

OCTUBRE 2019

Reconoci miento de competen cias por actividad es de voluntaria do

Documento posicionamiento

ENTIDADES DE VOLUNTARIADO DE ARABA, BIZKAIA Y GIPUZKOA

PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO

Este documento es fruto del **trabajo desarrollado por el Foro de Entidades de Voluntariado de Bizkaia (FEVB) durante el año 2018.**

El FEVB es un espacio de encuentro y reflexión dinamizado por la agencia de voluntariado de Bizkaia, bolunta, y dirigido a las personas con responsabilidad sobre voluntariado en las entidades. Este espacio lleva funcionando desde el año 2010 y cuenta con una participación media de una treintena de entidades de diferentes ámbitos: cooperación, salud, exclusión social,...

Entre los objetivos y acciones generales del Foro están:

- compartir buenas prácticas
- reflexionar sobre temas de interés para las entidades de voluntariado
- estar al día de las normas, políticas e iniciativas que se llevan a cabo en torno a la promoción y gestión del voluntariado
- sistematizar lo trabajado durante el año para poder compartirlo con otras entidades o agentes interesados.
- organizar una acción conjunta para todas las personas voluntarias en torno al Día Internacional del Voluntariado (5 de diciembre).

Es desde esos parámetros que para el año 2018 **nos propusimos trabajar el tema del “Reconocimiento de competencias por actividades de voluntariado” con la intención de que lo que trabajáramos sirviera para elaborar un documento de “Posicionamiento” sobre este tema**, que es el que ahora os presentamos. El documento recoge tanto lo que hemos detectado que existe sobre este tema en otros ámbitos y realizado por otros agentes, como lo que nosotros hemos reflexionado: cómo lo hemos hecho, agentes que nos parece importante implicar, conclusiones a las que hemos llegado, y por último nuestra propuesta a la hora de abordar este tema desde quién vaya a impulsar en Euskadi este tipo de reconocimiento.

Todo este trabajo de reflexión que ha llevado a la elaboración del presente documento se inserta en la propia trayectoria del foro, que desde hace años viene trabajando **sobre el voluntariado transformador**, haciendo un especial hincapié en la acción voluntaria como un aporte social que transforma y hace crecer a la persona y a toda la sociedad, aportando valores de solidaridad, empatía y cercanía, entre otros. Es por ello que nuestra propuesta de reconocimiento de competencias va íntimamente ligada a la filosofía y los valores que subyacen bajo el concepto de voluntariado transformador por el que desde el Foro apostamos (*véase **Hacia una cultura del Voluntariado: de la tarea al cambio social***).

CONTEXTO SOCIAL RESPECTO AL RECONOCIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN EL VOLUNTARIADO

La relación entre el aprendizaje y el desarrollo personal que supone el ejercicio del voluntariado es evidente así como su impacto en la mejora de la empleabilidad. Está demostrado que existe una gran coincidencia entre las destrezas que demandan las empresas y las desarrolladas por las personas voluntarias. Cinco de las seis aptitudes interpersonales más demandadas por las empresas empleadoras se encuentran también entre las desarrolladas en mayor medida en las organizaciones del Tercer Sector Social a través de la acción voluntaria: aptitudes comunicativas, organizativas, de toma de decisiones, de trabajo en equipo o de autonomía (2012: European Youth Forum).

Según las conclusiones del “Estudio sobre la situación del voluntariado juvenil ante el empleo: competencias y empleabilidad” (2015: Reconoce) el 39% de las personas voluntarias afirman que el voluntariado es una experiencia que “ayuda en cierta medida” y “ayuda mucho” a encontrar trabajo porque cuenta o influye en las personas empleadoras. El 89% de las personas voluntarias que tienen Currículum Vitae reflejan expresamente su experiencia como voluntario/as. El 81,6% de las que han tenido entrevistas de trabajo declaran haber referido su experiencia en voluntariado.

