

RAE: Medusa

l. f. Celentéreo marino, transparente y gelatinoso, que, en una fase de su vida, tiene forma de campana o de sombrilla provista de tentáculo.

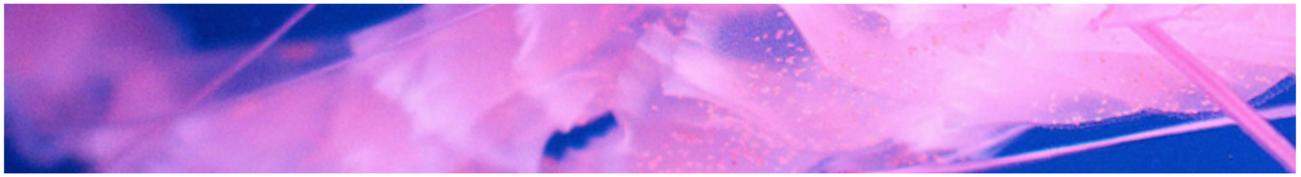
De *Medusa*, personaje de la mitología grecolatina, cuya cabellera estaba formada por serpientes venenosas vivas

Medusa

Las medusas (Medusozoa), también llamadas aguamalas, malaguas, aguavivas o lágrimas de mar, son animales marinos pertenecientes al filo Cnidaria (más conocidos como celentéreos); son pelágicos, de cuerpo gelatinoso, con forma de campana de la que cuelga un manubrio tubular, con la boca en el extremo inferior, a veces prolongado por largos tentáculos cargados con células urticantes llamados cnidocitos. Aparecieron hace unos 500 millones de años en el Cámbrico.

Para desplazarse por el agua se impulsan por contracciones rítmicas de todo su cuerpo; toman agua, que se introduce en su cavidad gastrovascular, y la expulsan usándola como "propulsor". El concepto de medusa es tanto taxonómico como morfológico. Muchos cnidarios tienen una alternancia de generaciones, con pólipos sésiles que se reproducen asexualmente y medusas pelágicas que llevan a cabo la reproducción sexual. Solo los antozoos carecen de forma medusa; las otras tres clases de cnidarios (hidrozoos, escifozoos y cubozoos) poseen forma pólipo y forma medusa; dichas medusas presentan características distintivas en las tres clases, de modo que se puede hablar de hidromedusas, escifomedusas y cubomedusas respectivamente.

Algunos tipos de medusa son bioluminiscentes, es decir, brillan. Las medusas usan su bioluminiscencia para advertir a sus depredadores de su toxicidad. Un ejemplo de medusa bioluminiscente es la hidromedusa gelatina cristal. Poseen tentáculos formados por células urticantes, o nematocistos, que usan para capturar presas y como forma de defensa. Estas células contienen una cápsula con un filamento tóxico (venenoso). Al contacto con una presa, los filamentos se eyectan e inyectan veneno. Los tentáculos de medusas muertas que a veces se encuentran en las playas pueden ser venenosos durante varias semanas. La toxicidad de su picadura varía según la especie.



EL APRENDIZAJE MÁS ALLÁ DEL AULA: EL PAPEL DEL VOLUNTARIADO EN EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

LEARNING BEYOND THE CLASSROOM: THE ROLE OF VOLUNTEERING IN COMPETENCES DEVELOPMENT

Mar Amate García

Beatriz Cedena de Lucas

Maida Pieper

Plataforma del Voluntariado de España

Resumen

Este artículo trata de reflexionar sobre los distintos contextos de aprendizaje, con especial insistencia tanto en el aprendizaje no formal como en el informal, y el importante papel que el voluntariado tiene en cada uno de ellos. Desde una visión general que parte del marco normativo relativo al aprendizaje permanente y reconocimiento de competencias, a otra concreta donde se muestran proyectos específicos desarrollados por la Plataforma del Voluntariado de España, se ahondará en la relevancia de la acción voluntaria en la mejora del desarrollo personal y profesional de la ciudadanía. En un entorno como el actual, en el que la especialización y la mejora competencial han pasado a ser imprescindibles, contar con otras formas de adquirir conocimientos, tienen un valor añadido innegable.

Palabras clave: Voluntariado, reconocimiento, competencias, aprendizaje.

Abstract

This article aims to reflect on the different learning contexts, with special emphasis on both non-formal and informal learning, and the important role that volunteering plays in each of them. From a general overview of the regulatory framework related to lifelong learning and recognition of competences, to a specific one showing projects developed by the Spanish Volunteering Platform, it will delve into the relevance of voluntary action in improving the personal and professional development of citizens. In today's environment, in which specialisation and competences improvement have become essential, other ways of acquiring knowledge have an undeniable added value.

Key Words: Volunteering, recognition, competences, learning.



I. Introducción

Se aprende en múltiples momentos y contextos a lo largo de la vida. En ocasiones resulta paradójico cómo parecen limitarse los conocimientos a un determinado período, experiencia, titulación o cargo, sin tener en cuenta que es algo mucho más complejo. La falta de procesos, herramientas o certificaciones en el marco de los contextos de aprendizaje no formal e informal, alineadas con las directrices existentes, es sin duda un obstáculo importante para otorgarles una mayor relevancia.

En el caso del voluntariado, muchos han sido los cambios vividos en las últimas décadas. Sobra decir que el foco sobre los colectivos, las prioridades o los intereses ha ido variando al igual que lo ha hecho la sociedad. A nivel estatal, la evolución de la acción voluntaria encontró en la aprobación de la Ley 45/2015 un marco legislativo acorde a los avances acaecidos. Un texto debatido, pero también consensuado, que iniciaba un enfoque de acción diferente y sentaba las bases para que las organizaciones de voluntariado reflexionasen sobre cuestiones tan diversas como el propio concepto de voluntariado, los derechos y deberes de entidades, personas voluntarias y beneficiarias, los ámbitos del voluntariado, el papel de otros agentes (universidades, empresas y administraciones públicas) o el reconocimiento de la labor voluntaria, entre otros. Este último aspecto, el reconocimiento, está centrado en dos cuestiones: el agradecimiento o valoración social como tal, y el reconocimiento de competencias adquiridas.

