



Universidad de Valladolid

Facultad de Educación y Trabajo Social

MÁSTER UNIVERSITARIO EN PSICOPEDAGOGÍA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

Curso 2021/22

**LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS EN
EL SECTOR DEL VOLUNTARIADO: LAS
MICRO-CREDENCIALES COMO
PROPUESTA DE MEJORA**

Estudiante: Carmen Orefice Gómez

Tutor: Dr. Luis Carro Sancristóbal

Valladolid, 16 de junio de 2022

Resumen

El Trabajo Fin de Máster titulado “La validación de competencias en el sector del voluntariado: las micro-credenciales como propuesta de mejora” parte de la necesidad del establecimiento de un sistema de reconocimiento de la acción voluntaria más completo y unificado. Así, se realiza una revisión de los documentos existentes sobre la temática y de los procedimientos de validación de competencias más destacados a nivel estatal. Tomando como referencia el sistema de la Plataforma del Voluntariado de España, se analiza una muestra de 100 organizaciones distribuidas por el país, para sentar las bases de la propuesta de mejora del procedimiento, que pone en valor las micro-credenciales.

Palabras clave: Voluntariado, aprendizaje a lo largo de la vida, competencias transversales, validación de competencias.

Abstract

This Final Dissertation titled “The validation of skills in the volunteering sector: micro-credentials as a proposal for improvement” is based on the need to establish a more complete and unified recognition system for the voluntary action. Thus, is carried out a review of the existing documents on the subject and of the most outstanding procedures at the state level. Taking as a reference the system used by the Spanish Volunteering Platform, a sample of 100 organizations distributed throughout the country is analyzed, in order to lay the foundations for the proposal to improve the procedure, which places value on the micro-credentials.

Keywords: Volunteering, lifelong learning, soft skills, validation of skills.

Índice

1. Introducción.....	6
1.1. Justificación	6
1.2. Relación con las competencias del máster	8
1.3. Estructura del trabajo	10
2. Fundamentación teórica.....	12
2.1. El voluntariado en Europa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible	12
2.2. El voluntariado en España	17
2.2.1. Normativa.....	17
2.2.2.Estado del voluntariado	21
2.3.El aprendizaje a lo largo de la vida y la validación de competencias.....	23
2.3.1.El aprendizaje a lo largo de la vida	23
2.3.2.La validación de competencias	24
2.3.3.De las Open Badges a las micro-credenciales.....	29
3. La validación de competencias en el voluntariado: el caso de la Plataforma del Voluntariado de España.....	35
3.1.Validación de competencias en el sector del voluntariado	35
3.1.1.Validación de competencias en la Plataforma del Voluntariado de España ..	44
4.Análisis de las organizaciones de voluntariado	49
4.1.Metodología del estudio.....	49
4.2.Análisis de datos sobre las organizaciones de voluntariado	52
5.Conclusiones.....	64
5.1.Mejoras para la acreditación	65
6.Referencias bibliográficas	69
7.Anexos.....	75
Anexo 1. Organizaciones vinculadas a cada área del voluntariado	75
Anexo 2. Campos de Educación y Capacitación CINE 2013 (UNESCO, 2014)	94

Índice de figuras

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030.....	14
Figura 2. La evolución de las relaciones de poder.....	16
Figura 3. Las alianzas en el voluntariado.....	17
Figura 4. Valores del Plan Estratégico 2021-2023	22
Figura 5. Relación de conocimientos, habilidades y actitudes	25
Figura 6. Ejemplo de Open Badge.....	30
Figura 7. Logo de Certifica+.....	36
Figura 8. Logo de Vol+.....	37
Figura 9. Proceso para la validación de las competencias transversales de Vol+	38
Figura 10. Etapas para la validación de Talante Solidario.....	43
Figura 11. Fases del procedimiento de validación Vol+.....	46
Figura 12. Relación de niveles con tiempo y horas	47
Figura 13. Taxonomía de Bloom	48
Figura 14. Mapa de organizaciones en España	50
Figura 15. Campos de educación en el voluntariado social.....	52
Figura 16. Campos de educación en el voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo....	53
Figura 17. Campos de educación en el voluntariado ambiental	53
Figura 18. Campos de educación en el voluntariado cultural.....	54
Figura 19. Campos de educación en el voluntariado deportivo.....	54
Figura 20. Campos de educación en el voluntariado educativo.....	55
Figura 21. Campos de educación en el voluntariado socio-sanitario.....	55
Figura 22. Campos de educación en el voluntariado de ocio y tiempo libre	56
Figura 23. Campos de educación en el voluntariado comunitario.....	56
Figura 24. Campos de educación en el voluntariado de protección civil	57
Figura 25. Campos de educación en el voluntariado	58
Figura 26. Ejemplo de una parte de la micro-credencial	61

Índice de tablas

[OBJ]

[OBJ]

1. Introducción

1.1. Justificación

Este trabajo titulado “La validación de competencias en el sector del voluntariado: las micro-credenciales como propuesta de mejora” tiene el objetivo de repasar y analizar los actuales métodos del proceso de validación de competencias en la acción voluntaria en nuestro país, para posteriormente plantear sugerencias y propuestas de mejora con el fin de enriquecer el procedimiento, todo ello teniendo en cuenta el estado de la cuestión y las necesidades que demanda la sociedad en estos momentos.

De esta forma, el objetivo general del trabajo es el de elaborar una propuesta de mejora del procedimiento de validación de competencias en el sector del voluntariado en España. Los objetivos específicos son los de investigar acerca de la validación de competencias en el voluntariado, y analizar la actividad de una muestra de organizaciones del país distribuidas en áreas y campos de estudio.

Según el informe “La acción voluntaria en 2020: voluntariado en tiempos de pandemia” (Plataforma del Voluntariado de España, 2021), a pesar de que durante la última década las cifras de personas voluntarias han ido decayendo poco a poco, durante los dos últimos años se ha apreciado una cierta estabilización, lo que resulta sorprendente teniendo en cuenta que esto ha ocurrido durante la pandemia de la COVID-19.

En esta misma línea, el documento “Vol+ competencias a través del voluntariado. Informe de resultados año 2020” (Plataforma del Voluntariado de España, 2021), refleja que el número de personas que participaron en el proceso de certificación de la acción voluntaria incrementó en un 40% durante este año, dato que corrobora la afirmación anterior.

Sin embargo, a pesar de que la participación en este ámbito parece estar aumentando, el porcentaje de individuos que deciden unirse a actuaciones de esta índole sigue siendo mínimo y muy por debajo de la media europea. Este hecho invita a replantearse la cuestión del voluntariado, los motivos por los que las personas no se involucran en actividades de este tipo, y los factores implicados en la causa.

En relación con lo anterior, puedo afirmar de primera mano que eso conlleva una problemática fácilmente observable entre las personas voluntarias. Esto es porque he

realizado este tipo de prácticas en diferentes entidades, y la forma de reconocimiento resulta insuficiente para certificar los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos a través de esta actividad. Es decir, las personas participantes en la acción voluntaria no reciben un certificado ajustado a la realidad de todo lo que, tras la labor, saben y son capaces de hacer. El reconocimiento obtenido se limita a un justificante en el que figuran nombre y apellidos, periodo en el que se ha realizado la acción y nombre de la entidad. Esta manera de generalizar, y de no prestar atención a lo que es capaz de hacer cada individuo, produce falta de interés y desmotivación entre las personas que, en otras condiciones, a lo mejor sí que estarían dispuestas a ser partícipes de actividades de voluntariado.

Cierto es que en nuestro país sí que hay entidades que cuentan con un proceso de reconocimiento adaptado al individuo, mediante el que se puedan hacer visibles los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos en la práctica. Sin embargo, estas organizaciones constituyen una minoría, y no están lo suficientemente promocionadas como para atraer a gran cantidad de gente al procedimiento de validación de competencias, por lo que este desconocimiento limita la comprensión y aceptación de este tipo de métodos. Esta falta de conciencia no se da únicamente a nivel social, sino que la mayoría de las personas voluntarias ni siquiera conocen la existencia de un sistema capaz de validar y reconocer las capacidades y conocimientos adquiridos durante el tiempo que han ejercido.

Al mismo tiempo, el voluntariado ha sido y es percibido como una actividad de ocio, y no se valora su componente educativo, lo que complica la comprensión de su reconocimiento. Como consecuencia de esto, es comprendido como una acción inferior a otras formas de aprendizaje, como el formal, cuando realmente puede complementarlo y aportar conocimientos y competencias adicionales. Así, resulta importante entender el aprendizaje como algo abierto, que incluye gran variedad de formas y oportunidades.

Por otro lado, aunque sí que existen diversos documentos que detallan el proceso de validación de competencias, y también estudios relacionados con las actividades voluntarias, son escasos los archivos que unen los dos temas y se refieren al reconocimiento de las competencias adquiridas mediante las prácticas del voluntariado. Este factor aumenta la dificultad para llevar a cabo el proceso, y a su vez la elaboración de este trabajo.

En definitiva, a través del adecuado reconocimiento de las competencias adquiridas en la praxis del voluntariado, se podrá contribuir e impactar de manera positiva en los diferentes ámbitos de la vida. En el educativo/ formativo, contribuye a la creación de nuevas oportunidades de aprendizaje; en el laboral, dirige a la mejora de la empleabilidad y del currículum; en el personal, puede incrementar la motivación y reforzar el autoconcepto y la autoestima, entre otros; y en el social, colabora en la creación de una sociedad más cohesionada y puede reducir las desigualdades.

La necesidad de concebir la acción voluntaria como un proceso transferible a otros campos de la vida y no como una actuación aislada es evidente, por lo que resulta importante contar con instrumentos actualizados y adaptados tanto al individuo como al momento para lograr su empoderamiento y mejorar su calidad de vida, lo que consecuentemente potenciaría el desarrollo de la sociedad.

1.2.Relación con las competencias del máster

El Trabajo de Fin de Máster, en adelante TFM, que aquí se presenta pretende demostrar que se han desarrollado las competencias profesionales del título de Máster en Psicopedagogía (Universidad de Valladolid, 2022).

Tras haber cursado las asignaturas del Itinerario de inserción sociolaboral y haber adquirido una serie de competencias, con la realización de este documento llega el momento de ponerlas en práctica, reforzándolas y adquiriendo otras nuevas. El apartado de las competencias se divide en generales y específicas, siendo las primeras las más amplias y comunes, y terminando con las más concretas.

En cuanto a la Competencia General 1, de “Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos –de forma autónoma y creativa- y en contextos más amplios o multidisciplinares”, se ha trabajado al atender una problemática sobre la que anteriormente no había tratado, ya que la temática de mi Trabajo Fin de Grado fue totalmente distinta y nunca he elaborado un documento tan extenso relacionado con la validación de competencias como el presente. La cuestión sobre la que se ha actuado es la inexistencia de un sistema unificado de validación de competencias en el sector del voluntariado, y la escasez de documentos acerca del tema.

La Competencia General 3 “Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos

especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades” se ha desarrollado en la medida que se ha dado la constante comunicación con el tutor del trabajo. Esta, se ha dado a través de reuniones (tanto *online*, como presenciales), en las que se me han proporcionado los materiales pertinentes para la elaboración del trabajo. Además, el tutor me ha acompañado en la creación del documento, destacando los puntos fuertes y aspectos a mejorar.

Con relación a la Competencia General 7, “Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional”, la cual considero que he adquirido durante mi periodo de prácticas del Máster, se ha visto reforzada al poder detectar y seleccionar la problemática anteriormente mencionada y realizar un análisis del proceso de validación de competencias en el sector del voluntariado, organizando las ideas y realizando el trabajo de manera autónoma.

Una vez señaladas las competencias generales, se procede a destacar las competencias específicas que incumben al trabajo:

La Competencia Específica 3, “Aplicar los principios y fundamentos de la orientación al diseño de actuaciones favorecedoras del desarrollo personal y/o profesional de las personas”, se ha consolidado al plantear una propuesta de mejora que posibilita el desarrollo personal y profesional de las personas beneficiarias del proceso de validación de competencias en el ámbito del voluntariado. Este reconocimiento compone una parte de la orientación y aprendizaje a lo largo de la vida, y el trabajo se rige por los principios de las mismas.

El presente trabajo se centra en la necesidad de las personas voluntarias (y de la sociedad en general) de contar con un método más completo de reconocimiento del aprendizaje adquirido, esta afirmación hace referencia a la Competencia Específica 4 del Máster: “Diseñar, implementar y evaluar prácticas educativas, programas y servicios que den respuesta a las necesidades de las personas, organizaciones y colectivos específicos”.

Asimismo, el cuerpo del trabajo se basa en el repaso y análisis de la situación del voluntariado y la validación de las competencias, teniendo en cuenta las políticas y normativas vigentes, para después realizar la propuesta de mejora. Además, se destaca en varias ocasiones que el trabajo y la propuesta surgen a raíz de los rápidos cambios sociales

que están teniendo lugar como intento de adaptación a la situación del momento. Esto da a entender que se ha reforzado la Competencia Específica 7, “Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución”.

Por último, la Competencia Específica 8, que consiste en “Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica” se ha adquirido al concluir el documento con las propuestas de mejora para establecer un sistema de reconocimiento más completo y que atienda las necesidades emergentes en la sociedad.

1.3. Estructura del trabajo

El Documento está dividido en cuatro apartados. El primero de ellos es la fundamentación teórica, que establece las bases del trabajo y el contexto en el que se engloba. En esta parte, se trata el voluntariado en el ámbito europeo, alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

Seguidamente, se concreta el tema del voluntariado en España, haciendo referencia a la normativa que lo sustenta y a la situación en la que se encuentra, con el fin de dar un sentido más completo al trabajo. También dentro de la fundamentación, se alude al aprendizaje a lo largo de la vida y a la validación de competencias, incluyendo a su vez información sobre el papel de instrumentos de validación como las *Open Badges* y las micro-credenciales.

El segundo apartado se centra en la validación de competencias en el sector que nos incumbe: el voluntariado. Para ello, se hace un repaso a algunos de los procedimientos de validación de competencias que existen a nivel estatal, dando especial importancia al de la Plataforma del Voluntariado de España.

El tercer apartado es el análisis de las organizaciones de voluntariado en el país. Esta sección incluye el estudio de los campos de actuación de las entidades seleccionadas, divididas en áreas del voluntariado.

En el último apartado se recogen las conclusiones del trabajo y las propuestas de mejora para la validación de los conocimientos en el sector del voluntariado. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas de las fuentes consultadas, citadas de acuerdo con la norma APA en su 7ª edición.

El documento está acompañado de dos anexos. En el primero de ellos se incluyen unas tablas que recogen los datos de las 100 organizaciones de voluntariado que se han seleccionado para llevar a cabo el análisis, para la posterior elaboración de la propuesta. El segundo anexo consiste en la clasificación de las áreas de estudio que señala la UNESCO.

2. Fundamentación teórica

Con el fin de comprender la situación de la validación de competencias en el sector del voluntariado, resulta conveniente hacer un repaso a la condición del voluntariado en distintas esferas.

Primero, se revisa el estado del voluntariado en Europa, vinculándolo a su vez con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el impacto que puede tener en la Agenda 2030.

A continuación, se concreta la realidad de la acción voluntaria en España, haciendo referencia a la normativa estatal y autonómica sobre voluntariado, y más específicamente sobre los procesos de reconocimiento y validación de esta actividad. Además, se trata el estado del voluntariado en nuestro país, cuyas cifras, tras años de decaída, parecen estar estabilizándose.

En tercer lugar, se estudia el aprendizaje a lo largo de la vida y la validación de competencias en general, siguiendo, sobre todo, las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal (CEDEFOP, 2016), las cuales especifican el procedimiento para el reconocimiento de las competencias. De la misma manera, se introducen los conceptos *Open Badges*, cuentas de aprendizaje individuales y micro-credenciales como instrumentos para el reconocimiento de las competencias, poniendo énfasis en el último, y en la reciente propuesta de la Comisión Europea para la adquisición de un enfoque europeo e integrado.

2.1.El voluntariado en Europa y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Tomando como referencia la definición de voluntariado de la Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 56/38, sobre las Recomendaciones sobre el apoyo al voluntariado (2002), el voluntariado consiste en una serie de actividades, incluyendo formas tradicionales de ayuda mutua y autoayuda, la prestación formal de servicios y otras formas de participación cívica, realizadas de manera voluntaria y altruista, para el bien público, en las que la recompensa monetaria no es el principal factor motivador.

Este ejercicio está incluido en el Tercer Sector de Acción Social. Este concepto, como se especifica en la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social,

hace referencia a la parte de la sociedad que engloba las acciones que pretenden dar respuesta a las situaciones de desigualdad y exclusión social. Conforma una vía de acción ciudadana alternativa o complementaria a la gestión institucional pública, apoyada en todo momento por la participación social y que vela por el bienestar de las comunidades. La actividad de este sector se basa en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, y tiene como pilar los valores de solidaridad, igualdad, inclusión y participación.

De esta manera, el voluntariado constituye una forma de aprendizaje no formal, pues, según afirma Souto-Otero (2019), este tipo de actividad se define como la experiencia educativa que se lleva a cabo fuera de programas reglados, es decir, al margen del sistema educativo.

Por su parte, el Informe Mundial sobre el Estado del Voluntariado (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, 2022), realizado por los Voluntarios de la Organización de las Naciones Unidas (UNV) distingue entre dos tipos de actividades voluntarias:

- Formal: llevada a cabo a través de organizaciones, asociaciones o grupos de personas voluntarias con un compromiso hacia una entidad, a la que dedican su tiempo de manera regular.
- Informal: ocurre directamente entre individuos y comunidades sin ser mediado por ninguna organización.

Asimismo, el Informe Mundial sobre el Estado del Voluntariado resalta las siguientes conclusiones acerca de la definición de voluntariado:

- Estas actividades son altruistas.
- Estas actividades se realizan por el bien de otros.
- Las actividades no están motivadas por beneficios monetarios.

De la misma manera, se pueden destacar las cinco categorías dentro de la acción:

- Ayuda mutua: las actividades informales, de persona a persona, integradas en las prácticas comunitarias y culturales. Las personas se reúnen y se ofrecen como voluntarias como respuesta a una necesidad o problema compartido.
- El voluntariado de servicio: en el que las personas voluntarias responden a las necesidades de otra persona o comunidad.

- Campaña: por lo general implica la acción colectiva de un individuo o un grupo para dar voz a las personas “marginadas”.
- La participación: donde se dedica tiempo y esfuerzo al compromiso con los mecanismos de gobierno y toma de decisiones.
- El voluntariado como ocio: se refiere a las actividades de voluntariado que expresan intereses o pasiones personales, como las artes, la cultura y los deportes; estos contribuyen a crear cohesión social.

Estas cinco categorías están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) e incluidos dentro de la Agenda 2030. Estos objetivos propuestos en 2015 se aprecian en la siguiente imagen.

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible, Agenda 2030



Fuente: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015)

Para la consecución de estos Objetivos, resulta imprescindible la labor de los grupos de personas voluntarias.

Así, en el informe de síntesis de la Agenda 2030 “El camino hacia la dignidad para 2030” (ONU, 2015), se determina que el voluntariado tiene el poder de aumentar la participación social, así como movilizar a la sociedad para contribuir a la consecución de los ODS, aplicando estos objetivos a nivel local y creando interacciones entre los gobiernos, las instituciones y las personas.

