1), S122-S140. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1818270>
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Vecina, M. L., y Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306-316. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Cívico-Ariza, A., Colomo-Magaña, E., González-García, E., y Sánchez-Rivas, E. (2020). Volunteering in the University Context: Student Perception and Participation. *Education Sciences*, 10(12), 1-13. <https://doi.org/10.3390/educsci10120380>
- Clark, G., Marsden, R., Whyatt, J. D., Thompson, L., y Walker, M. (2015). 'It's everything else you do...' Alumni views on

- extracurricular activities and employability. *Active Learning in Higher Education*, 16(2), 1923-1937. <https://doi.org/10.1177/1469787415574050>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1-15. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., y Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.74.6.1516>
- Cnaan, R. A., Handy, F., y Wadsworth, M. (1996). Defining Who is Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Cnaan, R. A., y Goldberg-Glen, R. S. (1991). Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- Cole, M. S., Feild, H. S., y Giles, W. F. (2003). Using Recruiter Assessments of Applicants' Resume Content to Predict Applicant Mental Ability and Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(1), 78-88. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00228>
- Comisión Europea. (2020). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a la consecución del Espacio Europeo de Educación de aquí a 2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0625&from=ES>
- Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España. (2015). *Reconoce. La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad*. Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, ASDE Scouts de España y Didania.
- Confederación de Rectores de las Universidades Españolas. (CRUE). (2001). *Universidad: compromiso social y voluntariado*. <http://www.ocud.es/es/files/doc511/univ-compsocial-voluntariado-2001.pdf>
- Confederación de Rectores de las Universidades Españolas. (CRUE). (2021). *Universidad 2030. Propuesta para el debate*. [https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/11/CRUE\\_UNIVERSIDAD2030\\_VERSION-DIGITAL.pdf](https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/11/CRUE_UNIVERSIDAD2030_VERSION-DIGITAL.pdf)
- Dirección General de Gobernanza Pública, Gobierno de España. (2022). *Voluntariado*. [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/educacion/voluntariado.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/educacion/voluntariado.html)
- Fundación Mutua Madrileña. (2018). *VI Estudio sobre Voluntariado Universitario*. <https://www.fundacionmutua.es/documents/estudio-sobre-el-voluntariado-universitario-2018.pdf>
- Fundación Mutua Madrileña. (2019). *VII Estudio sobre Voluntariado Universitario*. <https://www.fundacionmutua.es/documents/ii-macroestudio-violencia-de-genero-tolerancia-cero.pdf>
- Fundación Mutua Madrileña. (2020). *VIII Estudio sobre Voluntariado Universitario*. <https://www.fundacionmutua.es/documents/viii-estudio-voluntariado-universitario-actualizado-2021.pdf>
- Fundación Mutua Madrileña. (2021). *IX Estudio sobre Voluntariado Universitario*. <https://www.fundacionmutua.es/documents/voluntariado-ix-estudio.pdf>
- Fundación Mutua Madrileña. (2022). *X Estudio sobre Voluntariado Universitario*. <https://www.fundacionmutua.es/documents/x-estudio-voluntariado-universitario.pdf>
- García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., y Priegue, D. (2022). Transversal Competencies for Employability in University Graduates: A Systematic Review from the Employers'

