



Volunteering for a Sustainable World

VOW

R2 A9 Definición de posibles modelos de validación de competencias para modelos de voluntariado

R2 – A9

2021-1-IT02-KA220-ADU-000033711



Introducción

Este informe ofrece una visión general del estado actual de los modelos de validación de competencias de los voluntarios, tanto dentro como fuera de las organizaciones de Comercio Justo participantes. Su función es proporcionar información y un conjunto claro de opciones para desarrollar aún más la validación de habilidades de los voluntarios en general y dentro del Comercio Justo. Después de leer este informe, los lectores están bien informados tanto sobre lo que ya existe como sobre las posibilidades concretas para sus propias organizaciones y voluntarios.

Los aprendizajes de VoW R2 y sus objetivos.

El principal producto producido en este proyecto resulta. Es un amplio programa de aprendizaje que toca varios temas clave del voluntariado, desde los más básicos hasta los más avanzados. Estos aprendizajes están disponibles en línea para ser utilizados directamente por los estudiantes como e-learning autoguiados y como presentaciones para ser utilizados por las organizaciones en el estudio guiado para sus voluntarios. Los aprendizajes desarrollados son:

Unidad 1.1 – Reclutamiento de voluntarios

- 1.1.1 Definición.
- 1.1.2 Herramientas de reclutamiento.
- 1.1.3 Buenas Prácticas.
- 1.1.4 Inclusión en el proceso de reclutamiento.

Unidad 1.2 – Dar la bienvenida a los voluntarios

- 1.2.1 Las características clave de una acogida adecuada.
- 1.2.2 Las personas involucradas en el proceso de acogida.
- 1.2.3 Los pasos del proceso de bienvenida.
- 1.2.4 Herramientas para acoger voluntarios.
- 1.2.5 Cómo llevar a cabo una primera reunión.

Unidad 1.3 – Reconocimiento de los voluntarios

- 1.3.1 Principios básicos del reconocimiento.
- 1.3.2 Cuándo hacer el reconocimiento.
- 1.3.3 Las ventajas de hacer reconocimiento.
- 1.3.4 Herramientas/ideas para reconocer a los voluntarios.

Unidad 2.1 – Gestión de voluntarios

- 2.1.1 Introducción.
- 2.1.2 ¿Qué es la gestión de voluntarios?
- 2.1.3 Palabras clave.
- 2.1.4 Gestión de "voluntarios regulares".
- 2.1.5 Gestión de "voluntarios flexibles".
- 2.1.6 Manejo de conflictos.
- 2.1.7 Trabajo en equipo.
- 2.1.8 Conclusiones.

Unidad 2.2 – Tienda de Comercio Justo

- 2.2.1 Introducción.
- 2.2.2 ¿Qué es una Tienda de Comercio Justo?
- 2.2.3 Palabras clave.
- 2.2.4 Aprender haciendo.
- 2.2.5 Buenas Prácticas.

Unidad 2.3 – Comunicación

- 2.3.1 Introducción.
- 2.3.2 Comunicación Interna.
- 2.3.3 Comunicación externa.
- 2.3.4 Comunicación inclusiva.

Unidad 3.1 – Principios del Comercio Justo

- 3.1.1 Introducción.
- 3.1.2 Los 10 Principios del Comercio Justo.
- 3.1.3 Actividades y herramientas sobre Comercio Justo.

Unidad 3.2 – Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

- 3.2.1 La definición de desarrollo sostenible.
- 3.2.2 Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 3.2.3 Actividades relacionadas con los ODS.
- 3.2.4 El fresco climático.
- 3.2.5 Otro proyecto europeo sobre sostenibilidad.

Habilidades y competencias

Las competencias se refieren a una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos y, por lo tanto, se refieren a una combinación de cualidades. Es un concepto holístico más complicado asociado con el rendimiento. Una habilidad, sin embargo, es una habilidad o experiencia específica relacionada con la capacidad de realizar ciertas tareas.

¿Qué tipo de habilidades se pueden desarrollar?

El tipo de habilidades que se desarrollan a través del trabajo voluntario depende totalmente del contenido y otros elementos contextuales de este trabajo. Dado que el trabajo voluntario solo se refiere a una tasa de pago, y no al contenido, podría implicar el desarrollo de cualquier habilidad. Sin embargo, el trabajo voluntario de alta cualificación suele implicar una gran barrera de entrada cuando se supone que la cualificación ya está presente. Incluso entonces, el trabajo voluntario puede aumentar el nivel de habilidad.

Las habilidades se pueden clasificar de varias maneras:

1. Hard Skills y soft skills:

- **Las habilidades duras** implican habilidades enseñables relacionadas con un trabajo o campo en particular, como la programación, la contabilidad o la redacción de publicaciones en las redes sociales.
- **Las habilidades blandas** están relacionadas con las personas o son de naturaleza interpersonal. Estos involucran atributos personales y habilidades sociales. Algunos ejemplos son la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo.