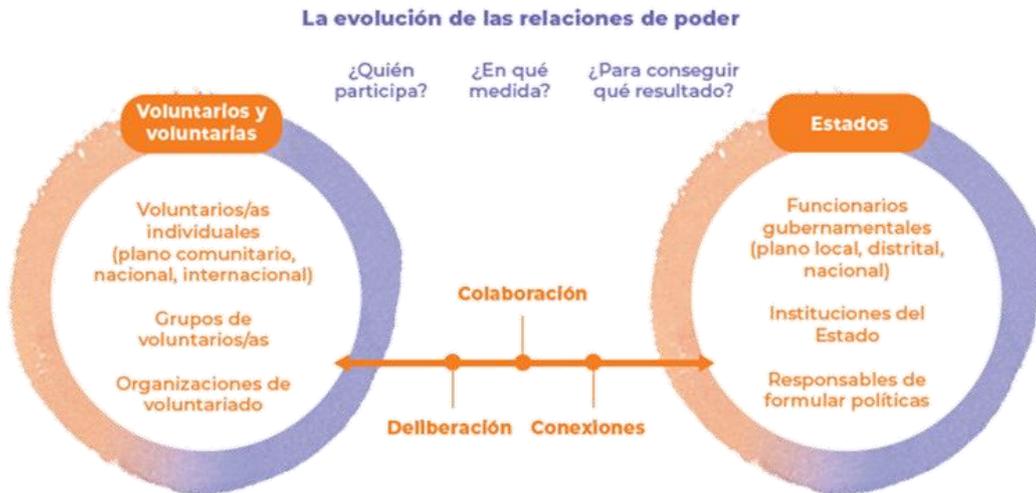
Por todo esto, resulta complejo ubicar la acción voluntaria dentro de un único objetivo, y conviene verla como una actuación transversal. Así como refleja el Resumen del Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, 2021), el voluntariado hace referencia a los ODS de la siguiente manera:

- Así, en cuanto a los Objetivos 1 de fin de la pobreza, 2 de hambre cero, 5 de igualdad de género y 10 de reducción de las desigualdades, se establece que el voluntariado contribuye a la creación de sociedades más igualitarias e inclusivas, promoviendo la estabilidad.
- La UNESCO (2022) dispone que el voluntariado, al inscribirse en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, es clave para hacer frente al Objetivo 4: Educación de calidad.
- En lo que respecta al Objetivo 8 de trabajo decente y crecimiento económico, la acción voluntaria y su reconocimiento dirige a la mejora de la empleabilidad de las personas, mejorando así la calidad de su vida laboral y contribuyendo al desarrollo de la sociedad.
- El Objetivo 9 de industria, innovación e infraestructura hace referencia a que la innovación puede mejorar los resultados a favor de los grupos marginados, pues el voluntariado fomenta el establecimiento de nuevas formas de trabajo.
- En relación al Objetivo 3 de salud y bienestar, el Resumen afirma que, en el contexto de crisis sanitarias, la acción voluntaria contribuye a atender las necesidades de cada momento.
- Igualmente, a propósito los Objetivos 6 de agua y saneamiento, 7 de energía asequible y no contaminante, 13 de acción por el clima, 14 de vida submarina y 15 de vida de ecosistemas terrestres, el Resumen del Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo evidencia que estas actuaciones tienen entre sus fines dar respuesta a problemas relacionados con el cambio climático, con la pérdida de la biodiversidad y de ecosistemas.
- Respecto a los Objetivos 11 de ciudades y comunidades sostenibles, 12 de producción y consumo responsables, y 16 de paz, justicia e instituciones sólidas,

se destaca la importancia de llevar a cabo acciones encaminadas a fomentar la paz y el desarrollo sostenible.

- Del mismo modo, para el Objetivo 17 de alianzas para lograr los objetivos, el Resumen hace referencia a la instauración de convenios con autoridades públicas con el fin de responder a problemas en materia de desarrollo.

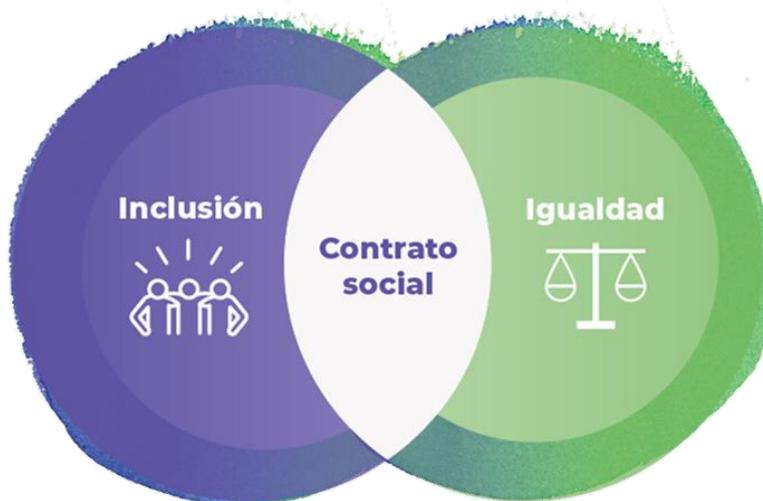
Figura 2. La evolución de las relaciones de poder



Fuente: Resumen del Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, 2022, p. 4)

Por último, el Documento establece que las alianzas entre personas voluntarias y el Estado, constituyen un mecanismo para la consecución de los ODS, y “pueden desempeñar una función importante la hora de sentar las bases de un contrato social para el siglo XXI que tome como punto de partida la inclusión, la igualdad y la sensibilidad a las necesidades de las comunidades.” (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, 2021)

Figura 3. Las alianzas en el voluntariado



Fuente: Resumen del Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo (Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas, 2022, p. 10)

Queda claro que el voluntariado es una herramienta que contribuye al desarrollo social, colaborando así a la consecución de los ODS, pero también es un instrumento mediante el cual los propios individuos sacan un beneficio. A través de la acción voluntaria y de su reconocimiento, es posible mejorar la empleabilidad de una persona y así su calidad de vida.

2.2.El voluntariado en España

2.2.1. Normativa

A nivel estatal, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, regula la totalidad de la acción voluntaria, siendo definida en este documento como

El conjunto de actividades de interés general desarrolladas por personas físicas, siempre que tengan carácter solidario, que su realización sea libre y voluntaria, que se lleven a cabo sin contraprestación económica o material, y que se desarrollen a través de entidades de voluntariado. (Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado)

Esta Ley modifica a la primera normativa reguladora del voluntariado, de 1996, la cual fue determinante para el reconocimiento de la acción voluntaria en nuestro país.

La Ley de 2015 reconoce nuevas formas de voluntariado, y apuesta por convertir esta actividad en algo abierto, participativo, interclasista e intergeneracional, haciendo hincapié en el papel de las Administraciones. De la misma forma, cuenta con las siguientes dimensiones:

- El compromiso, la gratuidad y la entrega desinteresada de tiempo, capacidades y conocimiento de los voluntarios.
- La acción complementaria en los diferentes campos de actuación.
- La conciencia crítica.
- La transformación, tanto en la vertiente social como en la personal.
- La dimensión pedagógica y de sensibilización social.
- La investigación y la reflexión sobre las acciones, métodos y planteamientos de trabajo y prácticas del voluntariado.

Los ámbitos del voluntariado que establece esta ley son:

- a)** Voluntariado social: consiste en la intervención con las personas y la realidad social, en situaciones de vulneración o falta de derechos con el fin de mejorar la calidad de vida, así como conseguir mayor cohesión y justicia social.
- b)** Voluntariado internacional de cooperación para desarrollo: se desarrolla mediante la educación para el desarrollo y la promoción para el desarrollo con relación a la acción humanitaria y la solidaridad internacional. Puede realizarse en cualquier país donde exista una necesidad. Se rige por el Real Decreto 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes.
- c)** Voluntariado ambiental: realiza acciones de protección, recuperación, defensa, conservación, educación... con el fin de disminuir el impacto negativo del ser humano sobre el medio ambiente, poner el valor el patrimonio natural, especies, ecosistemas y recursos naturales.
- d)** Voluntariado cultural: defiende la integración y participación de todos los individuos en la vida cultural, la promoción y protección de la identidad cultural, así como el patrimonio cultural.
- e)** Voluntariado deportivo: suma los valores del voluntariado con los del deporte, apostando por fomentar la dimensión comunitaria en el desarrollo de la práctica deportiva.

- f)** Voluntariado educativo: tiene como fin compensar las desigualdades entre alumnos, provocadas por diferencias sociales, personales o económicas a través de actividades al margen del sistema formal.
- g)** Voluntariado socio-sanitario: busca la defensa de la salud, la prevención de enfermedades, la asistencia sanitaria, la rehabilitación y la atención social para todos los individuos, especialmente para los colectivos en situación de riesgo.
- h)** Voluntariado de ocio y tiempo libre: consiste en la realización de actividades dentro del área de la educación no formal, que tienen como objetivo el desarrollo, crecimiento tanto personal como grupal, impulsando habilidades, competencias, aptitudes y actitudes en las personas, para el fomento de la solidaridad y la inclusión.
- i)** Voluntariado comunitario: favorece la mejora de la comunidad y promueve una mejora en la calidad de vida en los espacios en los que se desenvuelven los voluntarios, velando así por una sociedad activa, comprometida y solidaria.
- j)** Voluntariado de protección civil: colabora “en la gestión de las emergencias, en las actuaciones que se determinen por el Sistema Nacional de Protección Civil sin perjuicio del deber de los ciudadanos en los casos de grave riesgo, catástrofe o calamidad pública.”

En el ámbito del reconocimiento de la acción voluntaria, la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado también ha dado grandes pasos. Los Artículos 23 y 24, hacen referencia a la necesidad de reconocer y valorar el voluntariado, así como las competencias adquiridas durante el proceso.

Así, las entidades de voluntariado tienen por obligación entregar una acreditación a cada voluntario, en la que se describa el desempeño de la acción y las actividades realizadas durante el desarrollo.

Por otra parte, la Ley establece mecanismos formales de acreditación de competencias para mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias, o para su desarrollo personal.

A pesar de que esta Ley englobe todo lo relacionado con el voluntariado en nuestro país, cada región tiene su normativa, a excepción de Ceuta y Melilla que se rigen por la estatal. A continuación, se presenta una tabla con las fechas de todas las leyes de

voluntariado vigentes actualmente en España, así como las modificaciones realizadas hasta día de hoy.

Tabla 1. Cronología de la normativa autonómica del voluntariado

REGIÓN	FECHA DE LA LEY	MODIFICACIÓN
Andalucía	2018	
Aragón	2018	
Principado de Asturias	2019	
Illes Balears	2019	
Canarias	1998	
Cantabria	2015	2021
Castilla y León	2006	2021
Castilla-La Mancha	1995	
Cataluña	2015	
Comunitat Valenciana	2001	2009
Extremadura	2019	
Galicia	2011	
Comunidad de Madrid	2015	
Región de Murcia	2004	
Comunidad Foral de Navarra	1998	2016
País Vasco	1998	
La Rioja	1998	
Ciudad Autónoma de Ceuta	2015 (Remite a la estatal)	
Ciudad Autónoma de Melilla	2015 (Remite a la estatal)	

Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, el número de comunidades que tienen una ley reciente (teniendo como referencia que las posteriores a 2012 son recientes y las anteriores no), es prácticamente el mismo que el de antiguas.

En cuanto al campo de la validación de competencias, la totalidad de las leyes remiten a la estatal, no hay ninguna que tenga una política propia ni que haya profundizado en el tema.

Es por todo ello que existe una necesidad de apoyo al voluntariado por parte de las Administraciones Públicas, con el fin de contribuir al bien de la sociedad y al desarrollo y fomento de la participación e intervención social.

2.2.2. Estado del voluntariado

Resulta complejo determinar la situación actual del voluntariado en nuestro país debido a la escasez de estudios sobre el tema. Este hecho provoca desconocimiento entre la ciudadanía, el cual conduce a una baja participación social.

El Eurobarómetro Especial del Parlamento Europeo 75.2 (Parlamento Europeo, 2011), indicó que la participación en España en el ámbito del voluntariado es de un 15% de la población total, esto implica un bajo nivel de participación, ya que la media de la Unión Europea se sitúa en un 24%.

Del mismo modo, la Plataforma de Voluntariado de España (en adelante, PVE) afirmó que desde 2014 hasta 2018 la cifra de personas voluntarias decayó de un 9,2% a un 5,6% (PVE, 2020). Sin embargo, esta entidad también establece que desde 2017 el porcentaje se estabilizó en torno al 6,5% de la población mayor de 14 años. En paralelo, la PVE en el año 2020 situaba en 2,6 millones de personas el total de voluntarios del país, siendo el ámbito del voluntariado social el predominante.

Para esta Plataforma, la persona voluntaria es aquella que está sensibilizada por la situación de los colectivos desfavorecidos y decide de manera altruista y solidaria colaborar con proyectos dentro de una organización, dedicando su tiempo al beneficio de estos colectivos (Castellano y Cedena, 2011). La Plataforma trabaja con entidades cuya misión es principalmente contribuir a la acción social, entendiendo esto como “el conjunto de acciones intencionadas para mejorar el contexto de un colectivo o de la población de un territorio dado” (*ibid*, 2011).

En el IV Plan Estratégico 2021-2023 de la PVE tiene como objetivos estratégicos los siguientes (PVE, 2021):

- Fortalecer la coherencia y generar confianza.
- Potenciar cultura de cooperación y sinergias.
- Impulsar procesos participativos basados en el encuentro y el diálogo.
- Reorientar el desarrollo organizacional hacia la calidad y sostenibilidad.
- Estimular la curiosidad y el saber para la transformación social.
- Fomentar cultura del bienestar y gestión emocionalmente responsable.

Este Plan se centra en alcanzar la confianza a través de valores, tanto a nivel interno, entre las personas voluntarias, como a nivel externo, en la esfera mundial. De esta forma, centrándose en los individuos y actuando de manera coherente, se generará la confianza. (PVE, 2021)

Figura 4. Valores del Plan Estratégico 2021-2023



Fuente: IV Plan Estratégico 2021-2023 (PVE, 2021, p. 9)

Es así como, tal y como afirman Castellano et al. (2011), el voluntariado tiene la capacidad de adaptarse a las características de cada contexto social. Asimismo, esta actividad requiere un compromiso y una actitud solidaria, siendo un medio de participación social (PVE, 2011), la cual sigue siendo muy baja en España, en comparación con las cifras que se manejan en otros países.

Sin embargo, cada vez son más las personas dispuestas a realizar algún tipo de servicio voluntario, lo que, unido al peso que este sector está empezando a cobrar en el desarrollo de la sociedad española, provoca que crezca el interés por promover y regular el fenómeno voluntario en nuestro país. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002)

Por último, resulta importante destacar que, a través del refuerzo del reconocimiento y validación de competencias en el sector del voluntariado, es posible aumentar el número de personas involucradas en estas labores, incrementándose aún más los niveles de participación y desarrollo social.

2.3.El aprendizaje a lo largo de la vida y la validación de competencias

2.3.1. El aprendizaje a lo largo de la vida

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su Artículo 26, afirma que la educación es un derecho de todas las personas. Así, es un elemento clave para el desarrollo personal y de los valores referentes a los derechos humanos y las libertades fundamentales.

A continuación, se aclaran las tres modalidades de educación:

- Educación formal: Es la que depende directamente de la administración gubernamental, por lo tanto, cuenta con unos estándares y legislación concreta, y es reconocida oficialmente a través de certificados o títulos expedidos por la misma administración (Carabias Herrero y Carro Sancristóbal, 2018).
- Educación no formal: Es la que implica actividades planificadas, pero no designadas explícitamente como programa de formación (CEDEFOP, 2018).
- Educación informal: Es la resultante de actividades cotidianas, sin ningún tipo de intencionalidad ni estructura, tales como las asociadas al trabajo, el ocio o la vida familiar (CEDEFOP, 2018).

Es por ello por lo que, como se ha indicado en apartados anteriores, el voluntariado se enmarca en la educación no formal, pudiendo darse en ocasiones de manera informal.

El término de aprendizaje a lo largo de la vida está estrechamente vinculado al de educación. La UNESCO (2022) establece que el aprendizaje a lo largo de la vida es clave para hacer frente a los desafíos globales, y para la consecución de los Objetivos de

Desarrollo Sostenible, haciendo referencia en particular al Objetivo 4: Educación de calidad. Este concepto se refiere, también según la UNESCO, a las actividades de aprendizaje para personas de todas las edades, en todos los contextos de la vida y a través de una variedad de modalidades (formal, no formal e informal) que dan respuesta a un amplio espectro de necesidades y demandas de aprendizaje.

La idea de aprendizaje a lo largo de la vida hace referencia un proceso de desarrollo y perfeccionamiento de la persona que conlleva un enriquecimiento que indirectamente impacta en la evolución y transformación del entorno y de la sociedad (Ferrández, 2002). De esta forma, está directamente relacionado con “la reducción de la pobreza, la creación de puestos de trabajo y empleo, y la inclusión social.” (UNESCO, 2012)

Así, la UNESCO (2022) manifiesta que esta modalidad de aprendizaje debe ser para:

- Todas las edades.
- Todos los niveles educativos.
- Todos los ámbitos y espacios de aprendizaje.
- Todas las modalidades de aprendizaje.
- Una gran variedad de propósitos.

Por otro lado, se percibe el proceso de aprendizaje como algo más allá de las instituciones educativas. Este aprendizaje adquirido de manera no formal e informal no ha sido valorado a través de títulos, ya que solamente se acreditaba la formación adquirida mediante la educación formal reglada (Cabrera y Córdoba, 2011). Es por ello que existe una demanda acerca del reconocimiento y validación de las competencias que se adquieren a través de estas vías no formales e informales.

2.3.2. La validación de competencias

En primer lugar, resulta necesario definir el término competencias, y de esta forma distinguir lo que es una competencia de lo que no. Según el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) las competencias son “la capacidad demostrada para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal”. (Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente, 2009).

Por otro lado, en la esfera europea se defiende que las competencias son una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes, en las que (Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente):

1. Los conocimientos se componen de hechos y cifras, conceptos, ideas y teorías que ya están establecidos y apoyan la comprensión de un área o tema concretos.
2. Las capacidades se definen como la habilidad para realizar procesos y utilizar los conocimientos existentes para obtener resultados.
3. Las actitudes describen la mentalidad y la disposición para actuar o reaccionar ante las ideas, las personas o las situaciones.

Figura 5. Relación de conocimientos, habilidades y actitudes



Fuente: elaboración propia

Una vez realizada una primera aproximación al término “competencia”, surge la necesidad de diferenciarlo del concepto “cualidad personal” (Sanghi, 2016). Las primeras hacen referencia a las habilidades que se ponen en práctica en un entorno profesional, mientras que las segundas aluden al comportamiento que se adopta en el ejercicio de dichas habilidades.

La Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente establece que “las competencias clave son aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personales, su empleabilidad, integración social, estilo de vida sostenible, éxito en la vida en sociedades pacíficas, modo de vida saludable y ciudadanía activa.”

Tal y como se refleja en la Recomendación, las competencias establecidas por la Comisión Europea (2018) son:

- Competencia en lectoescritura: consiste en tener las habilidades de expresión e interpretación de conceptos, información, hechos, opiniones... tanto de manera

oral como escrita y en cualquier contexto social y cultural: la educación, la formación, la vida personal, la vida profesional y el ocio.

- Competencia personal, social y de aprender a aprender: es la habilidad de gestionar el aprendizaje, el tiempo, la información, el trabajo en grupo, los conflictos y las competencias personales como la resiliencia, la empatía o la capacidad de apoyar el bienestar físico y emocional.
- Competencia ciudadana: es la habilidad de actuar de manera responsable, participando activamente en la sociedad, y comprendiendo todos los conceptos que se engloban.
- Competencia emprendedora: implica habilidades como la creatividad, innovación, resolución de problemas, colaboración... así, emplea estas habilidades para llevar a cabo acciones que sean de valor para el resto.
- Competencia en conciencia y expresión culturales: implica el desarrollo de ideas propias, así como su expresión en distintas formas artísticas y culturales.
- Competencia digital: es la habilidad para usar de manera responsable y eficiente las nuevas tecnologías, en los campos del trabajo, el ocio y la comunicación.
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería: es la habilidad para resolver problemas matemáticos a través del pensamiento lógico y crítico y el manejo de herramientas tecnológicas, entre otras.
- Competencia multilingüe: se trata de contar con las habilidades de comprensión, expresión e interpretación de conceptos, información, sentimientos, opiniones... todo ello en otras lenguas, de manera tanto oral como escrita, en una serie de contextos sociales y culturales, adaptándose a las necesidades de cada individuo.

Por su parte, las competencias transversales son las que están relacionadas con el desarrollo personal y que engloban distintas disciplinas en vez de un área en concreto.

Este tipo de competencias, también llamadas “*soft skills*”, se pueden adquirir mediante actividades de ocio y tiempo libre, formativas y/o educativas, no laborales y de otros tipos (entre las que se encuentra el voluntariado) y se pueden transferir a otros contextos.