Sobre ambas cuestiones se ha trabajado de manera concienzuda desde la Plataforma del Voluntariado de España (en adelante, PVE). Esta entidad nace en 1986 con la intención de coordinar la promoción y difusión del voluntariado y la acción solidaria a nivel nacional. En todos estos años el incremento en el número de organizaciones socias, 81 en la actualidad, así como en el de acciones desarrolladas, muestran la importancia de esta forma de participación. Impulsar el voluntariado, sensibilizar a la ciudadanía, investigar sobre la acción voluntaria, elaborar políticas y programas de voluntariado o representar al movimiento tanto en foros nacionales como internacionales, son algunas de las principales líneas de trabajo. En la última década el reconocimiento ha ido adquiriendo protagonismo y, desde la PVE, se ha trabajado fundamentalmente en dos líneas. Por una parte, promoviendo y dejando constancia del importante papel que las personas voluntarias realizan y la necesidad de ensalzar su tarea a través de iniciativas como la certificación de actividades, el agradecimiento público, la entrega de premios específicos, etc. Y, por otro lado, trabajando en la realización de programas espe-

cíficos de reconocimiento de competencias sobre los que se profundizará más adelante, eVA-VOL, Certifica+ y VOL+. Todos ellos buscan un reconocimiento vinculado a los contextos de aprendizaje no formales e informales, tratando así de demostrar que hay muchas, y muy buenas, formas de aprender.

2. Marco normativo sobre aprendizaje permanente

El aprendizaje está vinculado al proceso vital, ya sea dentro o fuera de las aulas. El denominado aprendizaje permanente se refiere, según Belando-Montoro (2017), a aquella formación sobre distintos ámbitos de conocimiento en cualquier momento de la vida de una persona. La escuela debe ser un lugar en el que «favorecer que los alumnos vayan tomando conciencia de su trayectoria de aprendizaje no solo en relación con las experiencias que tienen lugar en los tiempos y espacios escolares; sino con todas aquellas que forman parte de su vida cotidiana» (MARTÍN ORTEGA, 2016, p.20). A pesar de que pueda parecer evidente que se aprende más allá del entorno académico, formal, demostrar los conocimientos y aprendizajes que se alejan de este marco, es todavía complejo. Bien es cierto que tanto el aprendizaje no formal como el informal han venido haciéndose hueco y consolidándose gracias a las numerosas acciones y decisiones tomadas tanto a nivel nacional como internacional.

Si se analiza con detenimiento cómo ha sido la evolución en las últimas décadas de este tema a nivel europeo, se pueden destacar varios momentos clave. Posiblemente el inicio lo marcó la celebración en 1996 del Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes, cuyo objetivo era: «la promoción del desarrollo personal y del sentido de la iniciativa de las personas, su integración en la vida activa y en la sociedad, su participación en el proceso democrático de toma de decisiones y su capacidad para adecuarse al cambio económico, tecnológico y social» (PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 1996, p.46).

La Estrategia de Lisboa (Consejo Europeo, 2000) reflexionó sobre la necesidad de adaptación de los sistemas educativos y formativos europeos a las demandas de la sociedad buscando así una mejora en el nivel y calidad del empleo. Entre otros aspectos, señalaba el reconocimiento de aprendizajes y competencias adquiridas en contextos no formales e informales. Posteriormente, la Estrategia de Europa 2020 (Comisión Europea, 2010) constituyó el marco de aquellas decisiones donde el reconocimiento fue un elemento clave en la mejora de la capacidad de empleo, movilidad europea, competitividad y creci-

miento económico. Años más tarde aparece *Europass* (Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2004) un portafolio por el que cualquier persona puede presentar sus cualificaciones y competencias a nivel europeo, un documento vivo que fue incorporando nuevas secciones que ponían en valor los aprendizajes desarrollados en otros contextos, como la posibilidad de registrar el voluntariado para mejorar las expectativas de empleo (Unión Europea, 2021). Por otro lado, la Recomendación sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Parlamento Europeo & Consejo Europeo, 2006) con su posterior actualización en 2018, planteaba nuevos desafíos de una sociedad en constante cambio, conformando un marco referencial vinculado a favorecer en las personas de toda Europa el «desarrollo de capacidades y competencias necesarias para el desarrollo personal, la salud, la empleabilidad y la inclusión social» (CONSEJO EUROPEO, 2018, p.1).

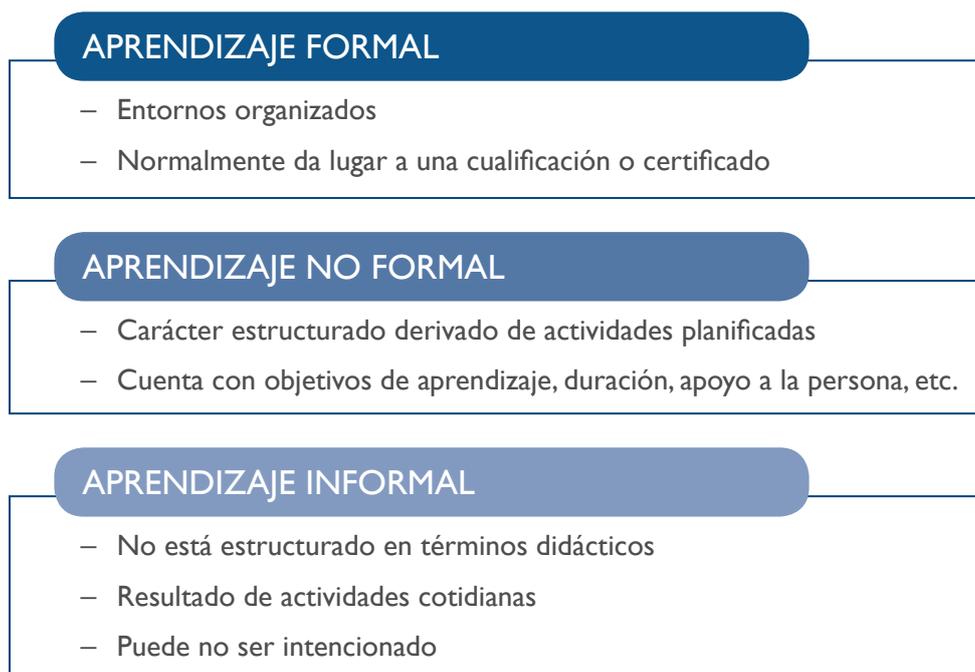
Además, la creación del Marco Europeo de Cualificaciones, MEC, (Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2008) supuso un hito clave en materia de validación, ya que entre otras cuestiones recomendaba a los Estados miembro que lo utilizaran como referencia para comparar los niveles de cualificación, promoviesen el aprendizaje permanente o alineasen sus sistemas de cualificaciones nacionales con este nuevo Marco, facilitando así la transparencia del proceso, ya que se trata de un instrumento basado en resultados del aprendizaje y no en la duración de los

estudios. Este marco fue revisado en 2017 manteniendo su propósito principal de transparencia y confianza en el sistema de cualificaciones en Europa, entre sus objetivos principales está «alcanzar una mejor conexión entre aprendizaje formal, no formal e informal, y apoyar la validación de los resultados del aprendizaje adquiridos en distintas actividades» (Consejo de la Unión Europea, 2017, p.15). En esta misma línea se aprueba el Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales, ECVET, (Parlamento Europeo & Consejo de la Unión Europea, 2009) posibilitando la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de resultados del aprendizaje.

