

Portafolio por Competencias del Voluntariado

#CVOL Aragón

Portafolio por Competencias del Voluntariado

Manual de Uso. Incluye la Ley 6/2018 de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón.

ComunidadTransparenciaParticipación**Voluntariado**CooperaciónAragoneses en el exteriorLogin



Nuestro logotipo está "vivo" y cambia de tonalidad en función del estado de ánimo mostrado en redes por lo aragoneses.
Saber más

Inicio / Voluntariado / Competencias

Competencias



CRECIMIENTO PERSONAL

Capacidad de mejora individual ofreciendo fortalezas y progresando en las debilidades con responsabilidad, integridad, tolerancia y sensibilidad.



INTELIGENCIA EMOCIONAL

Comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual.



INICIATIVA Y EMPRENDIMIENTO

Llevar adelante un proyecto. Implicarse con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades con el propósito de llegar a buen término.



COMUNICACIÓN

Comportarse de forma eficaz, afectiva y adecuada en una determinada comunidad de habla y cultura.



TRABAJO EN EQUIPO

Organizar un grupo de personas para un objetivo común sumando los diferentes talentos.



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Reconocer y describir los elementos que forman parte de un problema o un conflicto con la intención de dar una solución lo más acorde con la situación para reestablecer el bienestar.



COMPROMISO SOCIAL

Se refiere a la responsabilidad que como individuo se siente con el resto de la sociedad para que ésta prospere.



CIUDADANÍA, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Conciencia de crear atención y oportunidades ante la diversidad de una manera equitativa.



INNOVACIÓN

Realizar un proyecto de forma diferente usando la creatividad y la curiosidad fundamentalmente.



ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN

Determinar las metas, aspectos prioritarios y los importantes en la tarea, teniendo claro el plan de acción en cuanto a plazos, personas de ejecución, recursos, seguimiento de la acción y verificación de la acción.



APRENDIZAJE FUNCIONAL

Saber utilizar la experiencia de ser una persona voluntaria para aplicarla a la vida profesional.

© Gobierno de Aragón. Edificio Pignatelli. P^o María Agustín, 36. 50071 - Zaragoza. Tfno. 976 714 000





Voluntariado

Competencias

PRESENTACIÓN DIRECTOR

VOLUNTARIADO, CAUDAL DE ENERGÍA HUMANA

Si las 35.000 personas voluntarias sumaran todas las horas que hacen a través de sus organizaciones, el montante superaría los tres millones de horas, un caudal de energía humana enorme equivalente a las mayores empresas de Aragón. Pero su contribución ética, emocional y simbólica a la comunidad es incluso más grande, actuando como principal argamasa de una sociedad cohesionada que avanza sin dejar a nadie atrás.

En el Gobierno de Aragón, conscientes del valor que tiene el voluntariado, hemos reflexionado sobre su papel en el futuro. Pensamos que el voluntariado como fenómeno y movimiento no va a parar de crecer. Cada vez más gente buscará en el voluntariado una vida significativa, que refuerce sus relaciones interpersonales y les dote de sentido de pertenencia e identidad grupal. Además, la digitalización de la economía habrá de seguir liberando tiempo de trabajo para poder dedicarlo al tiempo libre. El futuro viene cargado de oportunidades para el movimiento voluntario.

En este contexto pensamos cómo podríamos devolver una parte de toda esta energía que prestan los voluntarios a nuestra comunidad. Con el nuevo portal online de Aragón Gobierno Abierto, a través del proyecto CVOL, el gobierno va a poder acreditar todas y cada una de las horas que los voluntarios contribuyen a la sociedad. Lo haremos de la mano de la Coordinadora y la Plataforma de Voluntariado, a través de sus organizaciones, mediante un sistema de portafolio digital de competencias diseñado en colaboración con la Universidad de Zaragoza, de tal manera que toda acción voluntaria se traduzca en una suma de horas dentro de once habilidades. Desde Trabajo en Equipo a Comunicación, pasando por Inteligencia Emocional o Resolución de Conflictos.

De esta manera, en paralelo a la participación en las actividades como voluntariado, cada voluntario irá construyendo su propio CVOL, un currículo o portafolio que acreditará todas sus habilidades y que, con toda probabilidad, le servirá como un pasaporte vital para otros proyectos profesionales, académicos o personales. Al mismo tiempo, las organizaciones podrán usar la plataforma como un cuadro de mando integral, como un resumen de indicadores de impacto y un mapa de incidencia, incluyendo el trabajo en torno a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030.

Hace menos de un año, en el I Congreso de Voluntariado de Aragón, recién estrenado en el cargo, me comprometí a trabajar en crear un sistema de reconocimiento de competencias. Con esta iniciativa que hemos impulsado en tiempo récord gracias a la confederación de voluntades de mucha gente, que aún está todavía en fase beta y habrá de evolucionar, creo sinceramente que Aragón se pone a la vanguardia a nivel mundial superando todas nuestras expectativas iniciales.

Raúl Oliván

*Director General de Participación Ciudadana,
Transparencia, Cooperación y Voluntariado*

Coordinadoras:

Alejandra Cortés y Belén Serrano

Proyecto OTRI de la Universidad de Zaragoza:

Grupo de expertos en competencias en voluntariado

Edita:

Gobierno de Aragón

Participan:

Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y Plataforma de Voluntariado de Aragón

Depósito Legal

Z 1758-2018

ZARAGOZA, 2018

Agradecimientos especiales al grupo de expertos por su implicación y buen hacer y a la Universidad de Zaragoza (OTRI) por su gestión en el proyecto de transferencia de resultados. Como siempre, nos quedamos con las personas y sus aportaciones para crecer en algo tan importante como es el desarrollo de competencias y el voluntariado.