En esta misma línea, el Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales, define este concepto como (Observal, 2017):

Las competencias individuales que son relevantes para los empleos y ocupaciones distintas de las que actualmente tienen o han tenido de forma reciente. Estas competencias pueden adquirirse a través de actividades no laborales o de placer, o a través de la participación en educación o formación. De forma general, estas capacidades se han aprendido en un contexto o para dominar un problema/situación especial y se puede transferir a otro contexto.

En este orden de ideas, el CEDEFOP (2016) establece que el proceso de validación de competencias consiste en “hacer visibles los resultados del aprendizaje no formal e informal y asignar un valor adecuado a esos resultados.”

Ligado a esto, es de especial importancia especificar a qué se hace referencia cuando se habla de resultados de aprendizaje (o *learning outcomes*, en inglés). Esta idea se refiere a los conocimientos, destrezas y actitudes vinculados a lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer una vez finalizado el periodo de formación (PVE, 2022). Para una visión más íntegra del concepto, los resultados de aprendizaje son los “logros en términos de lo que un educando sabe, comprende y es capaz de hacer como resultado de un proceso de aprendizaje” (UNESCO, 2012). Estos resultados se pueden dar no únicamente en procesos formativos formales, sino que también hacen referencia a los no formales e informales. En esta ocasión, los resultados de aprendizaje se traducen como competencias.

Otro término es el de reconocimiento, que se utiliza como sinónimo de validación según la UNESCO (2012). Este es el proceso que asigna un estatus oficial a los resultados de aprendizaje (competencias), y que puede llevar al reconocimiento de su valor. Según el CEDEFOP, existen dos tipos de reconocimiento (Carabias Herrero y Carro Sancristóbal, 2018):

- Reconocimiento formal: se lleva a cabo a través de la concesión de cualificaciones, de equivalencias, de unidades de crédito o convalidaciones parciales, y mediante la validación de capacidades y competencias.

- Reconocimiento social: es la aceptación social y económica del valor de unas capacidades y competencias concretas.

Ambas modalidades de reconocimiento están estrechamente vinculadas, sin embargo, la que refiere a este trabajo es la formal, específicamente la validación de capacidades y competencias.

Volviendo a la validación de competencias, la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal dispone que es el procedimiento a través del cual un organismo autorizado certifica que un individuo ha alcanzado unos resultados de aprendizaje determinados con respecto a un nivel. Es así como el proceso de validación ayuda a que los individuos intercambien los resultados del aprendizaje no formal e informal con el fin de obtener oportunidades de aprendizaje o empleo (CEDEFOP, 2016).

De esta manera, las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal determinan las cuatro fases de la validación (CEDEFOP, 2016):

1. Identificación

Se trata del reconocimiento capacidades y competencias adquiridas, así como el descubrimiento de sus propias capacidades.

2. Documentación

Consiste en la aportación de pruebas de los resultados de aprendizaje adquiridos. Dicha aportación puede adquirir formas muy variadas, siendo una de ellas el portafolio de competencias, que contiene un Currículum Vitae y la trayectoria profesional.

3. Evaluación

Una vez se tengan las pruebas, se comparan con puntos de referencia o estándares específicos. Cabe destacar que no solo se evalúan las pruebas escritas y documentales, sino que también se tienen en cuenta las pruebas expresadas por otros medios.

4. Certificación

Es la concesión de una cualificación formal por parte de una organización o autoridad creíble, a partir de la evaluación de las pruebas provistas.

En cuanto a la primera fase de identificación, el CEDEFOP se refiere a ella como la etapa de determinación. Sin embargo, en el presente documento se tomará el primer término debido al matiz que los diferencia: la identificación consiste en el reconocimiento, mientras que la determinación hace referencia al establecimiento de unos términos concretos.

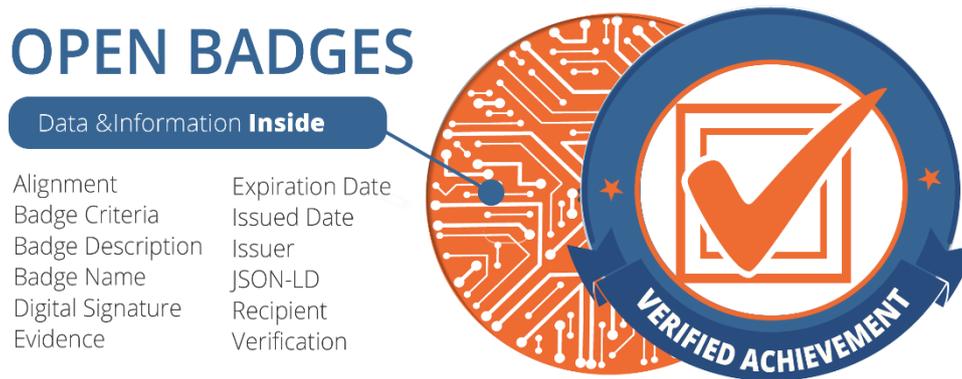
Finalmente, CEDEFOP (2016) sugiere los siguientes aspectos para que el proceso de validación se realice de una manera exitosa:

- La persona es la protagonista del proceso: debe tener el control y decidir en qué fase ponerle fin.
- Resulta importante proporcionar información, orientación y asesoramiento imparciales a lo largo del proceso.
- La adecuada comunicación y coordinación entre todos los actores involucrados en el proceso es determinante.

2.3.3. De las *Open Badges* a las micro-credenciales

Con el fin de hacer visible y recoger evidencias sobre el aprendizaje adquirido a través de vías no formales o informales, Mozilla creó el programa “*Open Badges*”, popularizando el concepto, que es traducido al español como credenciales digitales de código abierto. Se trata de un instrumento digital de reconocimiento de los logros de una persona, y es otorgado por una entidad proveedora de aprendizaje, o incluso por un empleador, una vez se haya completado una determinada tarea o se haya alcanzado una cierta meta (Jovanovic y Devedzic, 2014). Cada entidad emisora del certificado tiene sus propios criterios para la obtención del reconocimiento, los cuales están integrados en la insignia en forma de metadatos, junto con toda la información de la tarea y las causas de la obtención de dicha certificación.

Figura 6. Ejemplo de Open Badge



Fuente: What are Open Badges? (IMS Global Learning Consortium, 2022)

Por otro lado, en el marco de las propuestas para la mejora del aprendizaje permanente y la empleabilidad, se encuentran las cuentas de aprendizaje individual. Estas son cuentas personales que permiten a las personas acumular y conservar sus derechos de formación, empleándolos después en servicios formativos, de validación u orientación (Comisión Europea, 2021).

Sin embargo, en la Propuesta de Recomendación del Consejo en relación con las cuentas de aprendizaje individual, de 10 de diciembre de 2021 figura que existen dos importantes problemas con relación a las cuentas de aprendizaje individual:

1. El apoyo financiero para la formación recibido por las personas es insuficiente.
2. La motivación para participar en actividades formativas es escasa.

Las anteriores iniciativas no han sido suficientes para cubrir las carencias ocasionadas por estos problemas, es por ello por lo que la Comisión Europea (2021) ha elaborado la Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales, la cual persigue los siguientes objetivos específicos:

1. Prestar apoyo a los adultos en edad laboral en el acceso a actividades formativas independientemente de su situación laboral o profesional.
2. Realizar acciones que aumenten la motivación de las personas y sirvan como incentivo para participar en actividades formativas.

Con relación a las cuentas de aprendizaje individuales, es preciso hablar sobre las micro-credenciales, que pueden verse incluidas dentro de las mismas y las cuales han

cobrado especial importancia debido al enfoque europeo por el que está apostando la Comisión Europea.

Todo lo relativo a ellas se recoge en la Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (Comisión Europea, 2021), que, al tratarse de un documento reciente, no propone una definición concreta, universal y oficial del término. Sin embargo, defiende que las micro-credenciales pueden ser descritas como una certificación de los resultados de aprendizaje de experiencias de corta duración (Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, 2021).

Según la Propuesta, las micro-credenciales son el registro de los resultados de aprendizaje que una persona ha adquirido en una pequeña actividad. Dichos resultados de aprendizaje han sido evaluados, contrastados y definidos teniendo en cuenta una serie de estándares.

En esta misma línea, los cursos que conducen a la obtención de micro-credenciales están pensados para ofrecer al alumno conocimientos, habilidades y competencias específicas que atienden a necesidades de carácter personal, social, cultural o del mercado laboral. Las micro-credenciales son propiedad de la persona, pueden ser independientes, combinarse y agruparse en credenciales más grandes.

Se trata de una herramienta innovadora y flexible, con la capacidad de ayudar y apoyar a las personas en el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, así como con los itinerarios educativos, en el ámbito laboral o las transiciones profesionales o vitales. Además, están adaptadas a una sociedad y un mercado laboral cambiantes, sin reemplazar las cualificaciones tradicionales, sino complementándolas.

Este concepto está en auge debido a que la Comisión Europea (Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, 2021) recomienda la necesidad de actualización de los conocimientos, destrezas y capacidades con el fin de reducir la brecha entre la educación formal y las demandas del mercado de trabajo. Algunas de las causas de esta brecha son la pandemia de COVID-19 y la rápida evolución digital, que han incidido en todos los ámbitos de la vida, obligando a adaptarse a los cambios que se han ido sucediendo. Es por ello que propone, desde este enfoque europeo, el establecimiento

de normas y criterios comunes que velen por el mantenimiento y adquisición de nuevas competencias, potenciando la utilidad de las micro-credenciales y unificando el sistema entre los países.

Por otro lado, resulta pertinente destacar que la clave para que las micro-credenciales tengan éxito es la transparencia. Por su parte, el enfoque europeo propone una serie de elementos críticos con los que este sistema debería contar. Los elementos requeridos serían (Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, 2021):

- La identificación de la persona.
- El título de la micro-credencial.
- El país o región del emisor.
- Organismo adjudicador.
- Fecha de emisión.
- Resultados de aprendizaje.
- Carga de trabajo teórica necesaria para lograr los resultados de aprendizaje (en créditos ECTS, siempre que sea posible).
- Nivel (y ciclo, siempre que sea posible) de la experiencia de aprendizaje que da nombre a la micro-credencial (EQF-MEC, QF-EHEA).
- Tipo de tarea.
- Forma de participación en la actividad de aprendizaje.
- Tipo de control de calidad utilizado para respaldar la micro-credencial.

A su vez, existen una serie de elementos opcionales para el establecimiento de las micro-credenciales, estos son:

- Prerrequisitos para inscribirse en la actividad de aprendizaje.
- Supervisión y verificación de la identidad durante la tarea (no supervisada sin verificación de la identidad, supervisada sin verificación de la identidad o supervisada en línea o in situ con verificación de la identidad).
- Nivel alcanzado.
- Opciones de integración/acumulación (autónomo, micro-credencial independiente/integrado, acumulable a otra credencial).
- Información adicional.

Por otra parte, la hora de diseñar y expedir las micro-credenciales, existen unos principios que orientan la acción. Son universales y se pueden aplicar a cualquier área o sector. Estos son (Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, 2021):

1. **Calidad:** Las micro-credenciales están sujetas a un control de calidad tanto interno como externo por parte del sistema que las produce. Los procesos de aseguramiento de la calidad deben ser adecuados para su propósito, estar documentados, ser accesibles y que satisfagan las necesidades de todas las partes interesadas.
2. **Transparencia:** Las micro-credenciales deben ser medibles, comparables y fácilmente entendibles, y la información de los resultados de aprendizaje, carga de trabajo, contenido, nivel y oferta de aprendizaje será clara y relevante.
3. **Relevancia:** Las micro-credenciales deben ser diseñadas de forma distintiva, con logros de aprendizaje específicos, y oportunidades de aprendizaje actualizadas para cubrir las necesidades requeridas. La cooperación entre las organizaciones, empleadores, socios, otros proveedores y usuarios de las micro-credenciales facilita el incremento de la relevancia de las mismas en el mercado de trabajo.
4. **Evaluación válida:** Los resultados de aprendizaje de las micro-credenciales se evalúan mediante estándares transparentes.
5. **Vías de aprendizaje:** Las micro-credenciales están diseñadas para promover vías de aprendizaje flexibles, incluyendo la posibilidad de acumular, validar y reconocer las micro-credenciales de diferentes sistemas.
6. **Reconocimiento:** El reconocimiento pone en valor los resultados de aprendizaje y abre el camino a una oferta de cortas experiencias de aprendizaje de manera comparable en toda la Unión Europea. Las micro-credenciales se reconocen con fines académicos o laborales.
7. **Portabilidad:** Las micro-credenciales son propiedad de la persona destinataria de la credencial y pueden ser almacenadas y compartidas. Para ello se pueden emplear instrumentos como el Europass (Currículum Europeo). El método de almacenamiento de datos se basa en estándares abiertos y modelos de datos, que garantizan la interoperabilidad y el intercambio fluido de dichos datos, permitiendo y facilitando la comprobación de la autenticidad de la información.

8. Centrado en el individuo: Las micro-credenciales están diseñadas para satisfacer las necesidades de los individuos, los destinatarios de la acción participan en los procesos de control de calidad internos y externos, y sus comentarios se tienen en cuenta para la mejora del sistema de las micro-credenciales.
9. Autenticidad: Las micro-credenciales contienen información para comprobar la identidad del titular, identidad legal del emisor y fecha y lugar de emisión.
10. Información y orientación: La información y asesoramiento sobre las micro-credenciales deben incorporarse en los servicios de orientación para el aprendizaje permanente. Además, es importante que lleguen al máximo número de personas posible, con el objetivo de apoyar la educación, formación y opciones profesionales.

Las micro-credenciales y las cuentas de aprendizaje individuales pueden llegar a tener un mayor alcance que las *Open Badges* debido al enfoque más global y ordenado. Con estos instrumentos se puede contribuir a la reducción de las desigualdades y al empoderamiento de determinados colectivos, y crear así sociedades más inclusivas y equitativas.

En resumen, tanto la Propuesta de Recomendación del Consejo en relación con las cuentas de aprendizaje individual, como la relativa a un enfoque europeo de las micro-credenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, sitúan al individuo en el centro del desarrollo de capacidades a través del reconocimiento de estas, logrando así su empoderamiento.

3. La validación de competencias en el voluntariado: el caso de la Plataforma del Voluntariado de España

La Plataforma del Voluntariado de España es una organización no gubernamental que coordina y organiza la promoción y difusión del voluntariado y la acción voluntaria en nuestro país (PVE, 2022). Sus objetivos principales son fomentar la participación social y el compromiso a través del voluntariado, y también centra su atención en las labores de sensibilización. Está constituida por un total de 81 organizaciones y plataformas, representando a su vez a más de 29.000 asociaciones.

Esta Plataforma cuenta con diferentes instrumentos para la validación de las competencias en el sector del voluntariado: Vol+ y Certifica+. Sin embargo, en España también existen otros sistemas de reconocimiento de competencias como el creado por la confederación Don Bosco: Reconoce, Talante Solidario, o el Programa de Voluntariado Universitario de la Universidad de Murcia. A continuación, se hace un repaso de las formas de validación de competencias más relevantes a nivel estatal.

3.1. Validación de competencias en el sector del voluntariado

Como se ha apreciado en apartados anteriores, el sector del voluntariado está inscrito dentro del aprendizaje no formal e informal, y desempeña un papel primordial para la validación en este campo (CEDEFOP, 2016).

En este tercer sector, es posible que la validación incluya el reconocimiento de competencias sociales y cívicas, además de capacidades interpersonales y vitales adquiridas en contextos de voluntariado.

La Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal sostiene que “las organizaciones juveniles y de la sociedad civil deberán promover y facilitar la determinación y la documentación de los resultados de aprendizaje adquiridos en el trabajo o en actividades de voluntariado.”

A nivel europeo, existe Youthpass, que es un instrumento creado por el Cuerpo Europeo de Solidaridad (CES) que tiene como finalidad el reconocimiento del aprendizaje adquirido por vías de educación no formal e informal, donde está incluido el voluntariado (Cuerpo Europeo de Solidaridad, 2022).

Mediante la descripción de las actividades realizadas, así como de las competencias adquiridas, se obtiene el certificado Youthpass, que da pie a un proceso de reflexión y conciencia personal. Las competencias que se tratan en esta certificación son las competencias clave de la Unión Europea, explicadas en anteriores apartados.

En el contexto de España, hay algunas entidades que cuentan con sus propias formas de validación de los resultados de aprendizaje, mientras que otra parte es reconocida por las autoridades públicas; sin embargo, este proceso exige un mecanismo de evaluación determinado y transparente.

Es así como la PVE, siendo el referente de coordinación de la acción voluntaria a nivel estatal, cuenta con un sistema de certificación del voluntariado. Para ello, trabaja para certificar la experiencia y formación obtenida mediante los proyectos Vol+ y Certifica+.

El primero de ellos está dirigido completamente a la certificación de las competencias obtenidas por las personas voluntarias. El segundo está orientado a la calidad de las acciones formativas en el ámbito del voluntariado, las cuales dirigen a la validación y acreditación de las competencias transversales (PVE, 2022).

Certifica+ tiene el objetivo de mejorar el nivel de las personas voluntarias y que esto sirva para potenciar el desarrollo de la acción voluntaria. Todo ello lo hace a través de la formación en competencias transversales, que posteriormente pueden ser reconocidas. De la misma forma, ofrece un sello de calidad para las acciones de formación que se imparten, todo ello basándose en unos estándares determinados (PVE, 2021).

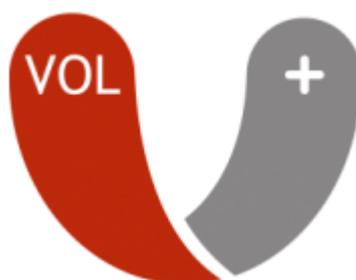
Figura 7. Logo de Certifica+



Fuente: Certifica tu voluntariado (PVE, 2022)

Por otro lado, se pondrá la atención en Vol+, debido a que es el que más representa la validación de los aprendizajes adquiridos mediante el voluntariado en cualquier persona como tal.

Figura 8. Logo de Vol+



Fuente: Certifica tu voluntariado (PVE, 2022)

Entre los objetivos específicos de este instrumento se encuentran (Cedena, 2015):

- Reconocer la incidencia del voluntariado en el desarrollo de competencias.
- Visibilizar que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias que son clave en el desarrollo profesional de las personas.
- Mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias.

El programa Vol+ de la PVE establece tres categorías dentro de las competencias transversales, mediante las que se puede evaluar la acción voluntaria. Estas tres categorías engloban siete competencias comunes a los ámbitos, que contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias. A continuación, se presentan, acompañadas de una breve descripción (PVE, 2021):

1. Competencias de autogestión

- Análisis y resolución de problemas: consiste en la capacidad para pensar soluciones ante situaciones que precisan manejar información de forma crítica y analítica.
- Iniciativa y autonomía: es la capacidad para emprender, crear oportunidades y mejorar los resultados.
- Flexibilidad e innovación: es la capacidad de habituarse a contextos y situaciones cambiantes que necesitan emplear enfoques creativos para la toma de decisiones.

2. Competencias organizativas

- Liderazgo de iniciativas: se trata de la capacidad para orientar para conseguir objetivos.
- Planificación y organización: es la capacidad para establecer prioridades y metas en relación con las labores a desarrollar, aprovechando de manera eficaz los recursos de los que se dispone.

3. Competencias de comunicación y relaciones personales

- Comunicación interpersonal: se refiere a la capacidad para intercambiar ideas y emociones mediante mensajes orales, escritos o gestuales, teniendo en cuenta el contexto y la situación para así emplear una forma u otra, con el fin de conseguirlo de manera efectiva.
- Trabajo en equipo: es la capacidad para trabajar en conjunto con otras personas para la consecución de un objetivo común.

Figura 9. Proceso para la validación de las competencias transversales de Vol+



Fuente: Certifica tu voluntariado (PVE, 2022)

Como se observa en la imagen, el proceso de reconocimiento de las siete competencias pasa por ocho fases (PVE, 2022):

1. Formación: por parte de tutores, entidades y personas voluntarias.

2. Asignación: se realiza una relación entre los tutores y las personas voluntarias.
3. Entrevista inicial: con el fin de realizar una primera toma de contacto se acuerda una agenda de trabajo común.
4. Cumplimentación de formularios y aporte de evidencias: la parte voluntaria rellena los formularios para la comprobación de los aprendizajes adquiridos, y se aportan pruebas.
5. Revisión: los tutores revisan los formularios y se acuerda una reunión para la comunicación de los resultados.
6. Entrevista de contraste: con toda la información acumulada hasta la fecha, se realiza una valoración y se resuelven dudas.
7. Propuesta de certificación: la persona tutora, teniendo en cuenta los encuentros y las pruebas guardadas, hace una propuesta de identificación de las competencias.
8. Emisión de certificado: la Plataforma del Voluntariado de España revisa la propuesta, la información proporcionada y las pruebas adjuntas, y emite el certificado Vol+, comprobante de las competencias adquiridas a través de la experiencia de voluntariado.