Podría considerarse como documento de referencia la Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, que insta a los Estados miembros a facilitar a la ciudadanía la validación del aprendizaje obtenido al margen de la formación y educación formal, debiendo establecer para 2018 las disposiciones necesarias. Además, esta Recomendación incluye definiciones de cada contexto de aprendizaje, entendiéndolos de la siguiente forma que se muestra en la figura 1.

En este contexto, la Comisión Europea realizó una evaluación de impacto sobre los sistemas de validación implementados hasta el 2018 por los países que firmaron el acuerdo vinculado a la Recomendación del 2012. En su análisis, observan en general un buen progreso, aunque el mayor avance está vinculado a

Figura 1
Contextos de aprendizaje



Fuente: Elaboración propia basada en la *Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.*

aquellos países que antes de 2012 no contaban con un sistema de validación del aprendizaje no formal e informal. La evaluación se organizó en términos de efectividad, eficiencia, relevancia y coherencia en la implementación de las disposiciones de validación (Comisión Europea, 2020).

Finalmente, cabe destacar el importante papel del Cedefop (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional), tanto en su acción directa como en la publicación de documentos que han tratado de guiar y de dar consistencia a este tema. Un ejemplo es la publicación de la guía «Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal» (2016), que ofrece claridad sobre las implicaciones de la Recomendación de 2012 antes mencionada, así como orientación para implementar sistemas de validación siguiendo determinados estándares. Otra muestra de su trabajo es la realización de una investigación que busca mejorar la comprensión entre orientación profesional y validación de aprendizaje no formal e informal para adecuarlo al desarrollo personal (CEDEFOP, 2019a) o la publicación de notas informativas como la relativa al importante papel del aprendizaje permanente para prevenir la escasa cualificación (CEDEFOP, 2019b) entre otras.



Centrando el análisis en el panorama nacional, podrían destacarse los siguientes textos normativos:

- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, cuyo objeto era la ordenación de un sistema de formación profesional, cualificaciones y acreditación acorde a las demandas económicas y sociales.
- Real Decreto 1125/2003 de establecimiento del «Sistema europeo de acumulación y transferencia de créditos» (ECTS) por el que se establece el crédito europeo como la medida del haber académico en las enseñanzas universitarias oficiales.
- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales

adquiridas por experiencia laboral, mediante el que se establecen tanto el procedimiento como los requisitos para acreditar y evaluar competencias profesionales adquiridas tanto en la educación formal y no formal, como en la experiencia laboral.

No obstante, es el Marco Español de Cualificaciones (MECU) el instrumento que busca «promover y mejorar el acceso de todos al aprendizaje a lo largo de la vida y la participación en el mismo, así como el reconocimiento y el uso de las cualificaciones a nivel nacional y europeo» (Ministerio de Educación y Formación Profesional, s. f.-a). En definitiva, permite comparar cualificaciones obtenidas a nivel nacional con otras europeas, hayan sido adquiridas dentro o fuera del sistema educativo, lo que facilita su reconocimiento.

Junto a este marco, es importante recalcar el papel del Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL), «el instrumento técnico, dotado de capacidad e independencia de criterios, que apoya al Consejo General de Formación Profesional para alcanzar los objetivos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCyFP)» (Ministerio de Educación y Formación Profesional, s. f.-b). Este sistema está formado por instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la integración de las ofertas de la formación profesional, así como la evaluación y acreditación de las correspondientes competencias profesionales. El instrumento básico con el que cuenta es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales.

Contar con un marco normativo claro es un aspecto clave a la hora de desarrollar acciones orientadas a poner en valor el aprendizaje más allá de lo formal. Esto permite contar con una visión global de los compromisos a nivel regional y nacional, marcar el camino para que todos los actores y sectores de la sociedad involucrados aporten desde su posición, respetando estándares, compartiendo un lenguaje común y fomentando el diálogo intersectorial.

3. El aprendizaje más allá de lo académico. De lo no formal a lo informal

Las personas aprenden de manera constante a lo largo de toda su vida y van adquiriendo conocimientos que son clave para su desarrollo personal, profesional y la vida en sociedad. Existen términos recurrentes en materia de aprendizaje permanente que pueden considerarse claves y que conviene detallar: competencias, actitudes y capacidades. Las competencias, pueden definirse como «una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes» (CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2018, p.7) donde los conocimientos están conformados por teorías, datos, ideas que dan

soporte al entendimiento de un área o tema concreto. Las actitudes describen «la mentalidad y la disposición para actuar o reaccionar ante las ideas, las personas o las situaciones» (CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, 2018, p.7). Las capacidades están vinculadas con destrezas que se ponen en juego en la búsqueda de un resultado, que involucra la forma en que realizamos un proceso o cómo utilizamos nuestro conocimiento.

Posiblemente sea el término «competencia» el más repetido de todos los mencionados. Su carácter polisémico posibilita su aparición en distintos contextos y enfoques para comprender qué son y, principalmente según el enfoque de la PVE en sus programas, cuáles son transversales. Puede decirse que una competencia transversal es aquella que moviliza los recursos personales en diferentes situaciones que lo requieran y que son inherentes al sujeto y el contexto. Es una respuesta a una situación determinada, que es necesaria para convertir un conocimiento en conducta observable. Las competencias transversales son consideradas esenciales en los puestos de trabajo ya que son indicadores complementarios de una realización profesional que se espera bien hecha. También se las puede conocer como genéricas porque el desarrollo de una competencia se relaciona y potencia con el desarrollo de otra (BOLÍVAR, 2011). Según la UNESCO (2012) podemos encontrar como sinónimo de competencia transversal la de competencia transferible, y entre las que encontramos la capacidad de resolver problemas, comunicar ideas e información de manera efectiva, ser creativos, mostrar liderazgo y conciencia, y demostrar capacidades de emprendimiento, entre otras.

De cualquier modo, las definiciones sobre estos conceptos son múltiples y diversas. El proyecto DeSeCo de la OCDE, por ejemplo, resalta que una competencia se centra en la capacidad de resolver demandas mediante la unión de componentes sociales y de comportamiento (RYCHEN & SALGANIK, 2003). Otra investigación sobre destrezas y competencias del siglo XXI realizada a los países de la OCDE destaca que la mayoría de los países han incorporado en sus normativas o recomendaciones las habilidades y competencias, aunque apenas existe una definición de estas o unos procedimientos de evaluación relacionados (ANANIADOU & CLARO, 2009).