ÍNDICE

1. ¿Qué es el Portafolio por competencias de voluntariado CVOL?.....	6
2. ¿Qué son las competencias?.....	7
3. ¿Qué competencias recoge CVOL?	8
4. ¿Cómo definimos estas competencias?	10
5. ¿Quién participa en este proyecto para que su objetivo sea posible?.....	14
6. Acerca del portafolio: definición, diseño, elaboración y formación.....	14
7. Las entidades: creación de programas de voluntariado	17

ANEXOS19

ANEXO I. Modelos de competencias que ya existen	19
ANEXO II. Creación de un programa de voluntariado.....	19
ANEXO III. Cómo elegir las competencias para cada programa	20
ANEXO IV. Tabla de equivalencia ámbito del programa.....	21
ANEXO V. Tabla de equivalencia tipo de actividad en horas	22
ANEXO VI. Objetivos de desarrollo sostenible	23
ANEXO VII. Referencias bibliográficas y de investigación	24
ANEXO VIII. Grupo de investigación OTRI (expertos en competencias)	26

Ejemplos para ayudar a definir los programas27

Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón.....33

Bienvenido al Sistema de acreditación de competencias o portafolio para voluntari@s que participan en programas de entidades sociales. Ésta es, además, una red social innovadora que nace para promocionar, visibilizar, conectar y acreditar la acción solidaria de miles de personas de todas las edades.

1. ¿QUÉ ES EL PORTAFOLIO POR COMPETENCIAS DEL VOLUNTARIADO (CVOL)?

En nuestro mundo actual es esencial mostrar y demostrar las competencias personales y profesionales que se poseen. Lo que aprendes en diferentes entornos se transforma en competencias y es el modo en el que una persona muestra su saber. En esta línea se crea el Portafolio por Competencias del Voluntariado (a partir de ahora Portafolio CVOL) que es un sistema de acreditación de competencias de personas voluntarias que participan en programas de entidades sociales en Aragón. Una red social innovadora que nace para promocionar, visibilizar, conectar y acreditar la acción solidaria de miles de personas de todas las edades que dedican su tiempo y su saber a la mejora social. Este portafolio es una herramienta a través de la cual la persona voluntaria muestra las competencias que ha podido desarrollar en los programas de voluntariado en los que ha participado.

El formato visual electrónico es:

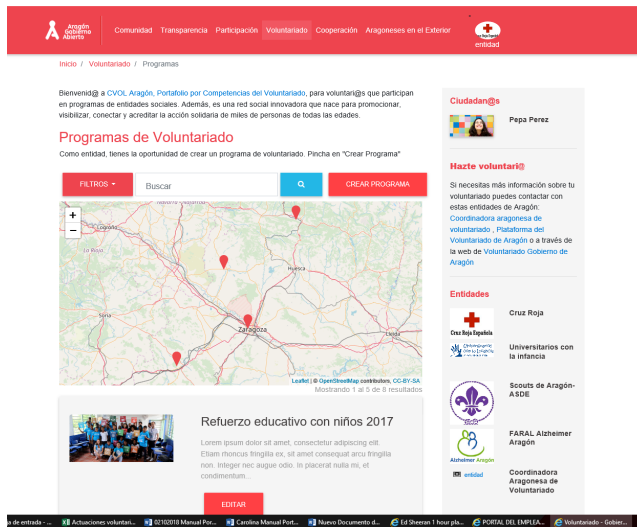


Figura 1: Ejemplo aproximativo del Portafolio por CVOL electrónico

Las ventajas de este Portafolio CVOL son varias: es innovador, rápido, responde a una necesidad social, es acumulativo, evaluador de programas existentes, acreditador de competencias y marco de referencia regional, europeo e internacional, así como una garantía transparente de administración pública y un reconocimiento al trabajo que muchas personas realizan y que pone de manifiesto un desarrollo competencial.

Sin embargo, para que el Portafolio CVOL sea una herramienta eficiente y se extienda su uso en todo el ámbito aragonés, es imprescindible la implicación activa de las entidades que desarrollan programas de voluntariado. Por otro lado, su difusión entre las personas voluntarias para estimular la creación de perfiles personales en el Portafolio CVOL es el requisito último para que el Sistema sea sostenible y crezca en el tiempo.

2. ¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS?

Según el Informe Deseco (2003), una competencia es “la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada”. La competencia “supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción *eficaz*”. Se contemplan, por tanto, como conocimiento en la práctica. Es un conocimiento adquirido a través de la participación activa en prácticas sociales que se pueden desarrollar tanto en el contexto educativo formal, a través del currículo, como en los no formales e informales.

Una persona voluntaria es competente cuando sabe los conocimientos y destrezas que ha aprendido en su formación especializada (competencia técnica o *saber*). Además, aplica esos conocimientos a diversas situaciones y los adapta en función de los requerimientos de su vida (competencia metodológica o *saber hacer*). Pero no basta con eso. Para ser verdaderamente competente debe, por ejemplo, ser capaz de relacionarse y participar con sus compañeros en las acciones de equipo necesarias para su tarea de voluntariado (competencia participativa o *saber estar*). Y, por último, a modo de ejemplo, debe ser capaz de resolver problemas de forma autónoma y flexible, así como colaborar en la organización del trabajo (competencia personal o *saber ser*). Las competencias de *saber* y *saber hacer* son más propias del “SABER” y, las del *saber estar* y *saber ser* se tornan transversales, puesto que abarcan a numerosas profesiones, y las denominamos del “SABOR”.