De esta manera, la PVE hace su aportación para el desarrollo personal y profesional de las personas que soliciten el reconocimiento de las competencias adquiridas durante el periodo en la organización de voluntariado.

Por otro lado, otra de las entidades que realiza el procedimiento de validación de competencias en el sector del voluntariado en nuestro país es la Confederación Don Bosco. Esta, es una asociación que trabaja conjuntamente con federaciones y centros juveniles para la defensa y la promoción de la infancia y la juventud (Confederación Don Bosco, 2022).

Esta organización ha liderado la iniciativa llamada Red Reconoce, que es una agrupación de organizaciones de voluntariado para la validación, que incluye administraciones públicas, empresas y entidades juveniles y de voluntariado de todo el país (Confederación de Centros Juveniles Don Bosco, 2015).

Las competencias que diferencia este sistema son 13, y están englobadas en tres ámbitos: autogestión, organizativas y de comunicación.

A continuación, se explica detalladamente cada ámbito con las competencias correspondientes (Reconoce, 2022):

1. Competencias de autogestión: implica el desarrollo de un trabajo de manera organizada.
 - Analizar y resolver problemas: conlleva la capacidad de tomar decisiones eficientemente y de distinguir entre lo prioritario y lo secundario.
 - Iniciativa y autonomía: supone la realización de las tareas de manera independiente, además, propone ideas demostrando creatividad.
 - Capacidad de aprendizaje: se trata de aceptar las críticas de manera constructiva, usándolas para mejorar y aprender de las situaciones.
 - Optimismo y entusiasmo: implica la contribución a un buen ambiente de trabajo, mostrando entusiasmo e ilusión por el trabajo que hacen.
 - Flexibilidad (adaptabilidad): consiste en la correcta adaptación a las nuevas situaciones, de manera receptiva y aceptando las críticas
2. Competencias organizativas: consiste en realizar tareas de manera eficaz, gestionando el trabajo de manera adecuada.
 - Liderar iniciativas: por un lado, muestra la capacidad de dirigir, y por otro, muestra responsabilidad e iniciativa ante la asunción de funciones, tanto a nivel individual como colectivo.
 - Organización y planificación: se basa en la capacidad de gestionar tiempo, recursos y tareas en función de las condiciones que se le presenten.
 - Fiabilidad técnica y profesional: implica el cumplimiento de compromisos y la correcta gestión de emociones.
3. Competencias de comunicación: se refiere al establecimiento y mantenimiento de relaciones personales y profesionales satisfactorias, gestionando situaciones que impliquen la relación con los otros.
 - Comunicación interpersonal: hace referencia a la relación con los demás de manera empática y sana, expresando sus pensamientos con claridad.

- Trabajo en equipo: consiste en saber conciliar la forma de trabajo con la de otras personas, estableciendo relaciones productivas que permitan llegar a fines comunes.
- Negociación: se basa en conseguir lograr los objetivos propios y los de los demás.
- Tacto y prudencia: implica la capacidad de comportarse según se espera, dependiendo de cada situación y de las personas con las que se relacione.

El proceso de validación de estas competencias, lo realiza mediante de un sistema de acreditación online, a través de distintas fases (PVE, 2021):

- Autoevaluación: para comenzar el proceso, la persona voluntaria valora su trabajo, su experiencia y los aprendizajes adquiridos. Esto se lleva a cabo durante o al finalizar el periodo de voluntariado.
- Evaluación: a continuación, al recibir la petición, una persona evaluadora perteneciente a la entidad revisa, analiza y evalúa de manera interna al sujeto.
- Contraste: finalmente, un equipo auditor, perteneciente a la Red Reconoce, repasa y corrobora la acreditación, que es enviada mediante PDF a la persona que lo solicita.

De igual manera, la Universidad de Murcia (UM) posee un sólido Programa de Voluntariado Universitario (PVU) que se mueve en las áreas del voluntariado social, deportivo, cultural, internacional y de cooperación al desarrollo, ambiental, y un campo específico de actividades de la UM (Universidad de Murcia, 2022).

Este Programa tiene un sistema de reconocimiento de competencias, puesto que uno de los objetivos principales es el de complementar la formación de las personas universitarias por medio del desarrollo de competencias transversales. Las 8 competencias transversales que formula el PVU son (UM, 2022):

1. Habilidades de comunicación interpersonal.
2. Habilidades de resolución de conflictos, búsqueda de soluciones, autonomía, iniciativa, autocrítica, reflexión personal y social...

3. Capacidad de proyección de los conocimientos, habilidades y destrezas a la sociedad, para así lograr la inclusión social y cultural de todos los grupos y colectivos.
4. Capacidad de trabajo en equipo, coordinación y gestión de grupos.
5. Capacidad de adaptación a nuevas situaciones.
6. Conocimiento de los derechos y deberes del voluntario.
7. Conocimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Derechos de la Infancia...
8. Valores tales como la ética y la integridad personal.

El reconocimiento de la acción voluntaria en este caso es de carácter académico, se entrega 1 crédito CRAU (créditos por la participación en actividades universitarias culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación) por cada 25 horas de voluntariado, estableciéndose un máximo de 3 créditos por curso académico, y 6 créditos en el total de la titulación. Los requisitos para la obtención de los mencionados créditos son (Universidad de Murcia, 2022):

- Haber participado de manera activa en el PVU, y figurar inscrito de manera oficial en uno de los proyectos del mismo.
- Haber realizado la formación correspondiente al voluntariado universitario.
- Haber completado y entregado la memoria final de evaluación.
- Haber obtenido una valoración positiva por parte de la entidad colaboradora y del Servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado de la UM.

Otro de los modelos de reconocimiento de competencias en el sector del voluntariado predominantes en España es el de la Fundación Fade. Este proyecto es Talante Solidario, y consiste en una plataforma para la formación en competencias transversales y su posterior certificación, todo ello para personas voluntarias de organizaciones sociales. Las competencias que se certifican son (PVE, 2021):

1. Liderazgo de Servicio.
2. Análisis y resolución de problemas.
3. Iniciativa y autonomía.

4. Empatía.
5. Comunicación interpersonal.
6. Organización y planificación.
7. Flexibilidad e innovación.
8. Trabajo en equipo.
9. Asertividad.
10. Responsabilidad y compromiso.

Asimismo, son cuatro las etapas que lo componen.

Figura 10. Etapas para la validación de Talante Solidario



Fuente: Elaboración propia a partir de Estudio: Modelos Internacionales de Reconocimiento y Certificación de Competencias a través del Voluntariado (PVE, 2021)

Como se aprecia en la figura, los pasos a seguir para la validación de las competencias transversales en Talante Solidario son (PVE, 2021):

- Registrarse de forma gratuita en la plataforma del proyecto.
- Realizar la evaluación inicial de las competencias, con la finalidad de determinar cuáles son las tres competencias por certificar.
- Inscribirse y tomar cursos formativos, tanto en formato online como presencial, en función a las competencias seleccionadas. Estos cursos pretenden limitar los contenidos teóricos y hacer énfasis en la práctica, para acercarlo más a la acción

del voluntariado. Todo esto se realiza con el acompañamiento de una persona mentora, para que así la actividad esté más personalizada y adaptada a las necesidades del voluntario.

- Por último, se lleva a cabo la evaluación final, valorando los resultados que se recogen en un portafolio subido a la plataforma. Esto lo hacen la persona voluntaria y la mentora de manera conjunta. Una vez superado un curso, se entregará una insignia, y cuando se posean las tres, se procederá a la expedición del certificado con el nivel de las competencias desarrolladas.

Una vez explicados los cuatro sistemas, es importante destacar que el presente trabajo se centra en el sistema de reconocimiento Vol+, debido a que a nivel estatal es el más relevante y completo, y que pertenece al máximo organismo dentro del sector del voluntariado: la Plataforma del Voluntariado de España. A continuación, se presenta un cuadro comparativo de las organizaciones anteriormente mencionadas.

Tabla 22. Comparativa entre organizaciones de voluntariado

	Desarrollo personal	Mejora de la empleabilidad
Vol+	Sí	Sí
Don Bosco Reconoce	-	Sí
Programa de Voluntariado Universitario (UM)	Sí	-
Talante solidario	Sí	-

Fuente: Elaboración propia

Como se aprecia en la tabla, la Plataforma Vol+ promueve tanto el desarrollo personal como la mejora de la empleabilidad, mientras que Don Bosco hace referencia solo a la mejora de la empleabilidad, y el PVU y Talante Solidario únicamente al desarrollo personal. Es por ello que, como se ha señalado previamente, en esta propuesta, se tomarán como punto de referencia las competencias y el procedimiento establecido en Vol+, al considerarse el más completo en la esfera del voluntariado en España.

3.1.1. Validación de competencias en la Plataforma del Voluntariado de España

La validación de competencias persigue visibilizar los aprendizajes adquiridos fuera de la educación formal, y en el caso que incumbe a este documento, en el seno del voluntariado. De esta manera, como indica la Plataforma del Voluntariado de España (2021), involucrarse en un proceso de esta índole significa intercambiar los resultados del

aprendizaje no formal o informal para obtener más oportunidades de aprendizaje o empleo.

Como se ha explicado, el procedimiento de validación de competencias de la PVE se lleva a cabo, en gran parte, a través de la herramienta Vol+. Este programa sigue las Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal del CEDEFOP (2016), y, por lo tanto, las fases que lo componen también están basadas en las expuestas en el documento europeo.

Las partes que se ven involucradas en el proceso son tres: las entidades de voluntariado, las personas voluntarias y las personas tutoras. Las primeras son las encargadas de elegir a las personas voluntarias, basándose en los criterios de tiempo de permanencia en la actividad y tipo de voluntariado. Las segundas son las protagonistas de la acción, y son presentadas por las entidades para después recibir una formación para conocer el procedimiento Vol+. Las últimas son profesionales que actúan de acompañantes a las personas voluntarias a lo largo del proceso, provienen de la Red de la PVE, de empresas o son profesionales autónomos. Además, las personas tutoras orientan la puesta en valor de las competencias que se reconocen, de manera que se adapte al individuo destinatario de la acción.

Así, teniendo en cuenta el Documento Marco del programa Vol+ del año 2021 (PVE, 2021) se pueden distinguir las siguientes etapas dentro del procedimiento de validación de competencias:

Figura 11. Fases del procedimiento de validación Vol+



Fuente: Elaboración propia a partir de VOL+ Certificación de competencias a través del voluntariado:
Documento marco del programa año 2021 (PVE, 2021)

1. Identificación

En esta fase, la persona voluntaria realiza:

- Un cuestionario de autoevaluación.
- La resolución de un caso.
- La aportación de una experiencia con incidentes críticos con relación a la competencia a validar.
- Entrevistas semi-estructuradas con la persona evaluadora.

2. Documentación

Como se ha señalado en apartados anteriores, en esta fase se recogen evidencias. Estas son ofrecidas por parte de las personas voluntarias y de las entidades, con el fin de que el proceso sea lo más imparcial y completo posible.

Entre las posibles evidencias se encuentran: Currículum Vitae, certificados, audiovisuales, referencias, reportes, informes de actividad voluntaria, diarios, proyectos cerrados...

Sin embargo, la evidencia más importante es un formulario en el que se refleja la información clave de la actividad realizada. Este documento es completado por la entidad sobre la labor de la persona voluntaria.

3. Evaluación

Las herramientas anteriormente mencionadas han sido diseñadas en junto con el Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales (Observal). En todo momento se tiene en cuenta lo que el individuo sabe, comprende y puede hacer. Existen 5 niveles a los que la persona voluntaria puede acceder, en función del tiempo que lleve, cada uno de ellos cuenta con una serie de indicadores y descriptores.

A continuación, se muestran los niveles:

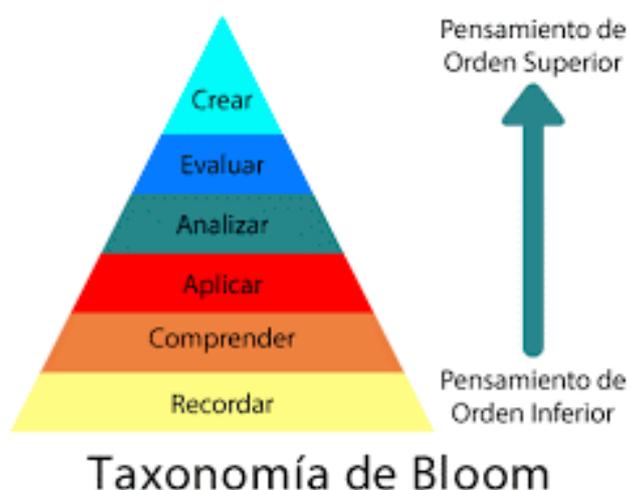
Figura 12. Relación de niveles con tiempo y horas

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

Fuente: VOL+ Certificación de competencias a través del voluntariado: Documento marco del programa año 2021 (PVE, 2021, p. 20)

Los dos primeros niveles no son certificables, pero sí se registrará la competencia que esté en desarrollo, así como el nivel alcanzado. Por otro lado, para los tres últimos niveles sí que se expedirá un certificado que exprese la competencia adquirida y el nivel. Cada uno de ellos cuenta con indicadores y descriptores que aluden a resultados de aprendizaje, para hacer evidente lo que la persona sabe, comprende y puede hacer. Los indicadores pertenecientes a los niveles están relacionados con los verbos de la Taxonomía de Bloom:

Figura 13. Taxonomía de Bloom



Fuente: La educación dormida, 2017

4. Certificación

Cuando todo el proceso se desarrolla correctamente, la Plataforma de Voluntariado de España (PVE) se encarga de emitir un certificado en el que figura:

- Nombre, apellidos y DNI de la persona.
- Competencia reconocida (Resultados de aprendizaje) y nivel de desarrollo de la misma, con su correspondiente justificación. Si la competencia está en desarrollo, también aparecerá.
- Horas de voluntariado.
- Fecha de emisión.
- Firma del presidente y logos de las entidades implicadas.

Igualmente, el procedimiento cuenta con un sistema de aseguramiento de la calidad basado en cuestionarios que realizan las personas que se someten al proceso de validación. Los instrumentos que se emplean son el cuestionario de motivación y expectativas, y de satisfacción. Además, se lleva a cabo un seguimiento de la empleabilidad tras el proceso: a los 6 meses de acabar, si la persona da el consentimiento, es contactada y rellena un cuestionario más para conocer el impacto de la acción.

4. Análisis de las organizaciones de voluntariado

El contexto de trabajo del presente documento son las organizaciones que ofrecen voluntariado de España. Resulta complicado determinar con exactitud la cifra de organizaciones que ofrecen voluntariado en España, pues no hay ningún documento que recoja estos números. Sin embargo, tomando como referencia el Fichero de denominaciones del Ministerio del Interior (2022), se establece que la cifra de organizaciones rebasa las 500.000 en nuestro país. Además, el número de personas voluntarias actualmente ronda los 2,6 millones según la Plataforma del Voluntariado de España (2020).

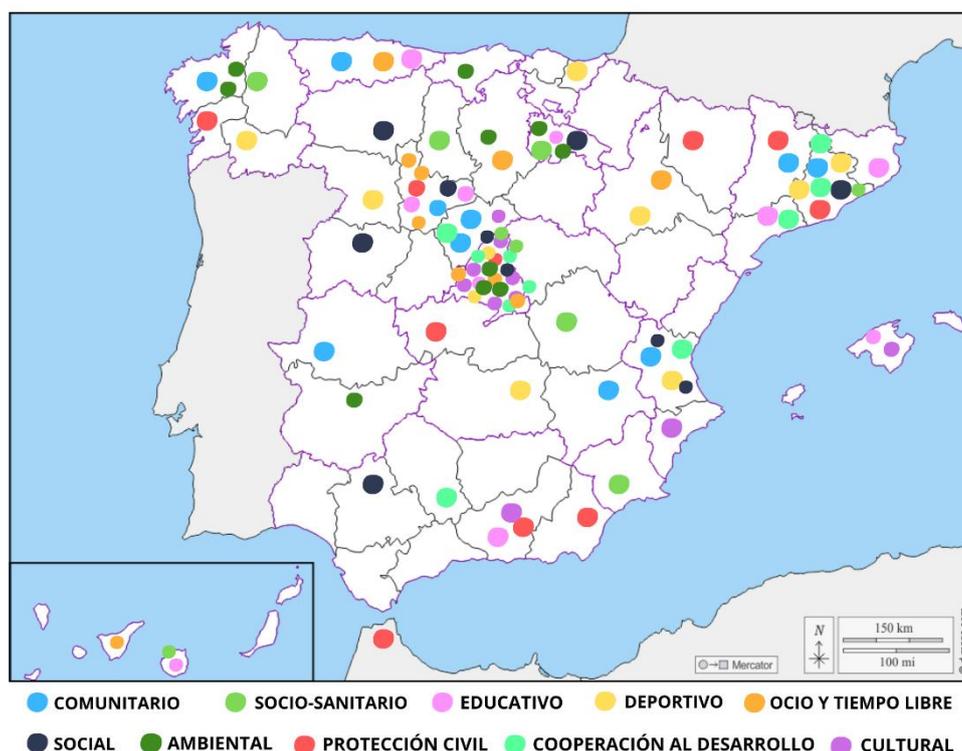
4.1. Metodología del estudio

Para este estudio se ha elegido una muestra de 100 organizaciones repartidas por todo el Estado (Anexo 1). Con esta muestra se podrá analizar el tipo de acciones que se llevan a cabo y, por ende, las competencias que se trabajan, para luego realizar conclusiones de manera generalizada. Para organizar la muestra de datos se han considerado 10 organizaciones de cada área del voluntariado. Las áreas en las que se han clasificado las organizaciones de voluntariado de acuerdo con su principal actividad son:

1. Voluntariado Social
2. Voluntariado Internacional y de Cooperación para el Desarrollo
3. Voluntariado Ambiental
4. Voluntariado Cultural
5. Voluntariado Deportivo
6. Voluntariado Educativo
7. Voluntariado Socio-Sanitario
8. Voluntariado de Ocio y tiempo libre
9. Voluntariado Comunitario
10. Voluntariado de Protección Civil

A continuación, se presenta un mapa del territorio español que contiene la totalidad de las organizaciones divididas por áreas del voluntariado.

Figura 14. Mapa de organizaciones en España



Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar, la mayoría de las organizaciones se encuentran en la Comunidad de Madrid, seguido de la Comunidad Catalana. Esto es debido a que las ciudades de Madrid y Barcelona son las dos más conocidas y con más servicios del país. Cabe destacar que hay organizaciones que tienen sede en más de un punto de España (p.e. YMCA, Médicos del Mundo), por lo que se les ha decidido localizar en el lugar en el que tienen la sede principal, que en la mayor parte de los casos se trata de Madrid.

Por otro lado, Castilla y León, y, en concreto Valladolid, también cuenta con un número elevado de entidades. Esto es porque el conocimiento de este contexto es considerablemente mayor al ser el lugar desde el que se realiza el estudio.

Dentro de la clasificación por áreas del voluntariado se extraen las siguientes conclusiones:

- En el ámbito del voluntariado social, las comunidades predominantes son la Comunidad Valenciana, Castilla y León y Madrid.