Si el término «competencias» podría señalarse como el más conocido, no ocurre lo mismo con «resultados del aprendizaje» (RA). Según el Cedefop (2014) existen dos definiciones interrelacionadas, ambas los describen como competencias, habilidades y conocimientos. Sin embargo, la primera se centra en las declaraciones de lo que una persona sabe y es capaz de hacer, mientras que la otra está basada en

lo que la persona ha adquirido y puede demostrar tras completar un proceso de aprendizaje en cualquiera de los contextos antes mencionados, formal, no formal e informal. Esta relación puede expresarse como un pulso entre lo que se pretende conseguir y lo que finalmente se ha conseguido. Es en definitiva un diálogo continuo entre los resultados del aprendizaje previstos y los reales, tratando de mejorar las expectativas deseadas, pero basándose en los resultados realmente obtenidos tal y como muestra la figura 2. Los resultados del aprendizaje alcanzados sólo se pueden encontrar al finalizar el proceso de aprendizaje, tras su evaluación y demostración, como sería el caso del entorno laboral.

Figura 2
Resultados de aprendizaje previstos y alcanzados



Fuente: Elaboración propia basada en *Relationship between intended and achieved learning outcomes* (Cedefop, 2017).

En tiempos convulsos como los actuales, parece que las personas apuestan, más si cabe, por potenciar esas competencias, conocimientos y habilidades, en resumen, por mejorar su perfil profesional. Según datos de Eurostat «en 2021, el 27 % de las personas de entre 16 y 74 años de la UE declaró haber realizado un curso en línea o haber utilizado material de aprendizaje en línea en los últimos tres meses anteriores a la encuesta» (EUROSTAT, 2022). El informe *The Future of Jobs Report* (2020), apunta el enorme crecimiento, un 88 %, en los cursos de desarrollo personal de las personas con empleo. Las personas en desempleo han preferido formarse en habilidades vinculadas al entorno digital, un elemento que sin duda ha ido ganando peso tras la pandemia provocada por la COVID-19.

Sin embargo, vivir en una sociedad en constante cambio y movimiento también hace que estas competencias pierdan importancia, actualidad, para lo que es conveniente «fomentar en los distintos ámbitos

del conocimiento la adquisición de mecanismos de aprendizaje flexibles, en vez de imponer un conjunto de conocimientos muy definido» (BINDE, 2005, p.66). Es quizá este momento de imperante necesidad de capacitación y mejora continua, el ideal para buscar algo diferencial en el desarrollo de capacidades, como el hecho de apostar por contextos de aprendizaje alejados del entorno formal al ofrecer la posibilidad de desarrollar capacidades «como el pensamiento crítico, las capacidades analíticas, la creatividad, la resolución de problemas y la resiliencia, que facilitan la transición de los jóvenes a la edad adulta, la ciudadanía activa y la vida laboral» (CONSEJO EUROPEO, 2018, p.3).

Realizar voluntariado puede ayudar a mejorar o a desarrollar algunos de estos aspectos, ya que los aprendizajes se dan tanto de manera implícita como explícita en la acción voluntaria. Así, muchas de las prácticas que se realizan en los entornos de voluntariado serán el resultado de una respuesta oportuna por parte de la persona voluntaria que trata de comportarse de la mejor manera para hacer frente a la circunstancia que le toca vivir y en la que se espera un conocimiento, una destreza, una actitud, y, en resumen, una competencia individual. Si a esto añadimos la posibilidad de reconocer o validar este aprendizaje, encontramos una posibilidad más que evidente para mejorar el perfil profesional y personal de la ciudadanía.

4. Reconocimiento y voluntariado

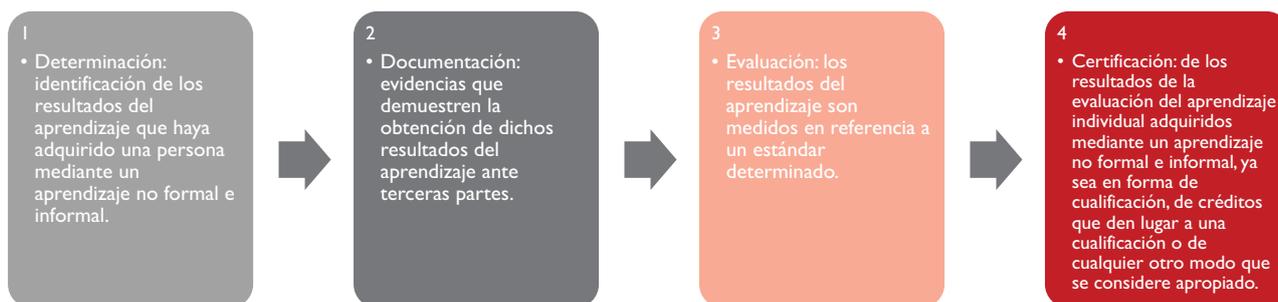
La vinculación entre voluntariado, validación y reconocimiento es un hecho. Estos dos últimos conceptos son definidos por Cedefop (2014) de forma que se retroalimentan. El primero vinculado al proceso por el cual se confirma la obtención de resultados del aprendizaje que en general conlleva a una cualificación (o parte de ella), y el segundo, al reconocimiento

formal (en términos de créditos, cualificaciones, certificaciones, etc.), o social. El impulso de la relación entre estas cuestiones fue un hecho con la celebración en 2011 del Año Europeo del Voluntariado, ya que supuso un momento de visibilización y reivindicación importante. Se hizo hincapié en textos que potenciaban el reconocimiento de la acción voluntaria, fomentando alianzas con otras partes interesadas y desarrollando herramientas que reconociesen la variedad de competencias que pueden obtenerse a través del voluntariado (EYV2011 Alliance, 2011).

Desde entonces, el incremento en el número de herramientas de validación ha sido considerable. Así, a nivel europeo, según un estudio realizado por la PVE, existen 53 herramientas actualmente, de las cuales 17 de ellas se eligieron para realizar un análisis específico basándose en criterios como la representación de todos los puntos geográficos (cuatro casos de Europa Central, un caso de Europa del Este, un caso de Irlanda, como representación de las islas, y siete casos de Europa Occidental), la validación de aprendizajes obtenidos a través del voluntariado o su alineamiento con el Marco Europeo o Nacional de Cualificaciones (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, 2021a).

De cualquier forma, no hay que olvidar que la propia definición de voluntariado o la figura de la persona voluntaria como tal, difiere en función del país que se utilice como referencia. Esto puede afectar tanto al proceso de certificación en sí como al número de las mismas, disminuyendo el impacto que puedan tener. De acuerdo con la PVE (2021a), «no hay procesos estandarizados a nivel internacional para el procedimiento de validación: cada país (e incluso en ocasiones cada Organización Certificadora) es la que establece cómo se llevará a cabo la validación de dicho aprendizaje» (p.4), pero en general siguen los lineamientos europeos en cuanto a sus fases, representadas en el siguiente gráfico: determinación, documentación, evaluación y certificación.

Figura 3
Fases de validación del aprendizaje



Fuente: Elaboración propia basada en la *Directrices Europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*.

Quizá el quid está en desarrollar un sistema de evaluación confiable y transparente, basado en estándares de resultados del aprendizaje que evidencie lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer, para facilitar la coordinación entre sectores y promover transferencia.