2. Habilidades técnicas y no técnicas:

- **Las habilidades técnicas** están muy cerca de las habilidades duras. Son habilidades especializadas que a menudo están relacionadas con trabajos o campos.
- **Las habilidades no técnicas** a menudo son transferibles y no están vinculadas a un trabajo específico, algunos ejemplos son la resolución de problemas, el pensamiento crítico y la creatividad.

3. Categorías dentro de categorías generales

Las dicotomías de habilidades técnicas y no técnicas son solo dos formas principales de diferenciar las habilidades, dentro de estas categorías existe una variedad casi infinita de subcategorías. En relación con el voluntariado de Comercio Justo, podría especificar, por ejemplo:

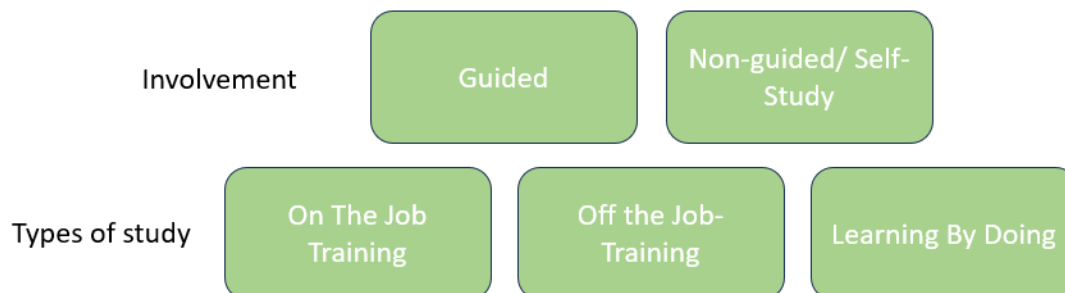
- Habilidades comerciales
- Habilidades sociales
- Habilidades de marketing
- Habilidades de comunicación
- Habilidades de merchandising visual
- Habilidades de compra
- Habilidades de administración

Eche un vistazo al informe del Código de Competencias VOW R1 para conocer los perfiles de competencias para varios puestos dentro de Charity Retail.

Métodos de desarrollo de competencias para voluntarios

En la mayoría de los casos, el desarrollo de habilidades a través de la acción voluntaria suele estar implícito, ya que tiene lugar a través del propio trabajo o del aprendizaje práctico. Sin embargo, hay multitud de opciones disponibles.

- **Guiado**
Alguien, podría ser otro voluntario, un coordinador de voluntarios o un experto, le enseña al voluntario una habilidad directamente.
- **No guiado/ autoaprendizaje**
Esto implica que el voluntario esencialmente se enseñe a sí mismo, con o sin recursos.
- **Capacitación en el trabajo**
Capacitación en el lugar de trabajo, mientras se realiza trabajo voluntario (en la tienda de Comercio Justo), por ejemplo.
- **Capacitación fuera del trabajo**
Implica que los voluntarios sean entrenados, guiados o no guiados mientras no hacen trabajo voluntario. Esto podría ser hacer un curso en línea o un taller fuera de línea.
- **Aprender haciendo**
Se refiere al desarrollo de habilidades a través del propio trabajo voluntario, a través del acto de realizar tareas y responsabilidades, sin estar específicamente capacitado.



Actores implicados en la validación de competencias

Las competencias son validadas por los siguientes actores:

- **Instituciones de educación formal:** como instituciones de educación superior, escuelas de oficios, etc.
- **Instituciones de educación informal:** como las instituciones privadas de formación, es decir, los centros de voluntariado
- **Directamente por la organización en cuestión.**
- Existen otras organizaciones informales de validación tanto en el sector con fines de lucro como en el de las organizaciones sin fines de lucro. A continuación se mencionarán otros ejemplos.

Evaluación de las competencias de los voluntarios

El método adecuado de evaluación de las competencias depende de la competencia que se evalúe. La evaluación de las habilidades de comunicación se puede hacer verbalmente, por ejemplo, y las habilidades de programación proporcionando un caso para que los programadores lo resuelvan. Existen multitud de métodos, de los cuales los siguientes son los más relevantes:

1. Exámenes escritos: Pueden estar formados por diferentes tipos de preguntas
 - Preguntas de opción múltiple: Las preguntas tienen varias opciones de cuál de ellas es correcta.
 - Preguntas de respuesta corta: Demuestre comprensión escribiendo algunas oraciones sobre un tema. Prueba de concisión
 - Preguntas de ensayo: Evalúe el pensamiento crítico, el análisis y las habilidades de comunicación escrita.
2. Asignaciones: Pueden adoptar varias formas
 - Ensayos: Una tarea escrita de formato largo con un principio, un medio y un final claros.
 - Informes: Por lo general, implica una investigación de algún tipo y responde a una pregunta central.
 - Creación de productos: crea un producto del mundo real. Puede ser un folleto si alguien es diseñador visual, o un texto promocional si alguien es redactor.
3. Pruebas prácticas / evaluaciones
 - Realizar tarea: Evaluar la habilidad práctica en el contexto del mundo real
 - Simulación: Demostrar habilidad en un entorno controlado
4. Exámenes orales
 - Exámenes orales: Evalúan las habilidades de comunicación verbal, el conocimiento de la materia y la capacidad de articular ideas.
 - Entrevistas técnicas: Comunes en los campos técnicos, estas evalúan las habilidades de resolución de problemas y codificación.
5. Carteras:
 - a. Una colección de trabajos que muestra los logros de una persona a lo largo del tiempo.
6. Evaluaciones de desempeño:
 - Los supervisores o compañeros evalúan el desempeño de una persona en el trabajo, a menudo utilizando criterios predefinidos. Esto puede incluir la observación del propio proceso de trabajo.

