MAYO 2015

MEMORIA DEL VOLUNTARIADO

EJERCICIO 2014/15

www.OxfamIntermon.org

OXFAM Intermón

ÍNDICE

1. Por qué una memoria del voluntariado
2. Las acciones destacadas del ejercicio 2014/15
   - 1.1. Tenemos una estrategia y una nueva política de voluntariado
   - 1.2. Plan de formación del voluntariado
   - 1.3. Protocolo para la resolución de quejas o conflictos del voluntariado
   - 1.4. La web OI como herramienta de reclutamiento
   - 1.5. El reto de las tiendas ciudadanas
   - 1.6. 50 tiendas de segunda oportunidad
   - 1.7. La visibilidad y el reconocimiento del voluntariado
   - 1.8. Voluntariado en países
3. Los datos
4. El análisis de los datos
5. Investigaciones llevadas a cabo durante el ejercicio
   - 5.1. Los resultados de la encuesta Oxfam relativos al voluntariado
   - 5.2. Los resultados de la encuesta de motivación del voluntariado
   - 5.3. Los resultados del estudio de factores de empoderamiento de los equipos locales
6. Otros datos de interés
7. La opinión del voluntariado
8. Agradecimientos

1.- POR QUÉ UNA MEMORIA DEL VOLUNTARIADO

El voluntariado es el 60,3% del EOP total de OI. Nuestro equipo está formado por cerca de 1.800 personas voluntarias en España y también en países, que desarrollan su colaboración en distintos ámbitos, como el de las Tiendas, los Equipos Locales de Acción Ciudadana y en distintas labores y proyectos en las oficinas y equipos centrales departamentales. El voluntariado es parte de la identidad de Oxfam Intermón desde su fundación y un activo clave para vehicular la participación ciudadana en nuestra misión.[1]

Esta memoria, elaborada por el Programa de Voluntariado y su equipo interdepartamental, nace con la intención de reflejar una cierta reflexión cualitativa sobre la evolución del voluntariado en la organización y proporcionar datos cuantitativos que nos permitan con mayor detalle, comprender mejor su situación.

Ha sido elaborada desde los distintos instrumentos de seguimiento e información que disponemos actualmente: base de datos en SAP, investigaciones y estudios realizados durante el ejercicio, encuestas al voluntariado, informaciones aportadas por los distintos departamentos que gestionan equipos de voluntariado. Instrumentos que ameritan, en el futuro, una mayor integración y desarrollo que permitan enriquecer la evaluación y el diagnóstico que aporta la memoria.

Deseamos que este ejercicio de transparencia contribuya a identificar los retos que debemos abordar para alcanzar los objetivos del Plan Estratégico del Voluntariado y pueda aportar al Programa de Voluntariado y a los departamentos que gestionan el voluntariado elementos para su mejora.

Asimismo queremos contribuir a la Memoria institucional anual y a la visibilización y reconocimiento de la contribución del voluntariado a la misión de OI.

Esperamos que sea útil para el Patronato, el Consejo y los Equipos Directivos, así como también para el propio voluntariado, auténtico protagonista, actor clave y el centro de lo que esta memoria refleja.

Barcelona, 31 de marzo de 2015
Equipo del Programa de Voluntariado
Santi, Cristina, Mar, Jennifer, Izaskun, Elena, Sonia

[1] "Reconocemos al voluntariado con una de las apuestas de Oxfam Intermón para los próximos años como ejemplo de transformación social y generación de ciudadanía. Asumimos la necesidad de mejorar la orientación hacia este colectivo de forma específica, atendiendo a todo su ciclo de pertenencia a la organización y desarrollando las herramientas y procesos adecuados para trabajar con él. Promoveremos su participación en los equipos de sedes, comités y tiendas, pero también en el resto de departamentos. Nos abriremos a nuevas formas de voluntariado y atenderemos de manera especial al voluntariado que lidera equipos. Apostar por el voluntariado potencia formas de trabajar diferentes y valores como el compromiso que enriquecen a la organización." (PEI)

2.- LAS ACCIONES DESTACADAS DEL EJERCICIO 2014/15

2.1.- Tenemos una estrategia y una nueva política de voluntariado

El equipo transversal del programa de voluntariado, integrado por personas del DCC, DMDC, DPO y DC ha elaborado durante sus dos primeros años de andadura, varios documentos que han sido aprobados por el Consejo de Dirección e impulsan el voluntariado en la organización:

- **Estrategia voluntariado 2013-17**: Concreta los objetivos del PEI en relación al voluntariado, clarifica y define su identidad en OI, la función y rol que se quiere de ellos, en base a lo que la organización necesita (lo posiciona y encuadra en un modelo de acción), desde los valores de la organización y los que aporta el voluntariado.
- **Política de voluntariado**: Publicada en la web, define el estatuto del voluntariado, establece las "reglas de juego" en el compromiso mutuo que se establece con el voluntariado, fija derechos y deberes mutuos.
- **Programa de voluntariado**: Identifica el plan de acción institucional para la mejora de la gestión del voluntariado, estableciendo, en base a las prioridades de las distintas áreas y departamentos, el programa de trabajo del Equipo Transversal. Debe renovarse para el periodo 15-17

2.2.- Plan de formación del voluntariado

Desde el equipo del programa de Voluntariado se ha coordinado la elaboración de un **Plan de Formación integral** para el conjunto del voluntariado de OI. Destaca el **Plan específico para la formación de los equipos de CJ** y la **formación inicial de Acogida**.

El Plan parte de un diagnóstico de necesidades y define la oferta y los itinerarios formativos que a través de los distintos departamentos la organización pone a disposición del voluntariado.
El Plan se encuentra en la fase de implementación y debemos mejorar los instrumentos de seguimiento y verificación de su ejecución, así como la evaluación de la oferta formativa.

Formación inicial de Acogida

El equipo de proyecto formado por personas de diferentes departamentos y el AST, ha elaborado:

- **Guía de Acogida para Responsables de Equipos**
- **Pack de Bienvenida**
- **Curso e-learning de Acogida**

Debemos mejorar el seguimiento y verificación del cumplimiento de la Acogida con las **personas nuevas (¡¡688 en el ejercicio!!)**, mejorando el sistema de información y reporte de las evaluaciones por parte de los Responsables de Equipo.
Asimismo, el curso e-learning de Acogida no está siendo realizado por las personas nuevas, puesto que **solo el 21% de las incorporaciones lo han completado**.

T-1 Seguimiento curso Acogida (e-learning)				
T1- Matricula	**altas voluntariado**	**matriculados curso II/III**	**curso completado**	
abril-set 14	179			
octubre	65	93,00	31,00	33%
noviembre	97	75,00	19,00	25%
diciembre	76	19,00	7,00	37%
enero-15	81	49,00	21,00	43%
febrero-15	92	55,00	19,00	35%
marzo-15	98	126,00	9,00	7%
TOTAL	509	417,00	106,00	25%
		82%		21%

(Fuente: Plataforma IOlearning- FEMXA)

T2- Módulos completados (desde octubre 2014 hasta marzo 2015)					
TOTAL MODULOS CURSOS	M I	M II	M III	M IV	Matriculados
EMPLEADOS	90	100			128
VOLUNTARIADO	57	34	34		78
C.JUSTO	76	41	32	28	123
Total	223	175	66	28	329

El Módulo más realizado es el de M I-Bienvenido a Oxfam, y el que menos, el M IV-Comercio Justo.

Formación voluntariado en liderazgo de equipos

Por Sonia Díaz

Como organización consciente y comprometida con la acción del voluntariado, durante este curso hemos trabajado con especial dedicación junto a aquellas personas voluntarias que lideran equipos. Son personas que, desde su ejercicio de ciudadanía en el territorio, acogen el reto de contribuir a generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las personas y los equipos de voluntariado de la ciudad. De esta forma, su valor principal no reside exclusiva ni mayoritariamente en la gestión coordinada de la acción del/de los grupos. Su atención está altamente centrada en cómo las interacciones en los grupos contribuyen a liberar el potencial de cada persona para conseguir los objetivos de cambio de la organización.

De esta forma, hemos organizado un ciclo de formación y capacitación en competencias para el liderazgo en equipos. Este proceso ha sido facilitado por Altekio, colectivo surgido con la idea de ofrecer soluciones desde una perspectiva integral a los problemas sociales, ecológicos y económicos de las comunidades y/o territorios; y especializado –entre otras cosas- en técnicas de facilitación de procesos grupales.

Un total de **36 personas** de todo el Estado han podido realizar este proceso durante un periodo de cinco meses. Al inicio, tuvieron lugar sendas sesiones presenciales de formación (mitad del grupo en cada sesión). En esos espacios, se trabajó desde **la reflexión y la práctica en el modelo de liderazgo de Oxfam Intermón,** así como en cuestiones complementarias solicitadas por las personas participantes. Estas mismas demandas fueron abordadas en las seis sesiones telefónicas posteriores que completaban el ciclo formativo. Se trabajó en ámbitos de

comunicación no violenta y diálogo, motivación, gestión de reuniones y otras habilidades para el liderazgo. También hubo espacio para la asesoría.

La evaluación de las personas que han seguido este proceso destaca algunos resultados como la **mejora en la capacidad de escucha y auto-observación**, así como buena valoración de una metodología que combinaba **conocimiento teórico y ejemplos prácticos**. También hemos encontrado retos, tanto por quienes participaron en las sesiones como por quienes coordinamos a estos equipos de voluntariado. Especialmente, hemos advertido que tenemos que seguir avanzando en sistemas de implementación y seguimiento y optimizando las nuevas tecnologías (elemento clave para el aprendizaje entre iguales que se encuentran en diferentes territorios).