En este sentido, **existen ya varias iniciativas a nivel europeo, estatal y autonómico que promueven la adquisición de competencias a través de la acción voluntaria así como su reconocimiento:**

- a) el desarrollo del **método denominado aprendizaje-servicio**, que trata de unir el aprendizaje tradicional con el compromiso social. (véase apartado de bibliografía al final del documento)



- b) los informes y estudios realizados desde el Centro Europeo para el Desarrollo de la **Formación Profesional** (2016: CEDEFOP), en los que existen **directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal** entre las que se incluyen las acciones de voluntariado.
- c) La existencia de sistemas de reconocimiento del valor del voluntariado a nivel educativo, e indirectamente de adquisición de competencias, como la **convalidación de créditos universitarios por actividades solidarias**.
- d) **la Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020**. Uno de los objetivos que se plantea en la estrategia es visibilizar la realidad de la acción voluntaria y la participación social, siendo una de las herramientas para lograrlo el reconocimiento de las competencias, la formación y la experiencia adquiridas a través del voluntariado en colaboración con los órganos competentes.
- e) borrador provisional del **Reglamento de desarrollo de la Ley estatal de Voluntariado del año 2015**. En este borrador se hace referencia a este asunto de las competencias, señalando que “en colaboración con las Comunidades Autónomas y a propuesta del Observatorio Estatal de Voluntariado, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad regulará por Orden Ministerial el procedimiento de evaluación y acreditación de dichas competencias no profesionales”.
- f) Se están desarrollando **dos sistemas de reconocimiento de competencias a nivel estatal: RECONOCE** (para voluntariado joven dentro del ámbito del tiempo libre educativo apoyado desde el INJUVE) **y VOL+** (Plataforma del Voluntariado de España). Ambos sistemas certifican una serie de competencias organizativas, de gestión, etc. adquiridas mediante el voluntariado y promueven que dicho reconocimiento mejore la empleabilidad de las personas que ejercen dicho voluntariado.



- g) La apuesta por la **adquisición de competencias orientadas a los ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible) **establecida en las formaciones universitarias.**
- h) **Certificaciones europeas como el Youth Pass**, que validan a nivel europeo competencias adquiridas por las personas jóvenes en actividades de educación no formal, tales como el voluntariado.



CONTEXTO DEL FORO RESPECTO A ESTE TEMA Y TRABAJO REALIZADO EN 2018

Durante los últimos años, uno de los temas tratados por el Foro de Entidades de Voluntariado, ha sido la **importancia de incorporar en las asociaciones y organizaciones una cultura de voluntariado transformador**, pasar de la tarea al cambio social.

Dentro de este trabajo de reflexión identificamos la filosofía del voluntariado transformador entre otras **con las siguientes ideas**:

- ✓ Las entidades que apostamos por un voluntariado transformador entendemos que *las personas voluntarias son también destinatarias de nuestras entidades* no sólo un instrumento de acción. En este sentido estamos obligadas a acompañarles en su proceso de crecimiento personal y social aportándoles recursos, formación, seguimiento, ideología,...

- ✓ El voluntariado transformador pretende el cambio social por tanto *no sólo se dedica a realizar una tarea sino que también es agente de sensibilización social, ciudadanía activa que asume la corresponsabilidad de la mejora de la sociedad junto a otros agentes públicos y privados.*

- ✓ Promover *el voluntariado transformador* significa actuar *en tres dimensiones: personal, organizacional y social.* Desde la dimensión personal las personas voluntarias se transforman a nivel personal cuando hacen voluntariado. Desde la dimensión organizacional las entidades de voluntariado se transforman en entidades más participativas, más accesibles, más integradas e integradoras. Desde la dimensión social el voluntariado transforma las estructuras sociales para que sean más abiertas, inclusivas, visibilizando sus carencias y promoviendo soluciones.