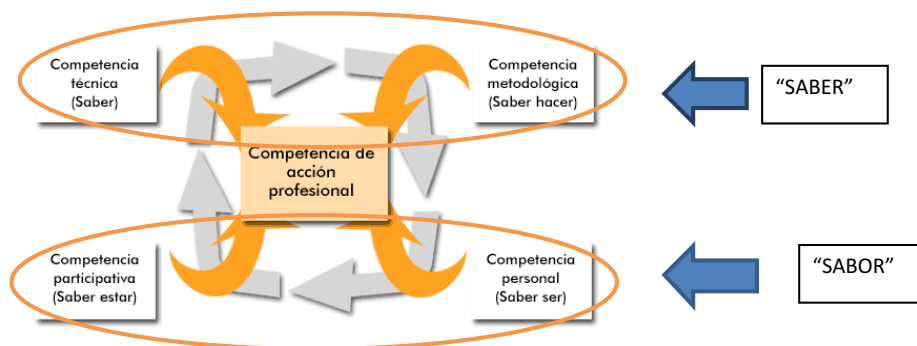


Figura 2: Competencias de desarrollo

En relación a los tipos de competencias que se desarrollan y reconocen a través del voluntariado, tenemos como referencias: Youthpass, Vol+ y Reconoce, así como otras fuentes bibliográficas que se recogen en los Anexos I y VII.

3. ¿QUÉ COMPETENCIAS RECOGE CVOL?

CVOL propone una estructura por cuatro grandes bloques de desarrollo del voluntariado que se vinculan con las competencias: personal, relacional, social y profesional.

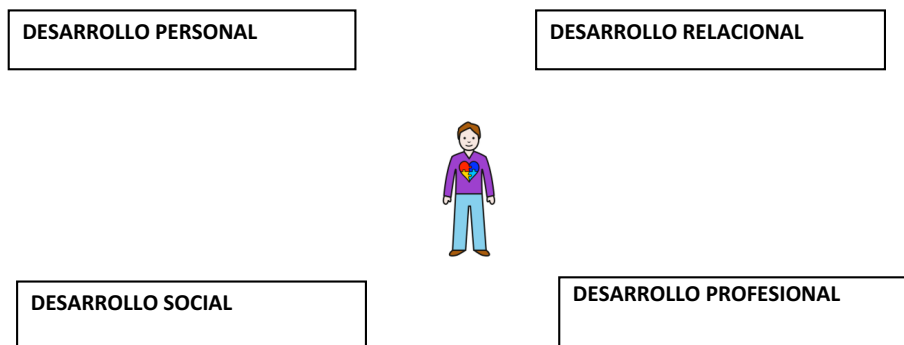


Figura 3: Bloques de competencias del voluntariado

Estos cuatro grandes bloques se agrupan en dos apartados. Por un lado, el apartado 1 que incluye lo personal y relacional y, por otro lado, el apartado 2 que agrupa aspectos sociales y profesionales. A su vez, en cada bloque se recogen una serie de competencias que suman once en total:

APARTADO 1: Personal y relacional

- **Desarrollo personal**

1. Crecimiento personal
2. Inteligencia emocional
3. Iniciativa y emprendimiento

- **Desarrollo relacional**

4. Comunicación
5. Trabajo en Equipo
6. Resolución de conflictos

APARTADO 2: Social y profesional

- **Desarrollo social**

7. Compromiso social
8. Ciudadanía, inclusión y diversidad
9. Innovación

- **Desarrollo profesional**

10. Organización y planificación
11. Aprendizaje funcional

4. ¿CÓMO DEFINIMOS ESTAS COMPETENCIAS?

Para definir estas competencias y facilitar su asignación a los respectivos programas de voluntariado, se han redactado cinco descriptores para cada competencia. Los descriptores son diferentes entre sí, clarificadores y vinculados con la competencia. También se han diseñado iconos que ilustran las competencias para facilitar su reconocimiento y definición.

Apartado 1: Personal y relacional

Desarrollo personal

1. CRECIMIENTO PERSONAL	DESCRIPTORES
Capacidad de mejora individual ofreciendo fortalezas y progresando en las debilidades con responsabilidad, integridad, tolerancia y sensibilidad. 	1. Ser responsable con tu vida personal
	2. Ser íntegro en las decisiones
	3. Ser honesto con uno mismo o una misma y con los demás
	4. Ser tolerante con uno mismo o una misma y con los demás
	5. Ser sensible personal y socialmente
2. INTELIGENCIA EMOCIONAL	DESCRIPTORES
Comprender y regular las propias emociones y las de los demás, promoviendo un crecimiento emocional e intelectual. 	1. Conciencia de uno mismo o una misma
	2. Conciencia social
	3. Autogestión de las emociones: afrontamiento del estrés y de la frustración
	4. Gestión de las emociones de los demás
	5. Actitud positiva ante situaciones difíciles
3. INICIATIVA Y EMPRENDIMIENTO	DESCRIPTORES
Llevar adelante un proyecto. Implicarse con esfuerzo y haciendo frente a diversas dificultades con el propósito de llegar a buen término. 	1. Tener iniciativa
	2. Asumir riesgos evaluados
	3. Poseer visión estratégica sobre los proyectos
	4. Persistencia
	5. Confianza en sí mismo o misma y en los demás

Desarrollo relacional

4. COMUNICACIÓN	DESCRIPTORES
Comportarse de forma eficaz, afectiva y adecuada en una determinada comunidad de habla y cultura. 	1. Expresión oral eficaz, afectiva y crítica
	2. Expresión escrita eficaz, afectiva y crítica
	3. Comprensión oral eficaz, afectiva y crítica
	4. Comprensión escrita eficaz, afectiva y crítica
	5. Comunicación no verbal aplicada a las buenas relaciones interpersonales

5. TRABAJO EN EQUIPO	DESCRIPTORES
Organizar un grupo de personas para un objetivo común sumando los diferentes talentos. 	1. Definir objetivos de equipo
	2. Colaborar con personas con un fin común
	3. Empatía social
	4. Asertividad
	5. Escucha activa

6. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	DESCRIPTORES
Reconocer y describir los elementos que forman parte de un problema o un conflicto con la intención de dar una solución lo más acorde con la situación para reestablecer el bienestar. 	1. Identificar y tomar consciencia de los problemas
	2. Análisis de las causas de los problemas
	3. Ofrecer soluciones de cambio
	4. Crear un plan de acción
	5. Idear un proceso de evaluación de dicho plan