En lo que a España se refiere, además del impulso del Año Europeo del Voluntariado, la aprobación de la Ley 45/2015 de Voluntariado fue el respaldo definitivo al recoger esta cuestión en dos de sus artículos: en el artículo 24, centrado en la acreditación y reconocimiento de las acciones de voluntariado, y en el artículo 10 sobre los derechos de las personas voluntarias tanto en el reconocimiento de las competencias y destrezas adquiridas, como del valor social de su contribución. Un empuje importante que evidentemente ha contribuido a su puesta en valor.

Siguiendo el marco normativo estatal, puede definirse el voluntariado como aquella actividad que se realiza libremente, sin contraprestación económica y siempre a través de entidades sociales. Unas 2.700.000 personas realizan voluntariado en España (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, s. f.), de las cuales el mayor porcentaje, cerca del 30 %, corresponde a quienes tienen entre 14 y 35 años. Las investigaciones que han tratado de conocer sus motivaciones manifiestan que estas son tan variadas como su perfil. Según datos del Observatorio del Voluntariado, el 80 % cuenta con una motivación vinculada al enriquecimiento de su vida personal (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO, 2013). Para Cedena (2015) los motivos para hacer voluntariado varían «desde las convicciones políticas o religiosas, la solidaridad o conocer a gente nueva pasando por la intención de adquirir experiencia de cara al mercado laboral» (p.150). De hecho, esta última, adquirir experiencia profesional y habilidades es bastante importante para el 22,7 % de las personas voluntarias (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, 2019).

Estos datos reflejan el creciente interés de las personas voluntarias por el aprendizaje y la adquisición de conocimientos vinculados a esta labor. El hecho de que la edad mínima para hacer voluntariado en España sean los 12 años, abre un nuevo camino para que esta forma de participación social sea conocida y

practicada desde edades tempranas. En muchos casos puede suponer un primer acercamiento a la solidaridad, animando a la juventud a tener un papel activo en la sociedad, pero también a ser conscientes de todo aquello que puede aportar el voluntariado y que va más allá de lo vivencial/emocional.

Igualmente, la situación del voluntariado en el contexto informal posibilita, a veces de forma intencional y otras no, el desarrollo y adquisición de competencias que son transferibles a otros contextos donde son muy valiosas. Como se indicaba previamente, siguiendo a Cedefop (2016) el reconocimiento o validación es una parte clave para aportar valor a estos aprendizajes ya que, en ocasiones, son ignorados. Este reconocimiento, en base a un proceso confiable (considerando los elementos de fiabilidad, validez y garantía de calidad), puede promover y facilitar mayores oportunidades de aprendizaje o empleo.

5. Algunos programas específicos

La PVE cuenta con tres programas específicos sobre reconocimiento de competencias, estrechamente vinculados al aprendizaje no formal e informal. En primer lugar, eVA-VOL, una plataforma que orienta e informa a las personas interesadas en validar, en su institución educativa, el aprendizaje obtenido a través del voluntariado. En segundo lugar, Certifica+, formaciones orientadas a la mejora competencial, que trata de incorporar un «sello de calidad» a las acciones formativas sobre voluntariado que se imparten dentro y fuera de las entidades miembro de la PVE. Por último, VOL+, referido a las competencias adquiridas al hacer voluntariado.

En todos ellos se utilizan siete competencias consideradas transversales a cualquier actividad de voluntariado, las cuales fueron redefinidas por la PVE y validadas en 2021 por diferentes agentes y sectores de la siguiente forma:

- Análisis y resolución de problemas: capacidad para idear soluciones posibles ante situaciones que requieren manejar información de manera crítica y analítica.



- Iniciativa y autonomía: capacidad para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar los resultados.
- Flexibilidad e Innovación: capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y contextos cambiantes que requieren la integración de enfoques creativos en la toma de decisiones.
- Liderazgo de iniciativas: capacidad de guiar a personas para la consecución de un fin.
- Planificación y organización: capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de las tareas acorde con un desarrollo temporal y el aprovechamiento de los recursos disponibles.
- Comunicación interpersonal: capacidad para establecer el intercambio de ideas y emociones a través de la producción de mensajes orales, escritos o gestuales, considerando el contexto y el medio más adecuado para lograrlo de manera efectiva.
- Trabajo en equipo: capacidad para trabajar junto a otras personas en la consecución del bien común.

Más allá de que el Programa VOL+ haya sido la base de todos los proyectos de competencias de la PVE, hoy en día cada uno tiene su rúbrica definida (documento marco) que año tras año se revisa y actualiza en base a los resultados de sus evaluaciones y a los nuevos desafíos del contexto. Este proceso de mejora continua está incorporado en la gestión de cada programa y cuenta con el acompañamiento del Grupo de Investigación «Cualificaciones Profesionales, Empleabilidad y Emprendimiento Social» de la Universidad de Valladolid, a través del Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales (Observal). Cada programa responde a objetivos y necesidades diferentes, sin embargo, hay un hilo conductor que posibilita la complementariedad de los programas en términos de facilitar el desarrollo y reconocimientos de aprendizajes a través del voluntariado.

5.1. eVA-VOL

Es una plataforma de acceso libre y gratuito, que facilita información y orientación a aquellas personas voluntarias, interesadas en recibir un reconocimiento formal de sus aprendizajes obtenidos al realizar su acción solidaria, en el marco de su universidad. Fue



el resultado de un proyecto cofinanciado por el Programa Erasmus+ que finalizó en 2020 y que la PVE decidió continuar, avanzando en su implantación a nivel nacional.

Ofrece una metodología que facilita la evaluación de aprendizajes obtenidos en el voluntariado, en un lenguaje conocido en el contexto formal, basado en estándares de resultados del aprendizaje. La conversión (quinta fase de validación identificada en el desarrollo del proyecto que conecta las fases de determinación/documentación con las de evaluación/certificación) a través de las herramientas disponibles en la plataforma, posibilita el *match* con competencias transversales del título que la persona está cursando, para su reconocimiento a través de créditos ECTS y la emisión de un certificado con las competencias transversales desarrolladas.