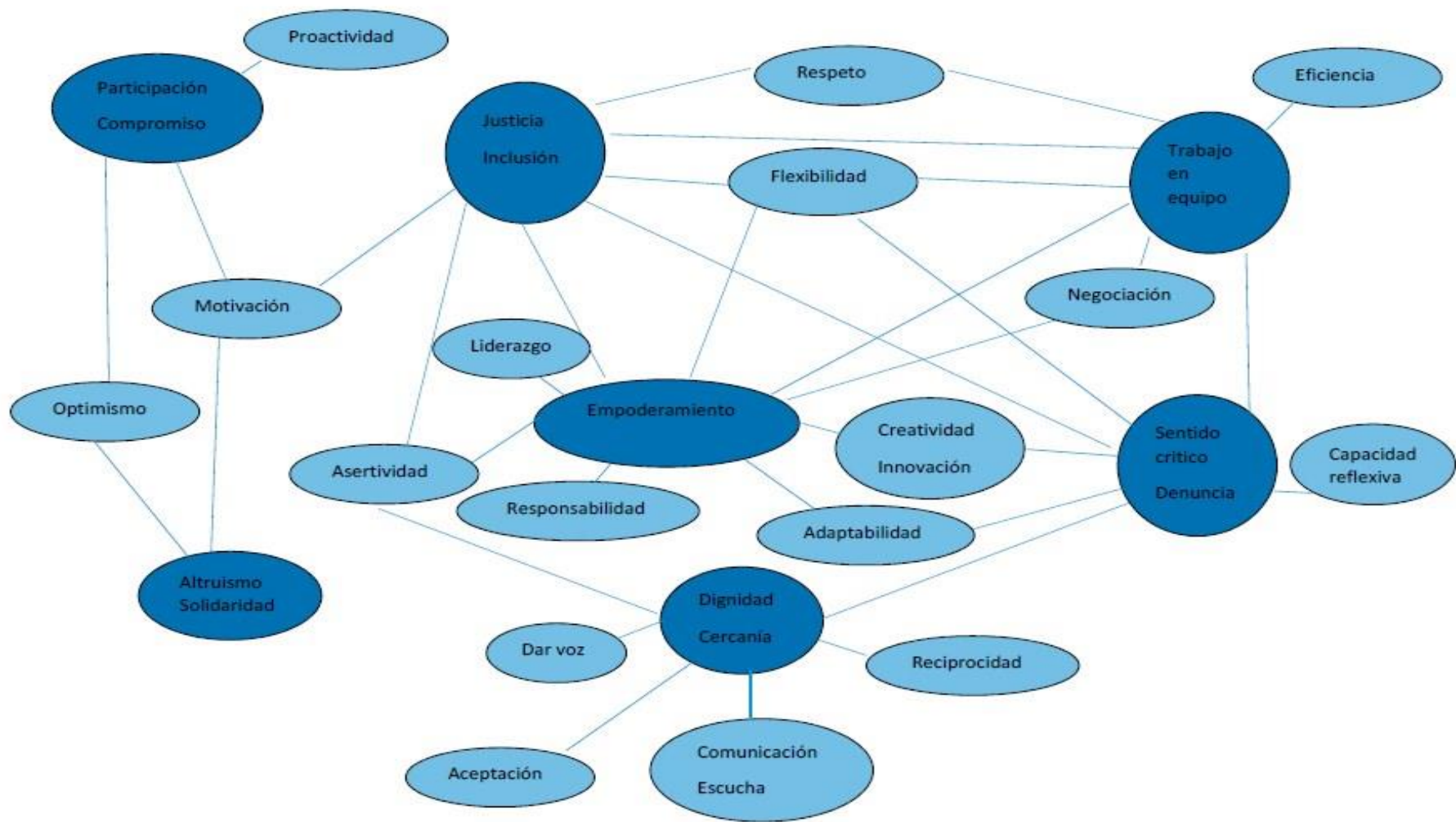
Tras analizar los dos sistemas estatales de reconocimiento de competencias existentes, RECONOCE y VOL+, planteamos que estos dos sistemas están principalmente orientados a gente que pueda buscar la empleabilidad (jóvenes o gente adulta desempleada en activo). No son sistemas lo suficientemente reconocidos por el mundo empresarial. Y son sistemas en los que los procesos de reconocimiento son laboriosos y dilatados en el tiempo.

También **nos dimos cuenta de varias dificultades y peligros que podían entrañar,** constatando que a nuestras entidades nos preocupa que dicho reconocimiento de competencias no vaya ligado exclusivamente a la empleabilidad de las personas voluntarias, sino también a la adquisición de competencias que redundan en una mejora de la ciudadanía y la cohesión social.