APARTADO 2: Social y profesional

Desarrollo social

7. COMPROMISO SOCIAL	DESCRIPTORES
Se refiere a la responsabilidad que cómo individuo se siente con el resto de la sociedad para que ésta prospere. . 	1. Saber trascender los proyectos o ideas a un bien común en el que el cambio o mejora con un bien social es un elemento imprescindible
	2. Tener una visión de ecología sistémica (lo que importa es la mejora de un sistema o sistemas)
	3. Realizar acciones individuales o colectivas con un bienestar social
	4. Ser consciente de que el compromiso social es una parcela esencial para hacer el mundo mejor
	5. Saber contagiar a otras personas para poder tener compromiso social activo
8. CIUDADANÍA, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	DESCRIPTORES
Conciencia de crear atención y oportunidades ante la diversidad de una manera equitativa. 	1. Saber trabajar creando sinergias con otros equipos disciplinares o interdisciplinares
	2. Saber valorar lo heterogéneo para colaborar y avanzar con un fin común de bienestar social
	3. Tolerancia hacia las diferencias
	4. Actitud democrática y ciudadana ante diferentes situaciones de toma de decisiones
	5. Participación activa para lograr la inclusión social y la equidad social en diferentes acciones ciudadanas
9. INNOVACIÓN	DESCRIPTORES
Realizar un proyecto de forma diferente usando la creatividad y la curiosidad fundamentalmente. 	1. Creatividad con curiosidad
	2. Pasión por lo que se hace
	3. Reinventar y reinventarse
	4. Capacidad de mejora
	5. Saber introducir alguna novedad, algún cambio y/o ventaja en un proyecto o idea

Desarrollo profesional

10. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	DESCRIPTORES
Determinar las metas, aspectos prioritarios y los importantes en la tarea, teniendo claro el plan de acción en cuanto a plazos, personas de ejecución, recursos, seguimiento de la acción y verificación de la acción. 	1. Tener claros los objetivos a cumplir
	2. Realizar un plan de acción en el que los plazos, personas de realización y recursos están previstos
	3. Usar acciones para evaluar y valorar el plan de acción
	4. Tener capacidad de cambiar o mejorar según la acción va transcurriendo
	5. Aprender de lo positivo y de las debilidades para la siguiente tarea a ejecutar

11. APRENDIZAJE FUNCIONAL	DESCRIPTORES
Saber utilizar la experiencia de ser una persona voluntaria para aplicarla a la vida profesional. 	1. Trasladar competencias que se aprenden en la acción voluntaria en la vida profesional
	2. Transferir las competencias que se aprenden en la acción voluntaria en la vida familiar
	3. Inferir las competencias que se aprenden en la acción voluntaria en la vida de ocio
	4. Mantener el espíritu del voluntariado en tu esfera personal
	5. Valoración positiva de la experiencia del voluntariado para el desarrollo académico/formativo

Para que una competencia se asocie a un programa de voluntariado debe cumplir dos condiciones de relevancia técnica:

- 1) que la definición se cumpla de forma evidente a través de la acción voluntaria.
- 2) que se consideren satisfechos, como mínimo, tres de los cinco descriptores asociados a la competencia.

5. ¿QUIÉN PARTICIPA EN ESTE PROYECTO PARA QUE SU OBJETIVO SEA POSIBLE?

Las entidades y los ciudadanos. Las entidades participan creando su perfil en la plataforma web, desarrollando su programa de voluntariado y asociándolo a las competencias previstas. Los ciudadanos pueden crear su perfil con 2 objetivos. Los que no son voluntarios todavía, pueden incorporarse a la plataforma para conocer programas de acción solidaria geolocalizados. Los que ya pertenecen a una organización, desarrollan un perfil que les permitirá crear su propio portafolio por competencias.

The screenshot shows the 'Arquito Quiéreme' website interface. At the top is a red navigation bar with the logo and menu items: Comunidad, Transparencia, Participación, Voluntariado, Cooperación, and Aragoneses en el Exterior. Below the navigation bar is a breadcrumb trail: Inicio / Ciudadanos / Pepa Perez. The main content area displays the profile of 'Pepa Perez'. It includes a profile picture, a bio: 'Inquieta y divertida. Profesora de infantil. Me encanta colaborar en el ámbito de la infancia.', and a section for 'Competencias' with three icons representing 150 hours each. Below this is an 'Intereses' section with buttons for 'quedar a comer', 'actividades culturales', and 'running'. The right sidebar contains 'Indicadores' (Programas de voluntariado: 1, Proyectos cooperación: 0), 'Entidades' (Universitarios con la infancia, Scouts de Aragón-ASDE), and 'Programas de voluntariado' (Refuerzo educativo con niños 2017). At the bottom of the sidebar is a 'VER ITINERARIO' button. A footer bar at the bottom contains the text: 'Política de Privacidad Aviso Legal Accesibilidad Licencias y Términos de uso Mapa Web © 2016 Copyright. Gobierno de Aragón'.

6. ACERCA DEL PORTAFOLIO: DEFINICIÓN, DISEÑO, ELABORACIÓN Y FORMACIÓN

¿Qué es un portafolio y para qué sirve?

Es un soporte en el que se recogen diferentes ámbitos de desarrollo académico, profesional o personal en forma de competencias técnicas o transversales (habilidades personales y sociales). Se han de poner evidencias que avalen dichas competencias.

¿Qué puede avalar una competencia?

El reconocimiento oficial a través de instituciones o entidades de reconocido prestigio es el principal aval que podemos obtener para las competencias adquiridas por vía no formal o informal. Sin embargo, en un Portafolio de competencias se pueden incluir cartas o relatos, informes y memorias de acciones realizadas, presentaciones, imágenes, vídeos, enlaces a material publicado en la red, y tantas otras evidencias que muestren nuestro desarrollo.