- El voluntariado comunitario se sitúa mayoritariamente en zonas concretas en las que la población es menor, o que tienen un nivel de desarrollo inferior (p.e. Nordeste de Segovia, Mariñas-Betanzos).
- El voluntariado educativo y de ocio está repartido por todo el territorio español, no está concentrado en Madrid y Barcelona como otros tipos.
- El voluntariado ambiental se reúne en las zonas en las que hay parques o reservas naturales, como Galicia, Cantabria o Extremadura.
- Dentro del voluntariado cultural, seis de las diez organizaciones se ubican en Madrid, esto puede ser porque en la capital se promueve más la vida cultural.
- Las organizaciones relacionadas con el voluntariado internacional y de cooperación al desarrollo se encuentran mayormente localizadas en los puntos más conocidos de España, y que reciben más personas inmigrantes: Madrid, Comunidad Catalana, Andalucía y Comunidad Valenciana.
- En cuanto al voluntariado de protección civil, es preciso señalar que está más esparcido que el resto, y que se ubica en provincias que no son populares entre otros tipos del voluntariado, como Ceuta, Huesca o Almería.
- Para finalizar, en relación con los campos de voluntariado deportivo y sanitario se puede decir que tampoco hay ninguna localización que predomine sobre el resto, sino que las ubicaciones son variadas.

Una vez estudiada la repartición de las organizaciones siguiendo las áreas del voluntariado, se hará referencia a los campos en los que se engloba cada entidad.

Para ello, se toma como punto de partida los Campos de Educación y Capacitación 2013 de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE_ISCED-F 2013) (Anexo 2). La CINE es un marco de referencia creado por la UNESCO (2014) para la ordenación de los programas educativos y sus certificaciones por niveles de educación y campos de educación. Los Campos de Educación y Capacitación de la CINE clasifican los programas de educación y las certificaciones que expiden por campos de estudio, de tal manera que estos queden ordenados.

Según la UNESCO (2014) un campo es “la esfera amplia, la rama o el área de contenido cubierto por un programa de educación o por una certificación”. Por su parte, esta institución declara que un programa de educación es el conjunto de una serie

coherente de actividades o tareas educativas que pretenden la consecución de objetivos relacionados con el aprendizaje, todo ello en un periodo determinado de tiempo. Paralelamente, una certificación es el reconocimiento oficial de haber atendido un programa educativo, mediante la entrega de un documento.

Considerando estos conceptos, se procede a hacer el análisis de las entidades, y de la labor voluntaria en cada una de ellas.

4.2. Análisis de datos sobre las organizaciones de voluntariado

Con el propósito de realizar el análisis, para cada sector del voluntariado previamente explicado se presenta un gráfico con la distribución de los Campos de Educación y Capacitación CINE (UNESCO, 2015) en los que trabaja cada entidad. Cabe destacar que la mayoría de las entidades seleccionadas engloban más de un campo, pero para la elaboración este estudio se ha escogido el predominante. Así, se podrá determinar de manera concreta el trabajo de los voluntarios en cada área del voluntariado y estudiar qué competencias son las que se pueden adquirir, así como la manera de validarlas.

Figura 15. Campos de educación en el voluntariado social



Fuente: Elaboración propia

En esta primera área, son 6 las organizaciones que basan la labor de sus voluntarios en el trabajo social y la orientación, mientras que 4 hacen referencia a las competencias personales y el desarrollo.

Figura 16. Campos de educación en el voluntariado internacional de cooperación para el desarrollo



Fuente: Elaboración propia

En el ámbito de la cooperación para el desarrollo, las entidades que se dedican al trabajo social y orientación son la mitad, mientras que las relacionadas con las competencias personales y desarrollo son dos, y con las ciencias políticas y educación cívica, tres.

Figura 17. Campos de educación en el voluntariado ambiental



Fuente: Elaboración propia

El voluntariado ambiental engloba la totalidad de sus acciones en el campo específico del medio ambiente. Sin embargo, seis de ellas se dedican a la conservación de los ecosistemas y sus componentes, y cuatro a las labores divulgativas, de concienciación y estudio del medio ambiente.

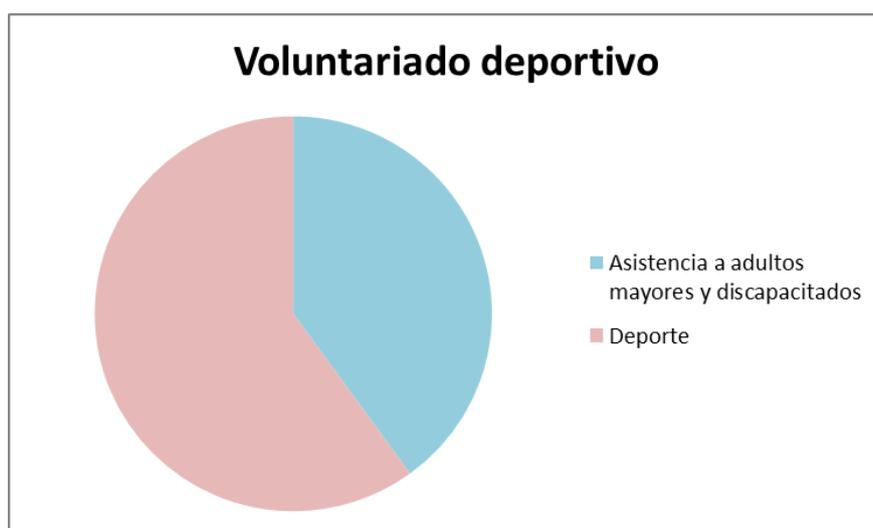
Figura 18. Campos de educación en el voluntariado cultural



Fuente: Elaboración propia

Si bien es cierto que los campos de estudio que tratan las organizaciones que ofrecen voluntariado cultural son de naturaleza variada. Por un lado, tres de las entidades basan su actividad en la bibliotecología, información y archivología, mientras que otras tres se engloban en el campo específico de las artes (dos de ellas dentro de música y artes escénicas). Por otra parte, hay una organización que se dedica a la asistencia a adultos mayores, y otra a la sociología y los estudios culturales. Por último, una de las entidades está relacionada con las competencias personales y de desarrollo, tratadas también en áreas del voluntariado anteriores.

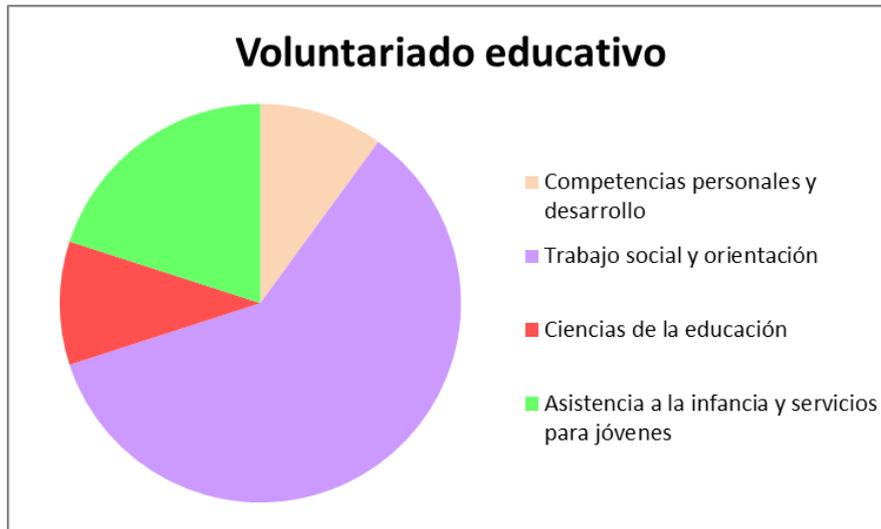
Figura 19. Campos de educación en el voluntariado deportivo



Fuente: Elaboración propia

Con respecto al voluntariado deportivo, como su propio nombre indica, gran parte de las entidades se centran en el campo de estudio del deporte como tal (6). Hay cuatro que se dedican a la asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad, aunque también lo hacen a través de la disciplina deportiva.

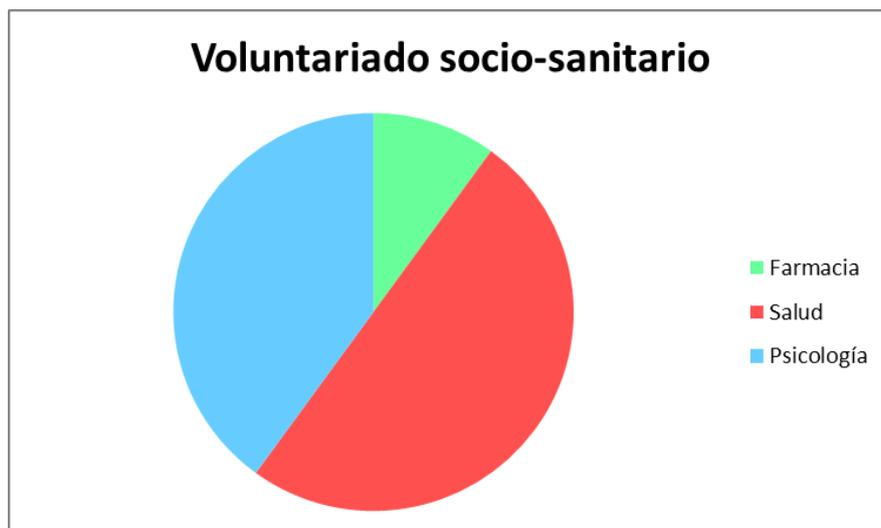
Figura 20. Campos de educación en el voluntariado educativo



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al voluntariado educativo, seis de las diez organizaciones se dedican al trabajo social y a la orientación. Dos, principalmente, asisten a la infancia y ofrecen servicios para jóvenes. Para finalizar, una se dedica a las ciencias de la educación como tal, y otra al impulso de las competencias personales y de desarrollo.

Figura 21. Campos de educación en el voluntariado socio-sanitario



Fuente: Elaboración propia

La mitad de las entidades inscritas en el voluntariado socio-sanitario trabajan en el campo de estudio de la salud, cuatro de ellas en el de la psicología y una en el relativo a la farmacia.

Figura 22. Campos de educación en el voluntariado de ocio y tiempo libre



Fuente: Elaboración propia

Con relación al voluntariado de ocio y tiempo libre, la gran mayoría de entidades se dedican a la asistencia a personas (9), es así como cinco de ellas se dedican a la asistencia a la infancia y servicios para jóvenes, y cuatro a la asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad. La organización restante centra su labor en el trabajo social y la orientación.

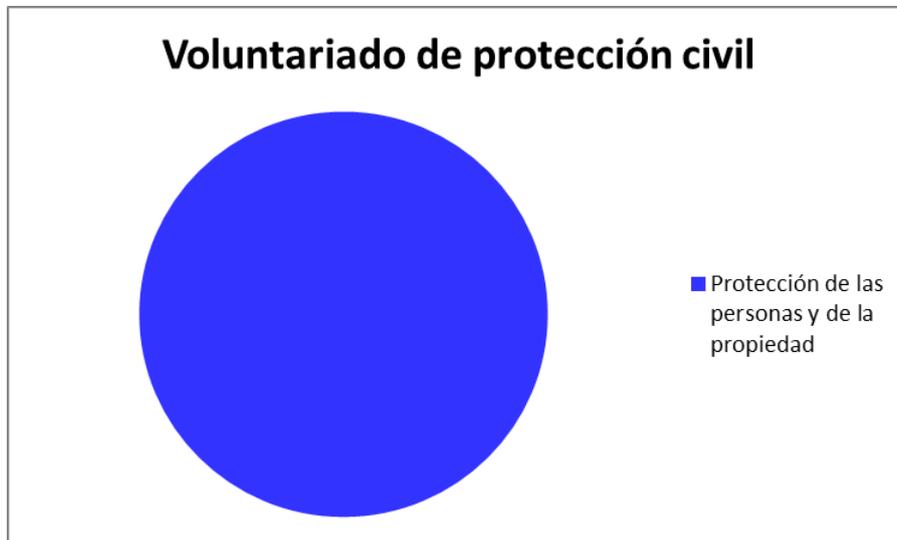
Figura 23. Campos de educación en el voluntariado comunitario



Fuente: Elaboración propia

La distribución de las entidades de voluntariado comunitario es bastante sencilla: la mitad de las organizaciones están enfocadas en el trabajo social y la orientación, y la otra mitad en la potenciación de las competencias personales y desarrollo.

Figura 24. Campos de educación en el voluntariado de protección civil

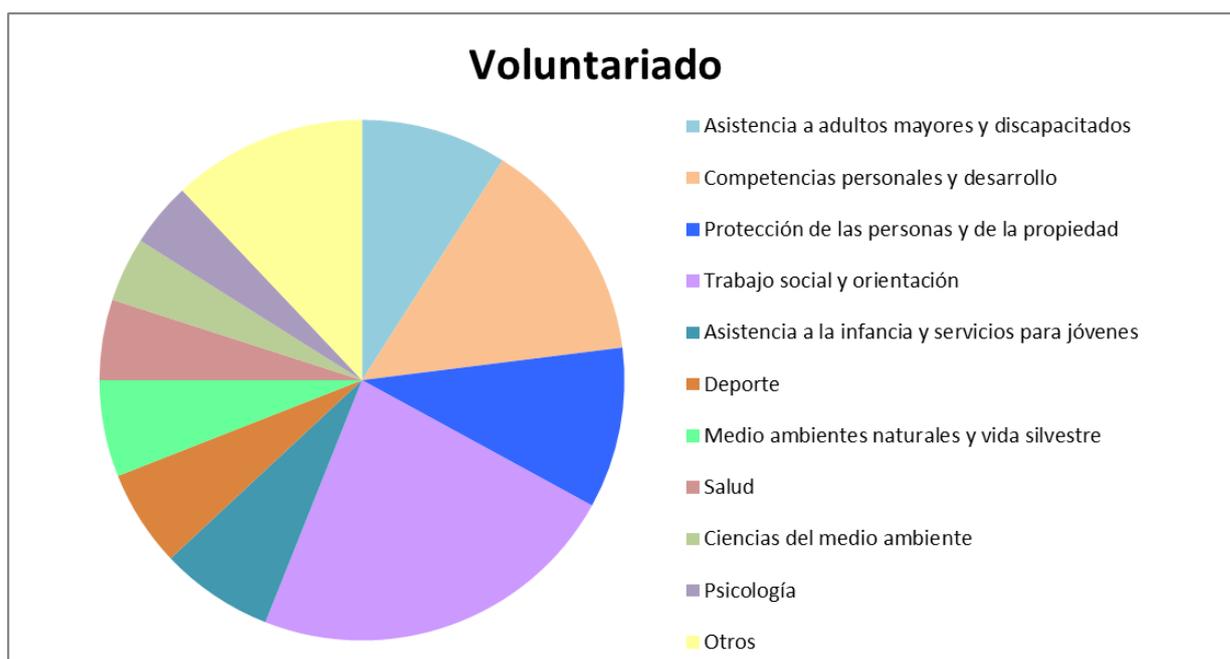


Fuente: Elaboración propia

Para finalizar, el voluntariado de protección civil pone todos sus esfuerzos para asegurar la protección de las personas y de la propiedad en la totalidad de las entidades de voluntariado incluidas en esta área.

Una vez realizadas las gráficas de las 100 organizaciones, se procede a crear una que englobe todos ellos, con el fin de poder analizar los datos con mayor facilidad y de una forma más visual. De esta manera, se obtiene una visión holística y completa de la muestra escogida. Para la elaboración de esta gráfica, se han seleccionado los campos que predominan en las entidades, englobando en “otros” aquellos cuya representación es menor a 4 organizaciones.

Figura 25. Campos de educación en el voluntariado



Fuente: Elaboración propia

Como se muestra en la gráfica, del total de las 100 organizaciones los Campos de Educación y Capacitación predominantes en las labores de las mismas son (UNESCO, 2015):

Trabajo social y orientación: siendo el que más abarca, con un total de 23 organizaciones. Este consiste en el estudio de las necesidades de las comunidades, grupos específicos e individuos, así como la búsqueda de satisfacer estas necesidades. Se centra en el bienestar social con énfasis en la política y práctica social.

Los programas incluidos en este campo pasan por orientación en ambientes de abuso de alcohol, tabaco y drogas, apoyo en crisis, orientación familiar, *mobbing* y maltrato, capacitación de oficiales de libertad condicional, política social, práctica social, teoría social, trabajo social y orientación vocacional.

Competencias personales y de desarrollo: en el que se inscriben 14 organizaciones. Este campo hace referencia a la potenciación de las capacidades del individuo. Comprende los programas básicos y cualificaciones y alfabetización y aritmética, fortaleciendo las competencias clave y las habilidades transferibles.

Además, otros de los programas que engloba son: argumentación y presentación, entrenamiento en asertividad, autoestima, habilidades comunicativas, cooperación, desarrollo de capacidades conductuales, desarrollo de habilidades mentales, programas

de búsqueda de empleo, cursos para padres, hablar en público, competencia social y gestión del tiempo.

Protección de las personas y de la propiedad: también es el principal campo en gran número de entidades. Se refiere al estudio de los servicios de la comunidad que tienen que ver con la protección de la propiedad y las personas. Comprende la formación en labores policiales, la seguridad pública, protección contra incendios y extinción de incendios.

Los programas que abarca este campo pasan por: Seguridad civil, protección contra incendios, tecnología contra incendios, socorrismo, trabajo y estudios policiales, trabajo penitenciario, seguridad pública, servicios de seguridad y prevención de pérdidas y vigilancia de seguridad.

Asistencia a adultos mayores y discapacitados: es el estudio del cuidado no médico de los adultos mayores y las personas con discapacidad. Los programas y cualificaciones incluyen las anteriores áreas.

Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes: referido al estudio del desarrollo y los cuidados no-médicos de niños y jóvenes.

Comprende actividades recreativas y de ocio como un servicio social para niños y jóvenes: cuidados diarios, cuidados no- médicos de menores con discapacidad, servicios para jóvenes y programas de trabajo para jóvenes.

Estos cinco campos son los que predominan en la muestra seleccionada, lo que significa que, en la mayoría de las organizaciones, las personas que trabajen como voluntarias, van a realizar las actividades descritas anteriormente.

Es por ello que, a la hora de recibir un reconocimiento sobre una experiencia de voluntariado es preciso tener en cuenta el tipo de actividad realizada con el fin de poder concretar las competencias que se adquieren en cada acción.

A través de este reconocimiento, se puede contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, en especial al Objetivo 4 de Educación de calidad. Esto es porque la Agenda, dentro de este Objetivo, se propone la meta de incrementar considerablemente el número de personas que tienen las competencias (concretamente técnicas y profesionales) requeridas para acceder al mercado de trabajo (ONU, 2015).

Lo cierto es que hoy en día hay muchas personas que gracias al voluntariado han adquirido o potenciado competencias, pero no las tienen reconocidas, por lo que se requiere un sistema colectivo de validación que pueda cambiar esta realidad, con el fin de provocar un impacto positivo a nivel individual y social. La acción voluntaria, al tratarse generalmente de experiencias cortas, puede ser reconocida a través de las micro-credenciales.

Como se ha observado anteriormente, cada una de las 10 áreas del voluntariado tiene incluido determinados campos de educación y capacitación de la CINE, los cuales se pueden integrar dentro del concepto de micro-credencial.

Por lo tanto, si repasamos las fases del procedimiento de validación de competencias del programa Vol+ de la Plataforma del Voluntariado de España, sería posible incorporar la estructura de las micro-credenciales. De esta forma, la certificación incluiría más información y adoptaría un carácter íntegro, permitiendo una descripción más detallada para un mejor entendimiento de las competencias adquiridas.

Fase de certificación actual Vol+	Propuesta de fase de certificación con micro-credenciales
<ul style="list-style-type: none"> – Nombre, apellidos y DNI de la persona. – Competencia reconocida (Resultados de Aprendizaje) y nivel de desarrollo de esta, con su correspondiente justificación. – Horas de voluntariado – Fecha de emisión. – Firma del presidente y logos de las entidades implicadas. 	<p>Elementos requeridos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Identificación de la persona. – Título de la micro-credencial. – País o región del emisor. – Organismo adjudicador. – Fecha de emisión. – Resultados de aprendizaje. – Carga de trabajo teórica necesaria para lograr los resultados de aprendizaje. – Nivel de la experiencia de aprendizaje. – Tipo de tarea. – Forma de participación en la actividad de aprendizaje. – Tipo de control de calidad utilizado.
	<p>Elementos opcionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Prerrequisitos para inscribirse en la actividad de aprendizaje.

Fase de certificación actual Vol+	Propuesta de fase de certificación con micro-credenciales
	<ul style="list-style-type: none"> – Supervisión y verificación de la identidad durante la tarea. – Nivel alcanzado. – Opciones de integración/ acumulación – Información adicional.