- Perspective. *Education Sciences*, 12(3), 1-36. <https://doi.org/10.3390/educsci12030204>
- Garver, M. S., Divine, R. L., y Spralls, S. A. (2009). Segmentation Analysis of the Volunteering Preferences of University Students. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21, 1-23. <https://doi.org/10.1080/10495140802111893>
- González, J., y Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final Fase Uno*. Universidad de Deusto.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Meijs, L. C. P. M., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, N., y Zrinscak, S. (2010). A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3), 498-523. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>
- Harris, B., Morris, A., Ascough, R. S., Chikoto, G. L., Elson, P. R., McLoughlin, J., Muukkonen, M., Pospíšilová, R., Roka, K., Smith, D. H., Sotero-Proctor, A., Tumanova, A. S., y Yu, P. (2016). History of Associations and Volunteering. En D. H. Smith, R. A. Stebbins, y J. Grotz (Eds.), *The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation and Non-profit Associations* (pp. 23-58). Palgrave Macmillan.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x>
- Haski-Leventhal, D., Paull, M., Young, S., MacCallum, J., Holmes, K., Omari, M., Scott, R., y Alony, I. (2020). The Multidimensional Benefits of University Student Volunteering: Psychological Contract, Expectations, and Outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 49(1), 113-133. <https://doi.org/10.1177/0899764019863108>
- Helms, S., y McKenzie, T. (2014). Gender Differences in Formal and Informal Volunteering in Germany. *Voluntas*, 25, 887-904. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9378-1>
- Holmes, K., Paull, M., Haski-Leventhal, D., MacCallum, J., Omari, M., Walker, G., Scott, R., Young, S., y Maher, A. (2021). A continuum of University student volunteer programme models. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 43(3), 281-297. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1804658>
- Hu, L. T., y Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hustinx, L., Cnaan, R. A., y Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A Hybrid Map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 40(4), 410-434. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x>
- Hustinx, L., y Lammertyn, F. (2003). Collective and Reflexive Styles of Volunteering: A Sociological Modernization Perspective. *Voluntas*, 14, 167-187. <https://doi.org/10.1023/A:1023948027200>
- Instituto de la Mujer. (2022). *Mujeres en cifras. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias según rama de enseñanza*. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Educacion/AlumnadoUniversitario.htm>
- Jones, E. (2010). 'Don't worry about the worries': Transforming lives through international volunteering. En E. Jones (Ed.), *Internationalisation and the Student Voice: Higher Education Perspectives* (pp. 83-97). Routledge.
- Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education*, 63, 363-379. <https://doi.org/10.1007/s11159-017-9645-2>



- Larson, R. W., Hansen, D. M., y Moneta, G. (2006). Differing Profiles of Developmental Experiences Across Types of Organized Youth Activities. *Developmental Psychology*, 42(5), 849-863. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.42.5.849>
- McNeela, P., y Gannon, N. (2014). Process and Positive Development: An Interpretative Phenomenological Analysis of University Student Volunteering. *Journal of Adolescent Research*, 29(3), 407-436. <https://doi.org/10.1177/0743558413510968>
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2014). *Estrategia Estatal del Voluntariado 2010-2014. Aprobada por Acuerdo del Consejo de Ministros del 23 de diciembre de 2010*. Secretaría General Técnica.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (1999). *Plan Estatal del Voluntariado 1997-2001*. [https://www.miteco.gob.es/es/red-parques-nacionales/programa-voluntariado/oapn\\_vol\\_planestatal\\_0104\\_tcm30-67672.pdf](https://www.miteco.gob.es/es/red-parques-nacionales/programa-voluntariado/oapn_vol_planestatal_0104_tcm30-67672.pdf)
- Ministerio de Universidades. (2022). *Proyecto de Ley Orgánica del Sistema Universitario*. [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-111-1.PDF)
- Naciones Unidas. (2001). *Support for volunteering. Report of the Secretary-General*. <https://digitallibrary.un.org/record/448593>
- Naciones Unidas. (2002). *Resolution adopted by the General Assembly. Recommendations on support for volunteering*. <https://www.unv.org/publications/unga-resolution-5638-recommendations-support-volunteering>
- Naciones Unidas. (2021). *El voluntariado en pro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Informe del Secretario General*. <https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/summary.shtml>
- Naciones Unidas. (2022). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 2022*. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022\\_Spanish.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2022/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022_Spanish.pdf)
- Niebuur, J., van Lente, L., Liefbroer, A. C., Steverink, N., y Smidt, N. (2018). Determinants of participation in voluntary work: a systematic review and meta-analysis of longitudinal cohort studies. *BMC Public Health*, 18, 1-30. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-6077-2>
- Niddam, R. A., Pavía, M., Sánchez, N., Sánchez, C., Manrique, G., y López-Herce, J. (2021). Experiencia de voluntariado internacional y trabajo fin de grado de estudiantes de Medicina. *Educación Médica*, 22(5), 330-334. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2019.06.002>
- Nuijten, M. P. J., Poell, R. F., y Alfes, K. (2017). Extracurricular activities of Dutch University students and their effect on employment opportunities as perceived by both students and organizations. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 360-370. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12190>
- Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (OEI). (2020). *Educación superior, productividad y competitividad en Iberoamérica*. OEI e Instituto Iberoamericano para la Educación y la Productividad.
- Paik, A., y Navarre-Jackson, L. (2011). Social Networks, Recruitment, and Volunteering: Are Social Capital Effects Conditional on Recruitment? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 40(3), 476-496. <https://doi.org/10.1177/0899764009354647>
- Park, C. H., y Johnston E. (2017). A framework for analyzing digital volunteer contributions in emergent crisis response efforts. *New Media & Society*, 19(8), 1308-1327. <https://doi.org/10.1177/1461444817706877>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteering: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>
- Penner, L. A. (2004). Volunteerism and Social Problem: Making Things Better or Worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645-666. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00377.x>

- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and Schuster.
- Salamon, L. M., Sokolowski, S. W., Haddock, M. A., y Tice, H. S. (2013). *The state of global civil society and volunteering*. Johns Hopkins University.
- Santos Rego, M. A. (Dir.). (2015). *Educación non formal e empregabilidade da xuventude*. Dirección Xeral de Xuventude, Participación e Voluntariado, Consellería de Política Social e Universidade de Santiago de Compostela.
- Santos Rego, M. A., Ferraces, M. J., Mella, I., y Vázquez-Rodríguez, A. (2020). Universidad, competencias cívico-sociales y mercado de trabajo. *Revista Española de Pedagogía*, 78(276), 213-232. <https://doi.org/10.22550/REP78-2-2020-06>
- Santos Rego, M. A., Lorenzo, M., y García-Álvarez, J. (2020). La transferencia del conocimiento en educación: reto y oportunidad para la investigación educativa. En M. A. Santos Rego (Ed.), *La transferencia de conocimiento en educación. Un desafío estratégico* (pp. 33-60). Narcea.
- Santos Rego, M. A., Lorenzo, M., y Mella, I. (2020). *El aprendizaje-servicio y la educación universitaria. Hacer personas competentes*. Octaedro.
- Santos Rego, M. A., Lorenzo, M., y Vázquez-Rodríguez, A. (2018). *Educación no formal y empleabilidad de la juventud*. Síntesis.
- Santos Rego, M. A., Sotelino, A., y Lorenzo, M. (2015). *Aprendizaje-servicio y misión cívica de la universidad: una propuesta de desarrollo*. Octaedro.
- Saz-Gil, M. I. (Dir.). (2013). *Estudio de investigación. Relación entre voluntariado y empleabilidad*. Instituto Aragonés de la Juventud.
- Skirstad, B. y Hanstad, D. V. (2013). Gender matters in sport event volunteering. *Managing Leisure*, 18(4), 316-330. <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.809188>
- Souto-Otero, M. (2016). Young people's views of the outcomes of non-formal education in youth organisations: its effects on human, social and psychological capital, employability and employment. *Journal of Youth Studies*, 19(7), 938-956. <https://doi.org/10.1080/13676261.2015.1123234>
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: an interval estimation approach. *Multivariate Behavioural Research*, 25(2), 173-180. [https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502\\_4](https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4)
- Tanaka, J. S., y Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structures models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197-201. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00834.x>
- Taniguchi, H. (2006). Men's and Women's Volunteering: Gender Differences in the Effects of Employment and Family Characteristics. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 35(1), 83-101. <https://doi.org/10.1177/0899764005282481>
- UNESCO. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros. Un nuevo contrato social para la educación*. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa)
- United Nations Volunteers. (UNV). (2015). *State of the World's Volunteerism Report. Transforming Governance*. United Nations Volunteers Programme.
- Universidad de Salamanca. (2011). *Encuesta a estudiantes que terminaron los estudios de Máster Oficiales en la Universidad de Salamanca en el curso 2007-2008*. [http://qualitas.usal.es/docs/insercion\\_laboral\\_estudiantes\\_Maestros07\\_08.pdf](http://qualitas.usal.es/docs/insercion_laboral_estudiantes_Maestros07_08.pdf)
- University of Cumbria. (2014). *Career Ahead Employability Skills Audit*. <http://www.cumbria.ac.uk/StudentLife/Support/Careers/StandOut/CareerAheadEmployabilityAward.aspx>
- University of Manchester. (2014). *Employability Skills Audit*. <http://www.careers.manchester.ac.uk/media/services/careersandemployabilitydivision/careers-service/employabilityskills/Employability-Audit.docx>
- University of Sheffield. (2014). *Self-Assessed Skills Audit for Students*. [https://www.ulster.ac.uk/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0005/395195/Self-Assessed-Skills-Audit.pdf](https://www.ulster.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0005/395195/Self-Assessed-Skills-Audit.pdf)

