
Vol+: certificación de competencias a través del voluntariado

Beatriz Cedena

beatriz.cedena@plataformavoluntariado.org

Plataforma del Voluntariado de España

1. INTRODUCCIÓN

La Plataforma del Voluntariado de España (PVE) se ocupa desde hace casi 30 años de la promoción y la difusión del voluntariado a nivel estatal. Para ello cuenta con un organismo clave, el Observatorio del Voluntariado, cuyo fin es conocer y visibilizar la realidad del voluntariado. Estudios como el “Diagnóstico del Voluntariado de Acción Social en España” (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011)¹, y “Las personas voluntarias en la PVE. Aplicación del sistema de indicadores” (Observatorio del Voluntariado, 2012)² son un claro ejemplo de ello, poniendo sobre la mesa cifras que tratan de acabar con el desconocimiento de la acción voluntaria.

La investigación “La población española y su implicación con las ONG”³ realizada el pasado mes de mayo ofrece datos relevantes referidos a esta forma de participación social. Dibuja el perfil del voluntariado, que corresponde a una

1 Disponible en: http://www.plataformavoluntariado.org/resources/download/529?title=DIAGNOSTICO_VOLUNTARIADO.pdf

2 En este estudio piloto participaron la Federación Catalana de Voluntariado Social, la Plataforma Andaluza del Voluntariado, la Red de Voluntariado Social de Salamanca, y FE-VOCAM – Plataforma de Entidades de Voluntariado de la Comunidad de Madrid. Disponible en: <http://www.plataformavoluntariado.org/resources/>

3 “La población española y su implicación con las ONG”. PVE, 2014. Disponible en: www.plataformavoluntariado.org

mujer, de entre 25 y 34 años con estudios universitarios, y refleja que un 8,1% de la población española hace voluntariado.

Los datos, como la sociedad, son cambiantes. El perfil ha variado en los últimos años, al igual que lo han hecho las motivaciones que acercan a las personas a las entidades sociales. Motivos que pueden oscilar 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. Según datos del estudio, "Así somos: El perfil del Voluntariado social en España"⁴ (Observatorio del Voluntariado, 2013), el 16% de las personas que hacen voluntariado se acercan a las entidades en busca de una experiencia laboral.

Este hecho no solo atrae a las propias personas voluntarias, sino que también los empleadores tienen en cuenta el aspecto solidario. Según la encuesta de 2013 Deloitte Volunteer Impact Survey⁵, el 91% de los directivos encuestados afirmaban que es muy positivo para los jóvenes hacer voluntariado como una forma de desarrollo de competencias que mejoren su empleabilidad. Optaban, por tanto, por darle valor al denominado por David Kolb aprendizaje experiencial⁶, resultado en este caso del desempeño de la acción voluntaria.

Las entidades se han hecho eco de este interés manifiesto. En los últimos años se han puesto en marcha en Europa diversas iniciativas con el objetivo de identificar las competencias que se desarrollan en entornos de aprendizaje no formal, varios aplicados al mundo del voluntariado. Ejemplos de ello son el Proyecto River en Italia⁷ o VPL en Países Bajos⁸.

La PVE, consciente de ello, ha apostado por una iniciativa innovadora, **Vol+**, a través de la cual las personas voluntarias ven reconocidas aquellas competencias que han desarrollado a lo largo de su experiencia en el voluntariado. Un proyecto preciso, objetivo y colaborativo que, sin duda, supone un importante cambio de paradigma en lo que a los beneficios de la acción voluntaria se refiere.

4 Así somos: El perfil del voluntariado social en España. Plataforma del Voluntariado de España (PVE), Madrid, 2013.

5 Volunteer Impact Survey. Deloitte, www.deloitte.com/us, EEUU, 2013.

6 Experiential learning: Experience as the source of learning development. Kolb, D. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1984.

7 <http://www.river-project.eu/>

8 <http://ciseskproject.eu/csa/csa/pdf/nl/report%20phase%201%20EN%20version.pdf>

2. JUSTIFICACIÓN

El Año Europeo del Voluntariado 2011 supuso el punto de partida para comenzar a pensar y trabajar en relación al reconocimiento de competencias desarrolladas en las actividades de voluntariado. Uno de los objetivos del año hacía mención expresa a este hecho: “Reconocer las actividades de voluntariado: fomentar iniciativas apropiadas para particulares, empresas y organizaciones implicados en el desarrollo del voluntariado y conseguir un reconocimiento mayor de los responsables políticos, las organizaciones de la sociedad civil y los empleadores para las aptitudes y competencias desarrolladas a través del voluntariado”⁹.

