



La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado

Certifying volunteers skills as a tool to improve youth employability and foster volunteering

Virginia Vizcaíno Candela¹ , Elvira Medina Ruiz¹

Resumen

Desde hace años se habla del voluntariado como generador de competencias y habilidades que pueden ser valiosas para la sociedad en general y el mundo empresarial en particular. La adquisición de esas competencias por parte de las personas voluntarias tendría un impacto directo en la mejora de la empleabilidad, especialmente en los más jóvenes. Pero para ello, es necesario que las entidades se doten de los mecanismos necesarios para poder certificar que, en efecto, se han adquirido esas competencias. La presente investigación tiene como objetivo analizar la viabilidad del reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la realización de actividades de voluntariado, abordando y comparando distintas experiencias, para concluir cuáles son los modelos más idóneos para los/las voluntarios/as más jóvenes, teniendo en cuenta el diseño, el número de competencias, el proceso evaluador o la participación empresarial en el proceso.

Palabras clave: competencia profesional, voluntariado, juventud, empleo.

Abstract

Volunteering has been talked about for years as a generator of skills and abilities that can be valuable for society in general and the business world in particular. The acquisition of these skills by volunteers would have a direct impact on improving employability, especially among the youth. But for this, it is necessary that non-profit organizations equip themselves with the necessary certifying tools to confirm that these skills have been acquired. The aim of this research is to analyze the viability of the recognition of the competences acquired through volunteering activities, approaching and comparing different experiences in order to determine which are the most suitable models for younger volunteers, taking into account the design, the number of competencies, the evaluation process or corporate involvement in these experiences.

Keywords: professional competence, volunteering, youth, employment.

ACEPTADO: 08/12/2020

PUBLICADO: 21/01/2021

¹ Universidad de Murcia, España.

✉ Elvira Medina Ruiz.
Facultad de Trabajo Social.
Campus Universitario de
Espinardo. Espinardo (Murcia).
30.100.
emedinaruiz@gmail.com

Vizcaíno Candela, V. y Medina Ruiz, E. (2021). La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado. *Itinerarios de Trabajo Social*, 1, 45-53. <https://doi.org/10.1344/its.v0i1.32332>

1. Introducción.

Según la Plataforma Estatal de Voluntariado (en adelante, PVE), en España hay alrededor de 2,7 millones de personas voluntarias, un 6,7% más que los datos recogidos el año anterior (Plataforma del Voluntariado de España, 2019). Además, según el Observatorio del Voluntariado, que forma parte de la PVE, se calcula que durante la pandemia provocada por el COVID-19 el número de voluntarios/as se ha triplicado, llegando a ser un total de 4,5 millones de personas. Pese a esto, España no es el de los países con un mayor nivel de participación voluntaria de Europa. Con una media (con respecto al total de la población) de 10,7 de participación en tareas de voluntariado formales e informales, está muy alejada de la media del continente que se sitúa en 19,3 (Eurostat, 2017). De ahí que siga siendo tan importante centrar los esfuerzos en la captación, pero también en la permanencia de las personas voluntarias y la búsqueda de estrategias dirigidas a aumentar y mejorar la motivación ya sea a través de fuerzas internas o externas (Plataforma del Voluntariado

de España, 2019).

En cuanto al perfil mayoritario actual del voluntariado, no se diferencia mucho de otros años, se trata de mujer, de entre 26 y 35 años, que tiene estudios superiores y un estatus socioeconómico medio-alto (Plataforma del Voluntariado de España, 2019). Con respecto a la edad, es destacable que cerca de la mitad de los/las voluntarios/as (46,2%) tiene menos de 35 años, lo que coloca a los/las jóvenes como un capital humano valioso e imprescindible dentro del grueso de voluntarios/as. Sin embargo, al analizar la evolución de los datos por tramos de edad, se observa un descenso del porcentaje de la participación de voluntarios/as de 14 a 34 años. Esto genera cierta preocupación en el seno de las organizaciones, puesto que su descenso ahora puede ser un reflejo de una bajada de la participación en tramos de mayor edad en el futuro (Plataforma del Voluntariado de España, 2019).

No es desconocida la preocupación de muchas organizaciones por mantener a sus voluntarios/as puesto que muchas dependen de ellos/as para el mantenimiento de

servicios y programas (Chacón y Vecina, 2002). Por eso, es muy importante el estudio de la satisfacción, la motivación y la permanencia de las personas voluntarias dentro de las organizaciones a fin de mejorar su intención de permanencia. En cuanto a los motivos para realizar voluntariado, la última encuesta publicada (Plataforma del Voluntariado de España, 2019) refleja un notable descenso en los factores extrínsecos a la acción voluntaria, como son aprender, conocer personas y el funcionamiento de la organización, adquirir experiencia, etc. Teniendo en cuenta la elevada tasa de desempleo juvenil en España, que según la última Encuesta de Población Activa está casi en el 40% siendo en mujeres del 41,23% (Instituto Nacional de Estadística, 2020), implantar un sistema que certifique la adquisición de competencias a través de actividades de voluntariado, no solo sería cumplir con lo que aparece en la Ley 45/2015 de Voluntariado sino que se convertiría en un importante incentivo para realizar voluntariado, lo que sería altamente beneficioso para entidades y las personas voluntarias.