Uso de VOW R2 y métodos de evaluación de competencias relevantes

VOW R2 ha producido una serie de e-learning. Estos módulos en línea se presentan en forma de diapositivas. Para validar los aprendizajes de estas unidades, se debe crear un marco de validación. Sin embargo, cualquier evaluación creada para estas unidades también proporciona aprendizaje por sí misma.

Estas evaluaciones pueden adoptar cualquiera de las formas presentadas en el párrafo anterior, elegidas en función del contenido de estos e-learning. Teniendo en cuenta que el producto debe ser útil a nivel internacional. Para maximizar el impacto, se debe diseñar una combinación de formularios de autoestudio listos para usar, junto con una versión más organizacional del estudio guiado.

Las organizaciones que opten por utilizar el material VOW R2 pueden integrar el material en sus medidas de capacitación existentes. El material se puede utilizar como material de autoaprendizaje obligatorio u opcional, pero también se puede utilizar en un entorno de tipo conferencia grupal. En ambos casos. Podrían elaborarse evaluaciones. Debido a la forma de este material, las pruebas de conocimiento escritas o las tareas escritas serían adecuadas. Las asignaciones también podrían conducir a productos que beneficien a la organización. Ejemplos de tareas podrían ser:

- Desarrollar una política de gestión de voluntarios.
- Desarrollar una estrategia de reclutamiento.
- Desarrollo de nuevas actividades de voluntariado.
- Desarrollar un evento de voluntariado.

Razones organizativas para validar las competencias

Las razones para validar las competencias de los voluntarios son múltiples. Sin embargo, las organizaciones deben decidir si la inversión realizada vale la pena.

La validación de las competencias de los voluntarios puede utilizarse como precursor para convertirse en voluntario, tanto con como sin la oferta de formación de voluntarios. Se puede utilizar como un medio para investigar a los voluntarios entrantes y ver si necesitarán asistencia adicional o si están a la altura de la tarea en general.

Por otro lado, la validación puede servir para, en parte, validar los aprendizajes ofrecidos al voluntario.

Desde la perspectiva de la organización, las razones para validar las competencias de los voluntarios podrían ser:

1. Mejor colocación de voluntarios
La validación de las competencias podría conducir a una mejor correspondencia entre el voluntario potencial y la actividad de voluntariado. Si bien al mismo tiempo no es toda la historia, las competencias no tienen que decir mucho sobre el interés y la voluntad de aprender.
2. Garantía de calidad
Asegurarse de que los voluntarios puedan hacer el trabajo puede limitar la cantidad de eficiencia perdida debido a una discrepancia en los niveles de competencia requeridos y reales.
3. Hacer que el voluntariado sea más atractivo
Ofrecer validación podría ser un incentivo para que los voluntarios existentes permanezcan más tiempo y se unan nuevos voluntarios.
4. Aumento de la eficacia
La validación, especialmente cuando se combina con la capacitación, puede conducir a un aumento en la efectividad de la organización. Más aún cuando las competencias que se están formando/validando aún no están presentes dentro de un equipo de voluntarios.
5. Mejora de la gestión de riesgos
6. Legitimidad

Los socios de las organizaciones coordinadoras de Comercio Justo opinan que, desde el punto de vista funcional, los beneficios de la validación para la eficiencia y la eficacia de las tareas voluntarias no superarían la implementación de la infraestructura de validación. Sin embargo, ciertos grupos de voluntarios pueden valorar la validación de competencias. Las organizaciones coordinadoras pueden beneficiarse en términos de hacer más atractivo el voluntariado.

La validación no tiene por qué ser obligatoria ni aplicarse de forma general a todos los voluntarios. Las organizaciones pueden implementar la validación para tareas, roles o competencias específicas, y pueden hacerlo por iniciativa propia o del voluntario. Solo la validación a petición del voluntario, podría garantizar que solo los voluntarios que se beneficien personalmente de la validación utilicen esta opción, sin introducir presión sobre la organización.

Consideraciones de los voluntarios para la validación de competencias

Las consideraciones para la validación de las competencias pueden variar en función de factores demográficos y socioeconómicos. En general, las razones y los beneficios de la validación para los voluntarios se pueden clasificar como:

1. Personal

a. Confianza

Los voluntarios pueden sentirse más seguros de sí mismos y de las tareas que tienen entre manos cuando han verificado sus competencias.

b. Valor

La validación de las competencias puede conducir a un mayor sentimiento de autoestima.