Así, además de contar con detalles específicos como el tipo de control de calidad, o información sobre el desarrollo de la actividad y las competencias adquiridas en apartados más concretos, se podrá seguir un modelo más flexible y unificado en toda la Unión Europea.

Si en la fase de certificación se emplean las micro-credenciales, se podría indicar dentro del tipo de tarea, el área del voluntariado al que pertenece, dentro de la forma de participación el campo de educación y capacitación de la CINE predominante en la actividad de voluntariado, y en los resultados de aprendizaje, las competencias transversales que implica la realización de la actividad.

A partir de lo anterior, y para ilustrar la propuesta, se pondrá un ejemplo de micro-credencial otorgado a una persona que ha completado la actividad dentro de la Plataforma Vallisoletana de Voluntariado Social, en la entidad Procomar Valladolid Acoge:

Figura 26. Ejemplo de una parte de la micro-credencial

Organismo adjudicador	Plataforma del Voluntariado de España
Tipo de tarea/ área del voluntariado	Voluntariado social*
Forma de participación	Trabajo social y orientación **
Resultados de aprendizaje/ competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación y organización - Iniciativa y autonomía - Comunicación interpersonal ***

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la Plataforma Vallisoletana de Voluntariado Social, siendo un organismo que abarca muchas organizaciones, sería pertinente detallar la tarea concreta que realiza la persona. Además, para que la certificación sea más fácilmente entendible, sería pertinente explicar en qué consiste el área del voluntariado sobre la que actúa, así como el campo de educación y capacitación, que en esta ocasión sería:

* Voluntariado social: consiste en la intervención con las personas y la realidad social, en situaciones de vulneración o falta de derechos con el fin de mejorar la calidad de vida, así como conseguir mayor cohesión y justicia social.

** Trabajo social y orientación: consiste en el estudio de las necesidades de las comunidades, grupos específicos e individuos, así como la búsqueda de satisfacer estas necesidades. Se centra en el bienestar social con énfasis en la política y práctica social.

Además, es relevante justificar, a partir de la descripción de las actividades realizadas, las competencias transversales (de Vol+) que se han adquirido, por ejemplo:

*** Actividades realizadas: mediación para el acceso a la vivienda de personas inmigrantes, información en el servicio de primera acogida, sensibilización sobre las situaciones que afectan a las personas extranjeras.

*** Competencias identificadas:

- Planificación y organización: mostrando la capacidad de aprovechamiento de los recursos con los que cuenta la entidad en el programa de información en el servicio de primera acogida, determinando las prioridades acordes con las necesidades de cada momento.
- Iniciativa y autonomía: al demostrar la capacidad para mejorar la situación del sistema de mediación para el acceso a la vivienda, creando oportunidades para las personas beneficiarias.
- Comunicación interpersonal: mediante la correcta utilización de los recursos del lenguaje en cada momento, de acuerdo con el contexto, con el fin de transmitir las ideas oportunas a la hora de realizar actuaciones de sensibilización e información en los diferentes servicios en los que ha intervenido.

Al estar las competencias alineadas con las actividades realizadas, se entenderá rápidamente la relación entre las mismas, y el porqué de su adquisición; además, utilizando las competencias transversales propuestas por Vol+, existirá un sistema generalizado para las organizaciones involucradas, que proporcionará fiabilidad, rigor y validez a la acción.

De la misma forma, cabe destacar que la utilización de instrumentos proporcionados a nivel europeo, como la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), y las áreas del voluntariado recogidas en la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado, incita a que la propuesta adquiriera un enfoque más globalizado. Este hecho puede contribuir a la unificación de la validación de las competencias adquiridas a través de la acción voluntaria, dando pie al desarrollo personal y social, y poniendo en valor las capacidades y habilidades obtenidas gracias a esta actividad.

5. Conclusiones

La idea principal del trabajo es la de realizar una propuesta de mejora para el procedimiento de validación de competencias en el sector del voluntariado. Poniendo el foco en el proceso actualmente utilizado por la Plataforma del Voluntariado de España. Así, se podría contribuir a la cohesión social y disminuir las desigualdades en el contexto del aprendizaje entre personas y países.

De este modo, y a pesar de que en un principio no conocía las carencias y problemáticas que se iban a ir detectando, se decidió hacer un repaso a todo lo referente a los conceptos de validación de competencias y de voluntariado, intentando en todo momento tener en cuenta la perspectiva europea, pero sin dejar de poner la atención específicamente en el contexto español.

Tras realizar un repaso e investigación se concluyó que, a pesar de existir varios sistemas de certificación de las competencias adquiridas a través del voluntariado ofrecidos por distintas entidades dentro del país, el más completo era el de la Plataforma del Voluntariado de España. Sin embargo, este procedimiento también presentaba ciertas carencias en cuanto a la certificación de las competencias, la cual podría incluir nuevos apartados y aspectos que contribuyan a concretar el procedimiento, así como a convertirlo en un sistema integral, global y reconocido.

Por ello, se hizo un estudio de las organizaciones de voluntariado del país, con el fin de determinar a qué Campos de Educación y Capacitación de la CINE se refería cada área del voluntariado, para así poder incluir ambas en la propuesta de mejora para la validación, y que esta cobrase un sentido más íntegro y específico. Anterior a esto, se examinó la distribución de la muestra de las organizaciones de España, para revisar si en un determinado territorio predominaba un área o campo concreto, y valorar en qué medida esto iba a afectar al estudio.

Al detectar la necesidad de que la validación cobrase un sentido más global y europeo, se valoró la inclusión de las cuentas de aprendizaje individuales y las micro-credenciales, siendo estas opciones eficientes para la validación de acciones de voluntariado, pues constituyen cortas experiencias de aprendizaje. Repasando el enfoque europeo que propone la Comisión Europea acerca de estos términos, la propuesta concluye en que su inclusión en el proceso de validación de Vol+ puede contribuir a la

mejora del sistema de validación de competencias en el sector del voluntariado. De esta manera, se ha hecho una relación entre las competencias, las áreas del voluntariado y Campos de Educación y Capacitación de la CINE, y se ha vinculado al concepto de micro-credencial. Así, en el siguiente apartado se especifican las conclusiones de la incorporación de las micro-credenciales en el voluntariado.

5.1.Mejoras para la acreditación

Como se ha mencionado a lo largo del documento, las micro-credenciales se encuentran en auge en nuestra sociedad. Esto es, en parte, debido a las necesidades sociales que han emergido a raíz de la COVID-19, la transición ecológica y la globalización, que han obligado a los países a modificar la forma en la que se actúa en todas las esferas de la vida, buscando diferentes alternativas en los campos laboral, educativo, social y personal.

En el marco de esta sucesión de acontecimientos y cambios, las micro-credenciales, como nueva oportunidad de aprendizaje breve y adaptada, y que poco a poco se está proyectando cada vez más en el contexto europeo, funcionan como un instrumento capaz de atender y responder a las necesidades que parten de los sucesos anteriormente mencionados. Estas herramientas, a pesar de que están directamente relacionadas con el ámbito educativo/ formativo, impactan de manera transversal en el personal, social y laboral, colaborando en este último con la mejora de la empleabilidad.

Percibir el voluntariado como una opción formativa resulta imprescindible para el desarrollo social, ya que tradicionalmente se le ha dado mucha más importancia al aprendizaje formal, es decir, el que se da en las escuelas, que al no formal e informal, cuando estos dos últimos representan la mayoría del total. Esto implica la necesidad de poner en valor los aprendizajes que se dan en todas las áreas de la vida. El voluntariado, como toda experiencia formativa, también debe reconocer unos resultados de aprendizaje, que en nuestro caso se relacionan con las competencias transversales. La pretensión no es que el voluntariado, ni su validación a través de las micro-credenciales, sustituyan a las formas de educación tradicional, tampoco a la educación formal, sino que se conciba como una herramienta que lo complemente. Así, se dará lugar a nuevas oportunidades de aprendizaje adaptadas a todas las personas.

Con la implementación de las micro-credenciales en el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a través de la acción voluntaria, será posible realizar una

comparación de los resultados a nivel europeo de manera coherente, pudiendo transferirse no solamente de país en país, sino también entre sectores y ámbitos del voluntariado. Siguiendo estas pautas, se respalda la promoción de la cooperación interterritorial en el continente europeo, además del compromiso con la formación y el desarrollo de las competencias y capacidades a nivel individual y social.

Vivimos en una sociedad en la que prima la cultura de la inmediatez, en la que se busca la satisfacción instantánea y los resultados a corto plazo, y se pone el foco en el “hacer” y el “tener”. Esto se ha visto condicionado por la revolución digital y los rápidos cambios a los que estamos sometidos, que ha provocado la creación de un mundo conectado. El hecho de que las transformaciones se den con mayor rapidez, implica que sean necesarias respuestas acordes con las problemáticas de cada momento. En este contexto, las micro-credenciales, en el reconocimiento de la acción voluntaria, que en gran parte de los casos consiste en experiencias a corto plazo, se proponen como una modalidad alternativa de reconocimiento, facilitando la accesibilidad a la educación y formación a todas las personas.

Con relación a la accesibilidad, se puede destacar que este sistema fomenta la creación de nuevas oportunidades de aprendizaje a nivel europeo, aumentando la oferta formativa y visibilizando el voluntariado como una manera más de aprendizaje, capaz de adaptarse a las características y condiciones de cualquier persona, al contar con un espectro tan amplio de modalidades. En vista de esto, las cuentas de aprendizaje individuales y en particular, las micro-credenciales, pueden resultar de especial importancia en personas y grupos vulnerables o que no participen de manera activa en la sociedad, facilitando su promoción y desarrollo a nivel personal y profesional. En este sentido, la acción voluntaria, como actividad accesible a cualquier individuo, tiene el poder de dotar de conocimientos, capacidades y competencias a las personas. Estos, recogidos en las micro-credenciales, suponen una oportunidad de progreso, contribuyendo al empoderamiento de los grupos sociales más desfavorecidos en todos los ámbitos de su vida: en el personal, al fomentar el interés y la motivación por aprender; en el laboral, al tener más posibilidades para optar a un puesto de trabajo, pues la experiencia de aprendizaje les ha dotado de competencias que favorecen su empleabilidad; en el formativo, al constituir el reconocimiento de una acción de formación que puede dar pie a otras labores de esta índole.

Unido a esto, y teniendo en cuenta los datos expuestos acerca de la participación en el voluntariado durante los últimos años, se podría decir que esta forma de reconocimiento sirve como incentivo para el aumento del voluntariado y la participación social, suponiendo un beneficio para la sociedad. Esto se produce al observar resultados “inmediatos” tras la labor, que tradicionalmente no ha sido reconocida de un modo eficiente.

Esta validación de los aprendizajes conforma a su vez un factor motivacional, dando pie al incremento del interés en este tipo de actividades, y a su vez, de las experiencias formativas en general. Constituye una respuesta para disminuir la brecha en los sectores de la educación y la formación, pues resulta útil para los adultos poco cualificados, debido a que todo el mundo puede participar en una actividad de voluntariado independientemente de la situación laboral, profesional o personal. De la misma manera, todo el mundo tiene el derecho a tener una experiencia de aprendizaje reconocida a nivel nacional y europeo, lo que obliga a que exista cierta coordinación entre instituciones y organizaciones para que los instrumentos de validación estén adaptados a las características de las sociedades actuales.

Si bien es cierto, las micro-credenciales son una herramienta reciente que no se ha dado a conocer lo suficiente como para tener un impacto social significativo. Es por ello que, el hecho de que no existan normas comunes extendidas a nivel europeo, limita el entendimiento y aceptación de las mismas. Esta necesidad se podría cubrir a través de acciones de divulgación y promoción, dando a conocer el formato de reconocimiento, y aumentando así la comprensión de las micro-credenciales.

También es pertinente hablar el tema del impacto del reconocimiento de la acción voluntaria con las micro-credenciales en el mundo laboral y la empleabilidad de las personas. Hoy en día, al igual que muchos otros aspectos, los perfiles profesionales están en constante cambio, así como las capacidades requeridas. Existe cada vez mayor cantidad de perfiles, dando lugar a una diversidad de papeles profesionales. Esto puede suponer un factor positivo, ya que estamos ante un mercado laboral más abierto y flexible, aunque también una barrera a la hora de optar a un puesto de trabajo debido al elevado número de demandantes de empleo. Por ello, es pertinente desarrollar estrategias para crear distintivos para potenciar y demostrar las capacidades y competencias adquiridas por las personas.

De esta forma, y también a raíz de los cambios sociales que se están dando, surge la necesidad de “reciclaje” de todas las personas, tanto las que tienen un empleo, como las que no. Este reciclaje, se puede dar mediante el establecimiento de ofertas innovadoras de aprendizaje, entre las que se encuentra la presente propuesta de incluir las micro-credenciales en la validación de competencias de la acción voluntaria. Siguiendo esta recomendación, se podrán implantar nuevas formas de aprendizaje para potenciar las capacidades y competencias personales, y aumentar o actualizar los conocimientos que poseen las personas, posibilitando la promoción de la cultura del aprendizaje permanente para el beneficio de la sociedad.

Asimismo, gracias a la flexibilidad de esta herramienta de validación, es posible la adaptación a cualquier área del voluntariado, así como tener en cuenta los Campos de Educación y Capacitación de la CINE, y su respectiva portabilidad entre sectores de formación. Es decir, a pesar de que esta propuesta esté dirigida al reconocimiento de la acción voluntaria, es posible su transferibilidad a otros contextos de aprendizaje, ya sean de carácter formal, no formal o informal. Además, al ser un instrumento que pretende funcionar a nivel europeo, no solamente se podrán mover y acumular entre contextos de aprendizaje, sino que también entre países distintos, lo cual favorece la cohesión y la participación en la vida social en general.

Recogiendo todos los aspectos señalados anteriormente, y a modo de cierre, se puede señalar que las micro-credenciales para el reconocimiento de los resultados de aprendizaje (competencias transversales) en el sector del voluntariado, configura una iniciativa que conlleva grandes beneficios a nivel social, debido a varios factores. En primer lugar, se trata de un elemento que está centrado en la persona que aprende, y se procura adaptar en todo momento a sus necesidades y las del contexto en el que se desarrolla. Es gracias a esto, se promueve la inclusión social de todas las personas y grupos independientemente de su condición, pero especialmente brinda oportunidades profesionales a los colectivos en riesgo de exclusión social, apostando por su empoderamiento, para su consiguiente participación activa en la sociedad. A su vez, fomentan el respeto a la diversidad de capacidades y competencias, convirtiendo la educación y la formación en algo más accesible para todas las personas, y trabajando por la justicia, la prosperidad y la resiliencia social, creando oportunidades de aprendizaje en la esfera europea.

6. Referencias bibliográficas

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *El camino hacia la dignidad para 2030: acabar con la pobreza y transformar vidas protegiendo el planeta Informe de síntesis del Secretario General sobre la agenda de desarrollo sostenible después de 2015*. <https://www.un.org/en/development/desa/publications/files/2015/01/SynthesisReportSPA.pdf>
- Cabrera, L. y Córdoba, M. (2011). Evaluación de un procedimiento de validación y acreditación de competencias profesionales. *Revista de Investigación en Educación*, 9 (2), 51-75.
- Carabias Herrero, M. y Carro Sancristóbal, L. (2018). *De la formación a la validación: perspectiva europea y española de reconocimiento, validación y acreditación de las competencias profesionales*. Colección aprendizaje a lo largo de la vida. Universidad de Valladolid.
- Castellano, I. y Cedena, B. (2011). El voluntariado: Una aproximación a la situación actual. *En la calle: revista sobre situaciones de riesgo social*, 19. <http://www.revistaenlacalle.org/wp-content/uploads/2017/08/En-la-calle-19.pdf>
- Castellano, I., Cedena, B., Franco, P. y Guilló, C.I. (2011). Voluntariado: tendencias y retos (en España y hoy). *Revista Española del Tercer Sector*, 18, (43-73). <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/N18%20RETS%20Voluntariado.pdf>
- CEDEFOP. (2016). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxembourg: Oficina de publicaciones; no 104.
- Cedena, B. (2015). Vol+: certificación de competencias a través del voluntariado. *Revista Española del Tercer Sector*, 31, (149-155). <http://www.plataformatercersector.es/sites/default/files/N31%20RETS%20N%C3%BAmero%20abierto.pdf>
- Comisión Europea. (2009). *El Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente (EQF-MEC)*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2009.

- Comisión Europea. (2022). *Un enfoque europeo de las microcredenciales*. <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials>
- Confederación de Centros Juveniles Don Bosco. (2015). La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad.
- Confederación Don Bosco. (2022). Confederación Don Bosco. <https://www.confedonbosco.org/>
- Cuerpo Europeo de Solidaridad. (2022). *Youthpass*. <http://www.cuerpoeuropeodesolidaridad.injuve.es/es/jovenes/youthpass>
- Decreto 40/2009, de 13 marzo, del Consell, por el que se aprueba el reglamento que desarrolla la Ley 4/2001, de 19 de junio, de la Generalitat, del Voluntariado (Diari Oficial de la Comunitat Valenciana, 5977, de 18 de marzo de 2009).
- Decreto 90/2021, de 4 de noviembre, por el que se regulan las organizaciones de voluntariado de protección civil de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (Boletín Oficial de Cantabria, 216, de 10 de noviembre de 2021).
- European Union. (2022). *Description of the 8 EQF levels*. <https://europa.eu/europass/es/description-eight-efq-levels>
- Ferrández, A. (2002). *Ideas para seguir reflexionando sobre educación*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- IMS Global Learning Consortium. (2022). *What are Open Badges?* <https://openbadges.org/>
- Jovanovic, J. y Devedzic, V. (2014). *Open Badges: Challenges and Opportunities*. [Sesión de conferencia]. International Conference on Web-Based Learning: Advances in Web-Based Learning. https://doi.org/10.1007/978-3-319-09635-3_6
- La educación dormida. (2017). *Cómo entender la relación de la taxonomía de Bloom y el modelo flipped classroom*. Consultado el 17 de mayo de 2022 en <http://laeducaciondormida.blogspot.com/2017/11/como-entender-la-relacion-de-la.html>
- Ley del Principado de Asturias 6/2019, de 29 de marzo, de Participación y Promoción Juvenil (Boletín Oficial del Principado de Asturias, 71, de 11 de abril de 2019).
- Ley Foral 4/2006, de 4 de abril, por la que se modifica parcialmente la Ley Foral 2/1998, de 27 de marzo, del Voluntariado. (Boletín Oficial del Estado, 113, de 12 de mayo de 2006).

Ley 1/2015, de 24 de febrero, del Voluntariado en la Comunidad de Madrid. (Boletín Oficial del Estado, 132, de 3 de junio de 2015).

Ley 4/1995, de 16 de marzo, de Voluntariado en Castilla-La Mancha (Boletín Oficial del Estado, 56, de 5 de marzo de 1996).

Ley 4/1998, de 15 de mayo, de Voluntariado de Canarias (Boletín Oficial de Canarias, 63, de 25 de mayo de 1998).

Ley 4/2018, de 8 de mayo, Andaluza del Voluntariado (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, 91, de 14 de mayo de 2018).

Ley 5/2004, de 22 de octubre, del voluntariado en la Región de Murcia. (Boletín Oficial del Estado, 199, de 20 de agosto de 2005).

Ley 5/2021, de 14 de septiembre, del Tercer Sector Social en Castilla y León y de modificación de la Ley 8/2006, de 10 de octubre, del Voluntariado en Castilla y León. (Boletín Oficial del Estado, 243, de 11 de octubre de 2021).

Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón (Boletín Oficial de Aragón, 132, de 10 de julio de 2018).

Ley 7/1998, de 6 de mayo, del Voluntariado. Comunidad Autónoma de La Rioja. (Boletín Oficial del Estado, 125, de 26 de mayo de 1998).

Ley 8/2006, de 10 de octubre, del voluntariado en Castilla y León. (Boletín Oficial del Estado, 278, de 21 de noviembre de 2006).

Ley 10/2011, de 28 de noviembre, de Acción Voluntaria. Comunidad Autónoma de Galicia. (Boletín Oficial del Estado, 12, de 14 de enero de 2012).

Ley 11/2019, de 8 de marzo, de voluntariado de las Illes Balears. (Boletín Oficial del Estado, 89, de 13 de abril de 2019).