¿Cómo se han elegido las competencias de CVOL?

Las competencias han sido elegidas y definidas por el Grupo de investigación de la Universidad de Zaragoza (Educaviva) liderado por la Doctora Alejandra Cortés, tras una revisión exhaustiva de la literatura de investigación en esta materia. Posteriormente un grupo de expertos en competencias de voluntariado (véase Anexo VIII) ha emitido sus consideraciones respecto a esta propuesta inicial y se han realizado pruebas piloto para comprobar su funcionamiento.

¿Cómo se ha elegido al Grupo de expertos?

El Grupo de expertos se ha seleccionado por la Dirección General de Participación Ciudadana, Transparencia, Cooperación y Voluntariado (como creador e impulsor del programa) en función de personas y entidades estratégicas en este ámbito del voluntariado en la Comunidad Autónoma de Aragón tales como la Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y la Plataforma del Voluntariado de Aragón, contando también con expertos en cooperación al desarrollo, tercer sector y otros actores del ámbito de los recursos humanos, voluntariado corporativo y selección de personal.

¿Cómo se van a acreditar las competencias?

Esto no es un certificado, es una acreditación de competencias denominada Portafolio referida a la participación de las personas voluntarias en programas de voluntariado. En la primera fase, participarán las entidades miembros de Coordinadora Aragonesa de Voluntariado y de Plataforma de Voluntariado de Aragón, así como algunos programas y entidades de voluntariado que gestionará directamente el Gobierno de Aragón.

¿Va a haber formación sobre CVOL?

Sí, está previsto el inicio de la formación para el último cuatrimestre de 2018 a través de sesiones formativas con las juntas directivas de CAV y PVA y con todas las entidades con el objetivo de conocer todo el sistema, así como con los jóvenes universitarios de las 3 provincias aragonesas. Paralelamente, se ofrecerá un sistema de asesoramiento continuo.

Existen otros modelos, ¿son compatibles con el Portafolio CVOL?

Sí, es cierto que existen actualmente otros programas de evaluación de competencias. En concreto, en el anexo I hemos detallado el estado actual de los 3 sistemas que más impacto están teniendo en nuestro país. Sin embargo, este nuevo Portafolio CVOL se ha valorado positivamente por las instituciones responsables del voluntariado y se considera viable su compatibilidad con los otros sistemas de reconocimiento.

7. LAS ENTIDADES: CREACIÓN DE PROGRAMAS DE VOLUNTARIADO

ComunidadTransparenciaParticipaciónVoluntariadoCooperaciónAragoneses en el Exterior

[Inicio](#) / [Voluntariado](#) / [Programas](#) / [Crear](#)

Editar Programa

Re llena los siguientes campos; puedes consultar este [documento con preguntas frecuentes](#) y encontrarás documentos de ayuda en cada sección

Denominación*

Descripción*

Ámbito*

Social

Cooperación

Cultural

Ambiental

Debes escoger al menos 1 ámbito y como máximo 3

¿Quién registra los programas?

En relación con la aplicación web, los programas se darán de alta a través de las propias entidades, aunque también podrán crearse directamente desde Coordinadora Aragonesa de Voluntariado, Plataforma Aragonesa de Voluntariado y Gobierno de Aragón. Cada organización podrá elegir quién lo registra, considerando que la persona idónea para realizar esta gestión sea la persona de referencia en la coordinación de voluntariado.

¿Cómo dar de alta o crear un programa?

Para dar de alta un programa, existe una plantilla que hay que rellenar. Cada apartado tiene una leyenda que facilita la comprensión del contenido para los gestores de voluntariado. La plantilla contempla estos apartados que están disponibles en el Anexo II.

¿Los programas se dan de baja?

No, ya que tienen fecha de inicio y de fin. Se ha fijado la temporalidad de los programas en el sistema informático con el objetivo de asignar horas a las competencias.

¿Los programas que se repiten en el tiempo se pueden volver a utilizar solamente poniendo las nuevas fechas?

No, deberán crearse de nuevo, ya que cada programa tiene sus propios participantes. El sistema te avisará de la caducidad de este programa y de la necesidad de volverlo a dar de alta.

¿Cuántos programas puede registrar una entidad?

La entidad podrá registrar todos los programas que quiera, siempre y cuando cuente con personas voluntarias asignadas a ellos y puedan rellenar todos los apartados previstos en el programa.

¿Cómo adjudican las entidades, las competencias a los programas?

Se ha creado un sistema que une los programas y las competencias definidas desde las entidades y/o con apoyo de las 3 entidades organizadoras. La forma de asignación de las mismas se realiza eligiendo de cada uno de los dos apartados (“personal y relacional” y “social y profesional”) una competencia como mínimo y dos como máximo. Del total de las 11 competencias, todo programa tiene que tener adjudicadas entre dos y cuatro competencias (ver Anexo III).

¿Las competencias se pueden priorizar?

No, esto no es posible. Las competencias tendrán un orden asignado. El programa tendrá un número de horas asignado. Todas las competencias, que señale el gestor de voluntariado como adquiridas, computarán con el mismo número de horas y saldrán en la aplicación en el orden estipulado.

¿Cómo se especifica el ámbito de cada programa?

La definición de cada ámbito se especifica en el Anexo IV y corresponde a los ámbitos y definiciones previstos en el artículo 6 del texto normativo autonómico vigente en la Ley 6/2018, de 28 de junio, del Voluntariado de Aragón. Posibilidad de elección de 1 a 3 ámbitos por programa.

¿Cuáles son los Objetivos de Desarrollo Sostenible y cómo se incluyen en el programa?

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible que se encuentran enumerados en el Anexo VI de este documento podrán ser seleccionados en el momento de la creación de los programas. Se permitirá una asignación entre 1 y 3 ODS.

¿Qué debemos poner en la localización?