2. Organizativo

a. Afiliación

Tener competencias relacionadas con una organización específica, puede dar a los voluntarios un sentimiento más cercano de afiliación con la organización y/o su misión.

b. Reconocimiento

Tener sus competencias validadas, puede hacer que los voluntarios se sientan más reconocidos por la organización.

c. Rendimiento

La validación relacionada con la formación puede llevar al voluntario a ser capaz de generar más valor para su equipo a través de un mayor nivel de competencia. Ser mejor en la realización de sus tareas, puede conducir a un aumento de la sensación de satisfacción.

3. Profesional

a. Fortalecimiento de CV

La validación de competencias puede impulsar el CV de un voluntario al proporcionar pruebas claras a los posibles empleadores, sin el uso de referencias.

Grupos de voluntarios relevantes

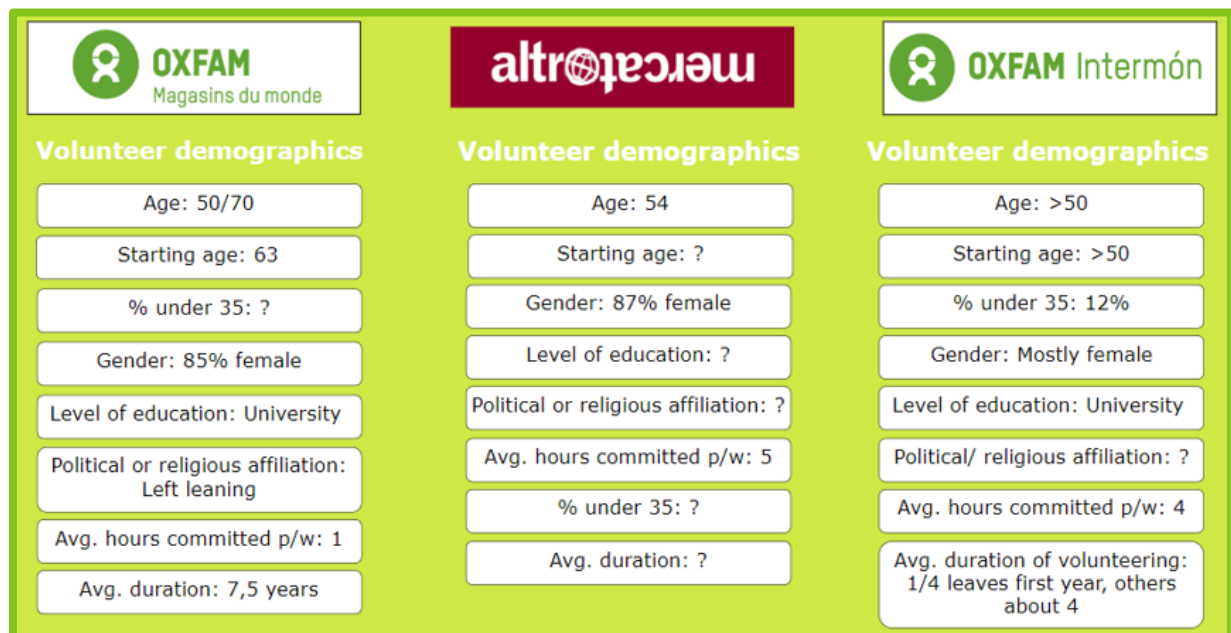
Si la validación de competencias no es obligatoria y se realiza a través de la iniciativa de voluntarios, las organizaciones deben evaluar qué grupos de voluntarios pueden beneficiarse más de la validación por dos razones:

1. Presentar y promover de manera más efectiva la oferta de validación a los voluntarios.
2. Adaptar mejor la oferta de validación a los voluntarios.

Los voluntarios actuales

El voluntario típico de las tiendas de Comercio Justo en todos los países socios (Italia, España, Bélgica), y en muchas tiendas de caridad en general, es relativamente mayor. En la mayoría de los casos, las voluntarias son mujeres de mediana edad o de edad avanzada, que suelen poseer un nivel de educación superior (véase la figura #).

La validación de competencias para este grupo puede ser menos valiosa, debido a su formación académica relativamente alta. Su edad significa que es menos probable que necesiten la validación para la creación de currículums, con la excepción de aquellos que desean hacer la transición a otro campo.



Sin embargo, cuando la validación de las competencias está conectada a un itinerario de formación real, lo que conduce a un mayor nivel de eficacia de la gestión del voluntariado que el que existe ahora en el entorno del voluntario, la validación de las competencias puede resultar muy atractiva también para los voluntarios actuales.