Ley 12/2019, de 11 de octubre, del Voluntariado de Extremadura. (Boletín Oficial del Estado, 261, de 30 de octubre de 2019).

Ley 17/1998, de 25 de junio, del Voluntariado. Comunidad Autónoma del País Vasco. (Boletín Oficial del Estado, 315, de 31 de diciembre de 2011).

Ley 25/2015, de 30 de julio, del voluntariado y de fomento del asociacionismo. Comunidad Autónoma de Cataluña. (Boletín Oficial del Estado, 216, de 9 de septiembre de 2015).

- Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social (Boletín Oficial del Estado, 243, de 10 de octubre de 2015)
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado (Boletín Oficial del Estado, 247, de 15 de octubre de 2015).
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2002). *Normativa española sobre voluntariado*. Textos legales.
- Ministerio del Interior. (2022). *Servicios al ciudadano. Asociaciones. Consulta del fichero de denominaciones*. Consultado el 29 de abril de 2022. <http://www.interior.gob.es/web/servicios-al-ciudadano/asociaciones/consulta-del-fichero-de-denominaciones>
- Observal. (2017). *Diccionario Balance de Competencias*. <https://balance.observal.es/cursos/diccionario>
- ONU. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Parlamento Europeo. (2011). *Eurobarómetro Especial del Parlamento Europeo 75.2. Voluntariado*. https://www.europarl.europa.eu/pdf/eurobarometre/2011/juillet/04_07/eb%2075_2_%20synthese%20analytique%20benevolat_es.pdf
- Plataforma del Voluntariado de España. (2011). *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en España*. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2018/10/diagnostico-de-la-situacion-del-voluntariado-de-accion-social-en-espana.pdf>
- Plataforma del Voluntariado de España. (2020). *La acción voluntaria en 2020. Voluntariado en tiempos de pandemia*.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2021). *Estudio: Modelos Internacionales de Reconocimiento y Certificación de Competencias a través del Voluntariado*. Madrid: Plataforma del Voluntariado de España.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2021). *Guía para el diseño de las formaciones en competencias transversales del voluntariado*. <https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2022/03/guia-competencias-vf.pdf>

- Plataforma del Voluntariado de España. (2021). *IV Plan Estratégico 2021-2023*.
<https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/09/accesible-iv-planestrategico-pve-2021.pdf>
- Plataforma del Voluntariado de España. (2021). *Vol+ Certificación de competencias a través del voluntariado. Documento marco del programa año 2021*.
- Plataforma del Voluntariado de España. (2022). *Certifica tu voluntariado*.
<https://plataformavoluntariado.org/certifica-tu-voluntariado/>
- Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (2021). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo 2022: Crear sociedades igualitarias e inclusivas*.
https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNV_SWVR-2022_ES.pdf
- Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas. (2021). *Informe sobre el Estado del Voluntariado en el Mundo 2022: Crear sociedades igualitarias e inclusivas. Resumen*.
https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/UNV_SWVR_Web_Overview_2022_ES_Web.pdf
- Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a las cuentas de aprendizaje individuales. Comisión Europea, 10 de diciembre de 2021. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0773&from=EN>
- Propuesta de Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Comisión Europea, 10 de diciembre de 2021. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:10b78e47-59aa-11ec-91ac-01aa75ed71a1.0003.02/DOC_1&format=PDF
- Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 398, 22 de diciembre de 2012.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=ES)
- Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 189, 4 de junio de 2018.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=ES)
- Reconoce. (2022). *Competencias*. <https://reconoce.org/competencias/>

Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/56/L.27 y Add.1)] 56/38. Recomendaciones sobre el apoyo al voluntariado. *Asamblea General de las Naciones Unidas*, 10 de enero de 2002. https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_88/pdfs/44.pdf

Sanghi, S. (2016). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. SAGE Publications India.

Souto-Otero, M. (2019). Voluntariado, Educación no formal y juventud: conceptos clave, participación y reconocimiento en España y la Unión Europea. (2020) *Revista de Estudios de Juventud*, 124, 53-73.

UNESCO. (2012). *Directrices de la UNESCO para el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados del aprendizaje no formal e informal*. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida.

UNESCO. (2014). *Campos de Educación y Capacitación 2013 de la CINE. Manual que acompaña la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación 2011*. <http://dx.doi.org/10.15220/978-92-9189-157-3-sp>

UNESCO. (2015). *International Standard Classification of Education. Fields of education and training 2013 (ISCED-F 2013) –Detailed field descriptions* <http://dx.doi.org/10.15220/978-92-9189-179-5-en>

UNESCO. (2022). *Institute for Lifelong Learning. Lifelong Learning*. Consultado el 2 de mayo de 2022 en <https://www.uil.unesco.org/en/unesco-institute/mandate/lifelong-learning>

Universidad de Murcia. (2022). Programa de Voluntariado Universitario PVU. <https://www.um.es/web/adyv/voluntariado/umuvoluntariado/pvu>

Universidad de Valladolid. (2022). *Máster Universitario en Psicopedagogía. Competencias*. Consultado el 15 de mayo de 2022 en <http://www.feyts.uva.es/?q=node/2137>

7. Anexos

Anexo 1. Organizaciones vinculadas a cada área del voluntariado

a) Voluntariado social:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
PVSS	Plataforma del Voluntariado Social de Sevilla	0031 Competencias personales y desarrollo	Desarrolla una actividad informativa, de asesoramiento y seguimiento a voluntarios, teniendo en cuenta sus capacidades, su respuesta, su implicación, etc. Imparte acciones formativas relacionadas con las acciones y organización del voluntariado.	https://www.voluntariadosevilla.es
PVVS	Plataforma Vallisoletana de Voluntariado Social	0923 Trabajo social y orientación	Desarrolla su actividad dentro de la Acción Social: entendiendo por tal el sistema de actividades y servicios, públicos y privados, que tienen por objeto promover y facilitar la plena integración en la sociedad en condiciones de justicia e igualdad, de toda la ciudadanía.	http://www.voluntariadovalladolid.org/
FCVS	Federació Catalana de Voluntariat Social	0031 Competencias personales y desarrollo	Fomenta, promueve y reconoce el voluntariado social en Cataluña.	https://voluntaris.cat/
AF	Asociación Activos y felices	0923 Trabajo social y orientación	Trabaja para que todas las personas puedan disfrutar de una vida digna sin preocuparse por nada más. Defiende los derechos de todas las personas.	https://activosyfelices.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
AA	Ayuda en Acción	0031 Competencias personales y desarrollo	Ayuda en Acción se caracteriza por un modelo de trabajo a largo plazo. Solo así es posible construir un futuro sostenible.	https://ayudaenaccion.org/
RVS	Red de Voluntariado Social de Salamanca	0031 Competencias personales y desarrollo	Pretende aunar los esfuerzos de las entidades que la componen, y trabajar de forma coordinada con los recursos a su alcance en la sensibilización, promoción y formación del voluntariado que participa en el ámbito de lo social en la provincia de Salamanca.	http://www.redvoluntariadosocial.org/
EAPN	Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión social en el Estado Español	0923Trabajo social y orientación	Es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea. Creada en diciembre de 1990, trabaja para la erradicación de la pobreza y la exclusión social, buscando permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes.	https://www.eapn.es/
APTМ	Asociación Por Ti Mujer	0923Trabajo social y orientación	Desarrolla un trabajo desinteresado, altruista, solidario e incondicional que pretende mejorar las condiciones sociales en beneficio de las comunidades que lo requieren en un momento determinado.	https://asociacionportimujer.org/
FRVS	Federación Riojana de Voluntariado Social	0923Trabajo social y orientación	Reivindica, denuncia, descubre las causas de los problemas e intervienen en una solución equitativa y eficaz a través de programas, acciones, campañas, etc. Reúne entidades por toda la región con el fin de promover y fortalecer el voluntariado.	https://voluntariadosocialrioja.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
COTLAS	Colectivo de Tiempo Libre y Acción Social	0923Trabajo social y orientación	Desarrolla la mayor parte de su voluntariado en el ámbito social. Sus actividades se han ido ampliando y diversificando en el tiempo. Adquiere un enfoque de protección de derechos, con la voluntad de incidir en las causas que generan exclusión social, para modificar una realidad injusta.	https://www.cotlas.org/

b) Voluntariado internacional de cooperación para desarrollo:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
CAONGD	Coordinadora Andaluza de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo	0923Trabajo social y orientación	Organización que trabaja para contribuir a un cambio social para lograr un desarrollo humano sostenible en los países empobrecidos, mediante el fortalecimiento de las organizaciones federadas y del trabajo en red de las mismas, a través de la sensibilización, la formación, el apoyo técnico, la investigación, la incidencia y la denuncia.	https://caongd.org
VIDES	Asociación Voluntariado Internacional para el Desarrollo, la Educación y la Solidaridad	0923Trabajo social y orientación	Trabaja por el fomento del voluntariado internacional promoviendo y colaborando en programas de cooperación internacional para el desarrollo y proponiendo alternativas que favorezcan la construcción de un mundo más solidario para todas las personas.	https://www.vides.es/
AEL	Asociación Estrechemos Lazos	0031 Competencias personales y desarrollo	Trata de reforzar valores como la solidaridad y el respeto, para así, mediante la creación de conciencia cívica, lograr un cambio de actitud personal para el desarrollo social.	http://aelorg.blogspot.com/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
ONU-HABITAT	ONU-Habitat - El Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos	0923Trabajo social y orientación	Promueve la urbanización sostenible como motor del desarrollo y la paz para mejorar las condiciones de vida de todas las personas.	https://onuhabitat.org.mx/
WPF	Programa Mundial de Alimentos	0312 Ciencias políticas y educación cívica	Brinda asistencia alimentaria en emergencias y trabaja con las comunidades para mejorar la nutrición y crear resiliencia. Se enfoca en la asistencia frente a emergencias, el alivio y la rehabilitación, la ayuda para el desarrollo y las operaciones especiales.	https://es.wfp.org/
OIM	Organización Internacional para las Migraciones	0923Trabajo social y orientación	Realiza una gestión ordenada y humana de la migración, promueve la cooperación internacional sobre cuestiones migratorias, ayuda a encontrar soluciones prácticas a los problemas migratorios, y ofrece asistencia humanitaria a los migrantes que lo necesitan, ya se trate de refugiados, de personas desplazadas o desarraigadas.	https://www.iom.int/
MU	Manos Unidas	0031 Competencias personales y desarrollo	Apoya a los países del Sur en su desarrollo y trabaja para la sensibilización de la población española.	https://www.manosunidas.org/
GH	Global Humanitaria	0923Trabajo social y orientación	Trabaja para promover procesos participativos de transformación social que fortalezcan el acceso y el ejercicio de los DDHH fundamentales de la infancia vulnerada y de las comunidades a la que pertenece, desde un enfoque de género y de cultura de paz.	https://www.globalhumanitaria.org/
ADEPU	Asociación para el Desarrollo Social de los Pueblos	0312 Ciencias políticas y educación cívica	Promueve la justicia social a través de la acción educativa principalmente; entiende la educación como el motor y progreso social de cualquier pueblo.	http://adepu.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
OXFAM-Intermón	OXFAM – Intermón	0312 Ciencias políticas y educación cívica	Basándose en los derechos humanos, trabaja para combatir la desigualdad y, así, acabar con la pobreza y la injusticia. Trabaja con personas tanto a nivel local como global para impulsar un cambio duradero.	https://www.oxfamintermon.org/

c) Voluntariado ambiental:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
SendaNova	Asociación Ambiental Senda Nova	0521 Ciencias del medio ambiente	Objetivos principales a protección e puesta en valor do patrimonio ambiental, cultural e paisaxístico, sobre todo das comarcas de Bergantiños, Soneira e Ordes.	https://www.sendanova.org/
PRALR	Programa Amigos de Los Ríos	0522 Medio ambientes naturales y vida silvestre	Busca implicar a población de La Rioja en la gestión y conservación del agua y de sus elementos patrimoniales asociados.	http://amigosdelosrios.com/
SEO/BirdLife	Sociedad Española de Ornitología	0521 Ciencias del medio ambiente	Trata de conservar la biodiversidad con la participación e implicación de la sociedad.	https://seo.org/
RC	Red Cambrera	0522 Medio ambientes naturales y vida silvestre	Trabaja desde el año 2010 en Cantabria con el objetivo principal de cuidar la naturaleza.	https://redcambera.org/
AR	Animales Rioja	0522 Medio ambientes naturales y vida silvestre	Promueve la adopción de animales abandonados en la Rioja que se encuentran, bien en casas de acogida, residencias o en la perrera municipal de Logroño.	https://www.animalesrioja.es/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
ADEGA	Asociación para a Defensa Ecolóxica de Galiza	0521 Ciencias del medio ambiente	Trabaja en defensa del medio ambiente gallego y global. Aboga por un modelo de desarrollo ecológicamente sostenible y socialmente justo, por un modelo de desarrollo sin destrucción ambiental que reduzca las desigualdades dentro de cada país y entre países.	http://adega.gal/
WWF	Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF)	0522Medio ambientes naturales y vida silvestre	Trabaja para conservar y restaurar la biodiversidad, reducir la huella ecológica de la humanidad y para asegurar el uso sostenible de los recursos para apoyar a las generaciones actuales y futuras.	https://www.wwf.es/
Greenpeace	Greenpeace	0521 Ciencias del medio ambiente	Utiliza la acción directa no violenta para atraer la atención pública hacia los problemas globales del medio ambiente e impulsar las soluciones necesarias para tener un futuro verde y en paz.	https://es.greenpeace.org/
ADENEX	Asociación para la Defensa de la Naturaleza y los Recursos de Extremadura	0522Medio ambientes naturales y vida silvestre	Protege la fauna y flora silvestres con campañas de conservación, estudios y censos, y plantear la declaración de espacios protegidos dentro de la región de Extremadura.	https://www.adenex.org/
Reforesta	Reforesta	0522Medio ambientes naturales y vida silvestre	Trabaja en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Contribuye a la lucha contra la desertificación, evitando la degradación de la tierra y de los bosques.	https://reforesta.es/

d) Voluntariado cultural:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
CEATE	Confederación Española de Aulas de la Tercera Edad	0322 Bibliotecología, información y archivología	Programa “Voluntarios Culturales Mayores para enseñar los Museos de España a niños, jóvenes y jubilados”.	https://ceate.es/
ADAMA	Asociación de Amigos del Museo de América	0322 Bibliotecología, información y archivología	Promueve, estimula y apoya todas las acciones que conduzcan a un mejor conocimiento del Museo de América (Madrid) y de las culturas americanas.	https://amigosmuseodeamerica.org/
Cauri	Asociación de Amigos del Museo Nacional de Antropología	0314 Sociología y estudios culturales	Busca promover, estimular, apoyar y desarrollar todas las acciones educativas, científico-culturales y de interés general que realice el Museo Nacional de Antropología. Su razón de ser es servir de instrumento y vehículo para ahondar en el conocimiento del Museo y, a través de él, contribuir al acercamiento y difusión de las culturas del mundo.	https://www.culturaydeporte.gob.es/mnantropologia/apoyal-museo/amigos.html
SCH	Segovia Cultura Habitada	0322 Bibliotecología, información y archivología	Trabaja para que Segovia sea un referente para la igualdad de acceso a la cultura de los jóvenes; las personas con distintas capacidades; el fomento de la igualdad de género en la cultura y en la sociedad en general; el desarrollo de las relaciones con el resto de Europa a través de la cultura.	http://segoviaculturahabitada.es/
Sophia	Centro Sophia	0031 Competencias personales y desarrollo	Trabaja como punto clave para que, a través de la propia experiencia vivencial y la cultura, tenga lugar un cambio en la conciencia del ser humano.	https://www.centrosophia.com/
Cineastas en Acción	Cineastas en Acción	0215 Música y artes escénicas	Pretende crear un intercambio cultural entre África y Europa, fomentando campañas de sensibilización en España y promoviendo proyectos de educación en el continente africano, especialmente vinculados con el cine español.	http://www.cineastasenaccion.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	web
ARS HISPANA	ARS HISPANA	0215 Música y artes escénicas	Pretende recuperar y difundir el patrimonio musical español a través de conferencias, ediciones, grabaciones y conciertos. Para tal fin colabora con diversas instituciones y grupos de música, dando a conocer así el rico patrimonio musical español e hispanoamericano.	https://arshispana.com/
Creative Corners. The Global Art Project.	Creative Corners. The Global Art Project.	021 Arte	Crea proyectos mediante la búsqueda de artistas, educadores y personas creativas con talento para así poder formar una creativa y dedicada red de artistas que utilicen sus ideas y habilidades para cambiar vidas en todo el mundo de un modo creativo.	http://es.creative-corners.com/
Centro Imaginalia	Centro Imaginalia	0031 Competencias personales y desarrollo	Ofrece una propuesta alternativa de cultura, ocio y tiempo libre sobre el fundamento de los valores humanos y el crecimiento personal, además, desarrolla la creatividad, la expresión y la comunicación a través de las manifestaciones artísticas y humanistas. En Alicante	https://www.centroimaginalia.org/
OFECUM	Asociación OFECUM	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Procura satisfacer el deseo de acercarse a las personas mayores a la cultura, formarse en las materias que les interesan, ayudarles a mantenerse en forma para disfrutar de todo lo que les rodea, a contactar con personas con intereses similares, y a disfrutar de las relaciones interpersonales. En Granada.	https://ofecum.es/

e) Voluntariado deportivo:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
VEV	Voluntariat Esportiu de València	1014 Deporte	Promueve la formación de personas voluntarias en el deporte	https://www.voluntariadodeportivo.com/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
AFEDEC YL	Asociación de Federaciones Deportivas de Castilla y León	1014 Deporte	Difunde el deporte en Castilla y León favoreciendo la comunicación y participación directa y eficaz entre los asociados y en general entre todas las personas interesadas por el deporte.	https://www.afedecyl.com/
FMVB	Federación de Madrid de Voleibol	1014 Deporte	Pretende involucrar a los voluntarios en actividades importantes dentro de la Federación como la realización de torneos a nivel estatal, transmitiendo los valores del voleibol.	https://fmvoley.com/
Voluntaris 2000	Voluntaris 2000	1014 Deporte	Promueve la adquisición y el desarrollo de los valores humanos a través de la organización y colaboración en la preparación y realización de manifestaciones deportivas, culturales y cívicas con fines no lucrativos. Su ámbito de actuación es la ciudad de Barcelona	https://www.voluntaris2000.org/
AFEDEGI	Asociación de Federaciones Deportivas de Gipuzkoa	1014 Deporte	Colabora en la organización y desarrollo de acontecimientos deportivos de toda Gipuzkoa en aspectos como: captación, designación, formación, aseguramiento y fidelización de voluntarios.	https://www.kirolarekin.com/
Special Olympics Galicia	Special Olympics Galicia	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Nace con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual y de conseguir su inclusión social a través del deporte, el ocio y la cultura.	https://specialolympicsgalicia.org/
FECAM	Federación de Deportes para Personas con Discapacidad Intelectual de Castilla La Mancha.	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Promueve y colabora en la plena inclusión social de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo a través de programas deportivos y de actividad física.	https://www.fecamclm.es/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
BRAVAL	BRAVAL	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Impulsa actuaciones deportivas que cohesionan la sociedad a partir de los valores de la diversidad cultural y la superación de las desigualdades y discriminación que originan las migraciones. En Barcelona	https://www.braval.org/
VD	Voluntariado y deporte	1014 Deporte	Da respuesta a la necesidad de participación ciudadana, fomentando los sentimientos de pertenencia y solidaridad a través del deporte.	https://voluntariadoydeporte.com/
ATADES	Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Promueve la integración de las personas con discapacidad intelectual a lo largo del itinerario vital en los distintos ámbitos educativos y sociales en el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón. Entiende el deporte como un elemento básico para la integración, socialización y mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.	https://www.atades.com/

f) Voluntariado educativo:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
Allende Mundi	Asociación Allende Mundi	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Pretende impulsar un nuevo modelo de convivencia intercultural con un enfoque sistémico, innovador, inclusivo e interdisciplinar a través de la participación de las personas en actividades educativas, culturales y deportivas.	http://asociacionallendemundi.blogspot.com/
Mayores valores	Asociación Los Mayores Valores	0031 Competencias personales y desarrollo	Constituida por personas mayores jubiladas que quieren y sientan contribuir con su comunidad, aportando lo que la experiencia profesional y personal les ha proporcionado. En Canarias.	https://mayoresvalores.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
Proyecto Socioeducativo Naüim	Proyecto Socioeducativo Naüim	0923Trabajo social y orientación	Promueve la inclusión social y el crecimiento integral de niños/niñas, adolescentes, jóvenes y sus familias, mediante una metodología proactiva y participativa, con el objetivo de conseguir la plena inclusión de estos colectivos en los ámbitos sociolaboral, socioeducativo, sociocultural, sociosanitario y psicosocial del territorio, haciendo frente a las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social que sufren, con una actitud crítica, apoderada y alentadora. En Baleares	https://naumsonroca.es/
AFEV	AFEV	0923Trabajo social y orientación	Promueve la lucha contra las desigualdades sociales, especialmente la exclusión educativa de grupos en riesgo.	https://afev.cat/
AFAIJ	Asociación para la Formación y Actividades Interculturales para la Juventud	0923Trabajo social y orientación	Fomenta el desarrollo integral de jóvenes y personas voluntarias realizando actividades de interés social que promuevan la formación, el intercambio cultural y la movilidad internacional.	https://afaij.org/
Tierra, Agua y Sol	Asociación Tierra, Agua y Sol	0923Trabajo social y orientación	Defiende los derechos de los más débiles ayudándoles a conseguir una mejor calidad de vida, que exista la Libertad, la Paz y la Igualdad para todos y así conseguir un mundo mejor. Su labor está especialmente enfocada hacia el campo de la educación, la salud y el desarrollo social de forma ecológica.	http://www.tierraguaysol.org/
Activa-T	Activa-T	0923Trabajo social y orientación	Ayuda a generar entornos educativos que favorezcan y contribuyan al desarrollo personal y profesional de las personas y por tanto de nuestra comunidad.	http://debatescolar.org/
Asociación Pajarillos Educa	Asociación Pajarillos Educa	0923Trabajo social y orientación	Trabaja con las comunidades educativas del barrio vallisoletano de Pajarillos, con el objetivo de fomentar el éxito educativo y la inserción sociolaboral.	https://linktr.ee/PajarillosEduca