El estudio de las competencias ha sido abordado por diferentes disciplinas a lo largo de los años, sin embargo, pocos estudios lo relacionan con la adquisición a través de experiencias de aprendizaje no formales como es el voluntariado. Como decíamos anteriormente, el derecho al reconocimiento de competencias queda reflejado en la Ley 45/2015 de Voluntariado, obligando así a las entidades del Tercer Sector de Acción Social, principales receptoras de voluntariado, a arbitrar los mecanismos, herramientas y protocolos pertinentes para hacer realidad este derecho.

1.1. Competencias y desempleo juvenil.

Existen numerosas y variadas definiciones en torno al término *competencia* y sería no solo tedioso sino imposible de abordarlas todas dada la polisemia del término. El concepto de competencia surge en los años 70 como un intento de la psicología aplicada al mundo empresarial por establecer criterios que permitieran “objetivar” el comportamiento humano en torno a determinadas variables fáciles de observar, evaluar, seleccionar, formar o recompensar.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se define el término *competencia* como la “capacidad, aptitud, idoneidad o incumbencia para desarrollar una actividad”.

Por otra parte, López Ramírez (2014, p. 38) plantea como competencia la capacidad de realizar una actividad eficazmente, al disponer de los conocimientos necesarios y utilizarlos de manera oportuna y positivamente en un tiempo determinado con el fin de llegar a la solución de los verdaderos problemas. Siguiendo esta misma línea, Spencer & Spencer (1993) hacían referencia al término *competencia* como característica implícita en la persona y relacionada con el desempeño y la efectividad en un trabajo o situación.

Teniendo en cuenta esto, es posible inferir una sencilla fórmula para definir el concepto de *competencia*. El desarrollo de una competencia implica la combinación de conocimientos, habilidades y actitudes en contextos determinados. El término *competencia* sería la suma de conocimiento, habilidad y actitud (*competencia* = cono-

cimiento + habilidad + actitud).

De hecho, según González y Larraín (2005) las competencias se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje integrando tres tipos de saberes: conceptual (saber conocer), procedimental (saber hacer) y actitudinal (saber ser). Estos aprendizajes integradores involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición).

Además, según Tejada (2011) es posible evaluar la competencia a partir de los distintos tipos de saberes. Las dimensiones de una competencia componen un triángulo de interacción recíproca de manera que, tener una competencia no implica únicamente la posesión de conocimientos, también refleja la aptitud o habilidad de la persona y la actitud que presenta en un determinado contexto.

El concepto de competencia es variado, según el ángulo o la importancia que se otorgue a uno u otro elemento, pero el más extendido y aceptado es el de saber hacer en un contexto determinado del campo científico que más se ha dedicado a su estudio, el de la educación.

Los primeros escritos que se conocen al respecto de las competencias se remontan a escritos literarios relacionados con la educación, pese a que su resurgimiento se relaciona con la psicología del trabajo. En 1996 sale a la luz un informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI promovido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Este informe plantea la reformulación de los distintos niveles educativos, con el fin de anclar los pilares claves para una educación de calidad a lo largo de la vida. En él, ya se apuesta por nuevas formas de certificación de competencias adquiridas a lo largo de la vida en ámbitos diversos (Delors, 1996, p. 36).

Desde finales de los 90, se percibe una preocupación general por hacer reformas educativas y las aportaciones académicas van referidas, sobre todo, a la búsqueda de nuevas formas de concebir el currículum. De entre los muchos documentos relacionados con las competencias en este periodo, destaca el denominado *Definición y Selección de Competencias* (en adelante, DeSeCo). Este es el nombre del proyecto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad. El fin último del proyecto era desarrollar un sistema educativo integral mediante aquellas competencias que pueden considerarse básicas, llamadas competencias claves.

Los primeros escritos que se conocen al respecto de las competencias se remontan a escritos literarios relacionados con la educación, pese a que su resurgimiento se relaciona con la psicología del trabajo. En 1996 sale a la luz un informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI promovido por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). Este informe plantea la reformulación de los distintos niveles educativos, con el fin de anclar los pilares claves para una educación de calidad a lo largo de la vida. En él, ya se apuesta por nuevas formas de certificación de competencias adquiridas a lo largo de la vida en ámbitos diversos (Delors, 1996, p. 36).

Desde finales de los 90, se percibe una preocupación general por hacer reformas educativas y las aportaciones académicas van referidas, sobre todo, a la búsqueda de nuevas formas de concebir el currículum. De entre los muchos documentos relacionados con las competencias en este periodo, destaca el denominado *Definición y Selección de Competencias* (en adelante, DeSeCo). Este es el nombre del proyecto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad. El fin último del proyecto era desarrollar un sistema educativo integral mediante aquellas competencias que pueden considerarse básicas, llamadas competencias claves.

El Proyecto DeSeCo define competencia como “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. Señala además que “supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz” (Álvarez et al., 2008, p. 21).

En España, además tenemos otros antecedentes que nos han servido para marcar el camino, como fue la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional y posteriormente el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, que tiene por objeto establecer el procedimiento y los requisitos para la evaluación y la acreditación de las competencias profesionales adquiridas por las personas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, así como los efectos de esa evaluación y acreditación de las competencias.

Como remarca González (2015) todas estas competencias clave están asentadas en unas bases, cuyo objeto principal no es solo conocer su aplicación en la escuela, sino también crear personas críticas para la sociedad. Las competencias deben de poder aplicarse en multitud de contextos, abarcando múltiples áreas de la vida y fomentar el pensamiento crítico.