En este sentido **nos parecía importante resaltar que las competencias adquiridas por el voluntariado están basadas en los valores y actitudes propias de la acción voluntaria y que esos valores y actitudes son valiosos para toda la sociedad.** Por tanto identificamos cuáles son nuestros valores como entidades de voluntariado de acción social y elaboramos una “galaxia” con la interrelación entre estos valores, actitudes y habilidades o competencias.

Nuestra experiencia en nuestro ámbito nos dice que son muchas y de gran valor las competencias que se adquieren a través de la realización de voluntariado en nuestras organizaciones, aunque no todas tienen que ver únicamente con la empleabilidad sino también con una serie de

valores, actitudes y comportamientos que provocan que, además de ser personas más empleables, también sean mejores ciudadanas.



Galaxia de valores, actitudes y competencias elaborada por el Foro en 2018

Al mismo tiempo que trabajamos la relación entre los valores y las competencias **hemos constatado que cualquier sistema de reconocimiento de competencias para ser exitoso debería estar muy tramado con el tejido empresarial** (para la mejora de la empleabilidad) **así como con otros agentes que trabajan el reconocimiento de competencias** (universidades, centros de formación ocupacional, instituciones de promoción del empleo como LANBIDE, etc.).

También hemos descubierto que **las competencias orientadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que se están implantando desde el conjunto de los centros educativos y en todo el ámbito europeo, **son competencias que también se adquieren a través de la acción voluntaria.**

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Y nos alegró mucho cuando vimos que el Consejo Vasco del Voluntariado (CVV) lo recogía en su estrategia, esto reforzaba la idea de seguir con el trabajo empezado y elevarlo a otro nivel más allá de las entidades del FORO, de la propia agencia bolunta, e incluso del territorio de Bizkaia.

Por último, nos planteamos que si tuviéramos que definir un **sistema de reconocimiento de competencias “ideal”** desde nuestro punto de vista, éste debería recoger tres niveles de reconocimiento de competencias:

- Reconocimiento de la adquisición de los valores del voluntariado transformador
- Reconocimiento de competencias válidas para la vida (aprendizaje personal)
- Reconocimiento de competencias para la empleabilidad



Toda esta información, nos ha ido dando más conciencia de la importancia del reconocimiento de la labor voluntaria, y de la necesidad de compartirlo con otros agentes educativos, sociales, e institucionales para darle el impulso y poder avanzar en definir cómo reconocer la labor voluntaria, el aprendizaje que se adquiere en esta labor, las competencias que manejamos, y el aporte social que realizamos.

OBJETIVOS QUE PRETENDE EL DOCUMENTO

A lo largo del camino, al hacernos conscientes de la magnitud de este tema y de la necesidad de tener a otros agentes institucionales y académicos como aliados, vimos necesario crear un documento donde se pueda **recoger el posicionamiento y las características de lo que entendemos las entidades del FEVB sobre las competencias adquiridas en la labor voluntaria y su reconocimiento para dar valor a dicha labor.**

Existe la necesidad de visibilizar, promover, impulsar y definir cuál es el sistema de reconocimiento de competencias adquiridas en la labor voluntaria, en nuestra CAPV, de una manera más oficial, formal e institucional, para que sea útil y valorada por la sociedad en su conjunto.

El objetivo del presente documento, por tanto, también es **proporcionar una base para la reflexión sobre la importancia de las competencias que adquieren las personas voluntarias durante su colaboración con las entidades sociales**, a la vez que reflexionar sobre la importancia de que el reconocimiento de dichas competencias tenga un impacto visible en el resto de la sociedad: empresas, centros educativos y sociedad en general.

Así mismo, queremos que **sirva de guía para que, las instituciones u organismos que desarrollen el sistema de reconocimiento de competencias del voluntariado, tengan en cuenta nuestra reflexión sobre este tema**, nuestro punto de vista como entidades de voluntariado, y nuestra experiencia en este campo.

Queremos **compartir todas estas reflexiones y conclusiones con otras entidades de nuestro territorio y de otros ámbitos territoriales**, así como con otros agentes de promoción del voluntariado, para contrastarlas.