Esta formación retroalimenta el proceso del equipo técnico que interactúa con estos grupos de voluntariado. Y, conjuntamente, como otros equipos en la organización, contribuye a la conformación de una nueva cultura organizativa. Seis son los principios que nos inspiran en el cambio: influencia, eficiencia, flexibilidad, promoción del cambio, colaboración interna y externa, y desarrollo de personas.

2.3.- Protocolo para la resolución de quejas o conflictos del voluntariado

Por Jennifer Williams

Este Protocolo, responde a la demanda de los Técnicos Responsables de Equipos de disponer de un procedimiento destinado a gestionar adecuadamente las quejas, diferencias o conflictos entre el voluntariado y la organización.

Tiene como objetivo establecer los procedimientos y facilitar las herramientas necesarias para su adecuada resolución. Se centra en las situaciones de incumplimiento de la Política de Voluntariado y principalmente en los conflictos que se viven en los equipos locales.

El documento está alineado con otros procedimientos recogidos en el Marco Ético, sintetizándolos y facilitándolos congruentemente para el voluntariado. Se acompaña, para los Técnicos responsables de Equipos, con un Manual con “Orientaciones para la resolución de conflictos” como parte del ciclo de Gestión del voluntariado OI.

Proceso de elaboración:

- Diagnóstico inicial por el Equipo Transversal del Voluntariado, identificando los tipos de situaciones habituales en los equipos y las necesidades de los Responsables de Equipo para hacerles frente.
- Contacto con Oxfam GB para conocer su Protocolo en el voluntariado de Tiendas.
- Encuesta a personas voluntarias de RRHH de los equipos locales, principalmente, Técnicos Responsables de Equipos (TP) y Técnicos Comerciales de Zona (TCZ) para ampliar el diagnóstico de situaciones y necesidades.
- Comisión ponente (Jennifer + Izaskun + Santi Bolibar) redactan borrador del Protocolo que se somete a varias discusiones en el Equipo. Los miembros del equipo consultan (optativamente con sus departamentos)
- Consulta del primer borrador con Ana Sentís para asegurar congruencia con otros procedimientos del Marco Ético.
- Redacción y aprobación del documento final por el Equipo Transversal del Voluntariado en abril.
- Aprobación por Pilar Orenes (Directora del DPO)

2.4.- La web OI como herramienta de reclutamiento

Por Ainhoa Olano

Entre enero 2014 y enero 2015, la Web OI fue visitada por 1.892.391 personas, de las cuales el 7,35% accedió a la sección "Únete al equipo" y de éstas el 1,34% accedió a las ofertas de voluntariado (**25.328 personas**).

A pesar de haber ganado en visibilidad dentro del conjunto de la Web OI, los datos muestran que debemos seguir mejorando en este aspecto.

Entre octubre 2014 y febrero 2015 se inscribieron en las ofertas de voluntariado un total de 105 personas, siendo los equipos más demandados las Tiendas CJ Ciudadanas (59%) seguidas de Acción Ciudadana (33%) y RRHH (8%).

En Barcelona recae el 44% de las personas que se han inscrito a las ofertas de voluntariado, seguida por Madrid (10%), León (8% y Toledo (5%). En el resto de ciudades, en general el porcentaje ha sido muy bajo (12 ciudades sólo alcanzan el 1%).

T3- Desglose por equipos ACP: candidaturas por canal web

	Tienda CJ Ciudadanas	Acción Ciudadana	RRHH	Total meses	
octubre-14	24	5	1	**30**	**29%**
noviembre-14	14	3	1	**18**	**17%**
diciembre-14	10	2	1	**13**	**12%**
enero-15	4	21	5	**30**	**29%**
febrero-15	10	4	0	**14**	**13%**
Total equipos	**62**	**35**	**8**	**105**	**100%**
% Total equipos	**59%**	**33%**	**8%**		

(fuente: web OI)

Canales de reclutamiento

Considerando que en ACP ha habido 500 altas, podemos comprobar cómo los principales canales de reclutamiento de voluntariado siguen siendo los relacionados con el **contacto directo** de los equipos. El canal web (al que se redireccionan también las ofertas en plataformas como Haces Falta) aporta menos del 20% de las altas en los equipos locales y TSO.

2.5.- El reto de las tiendas ciudadanas

Por Izaskun Marín

Desde las tiendas contribuimos a generar un movimiento ciudadano con propuestas que contribuyen a mejorar la vida de miles de personas con las que trabajamos. La principal propuesta de participación en las tiendas es el comercio justo, herramienta de cooperación al desarrollo que hace posible que mujeres y hombres de las setenta organizaciones productoras a las que compramos, cambien sus vidas y multipliquen ese beneficio económico-social en su entorno. Con el comercio justo generamos una reflexión en las personas consumidoras de cómo su acto consciente de compra tiene un impacto y es también una herramienta de transformación social. Además del comercio justo queremos promover también las tiendas como espacio donde las personas que entren puedan conocer las principales propuestas de sensibilización, movilización y participación de Oxfam Intermón.

La mitad del voluntariado de Oxfam Intermón, más de mil, colabora en la institución a través de la red de tiendas. Cada vez que levantan una persiana para hacer su turno, generan ciudadanía y actúan como agentes multiplicadores de nuestras propuestas. Informan, sensibilizan, venden productos, hacen socios/as, recogen donativos, impulsan recogida de firmas, difunden el TW…

Los equipos de tienda transmiten los valores que como entidad defendemos. **Son la cara visible de la fundación**. En las 37 ciudades donde tenemos tiendas, el voluntariado es hilo de la red que hace posible globalizar nuestro compromiso contra la desigualdad.

Las tiendas deben promover ser sostenibles económicamente. Para ello en estos momentos es fundamental llegar a más personas, conseguir incrementar las ventas para contribuir a un cambio social en España. Vendemos para influir en miles de hogares.

Son un "ágora" donde la ciudadanía puede participar en distintas propuestas interesantes, la puerta de entrada a nuestra organización… debemos poner en estas, todo el mimo para atraer y fidelizar a más personas.

Hacemos las actividades propuestas sugeridas y sistematizadas por el propio proyecto de tiendas ciudadanas y otras que cada equipo percibe como oportunas. Las tiendas son espacios que transmiten, que comunican. En las tiendas nos reunimos para gritar que una sociedad civil está en marcha para caminar, para combatir la pobreza, la miseria y la desigualdad. En nuestra praxis diaria impulsamos que lo imposible sea real.

2.6.- 50 tiendas de Segunda Oportunidad

Por Josée Arseneault

Las tiendas de Segunda Mano existen desde hace varios años en otras organizaciones Oxfam. Estas tiendas en el norte de Europa tienen éxito y aportan a su organización una fuente de financiación importante.

Todavía no se había importado el concepto de tiendas de segunda mano hacía España pensando que no se adaptarían a su mentalidad. Debido a la crisis económica, el mercado español ha cambiado. En 2013, Oxfam Intermón decidió hacer una prueba piloto abriendo tres tiendas de segunda mano, llamadas de Segunda Oportunidad. La primera tienda se abrió en septiembre 2013 en la calle Viladomat en Barcelona. La segunda en Valencia en la calle San Vicente (noviembre 2013) y la tercera en Barcelona también, en la calle Provenza (noviembre 2013).

Después de un poco más de un año de funcionamiento se evaluó los resultados de las tiendas de prueba y se confirmó que **puede ser un proyecto rentable para la organización y tener una fuente de ingresos libres para poder llevar a cabo nuestros programas**. El proyecto contempla abrir hasta 50 tiendas en los próximos seis años, todo un reto pero ilusionante.

Unos equipos de **35 voluntarios por tienda** aproximadamente. Voluntarios implicados, responsables y llenos de ilusión por este proyecto. **Contando 50 tiendas, en unos años el equipo de voluntarios habrá crecido de 1750 voluntarios.**

Todos podéis colaborar con las tiendas de Segunda Oportunidad, colaborando como voluntarios, comprando en nuestras tiendas y también aportando tu ropa, zapatos, bolsos y bisutería que no llevas a nuestras tiendas. Le daremos una SEGUNDA OPORTUNIDAD para ir haciendo todos juntos un mundo un poco mejor.

2.7.- La visibilidad y el reconocimiento del voluntariado

Por Cristina Niell

Durante el ejercicio se ha trabajado para integrar al voluntariado en la herramienta de promoción y difusión del trabajo de la organización entre el equipo, VOCEM. Para ello se han llevado a cabo las siguientes acciones:

- **Vinculación entre VOCEM y Reaccionamos**: Las dos herramientas cuentan con links que vinculan ambas homepage.
- Incorporación de las **ofertas de voluntariado** en la homepage de VOCEM.
- Se ha establecido una **comunicación institucional periódica con el voluntariado 2 veces al año** (mayo-junio, coincidiendo con la publicación de la memoria del voluntariado y diciembre, coincidiendo con el Día Internacional del Voluntariado).
- Se ha establecido la **felicitación de aniversario** para el voluntariado.
- Se ha creado un **mailing institucional de bienvenida** para cualquier persona voluntaria.
- Establecimiento de un **plan de visualización del voluntariado en VOCEM** para que mensualmente apareciera como mínimo un post firmado por voluntariado o relativo al voluntariado. Este plan ha supuesto la publicación de 18 post (datos de abril 2014 a marzo 2015) repartido de la siguiente forma

Trailwalker	**48%**
Acciones DCC	17%
Captación voluntariado	11%
Comercio justo	6%
Dia del voluntariado	6%
Formación (acogida)	6%
Captación de fondos	6%

Además, se ha hecho un esfuerzo por organizar y actualizar toda la documentación sobre voluntariado existente en IO.net **http://intranet.intermon.org/tematica/tax_soi/tax_vol** (por fire pass: **http://cort.as/RvsG**).