El voluntariado es, sin duda, una buena opción para desarrollar dicho pensamiento crítico, debido al impacto de una nueva cultura, un nuevo lenguaje y unas creencias a las que se ven sometidos habitualmente los/las voluntarios/as que participan en determinados proyectos (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, ASDE Scouts España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre, 2015). Estas circunstancias contribuyen al desarrollo personal y humano de los/las voluntarios/as, ya que se incrementa de forma notable la madurez, la confianza en uno mismo (en sus capacidades para resolver cualquier situación) y la independencia (Powell & Bratovic, 2007).

En los últimos años, diferentes experiencias han intentado relacionar competencias con voluntariado y la mayoría coinciden en que la labor voluntaria contribuye a la adquisición de las siguientes competencias: responsabilidad, analizar y resolver problemas, iniciativa y autonomía, comunicación interpersonal, innovación, gestión de proyectos, creatividad, gestión del tiempo, capacidad

de aprender, capacidad de enseñar, flexibilidad y adaptación al cambio, impacto e influencia, capacidad de negociación, empatía, organización y planificación, capacidad de motivar, flexibilidad y adaptación al cambio, entre otros (Cook & Jackson, 2006; Poyatos, 2013).

El interés surgido en la última década por vincular competencias y voluntariado ha sido un reflejo más de la intención de paliar las elevadas tasas de desempleo, especialmente duras entre la población más joven. Recordemos que, en 2013, España alcanzaba una cifra récord de paro juvenil, rozando el 57% (Instituto Nacional de Estadística, 2014). La situación fue mejorando hasta situarse en un 30,5% a finales de 2019 (Instituto Nacional de Estadística, 2019), pero la actual crisis económica derivada de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus ha disparado de nuevo el paro entre los/las jóvenes. A finales de julio, la cifra era del 41,7%, situando a España como el país con más tasa de desempleo entre los/las menores de 24 años según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Nuestro país supera en la clasificación a países de nuestro entorno como Portugal (con una tasa de desempleo juvenil del 26,3%), Italia (31,1%) o Francia (19,7%) (OCDE, 2020).

Los expertos apuntan que las consecuencias sobre el empleo dependerán mucho del nivel formativo, hecho que ya pudimos comprobar en la crisis económica de 2008 y de la que todavía muchos siguen sufriendo las consecuencias. Los/las jóvenes son especialmente vulnerables en esta ocasión, pues sufren en mayor medida contratos temporales precarios e inestables vinculados principalmente al turismo y la hostelería, las dos áreas más castigadas a causa de la pandemia (INJUVE, 2020). Según el estudio realizado por el INJUVE en el primer trimestre de 2020 en relación a las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España, se establece que:

- La tasa de paro de la población joven en España se sitúa en el 25,2% durante las primeras semanas del confinamiento, registrando un incremento trimestral más de dos veces superior al que se ha dado entre la población de 30 a 64 años.
- Las personas jóvenes son el colectivo con un mayor riesgo de perder el empleo ante el fin de los expedientes de regulación de empleo, los conocidos como ERTE. Los y las jóvenes afectadas por un ERTE, aunque mantienen su relación laboral con la empresa, enfrentan un riesgo específico y grave de engrosar las filas del paro, si ésta no recupera su plena actividad.
- La precariedad laboral amenaza a la población juvenil de dos maneras: de forma inmediata, siendo los primeros en ser despedidos al término de los expedientes de regulación de empleo; y a medio plazo, los que conserven sus empleos serán los más expuestos al despido si se materializa la amenaza de una crisis económica provocada por el Coronavirus.

Buscar alternativas para mejorar la empleabilidad juvenil se convierte en una tarea acuciante para todos los actores implicados. La certificación y acreditación de competencias y habilidades se muestra como una opción valiosa a la hora de optar a un empleo. Pero la adquisición de competencias no siempre tiene que venir de un sistema educativo formal y reglado, sino que existen diferentes

opciones. Entre ellas, las labores de voluntariado se convierten en una alternativa atractiva, valiosa y útil para el colectivo juvenil.

2. El voluntariado como generador de competencias.

La acción voluntaria y solidaria viene acompañándonos desde hace cientos de años y está presente en todas las civilizaciones y culturas. El voluntariado es y será una magnífica manifestación de la solidaridad y la participación social de la ciudadanía que toma consciencia de su responsabilidad para con la sociedad en la que viven, realizando durante su tiempo libre algún tipo de servicio a la comunidad, cuyo objetivo principal es despertar y generar la propia capacidad de las personas para movilizarse en la solución de sus problemas (Espinoza Vergara, 1988).

El voluntariado tampoco es algo nuevo en España, donde se viene hablando de acciones coordinadas y organizadas voluntarias desde los años 80. Con la llegada de la democracia, se generó el caldo de cultivo para su regulación materializándose en una Ley Estatal de Voluntariado en 1996 y posteriormente, en leyes autonómicas. La última reforma de la Ley de Voluntariado se produjo en 2015, un hecho que venían demandando durante años las entidades sociales, puesto que el propio fenómeno altruista ha ido evolucionando con el paso del tiempo. Hoy en día ya nadie niega su importancia e incluso hay numerosos estudios que calculan su valor económico dentro de un país (Sajardo y Serra, 2008). Pero el voluntariado ha evolucionado en los últimos años, adquiriendo unas dimensiones nuevas debido al gran peso que tiene en las organizaciones sociales, evolucionando también las propias labores y funciones del voluntariado. De la propia evolución e incremento de la presencia voluntaria también ha aumentado la preocupación por su permanencia y estabilidad dentro de las organizaciones (Dávila, 2008) ya que muchas de ellas requieren de su apoyo para seguir adelante.