Además, creemos que es muy importante que existan herramientas de reconocimiento del voluntariado avaladas por el Tercer Sector Social, las empresas y las administraciones públicas. Y este documento también pretende llamar la atención sobre este punto.

DESTINATARIOS DEL DOCUMENTO

Teniendo en cuenta los objetivos del documento, **creemos que las destinatarias del mismo deben ser en primer lugar las entidades de los distintos territorios.** Debido a la gran dificultad de acceso a todas ellas, nos hemos puesto en contacto con las otras agencias vascas de voluntariado, es decir, Gizalde en Gipuzkoa y BatEkin en Araba, para a través de ellas poder llegar a las entidades con las que trabajan en coordinación. Nuestro objetivo es que tanto Gizalde como BatEkin, pongan en común el documento con las entidades de sus respectivos territorios y realicen las aportaciones que estimen convenientes.

El siguiente destinatario de este documento es **el Consejo Vasco de Voluntariado (CVV) para que lo tenga en cuenta, lo amplíe y lo desarrolle dentro de su plan estratégico: Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020;** más concretamente en la acción número 13. *Desarrollar el reconocimiento de la formación y la experiencia adquiridas en la acción voluntaria en colaboración con Lanbide, IVAC/FP y otros órganos competentes.* Esta acción se enmarca dentro del objetivo 1,2,5 y 6 del plan y está previsto que se lleve a cabo a lo largo del primer semestre del año 2019.

Nuestra intención es que el CVV tome este documento como punto de partida para tener una base inicial sobre la que trabajar para desarrollar la propuesta final a presentar a los organismos competentes en este asunto.

Así mismo sería conveniente que el CVV como organismo aglutinador del voluntariado en Euskadi diera a conocer el resultado final del trabajo a todas las entidades de las tres provincias, haciendo especial hincapié en los responsables de voluntariado y personas de cargos directivos de las entidades, así como a las personas voluntarias que se quieran beneficiar o participar de ello; incluso a las personas que aun no siendo voluntarias vean fomentada su motivación a raíz de este documento.

ASPECTOS QUE NOS PREOCUPAN

No podemos olvidar que hay algunos aspectos que consideramos hay que tener en cuenta a la hora de poner en marcha un sistema de reconocimiento de competencias. Algunos son amenazas que las entidades sociales podemos percibir con la implementación de este sistema y otros son limitaciones que nos podemos ir encontrando en el desarrollo del mismo.

Algunas de las amenazas y limitaciones:

- Que la manera de reconocer las competencias que tratamos de impulsar, y la propia existencia de los sistemas de reconocimiento de competencias por parte de asociaciones, organismos oficiales y empresas, **no suponga una perversión de las motivaciones del voluntariado hacia intereses no altruistas** tales como la mejora del perfil laboral para conseguir empleo, mejora de las valoraciones en OPEs públicas...
- Es importante que todas las partes que intervengan estén en la misma sintonía puesto que si las **empresas y las instituciones relacionadas con el reconocimiento de competencias no están alineadas con las necesidades/sugerencias de las entidades de voluntariado** y utilizan sus propios criterios y políticas, esto puede llegar a confundir al voluntariado vasco y hacerles perder motivación e interés.
- Queremos evitar que estos sistemas **sólo beneficien a un grupo minoritario**, especialmente a quienes se encuentran en búsqueda activa de empleo y necesitan que se reconozcan sus competencias para tal fin, y no sirvan para el grueso de nuestro voluntariado.
- No pretendemos que el sistema de reconocimiento de competencias al voluntariado sea **percibido por parte de empresas como una herramienta adicional de búsqueda de empleo que les haga encontrar, empleando menos recursos, los perfiles profesionales** que necesitan en cada momento.
- La limitación a la hora de ponerlo en marcha depende de que **las entidades de voluntariado** tengamos capacidad (tiempo, recursos, etc.) para poder sumarnos a estos sistemas de reconocimiento de competencias, ya que **contamos con unos recursos limitados** y podemos vernos desbordados, especialmente en la implantación de unos sistemas laboriosos y burocráticos.
- Sin ninguna duda, uno de los aspectos limitadores en el desarrollo del sistema de reconocimiento de competencias es que **las empresas, centros**

educativos o instituciones públicas no muestren interés en los posibles sistemas de reconocimiento, por no encontrarlo útil ni beneficioso para el desarrollo de sus actividades.