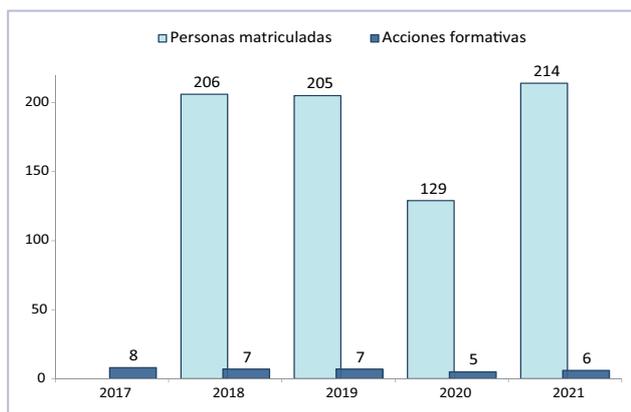
La plataforma está publicada en cuatro idiomas (español, italiano, portugués e inglés), dispone de una pestaña de inicio con información paso a paso sobre cómo avanzar en el proceso de validación, un curso *online* vinculado a contenidos clave que se ponen en juego en dicho proceso, una sección de buenas prácticas y otra de noticias de interés. Desde la PVE se ofrece acompañamiento en el uso de la plataforma tanto a personas voluntarias interesadas en utilizarla como a universidades comprometidas con su implantación, como es el caso, por ejemplo, de la Universidade da Coruña (que dispone de su plataforma adaptada).

5.2. Certifica+

Es un programa que se viene desarrollando desde 2017 y trata de ser un marco de referencia para el desarrollo de formaciones en el voluntariado que buscan una mejora competencial en las personas que participan. A lo largo de estos años, se han formado 754 personas y se han desarrollado 33 formaciones bajo el sello Certifica+, tal y como muestra la figura 4.

En el marco del programa se realizan materiales para guiar a las organizaciones en el desarrollo de formaciones, se ofrece acompañamiento en el diseño o actualización de contenidos, y se facilita un espacio en la plataforma de aprendizaje Moodle, para su impartición. Además, desde la perspectiva de mejora continua, este programa busca perfeccionamientos que permitan ofrecer más y mejores herramientas de cara a la incorporación de ese sello, como la realización de documentos interactivos o la accesibilidad de todos los materiales publicados. Además, desde el año 2021 se viene trabajando en la actualización de su rúbrica para alinearla de manera más adecuada tanto al enfoque europeo como al MNC. Unos cambios significativos que no solo facilitarán la comparación y

Figura 4
Número de personas matriculadas y de acciones formativas realizadas. Certifica+ 2017-2021



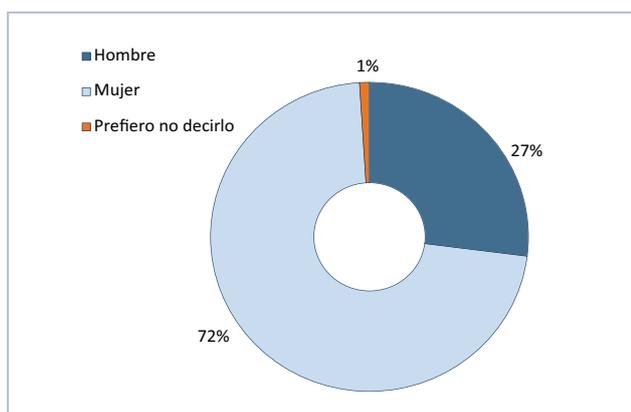
Fuente: Elaboración propia.

transferencia de aprendizajes, sino que desarrollará formaciones específicas en las competencias transversales del catálogo que podrán ser aprovechadas por aquellas personas voluntarias que quieran seguir avanzando en el desarrollo de este tipo de competencias, favoreciendo el aprendizaje permanente y aportando a su crecimiento. Este programa se propone aportar a dicho cometido.

5.3. VOL+

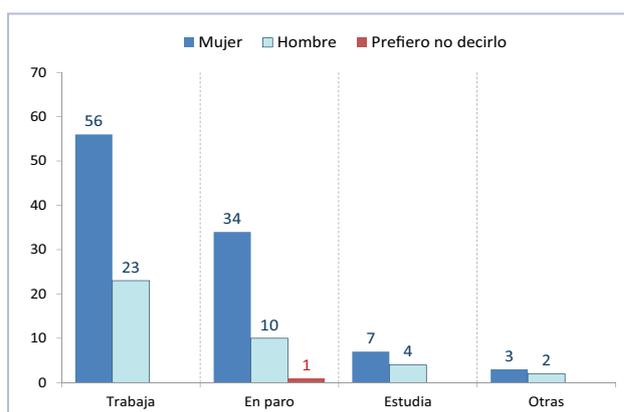
VOL+ cuenta con una trayectoria consolidada desde su puesta en marcha en 2014. Muchas han sido las novedades incorporadas en el programa desde su inicio, lo que ha permitido su adaptación y reinención siempre que ha sido necesario. Los datos globales del programa indican que 151 personas lograron la certificación VOL+ de las cuales el 72 % son mujeres y el 27 % hombres (ver figura 5), el grupo de edad con mayor participación es de los 25-30 años y el porcentaje de personas desempleadas al momento de obtener la certificación es del 32 %.

Figura 5
Distribución porcentual de personas participantes en VOL+ 2014-2020 (N=151)



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6
Distribución de personas participantes en VOL+ por situación laboral y sexo. 2014-2020 (N=140)



Fuente: Elaboración propia.

Los datos obtenidos muestran diferencias significativas entre las competencias certificadas en función del sexo, siendo más destacadas en competencias como la capacidad de liderar iniciativas o la flexibilidad e innovación (ver figura 7).

Figura 7
Frecuencia de competencias identificadas en VOL+ por sexo. 2014-2020 (N=151)



Fuente: Elaboración propia.

Este programa involucra a tres perfiles (entidades, personas voluntarias y personas tutoras), ocho fases que van desde la formación inicial a las entrevistas o la revisión de documentación y siete competencias transversales como la comunicación interpersonal o el trabajo en equipo, reflejadas en la figura 8. Un proceso detallado que durante todos estos años ha incorporado cuestiones que le han permitido crecer tanto interna como externamente. Evalúa 5 niveles de alcance expresados en la tabla 1.

Cada nivel tiene descriptores que están asociados a resultados del aprendizaje vinculados a lo que la persona sabe, comprende y puede hacer dependiendo de la competencia que hay que certificar.

Tabla I
Niveles de alcance y tiempo estimado

| Nivel | Tiempo | Horas |
|--------------|---------|-----------|
| Principiante | 3 meses | 36 horas |
| Aprendiz | 6 meses | 72 horas |
| Competente | 1 año | 156 horas |
| Avanzado | 3 años | 468 horas |
| Experto | 5 años | 780 horas |

Fuente: Elaboración propia.

En los niveles no certificables (principiante y aprendiz), se emite una constancia que describe el nivel alcanzado y menciona que la competencia se encuentra en desarrollo, aportándole a la persona pautas de cómo continuar su desarrollo competencial. Una vez que la persona alcance el mínimo nivel exigible en tiempo y horas, podrá volver a realizar el proceso para obtener su certificado VOL+, con el nivel de desarrollo correspondiente. En los niveles certificables (competente, avanzado y experto), se emite el certificado VOL+ correspondiente al nivel que acredita. Cumplir con el tiempo y las horas es el mínimo para poder acceder al proceso. El nivel de certificación dependerá de los resultados del aprendizaje obtenidos en el momento de la evaluación.