Para definir voluntariado podemos acudir a la propia Ley 45/2015:

El conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que esta actividad cumpla con las siguientes características: carácter solidario, realizada libremente, sin contraprestación económica o material (sin perjuicio del abono de los gastos reembolsables que el desempeño de la acción voluntaria ocasione a los voluntarios), desarrollada a través de entidades de voluntariado con arreglo a programas concretos (art. 3).

Entre los numerosos aportes que trajo la reforma de Ley de Voluntariado, publicada en 2015, ha sido la mejora de los derechos y deberes de los voluntarios siendo ampliados y quedando mejor definidos. Es aquí donde queda recogido el derecho a “obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado” (art. 10).

Los voluntarios adquieren y ponen en práctica determinadas competencias personales, que además de ser im-

portantes a nivel personal, pueden ser muy valiosas para la sociedad en general, pero especialmente para empleadores. Son competencias relacionadas con la capacidad de escucha, la comunicación, la empatía, la autonomía, el trabajo en equipo o la responsabilidad.

Al quedar recogido en la Ley, las entidades tienen la obligación de ofrecer a los voluntarios la posibilidad de certificar de manera correcta, las actividades, las habilidades y, por tanto, las competencias adquiridas a raíz de su labor voluntaria. Por este motivo, nos preguntamos qué sistemas existen para llevar a cabo este cometido, qué diferencias existen entre ellos y cuál sería el más apropiado para los jóvenes.

No olvidemos que, además, la certificación de competencias se puede convertir en un potente incentivo que puede suponer un incremento de la participación voluntaria (Chinman & Wandersman, 1999).

3. Objetivos.

Una vez evidenciada la importancia de la gestión y certificación de las competencias a través de actividades de voluntariado para mejorar entre otras cosas, la empleabilidad de los jóvenes, se presenta a continuación la investigación con los siguientes objetivos.

Objetivo general: analizar la viabilidad del reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la realización de actividades de voluntariado. Para su consecución, se plantean varios objetivos específicos: a) Analizar y comparar distintas experiencias piloto en las que se acreditan las competencias adquiridas por el voluntariado; b) Evidenciar cuál de las experiencias es la mejor forma de acreditación de competencias pensando, sobre todo, en el voluntariado juvenil.

4. Metodología.

Para responder al objetivo de estudio y dada su naturaleza exploratoria, se ha optado por un diseño de investigación cualitativo y exploratorio encaminado a argumentar la viabilidad o no del reconocimiento de las competencias adquiridas mediante la realización de labores de voluntariado, así como los mejores modelos para ello. Para alcanzar la consecución de objetivos, se ha realizado una revisión bibliográfica y un estudio de las páginas web de las entidades implicadas y se han analizado los modelos de certificación de competencias vigentes para personas con nacionalidad española dentro y fuera del país. A la hora de analizar los modelos se han tenido en cuenta variables como aprendizaje formal y no formal, competencias certificadas, participación empresarial en el diseño y evaluación, si está enfocado para la juventud, y/o el ámbito de aplicación.

5. Resultados.

A continuación, se presentan los principales modelos de certificación de competencias que sirven para certificar las competencias relacionadas con las labores de voluntariado.

5.1. Youthpass.

Youthpass, pasaporte de la juventud, en castellano, es una iniciativa de la Comisión Europea para el reconocimiento y validación del aprendizaje no formal adquirido mediante la participación en el programa Juventud en Acción. Dicho programa tiene como objetivo promover la ciudadanía activa de los y las jóvenes. A través del certificado *Youthpass*, la Comisión garantiza que la experiencia de aprendizaje adquirida sea reconocida como una experiencia educativa y un proceso de educación no formal. Esta herramienta también es válida para los programas dentro del marco de Erasmus+, en concreto para Intercambios Juveniles, Servicio Voluntario Europeo (SVE) y para la movilidad de personas que trabajan en el ámbito de la juventud.

Youthpass permite certificar ocho competencias clave, entre ellas, la comunicación en lenguas extranjeras. Según un estudio de Taru & Kloosterman (2016) sobre el impacto de este modelo, el creciente número de usuarios demuestra que es un instrumento aceptado en el ámbito de la juventud y que ha contribuido de diversas maneras al reconocimiento del aprendizaje formal y no formal. Las personas participantes consideran que *Youthpass* es un instrumento útil de cara a la inserción laboral, sin embargo, desean que sea reconocido formalmente por los sistemas, instituciones u organizaciones nacionales en el ámbito de la educación formal y en el mercado laboral. San cristóbal (2015) manifiesta la importancia de generalizar este tipo de certificación a todo tipo de educación no formal, siendo conveniente que la Comisión Europea lo trasladara a más programas europeos, promoviendo actuaciones de sensibilización a las administraciones y a las empresas, para la puesta en valor y conocimiento sobre las aportaciones del certificado *Youthpass*.

5.2. Europass.

Otra herramienta similar al *Youthpass* es el *Europass*, según su web oficial, el *Europass* o Pasaporte Europeo de Competencias, es un portafolios compuesto por cinco documentos que aporta una visión completa sobre las competencias y cualificaciones de la persona. Este portafolios contiene el currículum y el Suplemento al Título de Técnico o Certificado de Profesionalidad.

El objetivo es ayudar a los ciudadanos a presentar sus competencias de manera eficaz, permitiéndoles así encontrar trabajo y formación dentro de las fronteras europeas apostando, de nuevo, por la movilidad intercontinental. Según González y Moreta (2013) el *Europass* tiene su origen en la Decisión nº 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.