Recién llegados

En los últimos años, los países europeos han acogido un flujo cada vez mayor de recién llegados de diversas partes del mundo. En muchos casos, no pueden ir a trabajar inmediatamente debido a su estatus legal, pero se les permite ser voluntarios. Las ONG tienen una posición única para permitir que los recién llegados se integren y desarrollen sus competencias / aumenten sus probabilidades de encontrar un trabajo remunerado cuando se les permita.

Jóvenes / estudiantes

Los jóvenes apenas están comenzando o aún deben comenzar su vida profesional. Algunos dentro de este grupo demográfico nunca han tenido un trabajo o han trabajado en un entorno profesional. La validación de las competencias puede dar a los jóvenes la prueba que necesitan para entrar en otros trabajos y puede aumentar su autoestima y su valor. Además, cuando se enfoca en competencias orientadas a la sostenibilidad, puede diferenciarlos de sus pares al mostrar dedicación al tema.

Aprendices de por vida

Algunos voluntarios pueden estar interesados en construir su perfil, agregando nuevas competencias desde una perspectiva de aprendizaje permanente.

La Comisión Europea ha designado [9 competencias](#) como esenciales para el aprendizaje permanente. La posible oferta de validación del voluntariado de Comercio Justo y el comercio minorista benéfico se ajusta a muchas de estas competencias, debido a la combinación de la experiencia directa con la gestión / mantenimiento de un negocio con un claro ángulo social / de sostenibilidad, donde la comunicación con los demás, incluidos otros voluntarios y clientes es esencial:

- Competencia en lectoescritura
- Competencia multilingüe
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería
- Competencia digital
- Competencia personal, social y de aprender a aprender
- Competencia ciudadana
- Competencia emprendedora
- Conciencia cultural y competencia expresiva

Oferta de validación de competencias relevantes

Sobre la base de la combinación única de elementos que componen el voluntariado de Comercio Justo, se podría hacer una amplia gama de ofertas de validación de competencias. Las tareas de voluntariado van desde la gestión de tiendas hasta tareas más relacionadas con organizaciones sin ánimo de lucro, como la gestión de voluntarios y el activismo. A partir de la interactividad con otros voluntarios y clientes, se pueden desarrollar y potencialmente validar habilidades transversales como el storytelling y el trabajo en equipo. La siguiente es una selección de posibles "paquetes" de validación que las tiendas podrían elegir para desarrollar y ofrecer a los voluntarios.

Gestión de tiendas

Un paquete relacionado con las diversas facetas de la gestión de una tienda minorista (benéfica). Cubriendo los aspectos básicos, desde el manejo de la planta y el trabajo de una caja registradora, hasta el almacenamiento y la interacción con los clientes. Estas competencias se desarrollan orgánicamente mediante la realización de tareas regulares de voluntariado en todos los talleres, sin embargo, para alcanzar la gama completa de competencias, es posible que los voluntarios deban capacitarse más allá de las tareas regulares de voluntariado y, potencialmente, obtener más responsabilidad a nivel de gestión para obtener orgánicamente la competencia. En preparación para esto, se podría capacitar a los voluntarios, utilizando también las unidades de aprendizaje de VOW R2. La validación podría hacerse más que en otros casos a través de la observación.

Gestión de voluntariado

La gestión de voluntarios es una competencia distintiva que se adquiere a través de la experiencia y la formación. Los gerentes voluntarios se enfrentan a desafíos únicos relacionados con la motivación, el control y el desempeño que no surgen con el personal remunerado. La validación de estas competencias puede resultar valiosa para aquellos que desean continuar en ese campo o en campos adyacentes (en los gobiernos locales, por ejemplo). Además, a través de la utilización de las unidades de aprendizaje de VOW R2, aquellos que deseen validar las habilidades de gestión de voluntarios pueden aprender sobre nuevas formas de gestionar voluntarios, en la línea de voluntariado de eventos y proyectos / voluntariado a corto plazo vs. voluntariado a largo plazo / voluntariado en línea y fuera de línea.

Principios de Comercio Justo y sistemas de sostenibilidad

Los voluntarios ya están capacitados con respecto a los principios del Comercio Justo. Uno de los módulos de aprendizaje creados durante VOW cubre explícitamente esto. Los voluntarios son embajadores del movimiento de Comercio Justo y comprender tanto los principios del Comercio Justo como los fundamentos del sistema de sostenibilidad (es decir, desarrollo sostenible) subyacente, los convierte potencialmente en embajadores mucho más efectivos.

Los voluntarios que buscan otro tipo de voluntariado o trabajo remunerado podrían beneficiarse de la validación de este ángulo único del voluntariado de Comercio Justo, lo que los distingue de los demás.

Enseñando Sostenibilidad

La transferencia de conocimientos sobre el Comercio Justo y sus temas relevantes de sostenibilidad es una actividad clave de las tiendas de Comercio Justo, las organizaciones paraguas y las tiendas. Hay varias formas en que los voluntarios son parte de este esfuerzo. Enseñan a los estudiantes en las escuelas, durante el evento, educan a los clientes y a sus compañeros voluntarios, por ejemplo, a través del fresco de Comercio Justo desarrollado por VOW.