El último informe de resultados del programa corrobora la idea de que «la participación continuada

en actividades de voluntariado facilita la adquisición de competencias transversales valiosas, no solo en el ámbito del desarrollo personal y social, sino en el ámbito laboral» (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, 2021b, p.31). Asimismo, tratando de ofrecer evidencias tanto de su utilidad como del cumplimiento de objetivos, se llevó a cabo un estudio que pretendía evaluar si VOL+ ciertamente podía mejorar el perfil de empleabilidad percibido por las personas voluntarias participantes. Los resultados estadísticamente significativos, confirman que es así, reflejando cómo el programa tiene impacto en la vida de las personas voluntarias que participan. Sin duda puede ser un diferencial en una búsqueda de conocimiento y desarrollo personal o en la mejora de su empleabilidad, ya que la mayoría de las competencias que certifica VOL+ son muy valoradas en el ámbito laboral (CEDENA DE LUCAS ET AL., 2021). Con estos datos no hay dudas de que el voluntariado es un espacio también propicio para el aprendizaje y el crecimiento.

6. Conclusiones

Durante todo el desarrollo del artículo se ha puesto en evidencia el enorme esfuerzo e interés que los contextos de aprendizaje conllevan desde hace años. Se han promulgado un elevado número de normativas, directrices, reglamentos, etc., que no han hecho sino sentar las bases de este tema funda-

Figura 8
Fases del programa VOL+



Fuente: Elaboración propia (www.plataformavoluntariado.org)

mental y complejo. Las dos esferas más desconocidas del aprendizaje, no formal e informal, obligan a los distintos agentes involucrados a establecer diálogos, a conocerse y comprenderse, facilitando así que esa ansiada transferencia, no quede en papel mojado.

En el caso del voluntariado, enmarcado en el aprendizaje tanto no formal (en su esfera formativa fundamentalmente) como informal (en la propia acción), ese diálogo y esa coordinación también deben existir de manera intrínseca. Los distintos actores promotores de la acción voluntaria (empresas, universidades y administraciones) deberían tener un papel imprescindible. Según Ballesteros y Cedena (2016) tendrían que ser quienes pudiesen «exponer y analizar cuáles son las lógicas que rigen sus decisiones relativas al reconocimiento público del voluntariado. Esto facilitaría el entendimiento entre ellos poniendo una serie de líneas que guíen el posicionamiento y la actuación frente a distintos aspectos» (p. 466).

En el caso concreto de las universidades, Ballesteros (2021) plantea como necesario que estas «incorporen a su propia filosofía/misión y visión, el papel que para el currículum oculto tienen las competencias adquiridas mediante el voluntariado en los jóvenes estudiantes universitarios» (p. 283), algo sin duda necesario para seguir profundizando e impulsando este hecho. Son en este caso esos jóvenes quienes podrían tener un mayor interés en este sentido, su necesidad de formación y mejora constante, podría ser un incentivo para tener en cuenta.

De hecho, es la juventud quien va ganando peso en el voluntariado. En estudios anteriores realizados por la PVE, el retrato mayoritario correspondía a personas de 35 a 54 años, (Plataforma del Voluntariado de España, 2020), pero este perfil, como se mostraba previamente, ha cambiado. Puede que la situación actual, unida al miedo al contagio, haya influido en una menor participación, tanto para ese grupo de mediana edad como para personas mayores, produciéndose un incremento de las personas voluntarias más jóvenes. Quizá también ese perfil haya variado por el incremento incesante, para el que apenas ha habido tiempo de prepararse, de las TIC en todos los ámbitos de la vida, del laboral al familiar, pero también del voluntariado. Esta potencialidad ya se señalaba como oportunidad hace años, al permitir salvar la distancia con algunas personas o por el contrario, evitar el contacto presencial (CASTELLANO ET AL., 2011). De cualquier forma, parece que la tecnología, algo que antes podía valorarse como un reto o podía considerarse adicional, actualmente ocupa un lugar destacado y esencial en el día a día.

Más allá de las intenciones y de la posibilidad de colaboración entre agentes, debe existir una apuesta

segura por la validación y el reconocimiento. Naciones Unidas (2021) indica que debe existir un reconocimiento por parte de los responsables políticos de la acción voluntaria ofreciendo un entorno ideal para que puedan aprovechar plenamente sus habilidades. De hecho, las experiencias que cuentan con herramientas de certificación oficiales contaron con «acuerdos firmados entre distintos sectores de la sociedad: el sector público, principalmente; las empresas y los sectores industriales; los sindicatos y otras agrupaciones de trabajadores; el sector educativo, universidades e institutos; las organizaciones del tercer sector; etc.» (PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA, 2021a, p. 150).

En lo que a reconocimiento sobre voluntariado se refiere, una de las conclusiones más relevantes es la necesidad de mayor especificidad en las herramientas de validación, ya que cada país utiliza sus propios métodos, lo que dificulta la comparación para poder evaluar el impacto real. Entre las recomendaciones se pone énfasis también en las colaboraciones *multi-stakeholders* involucrando al sector privado, no solo para la financiación, sino también para dar visibilidad al proceso de validación. Es importante que todas las partes puedan compartir una visión común del proceso de validación, lo que generará más eficiencia, así como también gastos compartidos. Las iniciativas deben contener mayor especificidad en cuanto a requerimientos para desarrollar sistemas de validación, mejorando su cobertura tanto en educación y capacitación como en el mercado laboral y tercer sector.

Si bien queda demostrado el creciente interés en materia de reconocimiento de aprendizajes más allá de lo formal y, más concretamente del voluntariado como espacio de aprendizaje y crecimiento, todavía queda un largo camino por recorrer. Es innegable el incansable trabajo de organismos y entidades en este sentido, ofreciendo marcos e iniciativas que permitan trasladar estos contenidos a acciones prácticas. Será necesario seguir incidiendo en la materia para que, todas aquellas partes involucradas, puedan generar regulaciones específicas que desarrollen y concreten el voluntariado como espacio de aprendizaje y crecimiento.

Referencias

ANANIADOU, K., y CLARO, M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*, 41.