El *Youthpass* y el *Europass* son certificados de competencias adquiridas mediante aprendizaje no formal, pero siempre ligados al aprendizaje formal, pero existen otros modelos creados expresamente para certificar competencias adquiridas mediante la labor voluntaria.

5.3. VOL+.

Es un programa de certificación de competencias obte-

nidas a través del voluntariado que nació en 2014 y es impulsado por la PVE, precisamente para cumplir con lo que, en 2015, plasmado en la Ley de Voluntariado se convertía en un derecho de las personas voluntarias y una obligación de las entidades de voluntariado.

Este modelo ofrece la posibilidad de certificar hasta un máximo de siete competencias realizando labores de voluntariado. Estas competencias son: analizar y resolver problemas, capacidad para liderar iniciativas, comunicación interpersonal, flexibilidad e innovación, iniciativa y autonomía, organización y planificación y trabajo en equipo. La posibilidad de certificar la tenencia de cualquiera de estas competencias puede resultar muy valiosa de cara a cualquier entrevista laboral, independientemente de la edad. De hecho, los objetivos esta certificación son:

1. Reconocer la incidencia del voluntariado en el desarrollo de competencias de las personas.
2. Visibilizar ante el mercado laboral que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias.
3. Mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias

La adquisición de habilidades y competencias a raíz de una práctica voluntaria es un proceso lo suficientemente complejo para que necesite tiempo y compromiso. Por eso, el modelo de la PVE diferencia por niveles de compromiso, valorando solo las competencias avaladas por experiencias de voluntariado significativas y distinguiendo tres niveles: bajo, intermedio y alto, certificando competencias que se encuentren como mínimo en el nivel intermedio de compromiso.

La gestión de este modelo requiere la presencia de un técnico o responsable de la PVE para realizar un acompañamiento y seguimiento de la experiencia de la persona voluntaria. Este tutor es, además, el nexo de unión entre la organización en la que el voluntario lleva a cabo sus tareas y la entidad responsable de certificar las competencias, la Plataforma del Voluntariado. Para facilitar el procedimiento, este seguimiento no tiene por qué ser presencial pero sí será exhaustivo y periódico, junto a una autoevaluación, y concluirá con la emisión de un certificado que atestigüe la adquisición de las competencias pertinentes.

Este modelo puede resultar ventajoso a las organizaciones puesto que las libera de la carga de hacer el seguimiento de la adquisición de las competencias de las personas voluntarias. Tengamos en cuenta que muchas de las organizaciones no tienen un/a responsable de voluntariado, ya que, la profesionalización de la gestión del voluntariado sigue siendo uno de los retos pendientes de las entidades del Tercer Sector (Medina Ruiz, 2016).

5.4. Proyecto Reconoce.

Con el apoyo del Instituto de la Juventud (INJUVE), este sistema está liderado por la Confederación de Centros Juveniles Don Bosco en colaboración con la Federación Didania y ASDE Scouts de España, y se basa en un sistema *online* de acreditación no formal de la acción voluntaria. Estas entidades se han unido con el objetivo de remarcar el valor de la experiencia del voluntariado, sensibili-

zando a la sociedad en general, y al tejido empresarial en particular, sobre la importancia de las competencias y habilidades adquiridas mediante labores y tareas voluntarias y el efecto que esto puede tener en la mejora de la empleabilidad juvenil.

El proyecto Reconoce es más que un certificado de competencias, pretende crear una red de entidades juveniles que colaboren con todos los actores implicados en el proceso voluntario y en la inserción laboral de los/las jóvenes, ofreciendo cuatro vías para participar:

- Voluntariado. Gracias al sistema online de acreditación el voluntariado puede certificar sus competencias, siempre que la entidad en la que realiza el voluntariado forme parte del proyecto.
- Entidades. Pueden ser acreditadoras o colaboradoras. Las entidades acreditadoras forman parte de la Red de Entidades y se encargan de evaluar a sus voluntarios. Las entidades colaboradoras dan publicidad al Proyecto Reconoce.
- Empresas. Aquellas comprometidas con el empleo juvenil que forman parte de la Red Reconoce, obtienen un distintivo de Empresa Reconoce, mejorando la responsabilidad social corporativa y los procesos de selección de personal.
- Administración Pública. Todas las que se unen a la Red Reconoce obtienen un distintivo. Estas administraciones potencian la acreditación Reconoce en los procesos de selección de personal, contribuyendo a la mejora de la empleabilidad juvenil.

Como remarcábamos antes, el proyecto plantea un novedoso sistema online de acreditación de la acción voluntaria que se puede gestionar desde cualquier dispositivo móvil u ordenador y mediante la APP creada exclusivamente para gestionarlo. Las personas voluntarias que quieran acreditar su actividad solo deben registrarse y solicitar la acreditación de alguna de las doce competencias disponibles: negociación, tacto y prudencia, trabajo en equipo, comunicación interpersonal, fiabilidad técnica y profesional, organización y planificación, liderar iniciativas, flexibilidad (adaptación), optimismo y entusiasmo, capacidad de aprendizaje, iniciativa y autonomía y analizar y resolver problemas. Estas doce competencias se pueden clasificar en tres grandes grupos: autogestión, organización y comunicación.

Como sucedía en el modelo de la PVE, es necesario elegir al menos una persona como evaluador/a de competencias dentro de la entidad en la que se realiza la labor voluntaria. La persona evaluadora debe conocer bien la organización, su estructura interna, el equipo de trabajo y el plan de voluntariado. Debe de tener más de 21 años y llevar participando un mínimo de tres años en dicha entidad y haber realizado un curso de formación MOOC (cursos online masivos y abiertos, acrónimo en inglés de *Massive Online Open Courses*).