A la gran variedad de actos que se realizaron en todo el continente se unieron documentos, informes y declaraciones de intenciones que aún hoy siguen marcando el día a día en la actividad de las organizaciones. Uno de los documentos de referencia fue la Agenda Política del Voluntariado en Europa (P.A.V.E.)¹⁰, recogiendo la certificación de competencias adquiridas en el desarrollo de la tarea voluntaria como algo que se conocía y de lo que se tenían ciertas referencias pero que no se había puesto en práctica anteriormente.

Y partiendo del contexto antes referenciado, se comenzó a idear el proyecto, **Vol+**, cuyo objetivo principal buscaba este sello. A día de hoy esta certificación se está implantando y está ganando peso de manera exponencial. De hecho, el anteproyecto¹¹ de Ley Estatal de Voluntariado, actualmente pendiente de aprobación, incluye como derecho la introducción de un sistema objetivo de reconocimiento de las competencias adquiridas por la persona voluntaria con vistas a su promoción personal.

3. LA METODOLOGÍA VOL+

Vol+ es una propuesta colaborativa en la que participan entidades, personas voluntarias y voluntariado promovido por las empresas (tutores/as).

El proceso de certificación se estructura de la siguiente manera:

1. La PVE difunde este proyecto entre sus entidades. Cuando una entidad decide participar, se trabaja paralelamente en dos aspectos:

9 Disponible en <http://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/añoEuropeoVoluntariado2011.htm>

10 Disponible en http://issuu.com/european_volunteer_centre/docs/pave_spanish_translation_by_fasvol-final

11 Disponible en http://www.congreso.es/public_oficiales/L10/CONG/BOCG/A/BOCG-10-A-141-1.PDF

- La entidad selecciona a personas voluntarias que puedan beneficiarse de esta iniciativa.
 - Se busca una empresa de la misma localidad que quiera colaborar con su voluntariado corporativo. Este voluntariado debe ser experto en RRHH, de forma que conozca el tema de las competencias de primera mano. Su rol (**tutor/a**) es fundamental, ya que acompañarán a las personas voluntarias durante todo el transcurso de certificación.
2. A cada persona voluntaria se le asigna un tutor/a que le acompaña durante el proceso basado en la cumplimentación de formularios para cada una de las competencias que considera que ha trabajado. La entidad, por su parte, decide si se une a este acompañamiento (participando activamente en las reuniones, verificando la información, aclarando posibles dudas de las actividades de voluntariado etc.) o si prefiere mantenerse al margen.
 3. Una vez finalizado este proceso, las personas voluntarias reciben un certificado de identificación de competencias avalado por la Plataforma del Voluntariado de España.

Son tan diversos los ámbitos, entidades y acciones en las que realizar voluntariado como los aprendizajes que se desprenden de ello. Por tanto, a la hora de seleccionar las competencias adquiridas hemos apostado por aquellas transversales a cualquier actividad. Son las siguientes:

- Analizar y resolver problemas
- Capacidad de liderazgo
- Comunicación interpersonal
- Flexibilidad e innovación
- Iniciativa y autonomía
- Organización y planificación
- Trabajo en equipo

Una persona que hace voluntariado, además, puede haber estado expuesta a una determinada experiencia con diversos grados de alcance. En **Vol+**, se consideran tres posibles niveles de alcance:

- **Bajo**: una persona voluntaria puede haber tenido que utilizar una determinada competencia en su labor voluntaria de forma puntual, sin una mínima continuidad o, habiéndola utilizado de forma más habitual, su uso ha sido residual.

- **Intermedio:** significa que la persona voluntaria se ha visto expuesta a las experiencias significativas sugeridas de manera más regular, en situaciones de importancia o complejidad intermedias, y asumiendo niveles de responsabilidad en la gestión de la situación también intermedios.
- **Avanzado:** significa que la situación vivida por la persona voluntaria ha sido frecuente o habitual, de gran importancia y asumiendo niveles máximos de responsabilidad, tanto de su propia actuación como la de otras personas.

Solamente se validarán las competencias avaladas por experiencias significativas y con un nivel de alcance al menos intermedio.

Vol+ sigue una línea de trabajo basada en una comunicación continua entre tutor/a y persona voluntaria. Para ello realizan:

- 1. Primera reunión.** Tutor/a y persona voluntaria mantienen una reunión inicial para identificar las posibles competencias a certificar.
- 2. Fase de elaboración de formularios.** Las personas voluntarias rellenan los formularios y se los envían a los tutores/as.
- 3. Revisión de formularios.** Los tutores/as deben revisar los formularios recibidos y convocar una segunda reunión.
- 4. Reunión de contraste.** Tutor/a y persona voluntaria se vuelven a reunir de cara a valorar toda la información y resolver posibles dudas.
- 5. Propuesta de identificación.** El tutor/a envía a la PVE los formularios, el resultado de la reunión de contraste y la propuesta de identificación de competencias.
- 6. Certificación.** La PVE revisa toda la información y emite, si todo está en orden, el certificado **Vol+**.