Validación lingüística

Las tiendas de caridad son un excelente lugar para que aquellos que no están familiarizados con el idioma local adquieran experiencia lingüística. La mayoría de las interacciones son simples, en cuanto al idioma, lo que las hace ideales para practicar. Obtener una mejor comprensión del idioma local puede ser un gran beneficio tangible para los voluntarios. La experiencia de la tienda podría enriquecerse con un curso de idiomas, posiblemente ofrecido por socios locales, y un certificado de idioma.

Validación de habilidades activistas

El movimiento de Comercio Justo está inextricablemente ligado al elemento minorista. En toda Europa, estas tiendas también se utilizan como centros activistas. El activismo viene con su propio conjunto de competencias que son únicas y raras. A través de la experiencia y el apoyo de la organización paraguas, los voluntarios pueden desarrollar estas competencias. La atención podría centrarse en movilizar a otros por una causa, coordinar, organizar eventos, facilitar el cambio (llegar a las personas adecuadas que pueden efectuar el cambio) e incluso provocar una comunicación relacionada a través de, entre otras cosas, carteles de protesta.

Organización de eventos

Cada año, el movimiento de Comercio Justo, formado por las organizaciones paraguas y las tiendas, organiza muchos eventos en toda Europa. La organización de eventos no solo es una parte importante del Comercio Justo, sino también un punto de gran potencial. El voluntariado en eventos está en auge, los voluntarios en una "pista" para validar las competencias de organización de eventos pueden tener la tarea de organizar eventos que impliquen el voluntariado con un objetivo de doble cara: el atractivo / causa principal del evento por un lado y atraer nuevos voluntarios por el otro. La introducción de un voluntario dedicado, que esté en camino de validar estas competencias, que organice simultáneamente eventos, podría aumentar en gran medida el número de eventos organizados y las personas a las que llegan las organizaciones / tiendas que lo implementan.

Apéndice

Recursos existentes para la validación de competencias de los voluntarios

Estado actual de la validación de competencias voluntarias en los socios de Comercio Justo

La siguiente información se recopiló a través de un cuestionario de 7 preguntas respondidas por los socios de Comercio Justo del proyecto VOW de abril a junio de 2022.

Validación de las competencias de los voluntarios en el país de los socios y en el movimiento de Comercio Justo

El socio belga Oxfam-Magasins du Monde no tiene ningún marco de validación de **competencias** en uso. Existe un documento llamado "[Plan dynamique des bénévoles](#)" que explica las diferentes funciones y las expectativas que Oxfam tiene para cada una de ellas. Todos los voluntarios tienen acceso a este documento y están obligados a leerlo. En Italia, la validación de las competencias del voluntariado **no es responsabilidad de Altromercato**. Existe cierta validación para las prácticas curriculares de estudiantes escolares o universitarios, pero no es sistémica y está vinculada a convenios específicos con escuelas y universidades. Misma situación en España, donde la convalidación de las competencias del voluntariado **no está desarrollada oficialmente**. Existe un programa de validación en España que se deriva de la [Plataforma Española de Voluntariado](#), que puede resultar útil para el movimiento de Comercio Justo. Hay dos plataformas regionales de voluntariado que lo han desarrollado un poco sin gran éxito: Aragón y Cataluña.

¿Qué es lo que falta?

Los socios coinciden en decir que lo que **existe ahora tiene más que ver con las expectativas/roles relacionados con una responsabilidad en el equipo de voluntariado**. Por ejemplo, Oxfam-Magasins du Monde prefiere hablar de valorización en lugar de validación de competencias y argumenta que "no hay sensación de carencia en nuestra política actual sobre la validación de competencias". En Italia, hasta ahora, las habilidades adquiridas en el voluntariado se consideran importantes solo en algunos casos y muchos **voluntarios**

comprometidos con el Comercio Justo no sienten la necesidad de reconocer las habilidades adquiridas.

El socio español subraya el desconocimiento sobre el tema. Llevará tiempo desarrollarlo en el país y sería más popular si es más solicitado por los empleadores. El número de certificados emitidos demuestra que **las iniciativas emprendidas hasta ahora no tienen mucho éxito en España.**

La idea general es que este tipo de certificación es más útil para los jóvenes voluntarios o para los solicitantes de empleo y menos para el grupo actual de voluntarios, compuesto en su mayoría por personas mayores y aquellos que no buscan trabajo activamente.

Los cambios y mejoras necesarios

En esta etapa , **Oxfam-Magasins du Monde** prefiere trabajar en la valorización/reconocimiento de los voluntarios. Lo que es muy importante para ellos es que cada voluntario conozca claramente las tareas que se esperan de él, esta es la condición previa y más importante. De no ser así, podría perturbar la buena organización de nuestras tiendas. Además, según ellos, este servicio no responde a las necesidades de los voluntarios.