Según este sistema la persona evaluadora no tiene por qué ser un trabajador/a de la entidad, sino que podría ser también una persona voluntaria que cumpliera los requisitos mencionados. Esto también es otra ventaja para las entidades, puesto que muchas no podrían asumir esta tarea de trabajo ante la sobrecarga de trabajo y la ausencia de figuras de referencia para la gestión voluntaria.

El proceso de acreditación de competencias del proyec-

to Reconoce cuenta con tres fases: autoevaluación, evaluación y contraste.

La certificación de cada competencia consta de una definición que incluye cinco descriptores de logro, cinco niveles de ejecución, ocho elementos de actitud y veinte de conducta usados como listas de cotejo para la observación y para los cuestionarios de evaluación y autoevaluación. Una vez finalizado el proceso, la persona voluntaria puede descargar su certificado directamente desde la APP. En dicho certificado se indica la definición de la competencia adquirida y el nivel que se tiene de la misma.

5.5. Talante Solidario Proyecto Reconoce.

Talante Solidario es una iniciativa creada por la Fundación FADE, con sede en la Región de Murcia, que ha desarrollado un modelo de formación y certificación de *soft skills*, dirigida expresamente a personas voluntarias de entidades sociales, con la finalidad de mejorar el impacto de la propia acción social que realizan, todo gestionado a través de una plataforma digital.

Para Talante Solidario, la labor voluntaria de acción social tiene un impacto directo y visible en los colectivos atendidos, por lo que entienden se contribuye a la construcción de un mundo mejor. Esto se consigue tanto en el ámbito social como el laboral, ya que las competencias que se aprenden mediante la actividad voluntaria aumentan la empleabilidad y ayudan al desarrollo personal. Esta iniciativa, además, sirve de punto de encuentro entre el Tercer Sector, el mundo profesional y la propia Administración Pública. Pese a tener sede en Murcia, este modelo está siendo utilizado por entidades de Madrid, Málaga, Valencia, Navarra y Galicia, además de otras con carácter estatal como CEPAIM o Fundación Diagrama, entre otras.

El procedimiento de certificación se realiza a través de la plataforma *talantesolidario.org*, en la que mediante cursos formativos *online* se pueden certificar hasta diez competencias: liderazgo de servicio, análisis y resolución de problemas, iniciativa y autonomía, empatía, comunicación interpersonal, organización y planificación, flexibilidad e innovación, trabajo de equipo, asertividad y responsabilidad y compromiso. El procedimiento se estructura en diez pasos agrupados en teoría, ejercicios de entrenamiento y tests de evaluación. Es necesario realizar un curso de ocho horas para poder certificar cada competencia y esta formación online debe de estar acompañada de la realización de la labor voluntaria en alguna de las entidades asociadas. Un tutor o tutora, formado expresamente para ello, será quien se encargue de acompañar y certificar la competencia.

6. Discusión.

Desde hace unos años se han ido poniendo en marcha iniciativas piloto cuyo fin es identificar, y en ocasiones también certificar, las competencias que se desarrollan a través del voluntariado, muchas de ellas pensadas especialmente para jóvenes voluntarios. Proyectos en países como Holanda (VPL), Escocia (VSkills), Alemania (Volunteer Pass) o en España: VOL+ (lanzado en el 2014 por la

PVE, de la mano de Voluntariado y Estrategia y la Universidad de Alcalá), Reconoce (puesto en marcha en 2015) o más recientemente, Talante Solidario, coordinado por la Fundación FADE, además de los modelos comunes europeos *Youthpass* y *Europass*, identifican una serie de competencias potencialmente desarrollables a través del voluntariado.

Aunque el número y el tipo de competencias es diferente en cada modelo, sí podemos afirmar que la gran parte de las que se certifican a través del voluntariado suponen una mejora para el currículum de la persona voluntaria, puesto que son habilidades que las empresas buscan en los/las candidatos/as. De hecho, un informe realizado en 2013 por la multinacional Deloitte sobre el impacto del voluntariado en el empleo (Deloitte Volunteer Survey, 2013) concluía que el 81% de los directivos encuestados afirmaba que, en igualdad de condiciones, contratarían antes a una persona que haya sido voluntaria en un proceso de selección. En esta misma línea, Spera et al. (2013), manifestaban que los/las jóvenes con experiencia en voluntariado tenían un 27% más de posibilidades de encontrar un empleo que aquellos que no tenían dicha experiencia.

Para Sánchez et al. (2018) cuando los/las jóvenes estudiantes se integran en el ámbito laboral se les exige un determinado conocimiento técnico o competencias profesionales que le permitan desempeñar de forma óptima su trabajo, lo que conocemos como competencias duras o *hard skills*. Pero para el desarrollo integral de una persona no basta solo con el conocimiento que pueda aprender, es necesario un complemento de habilidades que le permitan tener autocontrol, confianza y trabajar en equipo. Se trata de las llamadas habilidades blandas o *soft skills*.

Los empleadores demandan profesionales competentes tanto en habilidades duras como blandas y la adquisición de las *soft skills* puede hacerse perfectamente a través de las experiencias de voluntariado (Cook & Jackson, 2006). Por eso, valoramos positivamente la implicación de empresas y administraciones públicas en el diseño y proceso de acreditación en los modelos como Reconoce o Talante Solidario.