2.8.- Voluntariado en países

Por Santi Bolibar

La Estrategia del voluntariado plantea la formalización del voluntariado en países. Sin ser una de las prioridades del DCI en estos momentos de cambio hacia el “One Oxfam”, si que se plantea formalmente la posibilidad de tener voluntariado tanto en oficinas como en contrapartes, tanto con voluntariado nacional de los propios países como con voluntariado internacional.

Por ello, se ha elaborado, con el AI y el ASJL del DPO distintos instrumentos:

- **Voluntariado en Oficinas de Países / Orientaciones**
- **Póliza de seguro de accidentes para voluntariado en países** (la mismas condiciones del voluntariado en España extensibles a cualquier otro país con solo dar de alta en SAP al voluntariado)

Esperamos que aflore el listado de personas voluntarias en oficinas de país y se registren en SAP. Informalmente sabemos de su existencia en distintos países (Marruecos, Dominicana, Nicaragua, Burkina, Perú…). Actualmente **estimamos que existen unas 12 personas voluntarias** en los distintos países.

Red voluntariado Burkina Fasso (« Réseau de bénévoles au Burkina »)

Unos 45 jóvenes universitarios burkinabeses conforman el grupo de voluntariado de apoyo a las campañas ciudadanas en Burkina. En los últimos años han colaborado activamente en la campaña CULTIVONS, en la organización de los koudous (feria de alimentación de productos locales) y en otras actividades de movilización. Un proyecto piloto, apoyado por DCC y DPO, pretende establecer de manera formal el funcionamiento de este grupo en el enfoque win.

Programa de voluntariado internacional VOLPA

Tras la integración de VOLPA CATALUÑA en Oxfam Intermón, tenemos la posibilidad de formar y satisfacer demandas de voluntariado para contrapartes u oficinas. Asimismo fuera de Cataluña, recomendamos a las personas interesadas el programa VOLPA de Entreculturas y Alboan.

Este programa de voluntariado internacional trabaja para la transformación de aquellas actitudes sociales y culturales que perpetúan las desigualdades y la pobreza. Incluye la formación de los voluntarios y voluntarias mayores de 21 años, su participación en proyectos de países del Sur durante 1 o 2 años y su acogida al regresar una vez finalizada su colaboración en el proyecto. Durante el ejercicio 2014-**15 hemos tenido 5 voluntarias internacionales en organizaciones de Honduras, Colombia, Bolivia y Venezuela**.

Actualmente estamos contactando con diferentes Direcciones de país para ampliar la bolsa de contrapartes de Oxfam interesadas en recibir voluntariado internacional VOLPA.

3.- LOS DATOS

Fuente: SAP RRHH (del 31 marzo 2014 al 1 de abril 2015)

T4-Número de personas voluntarias en la organización				
	2013-14		2014-15	
Personal laboral en España	320	16,2%	309	14,9%
TOTAL VOLUNTARIADO	1.653	83,8%	1.769	85,1%
Total EOP EN ESPAÑA	1.973	100,0%	2.078	100,0%
Total personal laboral OI	1.282	43,7%	1.164	39,7%
Total Voluntariado	1.653	56,3%	1.769	60,3%
Total EOP OI	2.935	100,0%	2.933	100,0%

(fuente: SAP RRHH)

T5-Número de personas por posiciones funcionales					
	31-mar-14		31-mar-15		
POSICIONES	2013-2014		2014-2015		Variación
Tiendas comercio justo	1058	64%	1.086	61%	28
TSO	15	1%	85	5%	70
Movilización social	313	19%	318	18%	5
VOLPA- Expats	17	1%	17	1%	0
Captación de fondos	36	2%	43	3%	7
Comunicación	16	1%	19	1%	3
Investigaciones y estudios	5	0%	8	0%	3
Educación	40	2%	42	2%	2
Administración	84	5%	48	3%	-36
RRHH	57	3%	81	5%	25
Otros proyectos	13	1%	22	1%	9
TOTAL	**1.653**	**100 %**	**1.769**	100%	116
Trailwalker	475		603		128

Nota: las variaciones en las funciones de Administración y RRHHH se han producido por reajustes de la BdD
(Fuente: elaboración propia a partir de datos SAP RRHH)

Número de personas por equipos funcionales

	2013-14		2014-15		Variación
Equipos de Acción local	**1558**	**94 %**	**1.595**	**90 %**	**37**
Tiendas Ciudadanas CJ	1055	64%	1.086	68%	31
Equipos Acción Ciudadana	347	21%	373	23%	26
RRHH/GI	116	7%	94	6%	-22
Educación	40	2%	42	3%	2
Oficinas	**80**	**5%**	**89**	**5%**	**9**
Comunicación	7	0%	10	11%	3
Captación fondos	13	1%	15	17%	2
Administración y RRHH	25	2%	47	53%	22
Proyectos y estudios	35	2%	17	19%	-18
Tiendas Segunda Oportunidad	**15**	**1%**	**85**	**5%**	**70**
Países					0
HECAM					0
WAM					0
LAC					0
TOTAL	**1653**	**100 %**	**1.769**	**100 %**	**116**
Eventos: Trailwalker y otros	475		603		128

(Fuente: elaboración propia a partir de datos de SAP RRHH)

T7- Edad del voluntariado

2014-15														
	Equipos CJ		**Equipos TSO**		**Equipos AC**		**Educa-ción**		**Oficinas**		**Otros**		**TO-TAL**	**%**
Hombres	166	15%	16	19%	122	34%	12	29%	33	37%	36	32%	385	22%
Mujeres	920	85%	69	81%	234	66%	30	71%	56	63%	75	68%	1384	78%
TOTAL	**1086**	**100%**	**85**	**100%**	**356**	**100%**	**42**	**100%**	**89**	**100%**	**111**	**100%**	**1.769**	**100%**
Edad media													45,20	
< o igual 25	85	8%	12	14%	40	11%	2	5%	6	7%	2	2%	147	8%
25-35 años	108	10%	13	15%	94	26%	7	17%	12	13%	16	14%	250	14%
35-45 años	135	12%	13	15%	88	25%	10	24%	10	11%	27	24%	283	16%
45-55 años	177	16%	18	21%	65	18%	5	12%	11	12%	25	23%	301	17%
55-65 años	266	24%	18	21%	36	10%	10	24%	16	18%	18	16%	364	21%
> 65 años	315	29%	11	13%	33	9%	8	19%	34	38%	23	21%	424	24%
TOTAL	**1086**	**100%**	**85**	**100%**	**356**	**100%**	**42**	**100%**	**89**	**100%**	**111**	**100%**	**1.769**	**100%**

(Fuente: SAP RRHH)

T8- Número de personas voluntarias por departamento

	2013-14		2014-15		Variación
DCC	**1582**	95,7%	**1610**	91%	28
ACI	4		0	0,0%	-4
ACP	1530		1580	89,3 %	50
AOOT	21		12	0,7%	-9
ACA	21		15	0,8%	-6
UIC	0		0	0,0%	0
UMEAL	0		2	0,1%	2
MYMA	6		1	0,1%	-5
DMDC	**28**	1,7%	**99**	5,6%	71
ARetail	2		3	0,2%	1
Tiendas SO	15		85	4,8%	70
Rel Colaborador	3		3	0,2%	0
A.Capt Fondos	7		6	0,3%	-1
A. Productos y Gestión CJ	1		2	0,1%	1
DPO	**23**	1,4%	**37**	2,1%	14
ABGDO	4		11	0,6%	7
ASI	8		9	0,5%	1
ACI	0		1	0,1%	1
AST	8		12	0,7%	4
ALJ	3		4	0,2%	1
DC	**7**	0,4%	**10**	0,6%	3
Mad	2		3	0,2%	1
BCN	5		7	0,4%	2
DF	**5**	0,3%	**7**	0,4%	2
AF	5		7	0,4%	2
CG	0		0	0,0%	0
DCI	**8**	0,5%	**6**	0,3%	-2
ADTM	1		2	0,1%	1
LAC	1		1	0,1%	0
HECAM	2		0	0,0%	-2
WAM	1		0	0,0%	-1
AAH	0		0	0,0%	0
AFI	0		1	0,1%	1
AOP	0		0	0,0%	0
Dirección DCI	3		2	0,1%	-1
TOTAL	**1.653**	100,0 %	**1.769**	100%	116

(Fuente: SAP RRHH)

T9- Altas y bajas durante el periodo

	Equipos CJ		Equipos TSO		Equipos AC		Educación		Oficinas		otros		TOTAL	
ALTAS	372	54%	145	21%	87	13%	11	2%	43	6%	30	4%	688	100%
BAJAS	341	60%	75	13%	83	15%	9	2%	34	6%	30	5%	572	100%
CRECIMIENTO	31		70		4		2		9		0		116	
ROTACIÓN	31%		88%		23%		21%		38%		27%		32%	
Bajas antes de 1 año	94		62		9		0		13		7		185	
Índice de NO retención: nº de personas que causan baja antes de 1 año de voluntariado	25%		43%		10%		0%		30%		23%		27%	