AGENTES CON LOS QUE COLABORAR

El Foro de Entidades de Voluntariado de Bizkaia (FEVB) lo componemos organizaciones sociales, por tanto con este documento de posicionamiento queremos llegar a más organizaciones sociales de Bizkaia pero también de toda la Comunidad Autónoma Vasca con la intención de que sea una **reflexión compartida y avalada por todo el movimiento de acción voluntaria de Euskadi**. Sin embargo, aparte de los colectivos destinatarios de este documento, también queremos identificar aquellas entidades y agentes concretos que consideramos tienen un papel importante en el proceso de reconocimiento de competencias por acciones de voluntariado.

Instituciones Públicas

Uno de los objetivos de este documento es servir de orientación a las administraciones públicas responsables de impulsar el reconocimiento de competencias por acciones de voluntariado. Es por ello que el destinatario directo de este documento sería el **Consejo Vasco del Voluntariado (CVV)** como órgano consultor de Gobierno Vasco para las políticas de promoción del Voluntariado en Euskadi. De hecho el CVV en su Estrategia Vasca de Voluntariado para el periodo 2017-2020* recoge en su acción 13 este tema.

Evidentemente si hablamos de reconocimiento de competencias también tenemos que tener en mente las posibles relaciones con otras instituciones públicas que también tienen algo que decir en este asunto. Por tanto es importante contar en todo este proceso en Euskadi con el **apoyo e implicación de departamentos y servicios como Lanbide, IVAC, Dpto. de Innovación Pedagógica de G.V, Euskalit, etc.**

El ámbito educativo

Por otra parte, como ya hemos indicado en apartados anteriores, el reconocimiento de la adquisición de competencias es algo habitual en el mundo educativo y desde ese ámbito nos pueden aportar materiales, investigaciones, y procedimientos ya existentes, que pueden ayudarnos a establecer criterios y sistemas adecuados a lo que pretendemos, a la vez que pueden validar la alineación de las competencias adquiridas por voluntariado con las competencias relacionadas con los ODS.

Tal y como entendemos nosotros el voluntariado transformador, y la directa relación entre la acción voluntaria y el aprendizaje de competencias básicas que se reconocen desde el ámbito educativo, el ideal del reconocimiento del voluntariado en el campo universitario sería poder convalidar por actividades de voluntariado no sólo créditos de libre elección sino también determinadas asignaturas, tal y como propone Bernardo Claros Molina en su artículo Voluntariado para qué (véase Bibliografía).

En esta colaboración con el ámbito educativo tendríamos que buscar sinergias con determinados **Departamentos y facultades de la Universidad y con el ámbito de la formación Profesional y Ocupacional, entre otras**. Aunque no podríamos olvidarnos de **iniciativas cercanas al voluntariado que ya se vienen desarrollando en el campo educativo: aprendizaje y servicio, escuelas de ciudadanía para personas adultas,...** y de las que se podrían rescatar aportaciones a tener en cuenta a la hora de implementar los mencionados sistemas de reconocimiento de competencias por hacer voluntariado.

El ámbito empresarial

Por último, pero no menos importante, los sistemas de reconocimiento de competencias por actividades de voluntariado deben ir muy ligados a las demandas del mundo empresarial y a los procedimientos que las empresas están obligadas a ejecutar. Y, aunque no abogamos por un reconocimiento de competencias del voluntariado orientado exclusivamente a la empleabilidad, no podemos obviar que hoy por hoy el grueso mayoritario de las acciones de reconocimiento está orientado a la mejora del currículum y por ende de la empleabilidad.

En este sentido, **nos parece imprescindible involucrar desde el inicio a las empresas, o a las entidades aglutinadoras de éstas (CEBEK, CONFEBASK, INNOBASQUE,...)**, en la elaboración y la implementación de cualquier sistema de reconocimiento de competencias. Estamos convencidas de que este acercamiento a las empresas para este tema se tiene que hacer intentando adaptarnos a su lenguaje e intereses, pero sin renunciar a los valores y a las necesidades del voluntariado.