Este apartado sirve para localizar el lugar exacto o aproximado del lugar de realización del programa. Aunque también es posible que la entidad por la dificultad de ubicar un sitio concreto, decida señalar cómo localización su propia sede u otra dirección.

¿Cómo se realiza el reparto de horas de competencias para cada persona?

En el cuadro diseñado en el anexo V se señala la asignación de horas a computar por programa. Y después el reparto de horas se realiza de forma similar para cada competencia seleccionada. Lo explicamos con un ejemplo: si el programa completo tiene 100 horas y las competencias asignadas son 4, las 100 horas computan por igual para las 4 competencias.

¿Cómo se asignan las competencias al programa?

Cada gestor de voluntariado deberá reflexionar de forma global sobre cuáles son aquellos aspectos que sólo por el hecho de participar en los mismos se desarrollan de forma general entre todas las personas. Las competencias asignadas responderán a cualquier tipo de actividad que el voluntariado desarrolle en el programa creado.

¿Se pueden establecer dos niveles de responsabilidad en un mismo programa?

No se establecen dos niveles de programas. Sin embargo, es posible que la entidad cree un programa específico de voluntariado para aquellos que realizan tareas de mayor responsabilidad asignando las competencias que consideren más adecuadas para estas tareas de alto nivel o de coordinación.

¿Desde qué momento temporal podemos introducir los programas?

Los programas se darán de alta cuando esté disponible la página web. Se podrán cargar aquellos programas que se vengán desarrollando desde septiembre de 2017.

¿Esta acreditación es el censo y el programa contemplados en la nueva Ley de voluntariado?

No, este sistema responde a los artículos 35 y 36 de la normativa en relación a las medidas de promoción y de reconocimiento de competencias, que se recoge también el artículo 11 como un derecho de las personas voluntarias a obtener el reconocimiento de las competencias adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de acción voluntaria.

ANEXOS

ANEXO I. MODELOS DE COMPETENCIAS QUE YA EXISTEN

FECHA	NOMBRE	COMPETENCIAS	VENTAJAS	DIFICULTADES	EMITIDOS	ENTIDAD
2007	Youthpass	7 competencias educativas (sin niveles)	- Evalúan experiencia y cursos - N° elevado - Nuevo modelo desde 2018	- Competencias muy académicas - Sólo para sus programas	>400.000	Comisión Europea
2016	Vol+	7 competencias laborales (3 niveles)	- En papel - Evaluadores formados en RRHH - Individualizada	Evaluación larga en el tiempo	<100	Plataforma del Voluntariado de España
2015-2016	Reconoce	12 competencias de voluntariado (4 niveles)	- On line - 3 entidades de prestigio en el ámbito juvenil - Avalada por Injuve y juventud de CCAA	- Sólo jóvenes y líderes juveniles - Todavía no diseñada la evaluación individualizada	En proceso	Don Bosco, Scouts ASDE, Didania

ANEXO II. CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO

Elección de 1 a 3 ámbitos por programa

DENOMINACIÓN	
ENTIDAD	
DESCRIPCIÓN	
ÁMBITO (según Anexo IV)	
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (coordenada)	
TEMPORALIDAD (según Anexo V)	
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN	
COMPETENCIAS (según Anexo III y la descripción de las mismas en este manual)	
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (según Anexo VI)	
IMAGEN	

ANEXO III. ¿CÓMO ELEGIR LAS COMPETENCIAS PARA CADA PROGRAMA?

Elección de 3 ó 4 máximo en general / Elección de 1 ó 2 máximo para cada apartado

APARTADO 1: Personal y relacional

- **Desarrollo personal**
 1. Crecimiento personal
 2. Inteligencia emocional
 3. Iniciativa y emprendimiento
- **Desarrollo relacional**
 4. Comunicación
 5. Trabajo en Equipo
 6. Resolución de conflictos

APARTADO 2: Social y profesional

- **Desarrollo social**
 7. Compromiso social
 8. Ciudadanía, inclusión y diversidad
 9. Innovación
- **Desarrollo profesional**
 10. Organización y planificación
 11. Aprendizaje funcional

Recordad que hay seleccionar de 2 a 4 competencias y al menos 1 de cada apartado.

ANEXO IV. TABLA DE EQUIVALENCIA ÁMBITO DEL PROGRAMA

Elección de 1 a 3 ámbitos por programa

	Definiciones según Ley de Voluntariado de Aragón
Social	Complementar la intervención social profesionalizada para la consecución de la igualdad de oportunidades de la ciudadanía y la transformación social.
Internacional de Cooperación al desarrollo	Se realiza en el ámbito tanto de la sensibilización y la educación para el desarrollo, como de las actuaciones de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria.
Ambiental	Proteger, conocer, conservar, sensibilizar y mejorar el medio ambiente para prevenir o disminuir el impacto negativo del ser humano sobre el medio ambiente y poner en valor el patrimonio natural existente, las especies animales y vegetales, los ecosistemas y los recursos naturales.
Cultural	Promover el derecho de acceso, la protección y promoción de la cultura, la defensa del patrimonio y la participación de todas las personas en la vida cultural de la comunidad.
Deportivo	Facilitar la práctica deportiva en cualquiera de sus manifestaciones, apostando por fomentar la dimensión comunitaria y favorecer un mayor y decidido compromiso en la vida asociativa como manera eficaz de promover la educación e inclusión social.
Educativo	Mejorar la educación de las personas para compensar las desigualdades que pudieran existir entre los alumnos por diferencias sociales, personales o económicas.
Socio-sanitario	Promover la salud y prevenir la enfermedad, complementando, reforzando o sustituyendo la ayuda que los pacientes puedan recibir de la familia o de su entorno social.
Ocio y tiempo libre	Se realiza en el ámbito de la educación no formal, con el objetivo de promover valores y, en general, habilidades y competencias que favorezcan y refuercen un desarrollo personal integral.
Comunitario	Promover y articular la participación de personas voluntarias para ayudar a resolver problemas y mejorar la calidad de vida de los vecinos y de la comunidad, vertebrando una sociedad solidaria, activa, crítica, comprometida y corresponsable.
Protección civil	Colaborar en la gestión de las emergencias, como expresión de participación ciudadana, tanto en el marco preventivo como en el marco de la intervención en las actuaciones que se determinen en los órganos municipales, comarcales y autonómicos.