(Fuente: SAP RRHH)

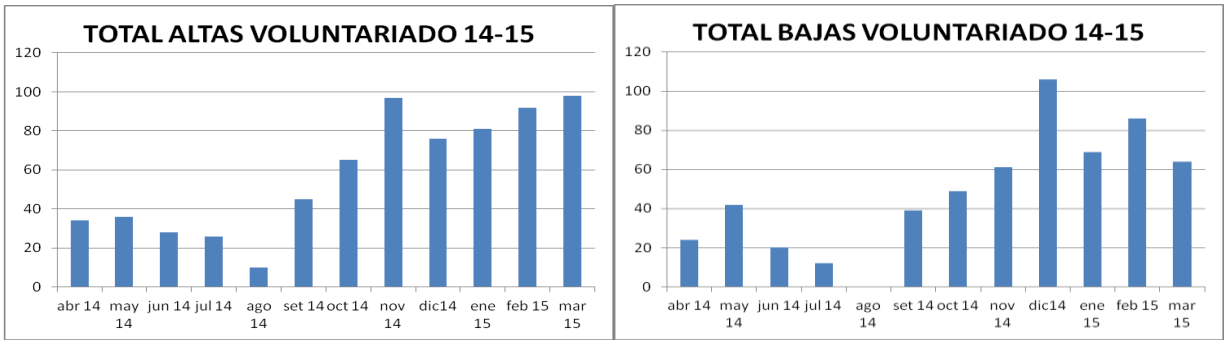
T10- Altas y bajas por equipos

EQUIPO	ALTAS	BAJAS
Alicante	**26**	**33**
C Alicante	16	21
C Elche	10	12
Asturias	**12**	**24**
C Gijón	1	1
C Oviedo	11	23
C.Badajoz	**4**	**0**
Barcelona	**85**	**49**
C Badalona	4	1
C Mataró	0	5
C Sabadell	4	1
C Sant Cugat	3	0
C Terrassa	6	8
C Vilanova	12	10
SC Gran via CC	56	24
C.Burgos	**19**	**15**
CJerez Frontera- Cádiz	**7**	**8**
C Santander	**10**	**6**
C.Castellón	**15**	**15**
C.Córdoba	**1**	**1**
C.Granada	**8**	**5**
C.Guadalajara	**9**	**8**
C San Sebastián (Guipúzcoa)	**25**	**22**
C.Huelva	**0**	**2**

C.Palma de Mallorca	**14**	**12**
ST. La Coruña	**3**	**0**
C.Las Palmas	**2**	**0**
C.León	**7**	**10**
C.Lleida	**8**	**7**
Madrid	**13**	**26**
C Getafe		4
ST Madrid + ACA	13	22
C.Málaga	**16**	**2**
C.Murcia	**54**	**32**
C.Pamplona -Navarra	**2**	**4**
Paterna	**2**	**1**
C.Vigo (Pontevedra)	**10**	**1**
C.Salamanca	**10**	**12**
ST.Sevilla	**8**	**20**
Tarragona	**4**	**23**
C Reus	**0**	9
C Tarragona	4	14
Tienda BCN - Second Hand	**103**	**53**
T. Provenza	54	33
T. Viladomat	49	20
Tienda S.Vicent- Valencia - Second Hand	**43**	**22**
Tiendas Barcelona	**22**	**14**
Gran Via 641	10	6
T Gracia 156	12	8
Tiendas Madrid	**43**	**36**
Alber. Aguilera	18	11
Goya 68	25	25
Tienda Sevilla	**12**	**17**
Tienda Valencia	**16**	**8**
Tienda Bilbao (VizcayaI)	**22**	**23**
Tienda Zaragoza	**2**	**4**
C.Toledo	**18**	**14**
Valencia	**15**	**21**
C Gandía	3	7
ST Valencia	12	14
C.Valladolid	**5**	**7**
ST.Bilbao	**12**	**10**
WAM – Of.Marruecos	**0**	**1**
ST.Zaragoza	**1**	**4**
Total general	**688**	**572**

T11-Tiendas de segunda oportunidad (TSO)	ALTAS	BAJAS
Tienda BCN - Second Hand	**103**	**53**
T. Provenza	54	33
T. Viladomat	49	20
Tienda Valencia - Second Hand	**42**	**22**
TOTAL	**145**	**75**

Alta y bajas totales en gráfico



T12- Antigüedad del voluntariado

	Equipos CJ		Equipos TSO		Equipos AC		Educación		Oficinas		otros		TOTAL	%
Antigüedad promedio (años)	3,68		0,44		3,87		4,31		0,93		5,23		**3,72**	
< 1 año	281	26%	83	98%	88	25%	10	24%	43	48%	25	23%	530	30%
1-2 años	261	24%	2	2%	81	23%	6	14%	14	16%	24	22%	388	22%
2-3 años	90	8%			48	13%	2	5%	3	3%	7	6%	150	8%
3-4 años	91	8%			23	6%	2	5%	1	1%	7	6%	124	7%
4-5 años	65	6%			16	4%	6	14%	1	1%	5	5%	93	5%
5-6 años	67	6%			21	6%	3	7%	2	2%	3	3%	96	5%
6-7 años	38	3%			9	3%	3	7%	3	3%	3	3%	56	3%
7-8 años	38	3%			6	2%	3	7%	3	3%	7	6%	57	3%
8-9 años	20	2%			3	1%	0	0%		0%	2	2%	25	1%
9-10 años	28	3%			11	3%	1	2%	3	3%	2	2%	45	3%
10-15 años	88	8%			42	12%	5	12%	10	11%	21	19%	166	9%
> 15 años	19	2%			8	2%	1	2%	6	7%	5	5%	39	2%
TOTAL	**1086**	**100%**	**85**	**100%**	**356**	**100%**	**42**	**100%**	**89**	**100%**	**111**	**100%**	**1769**	**100%**

(Fuente: SAP RRHH)

4.- EL ANÁLISIS DE LOS DATOS

- Se ha producido un **incremento del 7%** del nº de personas voluntarias en OI, principalmente por la puesta en marcha de la prueba piloto de las **TSO** y el refuerzo de los equipos de **Tiendas de CJ.**
- En líneas generales, la mayoría de los equipos de Tienda disponen del suficiente número de personas voluntarias, con la excepción de las tiendas de Granada y Guadalajara. A fecha del cierre del ejercicio, hay una alerta en este tema en las de León, Gandía y Logroño (menos de 20 personas)
- La campaña de captación global, iniciada en setiembre, ha tenido un impacto adecuado en las altas y el crecimiento de los equipos (ver gráficos 1-2).
- Se han producido un número importante de altas, 688, lo que representa un importante esfuerzo de los equipos de RRHH en la gestión del reclutamiento y selección de voluntariado. Esto nos debe alertar sobre la importancia de realizar los procesos de acogida e inducción de manera correcta, por el impacto que tiene la incorporación de tantas personas nuevas cada año en la organización.
- Cabe reflexionar sobre los índices de rotación de algunos equipos, especialmente los de TSO, con numerosas altas y bajas; los esfuerzos de captación dan sus frutos, pero los datos nos invitan a reflexionar, en primer lugar, sobre la calidad de los procesos de reclutamiento y selección y en segundo lugar sobre nuestra capacidad de retención. En este sentido cabe analizar también el índice de retención de las personas nuevas (las que causan baja antes de finalizar su primer año).
- Sin embargo, en su conjunto, la antigüedad media del voluntariado se sitúa en 3,72 años de colaboración, aunque destacamos que el 30% lleva menos de 1 año con nosotros (rotación).
- Nuestro voluntariado tiene una edad media de 45 años, aunque en las TCJ los mayores de 55 años son el 53% y en TSO el 45%. Por el contrario los menores de 35 años son el 37% de los equipos AC. Los mayores de 65 años son el 38% del voluntariado en oficinas y el 29% del de Tiendas de CJ, aspecto normal por ser una franja de edad coincidente con la jubilación en la que las personas disponen de tiempo. Sin embargo este aspecto debe hacernos reflexionar sobre cómo realizar los procesos de salida en esta franja.
- El voluntariado en oficinas no crece en la medida deseada, a pesar de haberse realizado un cierto trabajo con los EEDD departamentales para animar a su incorporación.
- El voluntariado en países no figura en estas estadísticas por no estar integrados en SAP. Esperamos que en el próximo ejercicio lo estén, para que pueda beneficiarse de la póliza de seguros de accidentes que disponemos también para el voluntariado en países (voluntariado de proyectos piloto como el "réseau de volontaires WIN" de Burkina Faso y voluntariado en oficinas) . El programa de voluntariado internacional Volpa Cataluña tiene 5 personas voluntarias en distintas contrapartes.
- No disponemos de información estadística sobre los motivos de salida del voluntariado en los distintos equipos, aspecto que deberíamos subsanar para poder conocer las razones del elevado nº de bajas anuales (572 en el ejercicio).
- Debido a que el mayor número de personas voluntarias colaboran en las tiendas, podemos estimar la dedicación horaria a la organización (pero carecemos de datos estadísticos). Así considerando que una persona de tienda dedica por lo menos un turno y bastantes de ellas dos, podemos estimar que la dedicación media del voluntariado en OI es de algo más de 4h semanales.[2]

[2] Lo que significa el aporte de 7.076h semanales, equivalentes a trabajo de 177 FTE con un valor estimado (si valoramos en 5€ h) de 1.698.240€ anuales. (Nota, si valoramos estos 177 FTE en 25.000€ anuales, el resultado es de 4.422.500€)

5.- INVESTIGACIONES LLEVADAS A CABO DURANTE EL EJERCICIO

En este ejercicio se han realizado distintas investigaciones sobre el voluntariado que han aportado un mayor conocimiento de su situación y ayudado a tener información con la que orientar mejor distintos proyectos: Tiendas Ciudadanas, Itinerarios, satisfacción y clima.