CONCLUSIONES Y PROPUESTA

Las principales conclusiones a las que hemos llegado desde el Foro de entidades tras todo el trabajo de reflexión sobre los sistemas de reconocimiento de competencias por actividades de voluntariado son las siguientes:

- La convicción de que el **voluntariado transformador** que nuestras entidades promueven y suscriben como ideal, conlleva la adquisición de una serie de valores, actitudes y competencias, que tienen validez tanto desde el punto de vista del empleo (flexibilidad, negociación, creatividad,...) como desde el punto de vista de la mejora de la sociedad (responsabilidad, tolerancia, conciencia crítica,...). Por tanto, nos gustaría poder contar con **un sistema de reconocimiento de competencias al voluntariado que ponga en valor también este aspecto y no sólo la mejora de la empleabilidad**.
- La intuición de que cualquier sistema de reconocimiento de competencias para ser exitoso debería estar muy **tramado con el tejido empresarial (para la mejora de la empleabilidad) así como con otros agentes que trabajan el**

reconocimiento de competencias (universidades, centros de formación ocupacional, instituciones de promoción del empleo, etc.).

- La constatación de que **las competencias orientadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, que se están implantando desde el conjunto de los centros educativos a nivel europeo, **son competencias que también se adquieren a través de la acción voluntaria.**
- **La necesidad** que tenemos las entidades sociales **de** que estos **sistemas de reconocimiento de competencias** no supongan cargas añadidas a nuestra tarea y a la de las personas voluntarias, solicitando unos procedimientos **ágiles y homogéneos para cualquier tipo de entidad/voluntariado.**
- La importancia de que el **reconocimiento de competencias al voluntariado tenga una visibilidad en toda la sociedad:** empresas, centros educativos y población .en general

Nuestra propuesta es que en Euskadi se pueda tramitar un sistema de reconocimiento de competencias por actividades de voluntariado que tenga en cuenta diferentes aspectos:

- *Reconocimiento de los valores del voluntariado transformador.*
Las competencias adquiridas por actividades de voluntariado son competencias equivalentes a las competencias de los ODS así como relacionadas directamente con valores de la transformación social tan necesarios en cualquier sociedad.

Creemos que la persona que hace voluntariado adquiere competencias necesarias para una mayor implicación de la ciudadanía en la corresponsabilidad de los problemas y mejoras de nuestra sociedad. Por tanto, reconocer que una persona al hacer voluntariado adquiere estas competencias es reconocer que **hacer voluntariado es = ciudadanía más comprometida y corresponsable.**
- *Reconocimiento de la mejora de la empleabilidad.*
El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntariado tiene que ir en sintonía con las competencias necesarias para el mundo laboral. Así mismo debe posibilitar que desde las empresas y desde los centros educativos **se reconozcan las actividades de voluntariado como espacios privilegiados de capacitación para el empleo**, puesto que se adquieren destrezas y habilidades valiosas para todas las dimensiones de la vida incluyendo también la dimensión laboral.

- *Reconocimiento del itinerario de aprendizaje personal.*

Nos parece que las competencias que adquieren las personas que hacen voluntariado son competencias que no sólo interesan a las personas jóvenes que están en proceso de formación o capacitación. Al contrario, pensamos que **la acción voluntaria favorece el aprendizaje a lo largo de toda la vida** y por ello se reconoce como un espacio idóneo para la colaboración de personas adultas jubiladas o situadas fuera del mercado laboral.

Por esta razón consideramos que un reconocimiento de competencias al voluntariado es valioso también para este tipo de personas si lo planteamos como una manera de reconocer competencias válidas para cualquier persona y sobre todo desde la perspectiva del espacio de aprendizaje personal que supone la acción voluntaria para las personas.

Por todo lo anterior este documento quiere aportar al Consejo Vasco del Voluntariado estas sugerencias, perspectivas y reflexiones para que a la hora de promover e implementar el reconocimiento de competencias por actividades de voluntariado en Euskadi sean tenidas en cuenta, valoradas y asumidas, en la medida de lo posible, por el conjunto de agentes que intervengan en dicho procedimiento.