ANEXO V. TABLA DE EQUIVALENCIA TIPO DE ACTIVIDAD EN HORAS

Elección de un tipo de actividad para cada programa

TIPO DE ACTIVIDAD	Nº DE DÍAS	MEDIA PARA COMPUTAR	HORAS FINALES
Intensivo	10-15 días Campamento Campo de trabajo	12 horas/día	160 horas
Hasta 5 horas/semana	De 4 a 6 meses	5 horas/semana	100 horas
Hasta 10 horas/semana	De 4 a 6 meses	10 horas/semana	200 horas
Hasta 20 horas/semana	6 meses CES* o similar	20 horas/semana	480 horas
Hasta 5 horas/semana	De 10 a 12 meses	5 horas/semana	200 horas
Hasta 10 horas/semana	De 10 a 12 meses	10 horas/semana	400 horas
Hasta 20 horas/semana	12 meses CES* o similar	20 horas/semana	960 horas
1 evento/año	1 mes	6 horas/semana	24 horas

*CES: Cuerpo Europeo de Solidaridad

Por ejemplo: el voluntariado del comedor social que ha dedicado 5 meses (de enero a mayo de 2018) durante 3 horas y media a la semana, tendrá que señalar el segundo Tipo de Actividad de este esquema, alcanzando un cómputo global de 100 horas para su programa.

ANEXO VI. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Selección de 1 a 3 por programa

1. Pobreza
2. Hambre y seguridad alimentaria
3. Salud
4. Educación
5. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
6. Agua y saneamiento
7. Energía
8. Crecimiento económico
9. Infraestructura
10. Reducir desigualdades en y entre los países
11. Ciudades
12. Producción y consumo sostenibles
13. Cambio climático
14. Océanos
15. Bosques, desertificación y diversidad biológica
16. Justicia y Paz
17. Alianzas



ANEXO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DE INVESTIGACIÓN

Diferentes referencias teóricas aluden a la importancia de las competencias transversales como es el Proyecto Tuning, Careers after Higher Education a European Research Survey (CHEERS), The Flexible Professional in the Knowledge Society. Además, New Demands on Higher Education in Europe (REFLEX), The Flexible Professional in the Knowledge Society: New Demands on Higher Education in Europe (PROFLEX) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) con su informe DeSeCo.

En relación a las competencias del voluntariado tenemos otras referencias bibliográficas de las que podemos extraer información en las que basar este trabajo sobre esta iniciativa tales como:

- Voluntariado de los jóvenes y formación de competencias profesionales. Aurora Bernal Martínez de Soria, Arantzazu Martínez Odria. Revista cooperación internacional = International cooperation, ISSN 1138-9370, Año nº 5, Nº 8, 2002, págs. 75-109.
- La práctica del portafolio como herramienta para el reconocimiento de competencias adquiridas en el voluntariado del Comercio Justo. Manuel J. Quero Gallego. Educar, ISSN 0211-819X, ISSN-e 2014-8801, Nº 42, 2008 (Ejemplar dedicado a: La equidad en educación), págs. 53-61.
- Desarrollo de Competencias a través del Voluntariado Corporativo: Grupo de Trabajo Voluntare. Aprende RH: la revista de los recursos humanos y del e-learning, ISSN 1696-3008, Nº. 39, 2013, págs. 86-90.
- Competencias y valores en el voluntariado universitario: una experiencia con reclusos. Gámiz y otros. Aula de encuentro: Revista de investigación y comunicación de experiencias, 14, 2011, págs. 15-34.
- Adquisición de valores por adolescentes que participan en programas de educación no formal. Serrano Valenzuela, B. Tesis doctoral. Recuperado el 27/03/2018 en: <https://zaguan.unizar.es/record/64392/files/TESIS-2018-002.pdf>
- Estudio de investigación "Relación entre voluntariado y empleabilidad". Universidad de Zaragoza e Instituto Aragonés de Juventud. Recuperado el 17/03/2018 en <https://tinyurl.com/yckunnmp>.
- La situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad. Coordina: Confederación de Centros juveniles Don Bosco de España.
- Vol+: certificación de competencias a través del voluntariado. Beatriz Cedena de Lucas. Revista española del tercer sector, ISSN 1886-0400, Nº. 31, 2015, págs. 149-156. Consejo de la Unión Europea (2018).
- Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. Recuperado el 17 de mayo de 2018: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_9009_2018_INIT&from=EN.

ANEXO VIII. GRUPO DE INVESTIGACIÓN OTRI (EXPERTOS EN COMPETENCIAS EN VOLUNTARIADO)

Las coordinadoras son las doctoras Alejandra Cortés, profesora titular en Universidad de Zaragoza y Belén Serrano, Jefa de Sección de Voluntariado en Gobierno de Aragón, ambas del grupo de investigación Educaviva. En el mismo, han participado 10 personas representando a las principales entidades vinculadas con el voluntariado en Aragón:

- 1 Coordinadora Aragonesa de Voluntariado:
Marga Lambán
- 1 Entidad miembro de CAV, FARAL:
Ana Sancho
- 1 Plataforma de Voluntariado de Aragón:
Raquel Auseré
- 1 Entidad miembro de PVA, Down Huesca:
Enrique Agualeles
- 1 Entidad cooperación al desarrollo, Hermanamiento León-Nicaragua:
Luna Serreta
- 1 INAEM, Orientadora de oficina:
Charo Bravo
- 1 CEOE, Experta en RRHH:
Carolina Álvarez
- 1 Facultad de Educación, Profesora:
Carolina Falcón
- 1 Experto en tercer sector, Presidente:
Francisco Galán
- 1 IAJ, Jefa de Servicio:
Pilar Machín

El trabajo del grupo ha consistido en la validación de las competencias, la definición de programa por ámbitos y vinculación de programas tipo de voluntariado con las competencias. Además, gracias a la colaboración de miembros de entidades de las Juntas Directivas de Coordinadora Aragonesa de Voluntariado (María Ríos, Ana Sancho y Ana Gracia) y de la Plataforma de Voluntariado de Aragón (Araceli Caveró, Ana Laliena, Nuria Casanova y Alex Cebollero) hemos desarrollado programas reales para testear el sistema CVOL que se detallan a continuación.