El reto para los próximos años será avanzar en el establecimiento de alianzas estratégicas con empresas, asociaciones empresariales y asociaciones de profesionales de recursos humanos, para que avalen el proceso de certificación, y los propios certificados, dando reconocimiento y valor añadido ante las empresas.

Esto no quiere decir que los modelos de alcance internacional como *Europass* o *Youthpass*, menos vinculados al sector empresarial, no sean positivos. De hecho, se ha comprobado que las experiencias internacionales, como el voluntariado en otro país, proporcionan a la persona voluntaria oportunidades para reflexionar en sus propios valores, apertura a nuevas experiencias y el desarrollo de conciencia de uno mismo e identidad propia, sobre todo si entra en contacto con culturas diferentes (Fee & Gray, 2007).

En cuanto a la idoneidad de los modelos analizados, Vol+, Reconoce y Talante Solidario, han sido creados expresamente para la certificación de competencias realizadas mediante la experiencia voluntaria y comparten gran parte

del catálogo de competencias, aunque el número sea diferente. Los tres han optado por evaluarlas mediante escalas de valor intermedio, siendo los procesos metodológicos del modelo Reconoce y Talante Solidario más complejos y completos por su estructuración en fases: la autoevaluación, informe del evaluador de la entidad y contraste por parte del equipo auditor.

Además de la diferencia en su enfoque metodológico evaluador, Reconoce ha sido diseñado expresamente para el colectivo juvenil y, al igual que Talante Solidario, dispone de un soporte digital de acreditación, lo que a priori puede resultar más fácil y atractivo para la población más joven.

7. Conclusiones.

Pese a que el voluntariado ha aumentado en los últimos meses debido a la situación de emergencia sanitaria y social, nada apunta a que ese incremento se vaya a consolidar a corto plazo si tomamos de modelo la crisis anterior. Los niveles de participación solidaria y voluntaria en España están muy alejados de la media europea y tampoco son muchas las medidas puestas en marcha para modificar esta situación. Lo cierto es que una gran parte del tejido asociativo en España lleva muchos años nutriéndose del capital humano de miles de personas que donan tiempo, conocimiento y ganas para ayudar a quien más lo necesita. Casi la mitad del capital humano del voluntariado son personas jóvenes, pero en los últimos años también se ha observado un descenso entre este segmento de edad (Plataforma del Voluntariado de España, 2019).

Los/las jóvenes son cada vez más dinámicos y manifiestan niveles más bajos de permanencia dentro de las organizaciones, a la vez que apuestan por el polivoluntariado y el ciberactivismo (Plataforma del Voluntariado de España, 2019; Folia, 2010). Hacer atractiva la labor voluntaria a los/las jóvenes, contribuyendo a aumentar la motivación para iniciarla o mejorar los niveles de satisfacción, debe ser una prioridad para entidades y administraciones en los próximos años. La posibilidad de acreditar la adquisición de habilidades y competencias mediante labores de voluntariado no solo es una obligación de las entidades plasmada en la vigente Ley de Voluntariado sino que, además, puede ser un poderoso incentivo para los jóvenes que cada vez buscan mayores razones externas que internas a la hora de iniciar labores de voluntariado (Plataforma del Voluntariado de España, 2019). Esto, además, no debe de ser un debate ajeno para los/las profesionales que trabajan en las entidades, sino que debe ser un compromiso y una prioridad estratégica de las direcciones y gerencias de las organizaciones, al igual que la generación de planes de formación para el voluntariado y la necesidad de disponer de profesionales adecuados para su gestión (Chacón y Vecina, 2002). En este sentido, el/la trabajador/a social, profesional de referencia en servicios sociales y pieza indispensable en el Tercer Sector, parece una de las opciones más idóneas (Medina Ruiz, 2018).

Si los pronósticos se cumplen, España volverá a sufrir una de las tasas mayores de paro juvenil de la Eurozona. Esto repercutirá en un aumento de la competencia a la hora

de encontrar empleo, por lo que los empleadores buscarán elementos que distingan unos currículums de otros. Como hemos podido comprobar, el reconocimiento de competencias adquiridas a través del voluntariado no solo es viable, sino que es un derecho de la persona voluntaria. Actualmente conviven diferentes certificados para reconocer competencias, pero son muchas las entidades que todavía no tienen implementado ninguno, lo que podría estar contribuyendo a una vulneración de los derechos del voluntariado.

La implantación de cualquiera de los certificados mencionados anteriormente en una entidad, supondría una mejora en la empleabilidad de las personas voluntarias y un importante incentivo a la hora de realizar actividades de voluntariado (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, ASDE Scouts España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre, 2015). Además, sería un gran paso en el reconocimiento de la labor voluntaria dentro de la sociedad, otro de los retos pendientes, pero es cierto que, si pretendemos poner el foco en el empleo juvenil, la opción preferible es la de Reconoce y Talante Solidario.

En los últimos años, muchas empresas y organizaciones sociales se han interesado por la certificación de competencias y la implantación de programas de voluntariado corporativo como parte de su política de responsabilidad social corporativa (Poyatos, 2013). Realizar voluntariado favorece la retención de los/las empleados/as jóvenes en la empresa, aumenta su implicación y ayuda a su desarrollo como capital humano en el mercado de trabajo (Babušyté, 2019).

Lo que parece evidente es que hacer voluntariado no solo nos beneficia como personas, sino que tiene efectos positivos sobre nuestra experiencia y vida laboral. El voluntariado ha sido y es uno de los generadores de democracia y de convivencia cívica más valiosos (Arnanz, 2011) y si se cumplen las previsiones, tendrá un papel importante en los próximos años.