5.1.- Los resultados de la encuesta Oxfam 2014 relativos al voluntariado

1. El voluntariado, independientemente del tipo, comparte una **actitud común** de compromiso con la organización y de confianza en la estrategia y en objetivo de un solo Oxfam. Ésta además es, en general, más positiva que en cualquier otro colectivo de la organización. La segmentación en varios tipos de voluntarios no tiene sustento empírico en los temas explorados en esta encuesta. La **identidad "voluntario"** prevalece sobre cualquier otra circunstancia de estar colaborando en el ACP, en las tiendas SO o en otros departamentos de OI. Sólo hemos encontrado cierta diferencia a favor de los voluntarios adscritos a los otros departamentos en los ítems del factor "Lealtad-Fidelidad (sentimiento de orgullo de pertenencia, recomendación de Oxfam como un buen lugar de trabajo e intención de permanencia).

2. En este sentido, la interpretación de los resultados debería centrarse más en la comparación de los índices del total del voluntariado frente al total de OI España, más que en la diferenciación entre los distintos tipos de voluntariado.

3. El nivel global del **Engagement Oxfam del voluntariado** es excelente, alcanza una puntuación media de **4, 31** en la escala de 1 a 5 (equivalente a 8 puntos en una escala de 0 a 10), lo que significa que el **82,7%** de los voluntarios se siente altamente "engaged" con la organización. El tipo de voluntariado más "engaged" es el de los voluntarios adscritos a los otros departamentos (4,59), seguidos por los voluntarios ACP (4,28) y por los voluntarios de tiendas (4,20). En todos los casos por encima del personal total de OI España (4,04).

4. El voluntariado sigue la tendencia general de OI España de que **lo más valorado del trabajo de OI** es, de forma inequívoca, la combinación de las 4 misiones programáticas de OI (acción humanitaria, desarrollo, comercio justo y ciudadanía). Sigue en importancia el rigor de OI en sus investigaciones, campañas y trabajo en el Sur y, en tercer lugar, la pertenencia a una gran red internacional como Oxfam.

5. Las tres **oportunidades de mejora de la gestión interna de OI**, desde el punto de vista del voluntariado, coinciden con el Total de OI España en los dos primeros puestos del escalafón, la transparencia y circulación de la información circulante y la estructura organizativa menos jerárquica, pero difiere en el 3º puesto que los voluntarios votan por el desarrollo del voluntariado como opción institucional, en coherencia con su status funcional en la organización.

6. Los voluntarios valoran el **nivel de cumplimiento de los objetivos del PxF del 2011** de forma más positiva que el total de OI España, alcanzando una puntuación media de **4,02** puntos (frente al 3,50 de OI España). Perciben, siguiendo la tendencia general, un mayor avance en el Objetivo global compartido y en la Promoción de la ciudadanía global y son más críticos con el progreso en los objetivos de Interrelación departamental y de Eficacia/eficiencia.

7. Igual que los otros colectivos, el voluntariado opina que hay muchos **retos y desafíos para avanzar hacia "un solo Oxfam**" que asumir por los Afiliados. Las opciones con más concentración de votos son los aspectos operativos de compartir información/comunicación, compartir recursos, gestionar la diversidad y en poner en valor la importancia estratégica del proyecto.

5.2.- Los resultados de la encuesta de motivación del voluntariado de comercio justo

1. **PARTICIPACIÓN:** De las 1.118 personas voluntarias que hay actualmente en las tiendas de comercio justo[3] han participado un total de 418, lo que supone un 37% del total del equipo y nos da una información que aporta mucha consistencia a los resultados obtenidos.

2. **MOTIVACIÓN:** En general, podemos afirmar que el voluntariado está motivado. Un 92% de las personas encuestadas afirman que recomendarían a un amigo/a hacer voluntariado en Oxfam Intermón y un 84% se siente orgulloso o bastante orgulloso de formar parte de nuestra entidad.

3. **LO QUE MÁS Y MENOS GUSTA:** Entre lo que más gusta está la atención al cliente, seguido del trabajo en equipo y contacto con los compañeros y la difusión de la misión de Oxfam Intermón. Los factores que menos gustan son en primer lugar la rutina, los ratos sin hacer nada en la tienda y en segundo lugar la dedicación a tareas burocráticas unida a la falta de organización. La motivación en el momento de la incorporación al equipo apenas cambia respecto a la motivación actual, siendo la realización personal a través del voluntariado y la identificación con la misión de Oxfam Intermón, las mejor puntuadas.

4. **SENTIDO DE PERTENENCIA A OXFAM INTERMÓN:** Un 69% está muy de acuerdo o bastante de acuerdo a la pregunta de si se sienten parte de Oxfam Intermón, pero hay un 19% que a medias y un 6% que poco o muy poco. Hay también un porcentaje relativamente alto de personas que manifiestan que no se sienten demasiado necesarias para Oxfam Intermón ya que un 31% sienten que son necesarios a medias y un 16% poco o muy poco. Otro punto de mejora está en la sensación de cómo el trabajo del voluntariado contribuye a cambiar el mundo, pues un 55% considera que está muy o bastante de acuerdo en que su trabajo ayuda pero un 26% a medias y un 11% poco o muy poco. Finalmente, cerca de 62% de los voluntarios sienten que Oxfam Intermón les agradece su trabajo.

5. **CÓMO OXFAM INTERMÓN PUEDE MEJORAR LA MOTIVACIÓN ACTUAL:** En cuanto a las preguntas más abiertas de cómo Oxfam Intermón puede mejorar la experiencia del voluntariado un 37% de los que ha respondido la pregunta, menciona que el recibir más formación e información sobre el CJ y los productos en venta. Un 21% considera que lo

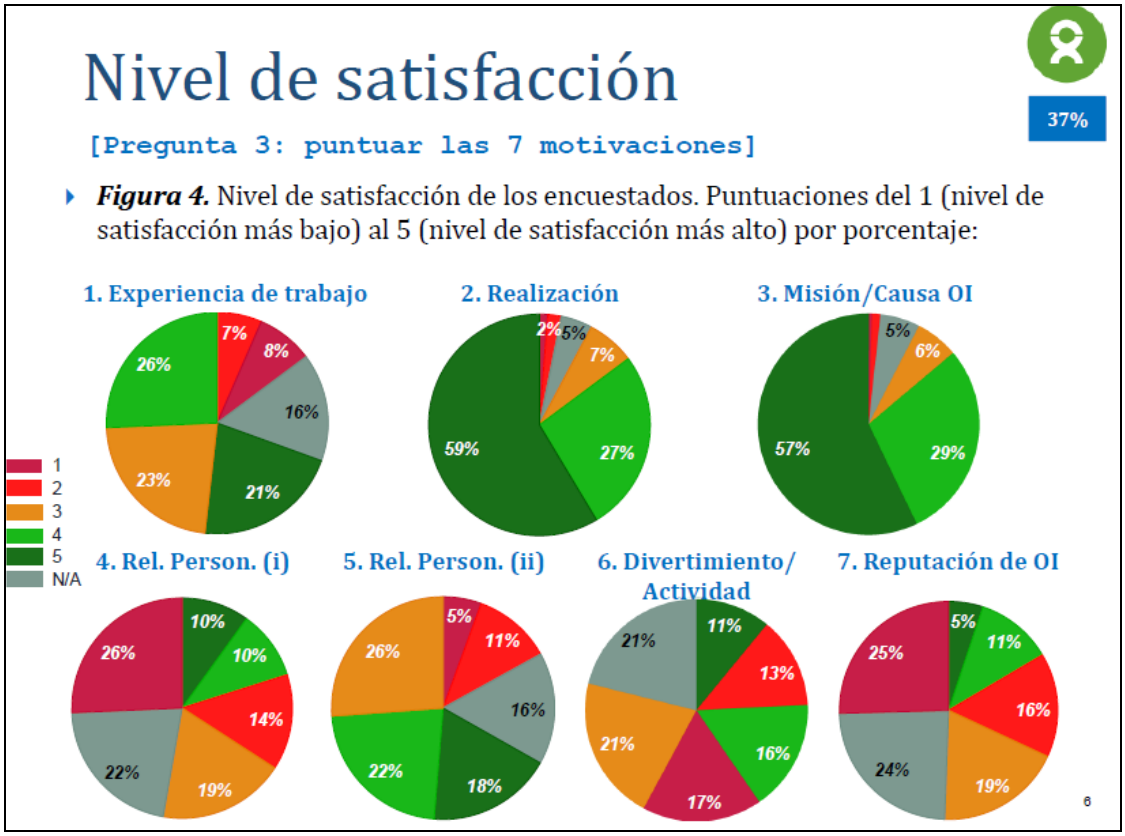
[3] La encuesta se pasó en noviembre de 2014. Estudio realizado por Inês Black, doctoranda de la UB.

que ya hace Oxfam Intermón ya es suficiente y debe apenas seguir el mismo camino. Finalmente, un 17% pide más atención, acompañamiento y cercanía de la sede a los voluntarios en tienda.