Ejemplos para ayudar a definir tus programas

ASOCIACIÓN DE ALZHEIMER

DENOMINACIÓN	Acompañamiento en actividades
ENTIDAD	ASOCIACIÓN DE ALZHEIMER
DESCRIPCIÓN	Apoyo en actividades dirigidas a personas con alzheimer para mantener su vida social activa en actividades dentro y fuera del centro
ÁMBITO	Socio sanitario
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS)	ALCAÑIZ
TEMPORALIDAD	Hasta 5 horas a la semana
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN	De Enero a Junio y de Septiembre a Diciembre
COMPETENCIAS	• Inteligencia emocional • Comunicación • Compromiso social • Aprendizaje funcional
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	Salud Cuidados (amigables)
IMAGEN	

ASOCIACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS POR LA IGUALDAD EN ARAGÓN

DENOMINACIÓN	"Somos iguales" Educar en igualdad - sensibilización
ENTIDAD	ASOCIACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS POR LA IGUALDAD EN ARAGÓN
DESCRIPCIÓN	Educar y sensibilizar en igualdad con el objetivo de conseguir igualdad de oportunidades
ÁMBITO (de 1 a 3, según Ley de voluntariado)	Transformación social Comunitario
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS) Seleccionar un lugar genérico de realización o crear un programa por cada colegio.	HUESCA CAPITAL Y PROVINCIA 5 colegios de primaria
TEMPORALIDAD	Semanal 5 horas
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN Dividir el programa por semestres	Curso escolar 2019-2020 Septiembre a diciembre de 2019 Enero a Junio de 2020
COMPETENCIAS	• Comunicación • Compromiso social • Ciudadanía, inclusión y diversidad
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	Educación Sensibilización Igualdad de género y empoderamiento de la mujer
IMAGEN	

ASOCIACIÓN DOWN HUESCA

DENOMINACIÓN	Servicio de apoyo a la vida independiente S.A.V.I DOWN HUESCA
ENTIDAD	ASOCIACIÓN DOWN HUESCA
DESCRIPCIÓN	Adquirir las habilidades necesarias para vivir de forma autónoma e independiente para una inclusión plena en la sociedad
ÁMBITO (de 1 a 3)	Social, socio-sanitario, comunitario
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS)	HUESCA
TEMPORALIDAD	1-1-xx ---- 30-6-xx 1-7-xx ---- 31-12-xx
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN Dividir el programa por semestres	Anual
COMPETENCIAS	• Iniciativa y emprendimiento • Resolución de problemas • Compromiso social • Ciudadanía inclusiva social y diversidad
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	Educación Reducir desigualdades
IMAGEN	

ASOCIACIÓN VOLUNTARIADO EN GERIATRÍA

DENOMINACIÓN	COMO LA AGUJA Y EL HILO
ENTIDAD	ASOCIACIÓN VOLUNTARIADO EN GERIATRIA
DESCRIPCIÓN	Participar en actividades de animación, socialización y rehabilitación apoyando a los mayores frágiles y/o dependientes
ÁMBITO	Socio-sanitario
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS)	ZARAGOZA
TEMPORALIDAD	Semanal 5 horas
Elegir hasta 5 o 10 horas	
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN	Enero 2018 al 31 Diciembre 2018
El programa se dividirá en semestres	
COMPETENCIAS	• Crecimiento personal • Inteligencia emocional • Comunicación • Trabajo en equipo
OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO	Salud
IMAGEN	

ATADES HUESCA

DENOMINACIÓN	Servicio de apoyo a la vida independiente S.A.V.I
ENTIDAD	ATADES HUESCA
DESCRIPCIÓN	Adquirir las habilidades necesarias para vivir de forma autónoma e independiente
ÁMBITO (de 1 a 3 según Ley Autonómica)	Social, socio-sanitario, comunitario
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS) Sólo admite una localización	PROVINCIA DE HUESCA
TEMPORALIDAD	1-1-xx ---- 30-6-xx 1-7-xx ---- 31-12-xx
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN	ANUAL
COMPETENCIAS	• Iniciativa y emprendimiento • Resolución de problemas • Compromiso social • Ciudadanía inclusiva social y diversidad
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE	Educación Reducir desigualdades
IMAGEN	

ONG MANOS UNIDAS

DENOMINACIÓN	EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO Y CIUDADANÍA GLOBAL
ENTIDAD	ONG MANOS UNIDAS
DESCRIPCIÓN	Visita a colegios para educar en valores como solidaridad, respeto a personas o medio ambiente, entre otros
ÁMBITO (de 1 a 3 según Ley Autonómica)	Internacional y cooperación al desarrollo
LOCALIDAD DEL PROGRAMA (COORDENADAS)	HUESCA
TEMPORALIDAD Fechas en las que ya se haya realizado el programa	
FECHA DE INICIO Y FECHA DE FIN	Cuando lo soliciten los profesores según su programa
COMPETENCIAS	• Iniciativa y emprendimiento • Trabajo en equipo • Compromiso social • Organización y planificación
OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE Selección de 1 a 2 ODS	Pobreza, hambre y salud alimentaria Salud Educación
IMAGEN	