AltroMercato en Italia se centra en la necesidad de involucrar a más jóvenes como voluntarios en el comercio justo. En ese caso, la validación se volvería esencial para reconocer el servicio que realizan y las habilidades que aprenden. De esta manera, el voluntariado se vuelve importante para el crecimiento profesional.

En España, **Oxfam Intermón** apuesta por la comunicación y la sensibilización como primer paso para difundir esta oportunidad. De lo contrario, si no se hace ningún cambio, este tipo de programas van a ser irrelevantes.

INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Directrices o marcos para validar las competencias adquiridas en el voluntariado utilizadas/disponibles en los países asociados.

Bélgica

En Bélgica no existe **un marco o directrices nacionales para validar las competencias en el voluntariado**. Una forma de validar las competencias adquiridas a través del voluntariado sería a través del proceso de "[Validación de Competencias](#)". Se trata de un proceso para hacer que las competencias adquiridas a través de experiencias distintas a la educación formal sean validadas por el Estado, principalmente para poder conseguir un empleo. Este proceso no está dirigido a validar las competencias adquiridas únicamente a través del voluntariado.

Otras herramientas desarrolladas por socios privados y del sector sin fines de lucro son:

- CECI

La organización sin ánimo de lucro ULB - Engagée ha creado un certificado de "Participación ciudadana" (CECI). Este certificado tiene como objetivo valorizar el compromiso de los estudiantes durante sus estudios. Se compone de módulos teóricos online, reuniones mensuales con otros estudiantes que siguen el programa y una pasantía de 150 horas en una organización sin fines de lucro. Los estudiantes aprobados reciben 10 ECTS extracurriculares (el equivalente a 2 cursos). Este certificado es bastante nuevo, ya que se lanzó en 2021.

Destinatarios: Estudiantes de la ULB

Enlace: <https://engagee.ulb.be/ceci/?msclid=a069523bd06211eca96c08ce7817a4ba>

- Requapass

Se trata de un proyecto Interreg (2018-2021) entre Francia y Bélgica que tiene como objetivo reconocer mejor las competencias adquiridas a través de una experiencia de voluntariado.

Destinatarios: Voluntarios en general

Enlace: <https://requapass.eu/page-1-0-0.html>

- **Habilidades del Líder Scout**

El movimiento scout es muy activo en Bélgica. Han creado una herramienta dirigida a los líderes scouts para ayudarles a determinar las diferentes competencias que han adquirido a través de su voluntariado y cómo utilizarlas para proyectos personales y profesionales. Estas competencias están relacionadas únicamente con las habilidades blandas.

Grupo objetivo: Líderes Scouts

Enlace: <https://scoutleaderskills.lesscouts.be/fr/home>

Italia

En Italia, el proceso de construcción del Sistema Nacional de Certificación de Competencias comenzó en 2012 y el Decreto 13/2013 diseñó el sistema nacional e integral, ya que cubre toda la gama de cualificaciones de educación, educación superior, FP e incluso las que tienen valor legal.

La autoridad institucional encargada de la implementación del sistema es el Comité Técnico Nacional, liderado por el Ministerio de Trabajo y por el Ministerio de Educación e integrado por todas las Autoridades de Calificación. En enero de 2018 entró en vigor el Decreto Nacional relativo al Marco Nacional de Cualificaciones. Este Decreto, publicado el 8 de enero de 2018, establece el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) de conformidad con la Recomendación sobre el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) y define un conjunto común claro de descriptores para los ocho niveles de cualificaciones mediante la identificación de qué tipo de conocimientos, competencias y El Decreto estructura los procedimientos para la referencia de cada cualificación al Marco a través del Punto Nacional de Coordinación del MEC establecido en ANPAL (Agencia Nacional de Políticas Laborales Activas) y con la evaluación independiente de Inapp. Hasta ahora, en Italia no existe un marco común para las habilidades blandas adquiridas en el voluntariado.

Otras herramientas desarrolladas por socios privados y del sector sin fines de lucro son:

- **Palanca hacia arriba**

Es un modelo que ha sido creado con el fin de ayudar a las personas a valorar sus competencias blandas logradas mientras realizan voluntariado y otras actividades de beneficio para la comunidad y la sociedad. Se ha diseñado sobre la base de la Validación de Aprendizajes Previos (VPL) gracias a la experiencia de los socios participantes en el proyecto "LEVER – Modelling informal learning and transversal competences. adquirida a través de la experiencia voluntaria para aumentar el empleo y la movilidad de los ciudadanos".

Destinatarios: todo tipo de voluntarios

Enlace: <http://www.leverproject.eu/>

- **DYVO - Tecnologías digitales para la validación de las competencias de los jóvenes voluntarios**

El proyecto contribuye a facilitar e innovar el reconocimiento y la validación de las competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal en el ámbito del voluntariado juvenil. El objetivo principal es mejorar la empleabilidad y la participación social de los jóvenes, así como la calidad del trabajo realizado por las organizaciones juveniles y voluntarias.