El contenido de este documento ha sido contrastado y avalado por las siguientes entidades de voluntariado:

Araba - ACCEM, AECC, AFARABA, ATCORE, ATECE, CRUZ ROJA, DOWN ARABA, EONCULT, FEVAPAS, KUÉNTAME, MEDICUS MUNDI, ONCE, PRESTATURIK, SECOT.

Bizkaia - AECC, ALBOAN, ANESVAD, ASEBI, ASKABIDE, ASPANOVAS, AUSARTZEN, AVIFES, BIZITEGI, BIDESARI, BOSKO TALDEA, CARITAS BIZKAIA, CEAR EUSKADI, ELKARBANATUZ, ETORKINTZA, FIDIAS, FUTUBIDE, F. GIZAKIA, F. JUAN CIUDAD, F. SINDROME DOWN, GAUDE, GOIZTIRI, GORABIDE, INTERED, SIERVAS DE JESÚS, SORTARAZI, TELEFONO DE LA ESPERANZA, VICENTE FERRER.

Gipuzkoa - ADINKIDE, AFAGI, ALBOAN, ASpace, ATZEGI, CARITAS, CRUZ ROJA, DYA, EKINTZABIBE, HAURRALDE FUNDAZIOA, HEZKIDE, HURKOA INTERED, JATORKIN, KAEB NAI, NAGUSILAN, PALIATIVOS SIN FRONTERAS.

BIBLIOGRAFÍA

- Hacia una cultura del voluntariado transformador: de la tarea al cambio social. Foro de entidades de Voluntariado de Bizkaia. 2016
- Sistema de competencias RECONOCE:
<https://www.reconoce.org/es/competencias>
- Sistema de reconocimiento Vol+(plus): <https://plataformavoluntariado.org/vol-plus/>
- Artículo de Haces falta.org; Dime que competencias quieres y te diré que voluntariado hacer: https://www.hacesfalta.org/noticias/detalle/dime-que-competencias-quieres-y-te-dire-que-voluntariado-hacer/10190?utm_source=Post10190&utm_medium=mailing&utm_campaign=BoletinHF
- Por qué contratar a una persona que haya sido scout.
<http://forbes.es/business/9291/por-que-contratar-a-una-persona-que-haya-sido-scout/>
- Francisco, A. Moliner, Lidón (2010). “El Aprendizaje Servicio en la Universidad: una estrategia en la formación de ciudadanía crítica” REIFOP, 13 (4).
<http://www.aufop.com> Retrieved July 2015.
- Martínez, M (ed.) (2010) Aprendizaje servicio y responsabilidad social de las universidades Barcelona, Octaedro.
- Martínez, B., Martínez, I, Alonso, I. Gezuraga, M. (2013), El Aprendizaje-Servicio, Una Oportunidad Para Avanzar en la Innovación Educativa dentro de la Universidad del País Vasco
http://www.tendenciaspedagogicas.com/Articulos/2013_21_08.pdf
Retrieved July 2015
- Estrategia Vasca del Voluntariado 2017-2020. Consejo Vasco de Voluntariado.
<http://www.aulamagna.com.es/voluntariado-para-que/> Bernardo Claros Molina. Artículo Voluntariado para qué (2017/05/01)
- El reconocimiento de la competencia adquirida mediante voluntariado (Luis Herrero del Arco). Agencia Vasca para la Evaluación de la Competencia y la calidad de la Formación Profesional.
- El compromiso de las universidades españolas con al agenda 2030:
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicacion/es/Documents/CRUE%20Universidades%20Espa%C3%B1olas.%20Posicionamiento%20Agenda%202030.pdf>
- Cómo empezar con los ODS en la universidad: <http://reds-sdsn.es/wp-content/uploads/2017/02/Guia-ODS-Universidades-1800301-WEB.pdf>
- Certificado de competencias adquiridas por actividades de voluntariado en la Unión Europea, YOUTH PASS: https://europa.eu/youth/es/article/45/6312_es