<https://doi.org/10.1787/218525261154>

BALLESTEROS, V. (2021). El voluntariado universitario visto por las entidades del voluntariado. En *Transfor-*

- mación universitaria. *Retos y oportunidades*, pp. 273-284. Ediciones Universidad de Salamanca.
<https://www.eusal.es/eusal/catalog/view/978-84-1311-530-6/5720/6824-1>
- BALLESTEROS, V., y CEDENA, B. (2016). Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado. En *Comentarios a las Leyes del Tercer Sector de Acción Social y del Voluntariado*, pp. 447-466. Thomson Reuters Aranzadi.
- BELANDO-MONTORO, M. R. (2017). Aprendizaje a lo largo de la vida. Concepto y componentes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 75, pp. 219-234.
<https://doi.org/10.35362/rie7501255>
- BINDÈ, J. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: Informe mundial de la UNESCO*. Ediciones Unesco.
- BOLÍVAR, A. (2011). *Las competencias básicas para la vida más transversales. Buenas prácticas para su tratamiento en el centro educativo y en el aula*. USAID y Ministerio de Educación de Guatemala.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4852.5526>
- CASTELLANO, I., CEDENA DE LUCAS, B., FRANCO, P., Y GUILLÓ, C. (2011). Voluntariado: Tendencias y retos (en España y hoy). *Revista Española del Tercer Sector*, 18, pp. 43-73.
- CEDEFOP (2014). *Terminología de la política europea de educación y formación*. Oficina de publicaciones.
- CEDEFOP (2016a). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Oficina de publicaciones.
<http://dx.doi.org/10.2801/758304>
- CEDEFOP (2016b) European Centre for the Development of Vocational Training. *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*.
https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_es.pdf
- CEDEFOP (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes: A European handbook*. Publications Office.
<http://dx.doi.org/10.2801/566770>
- CEDEFOP (2019a). *Coordinating Guidance and Validation. Cedefop Research Paper*, 75. Publications Office of the European Union.
<http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>
- CEDEFOP (2019b). *El aprendizaje permanente como herramienta para prevenir la escasa cualificación*.
https://www.cedefop.europa.eu/files/9136_es.pdf
- CEDENA DE LUCAS, B. (2015). Vol+: Certificación de competencias a través del voluntariado. *Revista Española del Tercer Sector*, 31, pp. 149-156.
- CEDENA DE LUCAS, B., PIEPER, M., Y ARCO-TIRADO, J. L. (2021). Voluntariado, Certificación de Competencias y Empleabilidad: Evaluación del Programa VOL+. *Methadods. revista de ciencias sociales*, 9(2), pp. 232-243.
<https://doi.org/10.17502/mrcs.v9i2.489>
- COMISIÓN EUROPEA (2010). *Comunicación de la Comisión Europa 2020. Una estrategia europea para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=ES>
- COMISIÓN EUROPEA (2020). *Study supporting the evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning: Final report*. Publications Office.
<https://data.europa.eu/doi/10.2767/55823>
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2017). Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se deroga la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=ES)
- CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2018a). Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=SV)
- CONSEJO EUROPEO (2018). Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 189/1-189/13.
- OPEO (2000). *ESTRATEGIA DE LISBOA*.
https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_es.htm#:~:text=El%20Consejo%20Europeo%20ha%20celebrado,econom%C3%ADa%20basada%20en%20el%20conocimiento
- EUROSTAT (2022). *Interest in online education grows in the EU*.
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220124-1>
- EYV ALLIANCE (2011). *Policy Agenda for Volunteering in Europe*.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eyv_2011_alliance_pave.pdf

FORO ECONÓMICO MUNDIAL (2020). *The Future of Jobs Report*.

http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

MARTÍN ORTEGA, E. (2016). El aprendizaje a lo largo y amplio de la vida. *Padres y maestros*, 366, pp. 18-24.

<https://doi.org/10.14422/pym.i366.y2016.003>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. *Marco Español de Cualificaciones*. Mecu

<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/mecu/mecu.html>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL. *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCyFP)*. Mejor educación. Más información

<https://www.educacionyfp.gob.es/mc/fse/actuaciones/sistema-nacional-cualificaciones.html>

PARLAMENTO EUROPEO, Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. (2004). Decisión n.º 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de diciembre de 2004 relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). *Diario Oficial de la Unión Europea*.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004D2241&from=ES>

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA. Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=ES)

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA (2009). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2009 relativa a la creación del Sistema Europeo de Créditos para la Educación y Formación Profesionales (ECVET). *Diario Oficial de la Unión Europea*.

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2009.155.01.0011.01.SPA

PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO EUROPEO (2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 394/10-394/18.

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA. (2020). *La acción voluntaria en 2019. ¿Conoces los ODS?*

<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/01/waccion-voluntaria-2019.pdf>

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (2021a). *Estudio: Modelos internacionales de reconocimiento y certificación de competencias a través del voluntariado*.

https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/04/estudio-modelos-reconocimiento_competencias_voluntariado-2021.pdf

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (2021b). *Vol+: Competencias a través del voluntariado. Informe de resultados año 2020*.

https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/06/informe-vol_2020.pdf

PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA (5 de diciembre de 2021). *Aumenta el número de jóvenes que hacen voluntariado*. Plataforma del voluntariado de España <https://plataformavoluntariado.org/aumenta-el-numero-de-jovenes-que-hacen-voluntariado>

RYCHEN, D. S., Y SALGANIK, L. H. (2003). *Highlights from the OECD Project Definition and Selection Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (DeSeCo)*. Annual Meeting of the American Educational Research Association in Chicago, IL.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED476359.pdf>

UNESCO (2012). *International Standard Classification of education ISCED 2011*. UNESCO Institute for Statistics.

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>

UNIÓN EUROPEA (2021). *¡Registra la experiencia de voluntariado para mejorar tus perspectivas de empleo!* Portal europeo de la juventud.

https://europa.eu/youth/go-abroad/volunteering/record-your-volunteering-experience-better-job-prospects_es

UNITED NATIONS VOLUNTEERS (UNV) PROGRAMM (2021). *2022 State of the World's Volunteerism Report. Building equal and inclusive societies*. Bonn.

https://swvr2022.unv.org/wp-content/uploads/2021/11/UNV_SWVR_2022.pdf

Las autoras

Mar Amate García

Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, Experta en Dirección de Centros de Servicios Sociales, Máster en Consultoría de Desarrollo Organizacional por la Universidad de Valladolid, Técnico Superior en Interpretación en Lengua de Signos y Guía-Interprete de Personas Sordociegas. Directora de la Plataforma del Voluntariado de España. Líneas de Investigación: Voluntariado, Desarrollo Organizacional.

Beatriz Cedena de Lucas

Licenciada en Sociología por la UCM, Diploma en Trabajo Social por la UNED, Experta en Gestión y Promoción de ONG por el IUDC, cursando la Especialización en Métodos y Técnicas de Investigación Social por CLACSO. Técnica de proyectos en la Plataforma del Voluntariado de España. Líneas de investigación: Innovación, Evaluación y Sensibilización educativa.

Maida Pieper

Cuenta con un Máster en Gobernanza y Derechos Humanos por la Universidad Autónoma de Madrid, es Especialista en Organizaciones sin Fines de Lucro por la Universidad de San Andrés y Licenciada en Psicología por la Universidad Abierta Interamericana. Técnica de proyectos en la Plataforma del Voluntariado de España. Líneas de investigación: Voluntariado, Validación del aprendizaje no formal e informal, Competencias transversales.