Destinatarios: jóvenes voluntarios

Enlace: <https://dyvo.eu/en/about/>

España

El reconocimiento de las capacidades adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal se realiza a nivel regional. Este proceso se inició a nivel institucional con el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral ([Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio](#)). En el artículo primero de este decreto se establecen los requisitos y procedimientos para el reconocimiento y evaluación de las competencias profesionales adquiridas a través de la formación no formal o la experiencia laboral. Los efectos de la evaluación y el reconocimiento también se incluyen en este decreto. Esta ley establece los requisitos para beneficiarse del reconocimiento de las

competencias adquiridas en la educación no formal y laboral. Estos requisitos están relacionados con la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo y la nacionalidad. Este decreto también menciona la creación de un Plan de Evaluación y Seguimiento para revisar la calidad, eficiencia e impacto de estas titulaciones. El plan está destinado a ser desarrollado por la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y el Consejo General [de la Formación Profesional](#). Los datos de las comunidades autónomas serán utilizados por la Administración General del Estado para la elaboración del plan. Por último, está previsto que se remita al Consejo General de Formación Profesional un informe anual con posibles mejoras. No existen mecanismos específicos para reconocer las competencias de los trabajadores voluntarios a nivel nacional.

Otras herramientas desarrolladas por socios privados y del sector sin fines de lucro son:

- **VolPlus**

Es el programa de certificación de la plataforma de voluntariado español. La validación de las competencias del voluntariado tiene 3 objetivos: (1) reconocer el impacto del voluntariado en el desarrollo de competencias, (2) visibilizar que la práctica del voluntariado promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales, (3) mejorar la empleabilidad de los voluntarios. Para unirse al programa, la organización de voluntariado debe unirse al programa VOL+. El programa VOL+ cuenta con algunas personas (voluntarios y personal profesional) que son las encargadas de confirmar las habilidades de los voluntarios.

Destinatarios: Voluntarios

Link: <https://plataformavoluntariado.org/vol-plus/>

- **Reconoce**

Se trata de un proyecto de certificación específico para organizaciones de jóvenes voluntarios (Scouts, Don Bosco) y/o específico para el tiempo libre. 1.512 voluntarios son miembros de la red. 307 solicitudes de competencia gestionadas.

Destinatarios: todo tipo de voluntarios

Enlace: <https://reconoce.org/>

- **Talante solidario**

Se trata de una plataforma online de formación y certificación de habilidades blandas, dirigida a voluntarios de entidades sociales para mejorar el impacto de su acción solidaria. Está estructurado en torno a 10 competencias básicas con tres tipos de contenidos. Para inscribirse en la plataforma online es requisito indispensable ser voluntario en una entidad social, ya que es la formación en la materia la que posibilita la adquisición y desarrollo de competencias. Las organizaciones sociales pueden sumarse al programa a través de un convenio con Talante Solidario. Esta iniciativa ha sido desarrollada por la Universidad de Murcia. Hasta 2019, más de 100 personas se han unido a este programa.

Destinatarios: todo tipo de voluntarios

Enlace: <https://talantesolidario.org/>

Conclusión

Los resultados de esta actividad indican que la validación de las habilidades adquiridas a través del voluntariado es un movimiento de voluntariado de comercio justo que aún está en pañales. Las tres organizaciones entrevistadas reconocen la importancia y el valor del voluntariado, pero no ven el proceso de validación como una prioridad.

Existe una cierta reticencia por parte de las organizaciones de voluntariado a presentar sus actividades como un crecimiento personal y profesional, piensan que podría reducir el valor de la gratuidad y llevar el voluntariado a una dimensión de lógica comercial. Otro obstáculo que dificulta la certificación de competencias en este contexto es la excesiva burocratización de este procedimiento, a menudo gestionado de forma centralizada por las autoridades nacionales o regionales, y que asusta a los trabajadores sociales y a los voluntarios, sobre todo en Italia.

Por último, los socios han expresado que creen que la validación de habilidades es un tema reservado a los voluntarios más jóvenes y que buscan empleo, en lugar del grupo de voluntarios actual, que está compuesto principalmente por personas mayores y no solicitantes de empleo.

A partir de los resultados recogidos y de la discusión mantenida en Rotterdam durante el LTTA (C1) podemos definir la siguiente conclusión:

- *En esta etapa, la validación no es una prioridad para las organizaciones de Comercio Justo. Antes es importante definir el perfil y los roles. La validación debe tenerse en cuenta para futuros desarrollos;*
- *hay una falta de comprensión de lo que es la validación tanto dentro de las organizaciones como dentro de los voluntarios;*
- *Por otro lado, la organización de comercio justo afirmó que deberían atraer a más jóvenes. Ofrecer validación podría ser una herramienta para este objetivo;*
- *El concepto utilizado por la organización de comercio justo es "valorización", es decir, una idea más amplia de dar valor y recompensar la actividad de voluntariado, la validación podría ser un aspecto de la misma. Pero ninguna de las organizaciones de comercio justo ha integrado ya la validación en su enfoque de valorización.*