6. **OTROS DATOS INTERESANTES:** La encuesta recoge otras respuestas interesantes en cuanto a perfiles, género, edades. Se destacan el hecho de que hay un porcentaje muy alto de personas del equipo que participan como voluntarias en otra ONG, que un 26% son socias de Oxfam Intermón y un 26% donantes pero en cambio hay un 48% que no se consideran colaboradores de campaña (CACs).

7. **PRÓXIMOS PASOS:** A partir de todos estos datos recogidos y junto con el estudio de factores de empoderamiento de equipos 2 y 3, trabajaremos para extraer recomendaciones de factores clave en el acompañamiento de equipos para empoderar a las personas voluntarias con el objetivo de generar cambios. En concreto seguiremos trabajando y poniendo en práctica propuestas para mejorar la motivación de los equipos de tienda.

Algunos datos de este estudio



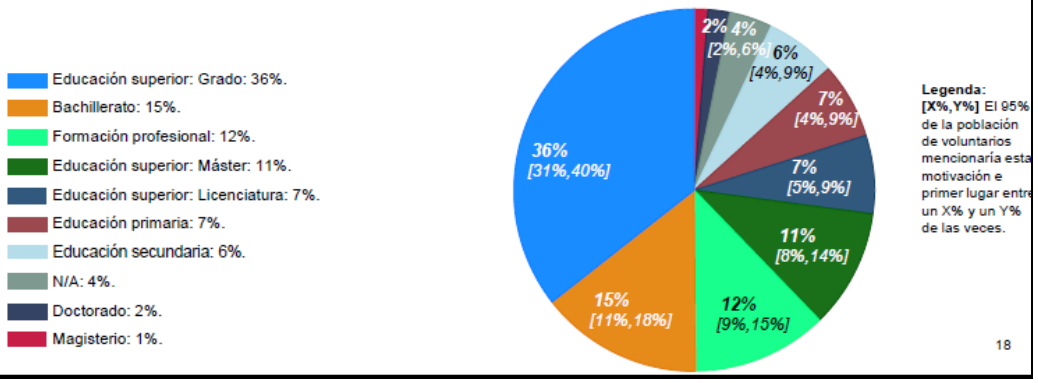
Nivel de estudios

36%

[Pregunta 15: casillas]

- Un 36% de los encuestados han obtenido el Grado. Un 15% tiene un Bachillerato, 12% hizo Formación Profesional y 11% tiene un Máster. Además, un 7% tiene una Licenciatura.
- Aproximadamente 7% de los encuestados tienen Educación Primaria, así como otros 6% tienen Educación Secundaria.
- En total, un 57% (37+11+7+2) de los encuestados tiene educación superior.

Figura 15. Nivel de estudios de los encuestados



18

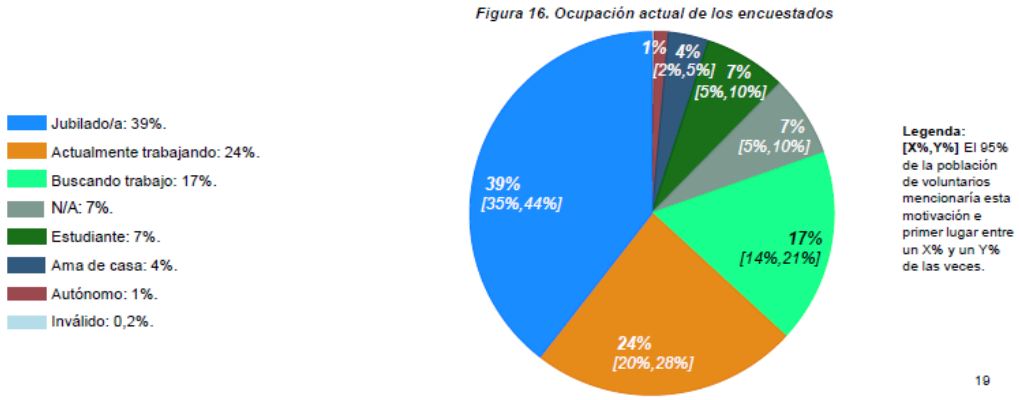
Ocupación actual

35%

[Pregunta 16: casillas]

- Cerca de 39% de los encuestados está jubilado. Por otro lado, un 24% está actualmente trabajando, seguido de un 17% que está buscando trabajo.
- Aproximadamente 7% de los encuestados no reveló su ocupación actual. También 7% dice ser estudiante a tiempo entero, 4% trabajan en actividades domesticas y 1% es trabajador autónomo.

Figura 16. Ocupación actual de los encuestados



19

5.3.- Los resultados del estudio de factores de empoderamiento de los equipos locales

Estudio realizado por: Alejandra Boni Aristizábal con la colaboración de Sergio Pérez Medina y Begoña Arias García. INGENIO: CSIC-Universidad Politécnica de Valencia (enero, 2015)

Se realizó una investigación cualitativa mediante talleres participativos y entrevistas en nueve equipos locales de voluntariado seleccionados por el ACP entre los más autónomos que recogiera las percepciones, ideas y experiencias del voluntariado de OI y de los y las profesionales a cargo de los EV para responder a la pregunta: ¿Cuáles son los factores que explican que algunos equipos de voluntariado de OI sean más autónomos que otros?

El informe final presenta los resultados principales de la investigación, es decir, aquellos factores que refuerzan la autonomía de los EV de OI y aquellas cuestiones que las dificultan. Analiza:

- Los factores positivos y negativos que se producen en el interior de los EV.
- La relación entre los EV y los responsables de los EV.
- La relación entre los EV y otros actores clave de OI: fundamentalmente la Dirección y los responsables de la línea de Comercio Justo, pero también otros voluntarios/as de la organización.
- La relación entre los EV y otros colectivos y organizaciones ajenas a OI
- Se hace referencia a la influencia del contexto en los EV.

Recomendaciones en relación a la persona responsable de los EV

El papel que juega la persona responsable de los EV es determinante para los grupos. No sólo es clave en las actividades de **coordinación**, planificación de los grupos, sino que realiza un papel de **acompañamiento** muy importante. En este sentido, cualidades como la capacidad de escucha, diálogo, resolución de conflictos, entender los tiempos del grupo y sus diferencias, potenciar las características positivas de cada persona son actitudes y habilidades muy valoradas. También es clave que esta figura entienda y **potencie las relaciones socio-afectivas** entre los y las voluntarias. Esto se ha visibilizado mucho en la investigación y representa uno de los elementos que mejor explican la motivación y cohesión de los grupos.

También, se ha resaltado la importancia de los **procesos de acogida** de voluntariado cuyos efectos son mejores cuando son los propios grupos quienes los llevan a la práctica.

También sería muy positivo para los EV que esta persona tuviera **estabilidad** y no tuviera que realizar otro tipo de tareas para poder dedicarse únicamente a las labores de acompañamiento y coordinación del voluntariado.

Los grupos valoran en gran medida el respeto de sus **procesos** en la realización de actividades; esto es algo que, en ocasiones, se ve obstaculizado por los plazos que OI impone. Por ello, una de las cualidades cruciales en la labor del técnico/a es que sepa entender y potenciar los procesos grupales, actuando, si es necesario, de **filtro** entre OI y los grupos. No se trata de una tarea fácil, pero sí es recomendable que se cuiden muchos los procesos grupales a costa, seguro que en ocasiones, de la eficiencia en la consecución de resultados.

Algunos grupos han evidenciado desequilibrios en cuanto a la participación y la asunción de responsabilidades entre diferentes grupos de voluntarios/as; nuestra recomendación sería que las personas responsables de los grupos intentaran equilibrar la participación y la asunción de responsabilidades. **Liderazgos colegiados o rotativos** podrían ser caminos a explorar.

Recomendaciones en relación con los canales de comunicación, información y participación entre los EV y la sede central

A la par que los EV valoran el formar parte de una organización como OI que promueve el cambio, también destacan que los canales de información, comunicación y participación **no son suficientes** y, en numerosas ocasiones, tienen la sensación de que el voluntariado es una prioridad menor en OI, lo que contrasta con el discurso más institucional.

Es importante que OI **facilite en mayor medida canales de comunicación entre la sede y los EV** y que permita una **mayor participación a los EV** en la definición de actividades, pudiendo modularlas en función del número de voluntarios/as en cada momento y pudiendo incorporar elementos innovadores que tienen sentido a nivel local. Cuando ha sucedido, se ha apreciado claramente mayor apropiación de la actividad y mayos satisfacción con la misma.

La mayor participación en la definición de actividades tendría que ir acompaña de una mayor **estabilidad en las líneas estratégicas** que se marcan desde OI; cuando existe esta estabilidad, se transmite mayor confianza y seguridad a los equipos de voluntariado, lo cual redunda en su motivación y autonomía.

También es importante que **se respeten los ritmos del voluntariado**; por ejemplo, a la hora de realizar las actividades de planificación, dejar tiempo para que los equipos se puedan reunir y planificar las actividades que exigen mayor carga de trabajo, así como fomentar la planificación autónoma y que ésta sea tenida en cuenta por OI a la hora de organizarlas.

Otra recomendación importante es en relación con el tipo de **información** que se suministra a los EV, la cual es **demasiado técnica** y no pensada para quienes han de leerla.

Recomendaciones en relación con las actividades de formación e intercambio con otros y otras voluntarias

Los grupos mixtos entre las tiendas de CJ y los grupos de AC se valoran muy bien por parte de los grupos. Promueven un mayor conocimiento de lo que realiza OI y una mayor participación entre el voluntariado.