- Valor-Segura, I., y Rodríguez-Bailón, R. (2011). Motives, commitment and volunteering experience among Spanish university students. *Anales de Psicología*, 27(1), 147-154.
- Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., Lorenzo, M. (2022). ¿Qué hacer ante el riesgo de una «generación perdida»? Juventud y empleo en una era de incertidumbre. *Estudios sobre Educación*, 44, 1-27. <https://doi.org/10.15581/004.44.004>
- Vázquez-Rodríguez, A., García-Álvarez, J., y Santos Rego, M. A. (2021). Movilidad internacional y empleabilidad: el impacto en el capital humano y social de la juventud. *Educar*, 57(1), 81-96. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1185>
- Velicer, W. F., y Fava, J. L. (1998). Affects of Variable and Subject Sampling on Factor Pattern Recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.3.2.231>
- Wagenaar, R. (2019). *REFORM! TUNING the Modernisation Process of Higher Education in Europe. A Blueprint for Student-Centred Learning*. International Tuning Academy.
- Willems, J., Huybrechts, G., Jegers, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., y Pepermans, R. (2012). Volunteer decisions (not) to leave: Reasons to quit versus functional motives to stay. *Human Relations*, 65(7), 883-900. <https://doi.org/10.1177/0018726712442554>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

# I. Anexo

## Voluntariado y participación social en los estudios universitarios

La finalidad de esta encuesta es conocer tu opinión en cuanto a vuestra colaboración en actividades a través de las unidades de fomento del voluntariado en las universidades.

### Datos personales

El cuestionario es anónimo. Los datos personales son necesarios para identificar el contexto con el que vamos a trabajar.

#### 1. Género\*

- Mujer
- Hombre
- Otro

#### 2. Especifica la titulación en la estás matriculado/a\*

#### 3. Indica la Universidad de la que formas parte\*

La información que tú nos facilites será de gran importancia para mejorar la labor que estamos realizando, por ese motivo te pedimos que contestes con sinceridad. El carác-

#### 4. En que curso has colaborado como voluntaria/o (puedes marcar tantas casillas como sea necesario)\*

- 2018-2019
- 2019-2020
- 2020-2021
- Continúo en la actualidad

#### 5. La actividad/proyecto en el que has colaborado\*

- Estaba organizado directamente por mi Universidad sin la participación de otra entidad social
- Estaba organizado por una entidad del tercer sector en colaboración con mi Universidad
- Estaba organizado por una entidad del tercer sector a la cual llegué derivado

ter del cuestionario es anónimo.

- \* Obligatorio
- \* Necesaria

- desde mi universidad
- NS/NC

#### 6. ¿En que ámbito de voluntariado has participado? (puedes marcar tantas casillas como sea necesario)\*

- Voluntariado social
- Voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo
- Voluntariado ambiental
- Voluntariado cultural
- Voluntariado deportivo
- Voluntariado educativo
- Voluntariado socio-sanitario
- Voluntariado de ocio y tiempo libre
- Voluntariado comunitario
- Voluntariado de protección civil

## Motivaciones que promueven la participación en actividades con voluntarios

A continuación se exponen una serie de posibles motivos que pueden empujar a las personas a participar en actividades de voluntariado. Valora del 1 al 5 (siendo 1 nada y 5 mucho) el peso que han tenido en tu decisión a implicarte en estas actividades.