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
APIR	Asociación pro-infancia riojana	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Trabaja para la infancia, la adolescencia y sus familias, desarrollando programas y proyectos que ayuden a superar las dificultades, también a través de la educación.	https://www.apir.es/
ASTURSEX	Asociación Asturiana para la Educación Sexual	0111 Ciencias de la educación	Posibilita que la Educación Sexual sea una realidad en Asturias, da a conocer la figura del Profesional de la Educación Sexual, así como la formación específica que es necesaria para ejercer con todas las garantías dicha profesión Además, sirve de referente a las instituciones públicas y privadas cuando estas tengan la necesidad de contactar con profesionales de la Educación Sexual.	www.astursex.es

g) Voluntariado socio-sanitario:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
BF	Banco Farmacéutico	0916 Farmacia	Proporciona medicamentos a las personas en situación de vulnerabilidad de nuestra sociedad.	http://www.bancofarmaceutico.es/
MDM	Médicos del Mundo	091 Salud	Trabaja para hacer efectivo el derecho a la salud para todas las personas, especialmente para aquellas que viven en situación de pobreza, inequidad de género y exclusión social o son víctimas de crisis humanitarias.	https://www.medicosdelmundo.org
ASITES	Asociación Internacional del Teléfono de la Esperanza	0313 Psicología	Ofrece un servicio integral y gratuito de apoyo a las personas que se encuentran en situación de crisis. También promueve numerosos programas para mejorar la salud emocional de las personas, de las familias y de la sociedad en su conjunto.	https://telefonodelaesperanza.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
ACLAFEBA	Asociación Castellano Leonesa de Ayuda a Familiares y Enfermos de Bulimia y Anorexia	0313 Psicología	Ofrece soporte y ayuda para dar respuesta a todas aquellas personas y sus familias afectadas por un Trastorno de la Conducta Alimentaria	https://www.aclafeba.org/
AVAN	Asociación de Voluntarios de Ayuda a Necesitados	091 Salud	Se dedica a la asistencia sanitaria, formación en salud y ayuda social en la Comunidad de Galicia.	http://avan.es/
Iniciativas Humanas	Iniciativas Humanas	091 Salud	Desarrolla acciones para la tercera edad en el ámbito domiciliario y socio sanitario colaborando con entidades públicas y privadas para humanizar el medio hospitalario y la asistencia material que éstos prestan.	https://www.iniciativashumanas.org/
ASYD	Asociación de Atrofia Multisistémica	091 Salud	Tiene el objetivo de unir a los afectados por la enfermedad de Artrofia Multisistémica y visibilizarla.	https://asyd.es/
CONSALUD MENTAL	Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA	0313 Psicología	Ofrece a la sociedad una visión positiva, que se acerca más al concepto de “salud mental” y se aleja del de “enfermedad mental”. De esta forma, se propicia que el conjunto de la sociedad se sienta interpelada directamente por el mensaje de la Confederación, ya que el nuevo nombre diluye la diferenciación entre personas sanas y personas con enfermedad, en tanto que todos debemos cuidar la salud mental.	https://consaludmental.org/
SERIS	Servicio Riojano de Salud	091 Salud	Da respuesta a las necesidades de salud de la ciudadanía en todos los ámbitos de actuación: promoción, prevención, asistencia, cuidado, rehabilitación y mejora de la salud a las personas aplicando criterios de accesibilidad, equidad, seguridad, eficacia y sostenibilidad	https://www.riojasalud.es/
APICES	APICES SALUD MENTAL CARTAGENA	0313 Psicología	Pretende alcanzar tanto la integración social de las personas con problemas de Salud Mental, como su inserción socio-laboral y rehabilitación integral.	https://apicescartagena.com/

h) Voluntariado de ocio y tiempo libre:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
Allende Mundi	Asociación Allende Mundi	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Pretende impulsar un nuevo modelo de convivencia intercultural con un enfoque sistémico, innovador, inclusivo e interdisciplinar a través de la participación de las personas en actividades educativas, culturales y deportivas.	http://asociacionallendemundi.blogspot.com/
YMCA	YMCA	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Potencia al máximo las capacidades de los menores y acompaña el desarrollo integral de los jóvenes, incidiendo sobre los factores críticos que pueden vulnerar su derecho a crecer y prosperar. Para ello, actúa sobre elementos fundamentales de su entorno como son el bienestar de sus familias, el acceso al empleo y la cobertura de sus necesidades básicas	https://www.ymca.es/
AGISDEM	AGISDEM	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Organiza en Asturias programas de actividades deportivas, educativas, de ocio, extraescolares, y recursos como Centro Ocupacional y Pisos respiro, para personas con discapacidad intelectual.	https://www.agisdem.es/
Creciendo ALaire	Creciendo ALaire Tenerife	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Ofrece un espacio de aprendizaje libre no directivo, de manera que se haga un correcto uso del tiempo libre. Cuenta con una serie de actividades para niños y jóvenes en el ámbito natural de la Isla de Tenerife.	https://creciendoalair.org/
AAV	Asociación Aspace Valladolid	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Su función es la de mejorar la calidad de vida de las personas con parálisis cerebral o encefalopatías afines y de sus familias. Para ello, realiza gran cantidad de actividades de ocio y tiempo libre.	https://www.aspacevalladolid.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
FEDISFIBUR	Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Burgos	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Promueve la participación social entre los jóvenes burgaleses vinculados a esta Federación, desarrollando actividades en distintos ámbitos de la vida social.	https://fedisfibur.org/
Nadiesolo	Nadiesolo Voluntariado	0923 Trabajo social y orientación	Desarrolla programas de voluntariado de acompañamiento a personas vulnerables y en riesgo de exclusión, tiene el voluntariado del ocio como ámbito de actuación para lograr su objetivo principal: evitar el aislamiento social.	https://nadiesolo.org/
Antares	Asociación Antares	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Ofrece recursos de respiro familiar y de ocio y tiempo libre a personas con discapacidad intelectual de la Comunidad de Madrid.	https://asociacionantares.org/
ATADES	ATADES - Asociación Tutelar Aragonesa de Discapacidad Intelectual	0921 Asistencia a adultos mayores y personas con discapacidad	Asiste y tutela a las personas con discapacidad intelectual durante todo su ciclo vital dentro de la región aragonesa. Incluye un club de ocio y tiempo libre, que trabaja por la integración a través de actividades de ocio y deporte.	https://www.atades.com/
CIJTLV	Coordinadora Infantil y Juvenil Tiempo Libre de Vallecas	0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes	Presta atención a la infancia, juventud y sus familias, y trata de reducir las desigualdades y exclusión social a través del eficiente aprovechamiento del tiempo libre.	https://www.coordinadora.org.es/

i) Voluntariado comunitario:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
ABD	Asociación Bienestar y Desarrollo	0031 Competencias personales y desarrollo	Defiende los derechos de las personas en situación de fragilidad social. Las acompaña en diferentes momentos de sus trayectorias vitales individualmente o en grupo y actuando en la comunidad. Genera autonomía personal y convivencia social desde unos principios éticos, de proximidad y de calidad.	https://abd.org/abd/
CODINSE	Coordinadora para el desarrollo integral del Nordeste de Segovia	0923Trabajo social y orientación	Trata de mejorar la calidad de vida y los servicios del Nordeste de Segovia, promover el desarrollo económico, laboral, social, educativo, cultural y ambiental y solicitar ante la administración los medios necesarios para recuperar población e impulsar nuevas oportunidades para los habitantes permanentes y ocasionales de la zona y los que quieran venir o retornar.	https://codinse.com/web/
HONORSE – Tierra de Pinares	HONORSE – Tierra de Pinares	0923Trabajo social y orientación	Pretende congregarse el apoyo de todos los agentes, sean públicos o privados, para estimular y lograr el desarrollo económico y sociocultural de la comarca Tierra de Pinares segoviana.	https://tierradepinares.es/
“Mariñas – Betanzos”	Asociación de Desarrollo Rural “Mariñas – Betanzos”	0923Trabajo social y orientación	Su finalidad es la de ser el núcleo de integración y representación de los diferentes agentes territoriales, institucionales, sociales y económicos, tanto públicos como privados, interesados en promover el desarrollo del territorio de actuación: la comarca Mariñas-Betanzos.	http://marinasbetanzos.gal/es/
AVR	Asociación Vecinal Rondilla	0031 Competencias personales y desarrollo	Basa todas sus actuaciones en los principios de libertad, autonomía, democracia interna, plena participación de sus asociados y absoluta apertura al vecindario de la Rondilla, en Valladolid.	https://rondilla.org/
CONFAVC	Confederación de Asociaciones de Vecinos de Catalunya	0031 Competencias personales y desarrollo	Trabaja para mejorar la calidad de vida de los vecinos y las vecinas desde los barrios de Cataluña.	https://confavc.cat/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
FAAVV	Federación de Asociaciones de Vecinos de Valencia	0031 Competencias personales y desarrollo	Coordina y aglutina la acción de las Asociaciones Vecinales de la ciudad de Valencia, siendo desde entonces una herramienta para hacer oír la voz de l@s conciudadano@s ante la Administración Pública.	https://vecinosdevalencia.es/
CAVEX	Confederación de Asociaciones Vecinales de Extremadura	0923 Trabajo social y orientación	Actúa como representante del movimiento vecinal y no escatima esfuerzo por hacer valer la opinión ciudadana y hacer de cadena de transmisión de sus inquietudes, necesidades y aportaciones ante los estamentos superiores que fuesen necesarios.	http://cavexweb.es/
SACAM	Asociación Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel	0031 Competencias personales y desarrollo	Tiene como fin la generación de empleo y riqueza en la comarca, velando por los intereses de los ciudadanos y contribuyendo así al desarrollo de la comunidad “Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel”.	https://www.sacam.org/
Bajo Nalón	Asociación Grupo de Desarrollo Rural del Bajo Nalón	0923 Trabajo social y orientación	Tiene como objetivo el desarrollo de la comarca del Bajo Nalón, cumpliendo las directrices de la Unión Europea.	https://www.bajonalon.net/

j) Voluntariado de protección civil:

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
ANAV	Asociación Nacional de Agrupaciones de Voluntarios Protección Civil	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Representa y hace llegar la voz y todas aquellas cuestiones relacionadas con los Voluntarios de Protección Civil de todo el territorio nacional, a las Instituciones Públicas de ámbito Local, Autonómico o Estatal.	http://www.anavproteccioncivil.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
APC	Asociación Provincial de Colaboradores de Protección Civil de Valladolid	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Presta servicios de voluntariado en materia de prevención y protección ciudadana en Valladolid y provincia.	https://www.apcproteccioncivil.es/
AVPCSC	Asociación de voluntariado de protección civil de Sant Cugat	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Impulsa la participación ciudadana en temas de prevención o actuaciones de protección civil dentro del municipio de Sant Cugat,, sensibiliza a la población respecto de los riesgos que puedan afectar, realiza actividades formativas y divulgativas y apoya en la elaboración, la implementación o el mantenimiento de planes de protección civil que realice la Administración pertinente.	https://voluntariat.santcugat.cat/entitat/proteccion-civil/?lang=es
APAV	Asociación Provincial de Agrupaciones de Voluntarios de Protección Civil de Pontevedra.	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Reúne a las Agrupaciones y Asociaciones de Voluntarios de Protección Civil de Pontevedra, fomenta en los municipios la idea de la seguridad en su concepto integral y el espíritu de servicio a la sociedad, así como el intercambio entre los asociados, y sirve de interlocutor entre agrupaciones, asociaciones de voluntarios e instituciones.	https://www.apavpc.com/
ASVOGRA	Asociación del Voluntariado de Protección Civil Y Emergencias “Granada-2000”	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Trata de fomentar en los municipios de Granada la idea de la seguridad en su concepto integral, analiza el intercambio, no solo de experiencias, publicaciones y trabajos, sino también los problemas para estudiar su resolución de manera conjunta, y establece un cauce de relación directa entre las Agrupaciones de Voluntarios y la Administración a todos los niveles.	https://asvogra.org/

Acrónimo	Nombre de la organización	Campo de estudio	Objetivo principal / descripción	Web
AVPCCE UTA	Asociación de Voluntarios de Protección Civil de Ceuta	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Establece comunicación con el Área de Protección Civil, realiza labores de apoyo a los servicios de emergencia, tareas de evacuación, albergue y atenciones análogas a los afectados en situaciones de emergencia, y ejecuta las tareas que le sean encomendadas por los distintos Planes de Protección Civil.	https://www.avpcceuta.com/
ACPCLLP	Associació de Col.laboradors de Protecció Civil de Lleida i Província	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Es una agrupación de voluntarios que pretenden servir y ser útiles a las entidades relacionadas con las emergencias de protección civil y a la ciudadanía.	https://www.proteccio-civil.org/
AVPC	Agrupación de Voluntarios de Protección Civil Diputación Provincial de Almería	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Presta el apoyo y asesoramiento técnico, a los Municipios de la Provincia de menos de 20.000 habitantes, que así lo soliciten, con el fin de poder ofrecerles el conjunto de medidas legales y operativas que garanticen el cumplimiento de la legislación vigente en materia de seguridad.	https://www.dipalme.org/Servicios/Organizacion/Organiza.nsf/EntidadCodigo/D15000
AVPCT	Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Toledo	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Tiene el objetivo de apoyar y servir a la ciudadanía y a las entidades relacionadas con las emergencias de protección civil.	http://pciviltoledo.blogspot.com/
AVPCH	Agrupación de Voluntarios de Protección Civil de Huesca – Comarca Hoya de Huesca	1032 Protección de las personas y de la propiedad	Trabaja por estar más cerca del ciudadano, realiza servicios formativos, preventivos, de atención en emergencias y colaboración con otras entidades del sector.	http://www.proteccioncivilhuesca.es/

Anexo 2. Campos de Educación y Capacitación CINE 2013 (UNESCO, 2014)

CAMPO AMPLIO	CAMPO ESPECÍFICO	CAMPO DETALLADO
00 Programas y certificaciones genéricos	001 Programas y certificaciones básicos 002 Alfabetización y aritmética elemental 003 Competencias personales y desarrollo	0011 Programas y certificaciones básicos 0021 Alfabetización y aritmética elemental 0031 Competencias personales y desarrollo
01 Educación	011 Educación	0111 Ciencias de la educación 0112 Formación para docentes de educación preprimaria 0113 Formación para docentes sin asignatura de especialización 0114 Formación para docentes con asignatura de especialización
02 Artes y humanidades	021 Artes	0211 Técnicas audiovisuales y producción para medios de comunicación 0212 Diseño industrial, de modas e interiores 0213 Bellas artes 0214 Artesanías 0215 Música y artes escénicas
	022 Humanidades (excepto idiomas)	0221 Religión y teología 0222 Historia y arqueología 0223 Filosofía y ética
	023 Idiomas	0231 Adquisición del lenguaje 0232 Literatura y lingüística
03 Ciencias sociales, periodismo e información	031 Ciencias sociales y del comportamiento	0311 Economía 0312 Ciencias políticas y educación cívica 0313 Psicología 0314 Sociología y estudios culturales
	032 Periodismo e información	0321 Periodismo y reportajes 0322 Bibliotecología, información y archivología
04 Administración de empresas y derecho	041 Educación comercial y administración	0411 Contabilidad e impuestos 0412 Gestión financiera, administración bancaria y seguros 0413 Gestión y administración 0414 Mercadotecnia y publicidad 0415 Secretariado y trabajo de oficina

CAMPO AMPLIO	CAMPO ESPECÍFICO	CAMPO DETALLADO
		0416 Ventas al por mayor y al por menor 0417 Competencias laborales
	042 Derecho	0421 Derecho
05 Ciencias naturales, matemáticas y estadística	051 Ciencias biológicas y afines	0511 Biología 0512 Bioquímica
	052 Medio ambiente	0521 Ciencias del medio ambiente 0522 Medios ambientes naturales y vida silvestre
	053 Ciencias físicas	0531 Química 0532 Ciencias de la tierra 0533 Física
	054 Matemáticas y estadística	0541 Matemáticas 0542 Estadística
06 Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	061 Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	0611 Uso de computadores 0612 Diseño y administración de redes y bases de datos 0613 Desarrollo y análisis de software y aplicaciones
07 Ingeniería, industria y construcción	071 Ingeniería y profesiones afines	0711 Ingeniería y procesos químicos 0712 Tecnología de protección del medio ambiente 0713 Electricidad y energía 0714 Electrónica y automatización 0715 Mecánica y profesiones afines a la metalistería 0716 Vehículos, barcos y aeronaves motorizadas
	072 Industria y producción	0721 Procesamiento de alimentos 0722 Materiales (vidrio, papel, plástico y madera) 0723 Productos textiles (ropa, calzado y artículos de cuero) 0724 Minería y extracción
	073 Arquitectura y construcción	0731 Arquitectura y urbanismo 0732 Construcción e ingeniería civil
08 Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria	081 Agricultura	0811 Producción agrícola y ganadera 0812 Horticultura
	082 Silvicultura	0821 Silvicultura

CAMPO AMPLIO	CAMPO ESPECÍFICO	CAMPO DETALLADO
	083 Pesca	0831 Pesca
	084 Veterinaria	0841 Veterinaria
09 Salud y bienestar	091 Salud	0911 Odontología 0912 Medicina 0913 Enfermería y partería 0914 Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico 0915 Terapia y rehabilitación 0916 Farmacia 0917 Medicina y terapia tradicional y complementaria
	092 Bienestar	0921 Asistencia a adultos mayores y discapacitados 0922 Asistencia a la infancia y servicios para jóvenes 0923 Trabajo social y orientación
10 Servicios	101 Servicios personales	1011 Servicios domésticos 1012 Peluquería y tratamientos de belleza 1013 Hotelería, restaurantes y servicios de banquetes 1014 Deportes 1015 Viajes, turismo y actividades recreativas
	102 Servicios de higiene y salud ocupacional	1021 Saneamiento de la comunidad 1022 Salud y protección laboral
	103 Servicios de seguridad	1031 Educación militar y de defensa 1032 Protección de las personas y de la propiedad
	104 Servicios de transporte	1041 Servicios de Transporte