4. PRIMEROS DATOS DE LAS EXPERIENCIAS INICIALES

Desde noviembre de 2014 hasta febrero de 2015 se han llevado a cabo diversos procesos piloto de identificación y certificación en Madrid y Zaragoza, con tutores y tutoras provenientes de distintos ámbitos y personas voluntarias de diversas organizaciones. En concreto, han participado 8 tutores/as de dos grandes empresas, KPMG y DKV y del Gobierno de Aragón.

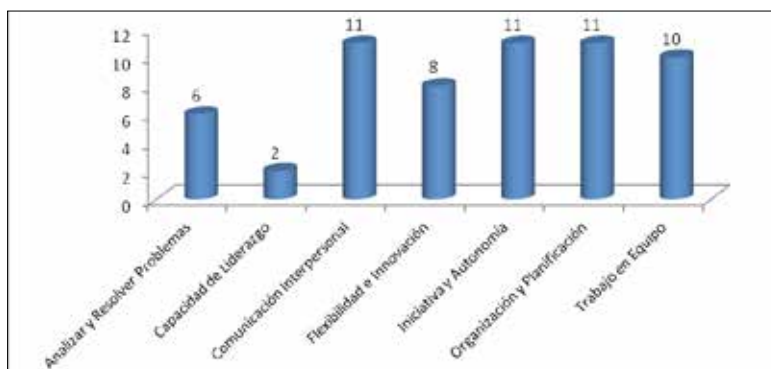
Las entidades de voluntariado participantes han sido la Federación de Mujeres Progresistas en Madrid y 5 entidades de la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado.¹²

12 Han colaborado Atades, Atecea, Fundación San Ezequiel Moreno, Fundación Down

Por último, las personas voluntarias que han participado en los procesos de identificación y certificación de competencias han sido 14; 4 en Madrid y 10 en Zaragoza.

En base a las competencias identificadas por parte de los tutores/as y certificadas por la PVE, se ha realizado un informe de resultados de esta experiencia. A continuación se recogen algunos de los datos más significativos:

Gráfico 1: Competencias identificadas en las experiencias



Fuente: Informe Vol+. Competencias a través del voluntariado. 2014.

El número medio de competencias identificadas y propuestas para certificación han sido de 4,2. Respecto a los resultados porcentuales de los procesos de identificación llevados a cabo, la inmensa mayoría (un 93%) de los mismos han identificado alguna competencia a validar.

Gráfico 2: Porcentaje de personas voluntarias y competencias identificadas



Fuente: Informe Vol+. Competencias a través del voluntariado. 2014.

y Centro Social San Antonio.

Podemos observar cómo las competencias de organización y planificación, iniciativa y autonomía y comunicación interpersonal, aparecen a la cabeza con un 79% en las personas voluntarias participantes, mientras que la competencia de liderazgo sólo ha aparecido en el 14% de los casos.

Los datos provenientes de estas primeras experiencias son muy positivos. Sin duda ofrecen cifras que las entidades pueden considerar y valorar en lo que a sus propios procesos de gestión se refiere, así como en los “resultados” que su propia acción de voluntariado está teniendo.

5. CONCLUSIONES

Durante este año se ha seguido implantando **Vol+** contando con la participación, hasta la fecha, de seis entidades y una empresa con presencia en todo el país. Desde la PVE se sigue trabajando de forma coordinada con las entidades, con un servicio de asesoramiento e implantación del proyecto y una formación específica en la metodología **Vol+**; con las empresas, fomentando el voluntariado que promueven, formándolas en **Vol+** e intercambiando relaciones y conocimientos; y por supuesto, con las personas voluntarias, acompañándolas en su proceso de certificación e informándolas en todo momento.

Es importante señalar que la mejora de la empleabilidad a través del voluntariado es un hecho demostrado. El informe “La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad”¹³ (Confederación Don Bosco, Didania, ASDE Scouts de España, 2015) muestra que el porcentaje de personas voluntarias trabajadoras (estudien o no) entre los que incorporan en su CV su experiencia de voluntariado es un 11,8% más alto en comparación con los que no lo hacen. Sin embargo, entre aquellos que dicen hacer referencia a su voluntariado en las entrevistas de trabajo esta diferencia sube hasta el 21,2%.

Las entidades deben ser conscientes del valor añadido que otorga esta certificación basada en un proceso fiable y riguroso. **Vol+** no es solo un reflejo del aprendizaje que supone el voluntariado, sino también de la gran gestión que se realiza en el Tercer Sector. Los momentos de cambio suelen llevar de la mano nuevas oportunidades.

13 Disponible en http://www.confedonbosco.org/sites/default/files/docs/2015-02-06_1154/estudio_reconoce.pdf