Asimismo, sería recomendable que OI **fomentara y potenciara la participación en espacios de formación**. La formación del voluntariado en todas las áreas de trabajo de OI permite tener una visión más general de la organización y del trabajo del resto de compañeros/as dentro del La continua actualización mejora las herramientas con las que cuenta el voluntariado, lo que le permite sentirse más autónomo/a. Se apunta a una formación tanto en herramientas de trabajo como en aspectos más ideológicos-políticos de la organización (desde cómo funcionan las tiendas al cómo y el porqué del Comercio Justo, por ejemplo).

En relación con la formación, otra recomendación que sugerimos es el **incluir y potenciar espacios de reflexión** al interno de los grupos; esto no es algo que haya emergido de manera muy clara en las recomendaciones realizadas por los EV, pero sí ha sido subrayado como algo positivo por parte de los equipos de formadores/as. Sugerimos que sea reflexión no sólo sobre los contenidos de las campañas de OI, sino también sobre las propias actividades de los grupos.

Por último, habría que **recuperar los espacios de participación entre diversos EV**: encuentros regionales o nacionales de formación, actividades que implican la participación del equipo entero, actividades que suponen trabajar con otros equipos de otras ciudades, áreas, etc. Esto fomenta el sentimiento de pertenencia, la identidad y cohesión del grupo y fortalece la motivación del voluntariado. Se podrían recuperar, aunque dotando de mayor autonomía a los EV, actividades como el Día de la Esperanza o los ENVIVO, cuidando especialmente que haya

presencia de personas del Sur.

Recomendaciones en relación con actores externos a OI

Aparece como algo a **potenciar la relación con actores externos** a OI aunque probablemente este sea el aspecto al que menos prioridad le da el voluntariado. Cuando existen relaciones continuadas con actores externos a OI es más porque las personas comparten activismo en otros espacios o bien tienen relaciones personales con miembros de otras organizaciones.

Sin embargo, de las entrevistas no emergen pistas claras de cómo proceder en esta dirección y también se subraya el **peligro de sobrecargar y saturar** en mayor medida a los EV, que ya lo están en la mayoría de los casos.

Una posible sugerencia sería utilizar los **espacios de intercambio** a los que apuntábamos anteriormente para promover también la relación con otros colectivos; incluso, las visitas de las personas del Sur podrían ser un estímulo para esto, si se trabajara en el sentido de visibilizar la importancia de las redes.

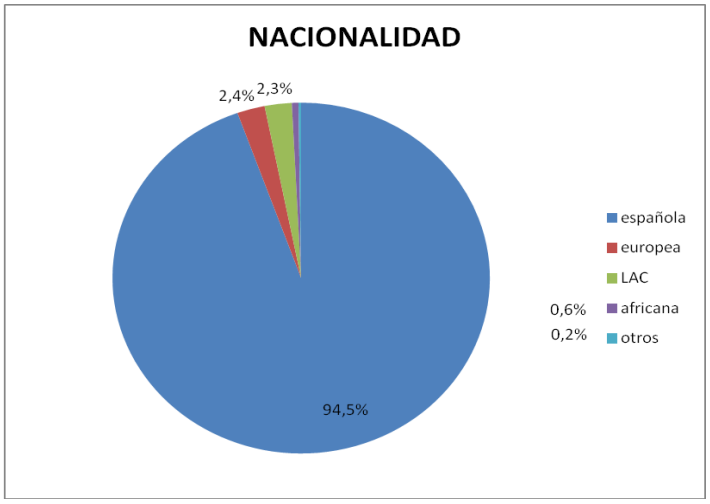
6.- OTROS DATOS DE INTERÉS

T13- Composición equipos a 31 marzo 2015

EQUIPOS	CJ	Educación	GI	MVS	OF	RRHH	TSO	VOLPA	Total
Alber. Aguilera	49								49
C Alicante	32			9		1			42
C Badajoz				6					6
C Badalona	30	3	2	4		2			41
C Burgos	26	2		3		1			32
C Castellón	28	1		2		1			32
C Córdoba				5		1			6
C Cuenca				1		2			3
C Elche	23			3		3			29
C Gandía	19			2					21
C Getafe	3			4		1			8
C Gijón	5		1	7		1			14
C Girona	23			11		1			35
C Granada	16			4					20
C Guadalajara	17			2					19
C Huelva	22			5		2			29
C Las Palmas		1		5					6
C León	19			4		1			24
C Lleida	27			2		2			31
C Logroño	19			10		1			30
C Málaga	44	4		6		2			56
C Murcia	46	6		2		4			58
C Oviedo	28			4					32
C Pamplona	25	1		15		3			44
C Sabadell	26			8		2			36
C Salamanca	23	3		8		1			35
C San Sebastián	27			8					35
C Sant Cugat			2	21					23
C Santander	22			9		1			32
C Santiago				2		2			4
C Tarragona	22	1	1	3		2			29
C Terrassa	26	1	2	3					32
C Toledo	21			9		2			32
C Valladolid	25	1		4		3			33
C Vigo	54			17		3			74
C Vilanova	44	5	1	11		2			63
C Vitoria	11			4					15
CJerez Frontera	25			5		2			32
Comité Andorra		1	2	9					12
Goya 68	43								43

Gran Via 641	24								24
Palma Mallorca	20	1		8		2			31
Paterna	1				2				3
SC Gran via CC			5	31	53	7		17	113
SC Madrid	3	2		16	19	5			45
ST Bilbao	29	1	5	18					53
ST La Coruña	31		1	8		6			46
ST Sevilla	24	2		12	2	6			46
ST Valencia	39	1	2	22		4			68
ST Zaragoza	17	5	3	4					29
T Gracia 156	28								28
T. Provenza							27		27
T. Sant Vicent					1		28		29
T. Viladomat							30		30
Total general	**1086**	**42**	**27**	**356**	**77**	**79**	**85**	**17**	**1769**

(Fuente: SAP RRHH)



T14- Número de personas inscritas en las ofertas de voluntariado web OI Desglose por equipos ACP					
	Tienda CJ Ciudadanas	Acción Ciudadana	RRHH	Total meses	
octubre-14	24	5	1	**30**	**29%**
noviembre-14	14	3	1	**18**	**17%**
diciembre-14	10	2	1	**13**	**12%**
enero-15	4	21	5	**30**	**29%**
febrero-15	10	4	0	**14**	**13%**
Total equipos	**62**	**35**	**8**	**105**	**100%**
% Total equipos	**59%**	**33%**	**8%**		

(Fuente: web OI)

T15- Desglose por ciudades equipo ACP (reclutamiento canal web OI)		
Ciudad	**Nº personas inscritas**	**% Total**
Badalona	2	2%
Barcelona	46	44%
Bilbao	4	4%
Burgos	3	3%
Donostia	3	3%
Gandía	2	2%
Girona	4	4%
León	8	8%
Lleida	1	1%
Logroño	2	2%
Madrid	11	10%
Murcia	4	4%
Pamplona	2	2%
Salamanca	1	1%
Terrassa	1	1%
Toledo	5	5%
Valencia	2	2%
Valladolid	1	1%
Vigo	1	1%
Vitoria	1	1%
Zaragoza	1	1%
Total general	105	100%

(Fuente; web OI)
(Fuente: web OI)

T16- Total candidatos Canal web	2014				2015			
Para ofertas	**set**	**oct**	**nov**	**dic**	**ene**	**feb**	**mar**	**Total**
Tiendas CJ	1	22	13	9	3	14	13	**75**
Educación								**0**
Acción Ciudadana		5	3	2	15	5	2	**32**
ACA								
rrhh-ACP		1	1	1	5	1		**9**
Oficina (deptos)		1	1	2	5	3	2	**14**
Depto.comunicación				1	12	1		**14**
MYMA		3	12	5	14	6	11	**51**
UPMA		6	1				4	**11**
rrhh-DPO		17	0	0	20	17		**54**
TSO		6	1	2	1	8	5	**23**
Total general	**1**	**61**	**32**	**22**	**75**	**54**	**37**	**283**

7.- LA OPINIÓN DEL VOLUNTARIADO

Voluntariado en oficinas

Mi nombre es **Omar** y acabo de incorporarme como voluntario a la **Unidad Internacional de Campañas** de Oxfam Intermón.