### 7. Contribuir a la mejora de la realidad social\*

1  2  3  4  5

### 8. Adquirir experiencias que sirvan para mi futuro profesional\*

1  2  3  4  5

### 9. Conocer gente con inquietudes similares a las mías\*

1  2  3  4  5

### 10. Sentirme útil ayudando a los demás\*

1  2  3  4  5

### 11. Obtener el reconocimiento con créditos\*

1  2  3  4  5

### 12. Sentirme mejor conmigo mismo/a\*

1  2  3  4  5

### 13. Ocupar mi tiempo de ocio\*

1  2  3  4  5

### 14. Explorar mis fortalezas\*

1  2  3  4  5

### 15. Conocer otros países y culturas\*

1  2  3  4  5

## Satisfacción personal como voluntaria/o

La intención de este bloque es conocer la satisfacción personal de las personas voluntarias, que favorece que se participe en las actividades. El valor de 1 es nada y 5 mucho.

### 16. Las tareas que habitualmente realizo tienen los objetivos claramente definidos\*

1  2  3  4  5

### 17. Estoy satisfecha/o con la fluidez y frecuencia de las comunicaciones entre personas voluntarias y profesionales\*

1  2  3  4  5

### 18. Estoy satisfecha/o con los mecanismos existentes para solucionar los problemas con los que me encuentro al realizar mis tareas\*

1  2  3  4  5

### 19. Estoy contenta/o con la eficacia con la que realizo las tareas que tengo encomendadas\*

1  2  3  4  5

### 20. Las personas cuya opinión valoro esperan de mí que participe en actividades con voluntarias/os\*

1  2  3  4  5

### 21. En mi círculo personal la colaboración en actividades con voluntarias/os está bien considerada\*

1  2  3  4  5

## Satisfacción personal con la unidad/servicio de mi universidad

Nos interesa conocer tu opinión sobre varias cuestiones relacionadas con la unidad/servicio de tu universidad. El valor de 1 es muy deficiente y el de 5 excelente.

### 22. Valora el funcionamiento del servicio/unidad de tu universidad\*

Información previa

1  2  3  4  5

Formación ofrecida

1  2  3  4  5

Organización de actividades

1  2  3  4  5

Trato personal

1  2  3  4  5



## Competencias del voluntariado

Valora de 1 a 5 si consideras que has adquirido las siguientes competencias tras tu paso por las acciones de voluntariado

### 23. Competencias a valorar por las personas voluntarias\*

Capacidad de análisis

1  2  3  4  5

Capacidad de síntesis

1  2  3  4  5

Capacidad de planificación, coordinación y organización

1  2  3  4  5

Conocimientos generales básicos (cultura general)

1  2  3  4  5

Capacidad para escribir y hablar idiomas extranjeros

1  2  3  4  5

Capacidad para la utilización de las TIC

1  2  3  4  5

Capacidad para la resolución de problemas

1  2  3  4  5

Capacidad para la toma de decisiones

1  2  3  4  5

Capacidad de trabajo en equipo

1  2  3  4  5

Habilidad para trabajar en un contexto internacional

1  2  3  4  5

Capacidad de liderazgo (capacidad para movilizar a otras personas)

1  2  3  4  5

Conocimientos sobre culturas y costumbres de otros países

1  2  3  4  5

Capacidad de iniciativa

1  2  3  4  5

Capacidad para presentar en público productos, ideas, informes.

1  2  3  4  5

Capacidad de negociación de forma eficaz

1  2  3  4  5

Capacidad de comunicación oral y escrita

1  2  3  4  5

Capacidad para el trabajo en red con otras personas o equipos

1  2  3  4  5

### ¿Qué me llevo en la mochila?

**24. En este apartado nos gustaría recoger aquellas impresiones que no han sido valoradas en el cuestionario, pero que os parecen significativas y de interés**

Muchas gracias por vuestra colaboración.

FUNDACIÓN  
MUTUAMADRILEÑA