8. Bibliografía.

- Álvarez, S., Pérez, A. y Suárez, M.L. (2008). *Hacia un enfoque de la educación en competencias*. Oviedo: Consejería de Educación y Ciencia Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica - Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica.
- Arnanz, E. (2011). Voluntariado y participación. *Revista Española del Tercer Sector*, 18, 75-96.
- Babušyté, J. (Coord) (2019). *Voluntariado corporativo: impacto positivo en la juventud, comunidades, empresas y empleados*. Bruselas: NGO Socialinis veiksmas.
- Chacón, F. y Vecina, M.L. (2002). *Gestión del voluntariado*. Madrid: Síntesis.
- Chinman, M. & Wandersman, A. (1999). The benefits and costs of volunteering in community organizations: review and practical implications. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 28(1), 46-64.
- Cook, P. & Jackson, N. (2006): *Valuing Volunteering*. London: Chartered Management Institute.
- Confederación de Centros Juveniles Don Bosco de España, ASDE Scouts España y Didania Federación de Entidades Cristianas de Tiempo Libre (2015). *La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad*. Recuperado de <https://reconoce.org/estudio.pdf>
- Dávila, M.C. (2008). Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes. *Comunicación e Ciudadanía*, 6, 95-11.
- Deloitte Volunteer Survey (2013). *The Deloitte Volunteer Impact Series*. Washington: Deloitte Recuperado de www.deloitte.com/us
- Delors, J. (Coord) (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid: Santillana-Ediciones UNESCO.
- Espinoza Vergara, M. (1988). *El voluntariado: una ideología de compromiso: Bienestar Social, Servicios Sociales y Voluntariado*. Madrid: PPVE.
- Eurostat (2017). *Participation in formal or informal voluntary activities or active citizenship by sex, age and educational attainment level*. Last update: 14-11-2017.
- Fee, A. & Gray, S. (2007). *Climb High, Sleep Low: The Unique Learning Environments of International Volunteer Placements*. Sidney: University of Sydney.
- Folia (Franco y Guilló) - Observatorio del Voluntariado PVE (2010). *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España. Estudio y sistema de indicadores clave*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España.
- González, J. (2015). *Competencias básicas y el método scout: propuesta de intervención* [Trabajo de Fin de Grado, Universidad de Valladolid, Castilla y León]. Repositorio Documental de la Universidad de Valladolid. <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/16288>
- González, L.E. y Larraín, A.M. (2005). *Formación Universitaria Basada En Competencias: Aspectos Referenciales*. Barranquilla: Centro Interuniversitario de Desarrollo.
- González L. A. y Moreta, M. (2013). *Estudio de las Escuelas de Tiempo Libre de Cantabria 2008-2012*. Santander: Asociación Ser Joven.
- Instituto de la Juventud y Consejo de la Juventud de España (INJUVE) (2020). *Juventud en riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España. Primer informe*. Recuperado de <http://www.injuve.es>
- Instituto Nacional de Estadística (2020). *Encuesta de Población Activa, Primer Trimestre 2020*.
- Instituto Nacional de Estadística (2014). *Encuesta de Población Activa, Tercer Trimestre 2014*.
- López Ramírez, E.A. (2014). Origen de las Competencias. *Revista Edu-Física.com: Ciencias aplicadas al deporte*, 6(13), 35-48. Recuperado de <http://www.edu-fisica.com>
- Medina Ruiz, E. (2016). El voluntariado en España: situación actual, tendencias y retos. *La Razón histórica: Revista hispanoamericana de Historia de las Ideas*, 33, 110-129.
- Medina Ruiz, E. (2018). Gestión del voluntariado desde la perspectiva senior: una propuesta desde el trabajo social. En E. Iglesias (Coord), *Intervención para la gestión positiva de conflictos desde el trabajo social* (103-120). Monterrey: Tirant Lo Blanch.
- OCDE (2020). *Unemployment Rates. News Release: July 2020*.
- Plataforma del Voluntariado de España (2019). *Así somos en 2018. Retrato del voluntariado en España*. Madrid: La Plataforma del Voluntariado-Observatorio del Voluntariado. Recuperado de <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2019/05/asi-somos-2018.pdf>
- Powell, S. & Bratovic, E. (2007). *The impact of long-term youth voluntary service in Europe: A review of published and unpublished research studies*. Brussels: AVSO & ProMENTE Social Research.
- Poyatos, J. (2013). *Desarrollo de competencias a través del Voluntariado Corporativo: Guía Voluntare*. Madrid: Voluntare.
- Sajardo, A. y Serra, I. (2008). Avances recientes en la investigación sobre el voluntariado: valoración económica del trabajo voluntario, coste de gestión del voluntariado y voluntariado corporativo. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, 63, 191-225.
- Sánchez, O. M., Amar, R. M. y Triadú, J. X. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18.
- San cristóbal, L. C. (2015). El panorama de la validación y acreditación de competencias en España. *Certiuni Journal*, 1, 10-24.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Spera, C., Ghertner, R., Nerino, A. & DiTommaso, A. (2013). *Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work?*. Washington, DC: Corporation for National and Community Service, Office of Research and Evaluation.
- Taru, M. & Kloosterman, P. (2016). *Youthpass impact study: Young people's personal development and employability and the recognition of youth Work*. Brussels: European Commission.
- Tejada Fernández, J. (2011). La evaluación de las competencias en contextos no formales: dispositivos e instrumentos de evaluación. *Revista de Educación*, 354, 731-745.