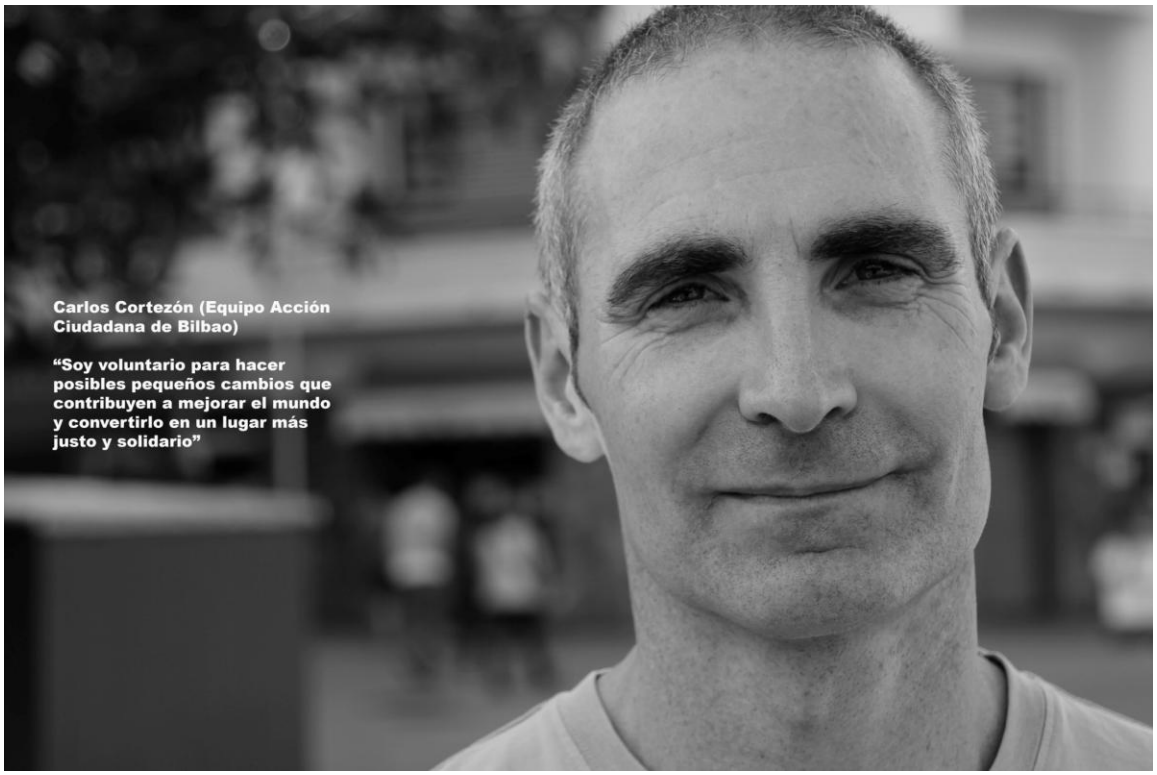
Estoy en el último año de Periodismo y, tras varios voluntariados anteriores, decidí hacer este para poder aplicar mis aptitudes y aquello que de verdad me gusta, cómo es la comunicación, para ayudar a combatir diversos problemas sociales de rabiosa actualidad, así como también para crecer personal y profesionalmente.

En el sector de la comunicación he trabajado como redactor para la sección cultural del periódico digital VAVEL, así como también he colaborado en la realización de estudios de mercado para el EGM a través de AIMC.

Voluntariado en equipos locales

Voluntariado en tiendas de comercio justo

Voluntariado en equipos de Acción Ciudadana:

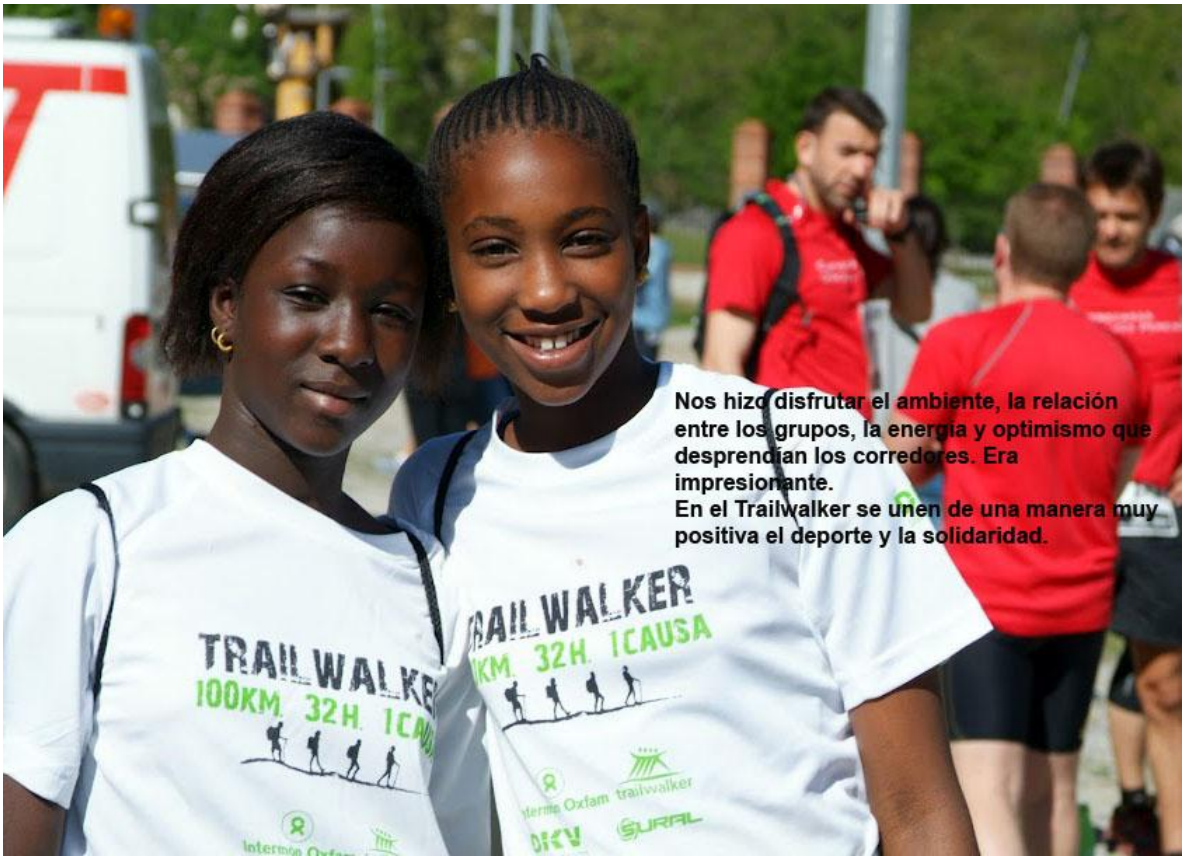


Voluntariado en tiendas de Segunda Oportunidad

Vinimos a Oxfam como voluntarias para ocupar un tiempo libre y hemos encontrado sobre todo satisfacción personal, relaciones de grupo, y el conocimiento de diferentes personas de distintos lugares o países"

El equipo del lunes por la mañana en San Vicente

Voluntariado de apoyo a eventos, Trailwalker



Voluntariado en Burkina Fasso (campaña CULTIVONS)

8.- AGRADECIMIENTOS

GRACIAS AL VOLUNTARIADO, CAMBIAMOS VIDAS QUE CAMBIAN VIDAS

Acción ciudadana

Mientras las 85 fortunas del planeta han incrementado su riqueza el último año en medio millón de dólares al minuto y mientras las 3 personas más ricas de España acumulan la misma riqueza que el 20% más pobre (9.2 millones de personas). **En el curso 2013-14, nuestros voluntarios han hecho más de 800 acciones de sensibilización en la calle para acortar la brecha de la desigualdad** y han informado a cerca de 90.000 personas sobre nuestras campañas. De igual a #IGUALES

Tiendas ciudadanas de comercio justo

En nuestras tiendas, gestionadas por voluntariado, en el último año, conseguimos ventas por valor de 2.4 millones de euros que cambiarán la vida de miles de campesinos y campesinas y de artesanos en países empobrecidos.

Vuestro voluntariado nos ha permitido apoyar 103 grupos de productores de comercio justo y 197 organizaciones de la sociedad civil en los países del Sur donde trabajamos.

John Nuwagaba, director de la Cooperativa Ankole, mostrando granos de café. Gracias a la prima social de comercio justo, la cooperativa puede otorgar créditos a las familias campesinas e invertir en proyectos que benefician a toda la comunidad. Uganda.

Cooperación

El 85% de nuestro equipo en España son personas voluntarias que contribuyen con su tiempo, conocimientos y experiencia a hacer posible nuestra labor de acción humanitaria y de cooperación que ha alcanzado a 2,2 millones de personas.

Gracias a tu esfuerzo, acercamos el agua: 115.916 personas acceden al agua potable en Etiopia.

Tras 10 años sufriendo unas terribles condiciones laborales como trabajadora en el sector de la fresa, Charifa Beja (a la izquierda) ha aprendido que tiene derecho a un salario digno y sensibiliza a sus compañeras para que juntas puedan exigir mejoras. Oulad Ouchih. Marruecos.

Mari Abrey y sus tres hijos viven en Mingkaman, el mayor campo de desplazados de Sudán del Sur. Las casi 100.000 personas que han llegado al campo han abandonado sus hogares y no tienen medios para alimentarse. Oxfam Intermón trabaja al lado de las personas más vulnerables para que tengan agua, comida y un techo dónde refugiarse. Región de Awerial. Sudán del Sur

Trailwlaker

Oxfam Intermón Trailwlaker es posible gracias al trabajo desinteresado de cerca de 600 personas voluntarias.

Leoncio Grullart, líder comunitario y campesino, recoge arroz en su parcela. Oxfam Intermón fortalece a las asociaciones de campesinos para que puedan comercializar sus productos en el mercado. República Dominicana.**Gracias al voluntariado cambiamos vidas que cambian vidas**

OXFAM INTERMÓN

Formamos una red internacional de personas comprometidas y de organizaciones expertas en idear y aplicar soluciones eficaces contra las desigualdades provocadas por la injusticia, con presencia en más de 90 países.

Desde 1956, apoyamos a las personas desfavorecidas, dándoles las herramientas necesarias para que sean ellas mismas las generadoras de cambios, no sólo a nivel individual sino en todo su entorno, protegiendo así sus derechos y los de las generaciones futuras.

Una red de cambio contra la injusticia y la pobreza, a la que si te sumas multiplicarás las posibilidades de cambio a nivel global.

CAMBIAMOS VIDAS QUE CAMBIAN VIDAS.

Para más información: voluntariado@OxfamIntermon.org