



GUÍA

PARA EL DISEÑO DE
LAS FORMACIONES
EN COMPETENCIAS
TRANSVERSALES DEL
VOLUNTARIADO

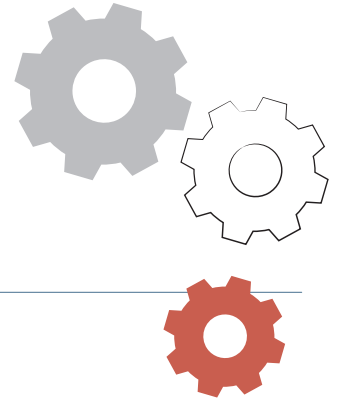
Aspectos clave



INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. Contexto y tipos de aprendizaje: formal, no formal e informal..... | 3 |
| 2. Las competencias: definición y Marcos Europeos..... | 5 |
| 2.1 ¿Qué son las competencias?..... | 5 |
| 2.2 Marcos de competencias europeos..... | 6 |
| 3. Competencias PVE. Metodología para diseñar las formaciones en competencias transversales | 7 |
| 3.1 ¿Cuáles son las competencias transversales de la PVE...? | 7 |
| 3.2 Metodología de trabajo para diseñar las formaciones en competencias transversales..... | 8 |
| 3.3 Ficha de trabajo para el diseño de los aspectos clave de las formaciones en competencias..... | 16 |
| 4. Relevancia y aplicación. Proyectos de la PVE.... | 19 |
| 5. Bibliografía y recursos..... | 23 |





1. Contexto y tipos de aprendizaje: formal, no formal e informal

Tradicionalmente se ha venido considerando que la primera etapa de la vida de las personas (la infancia y juventud) era el momento adecuado para la adquisición de unos conocimientos que posteriormente pudieran ponerse en valor en el mercado laboral. Además, cuando hablábamos de ese aprendizaje, nos referíamos exclusivamente al adquirido a través de la formación institucionalizada (educación formal) y esto suponía una gran desigualdad social por la falta de acceso de grandes colectivos a ese tipo de educación.

Sin embargo, hoy queda claro que las personas aprendemos en todas las etapas de nuestra vida y en diferentes contextos. Es más, la velocidad a la que se producen los avances tecnológicos, científicos, sociales, y económicos nos exige aprender cosas nuevas en todo momento ya que, de otro modo, nos arriesgaríamos a caer en una suerte de obsolescencia dentro del mercado de trabajo. Así, **el aprendizaje permanente o aprendizaje a lo largo de la vida** (Lifelong Learning, LLL) pasa a ser un elemento clave en la llamada Sociedad del Conocimiento y, además, contribuye a la reducción de las desigualdades fundamentadas en el acceso a la educación reglada o institucionalizada.

"El aprendizaje permanente tiene un papel fundamental en la eliminación de las barreras que impiden acceder al mercado de trabajo. Una parte de este proceso es la lucha contra la desigualdad y la exclusión social" (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p. 8).

Desde comienzos del S.XXI, las instituciones europeas han hecho un gran esfuerzo político

por potenciar el aprendizaje permanente a lo largo de toda la vida. Una de las definiciones más tradicionales para este aprendizaje es la provista por la Comisión Europea en 2001: "toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo" (p. 10). El objetivo final es valorar los conocimientos, competencias y aptitudes independientemente del contexto donde se hayan adquirido.

En el año 2000 se llevó a cabo una encuesta de población activa y es significativo que sólo un 8 % de los europeos de entre 25 y 64 años acceden a la educación y formación, cifra que queda bastante lejos de la perspectiva de un aprendizaje permanente para todos y todas. Por este motivo, se pusieron en marcha políticas para la promoción del aprendizaje permanente a lo largo de la vida.



Según el contexto en el que se produce el aprendizaje, puede dividirse en tres categorías.

La Recomendación del Consejo de Europa sobre la validación del aprendizaje no formal e informal las identifica de la siguiente manera:

1. El **aprendizaje formal** es aquel que se ofrece en espacios dedicados exclusivamente al aprendizaje y que dan lugar a una cualificación (certificado o título). Son organizados y estructurados (objetivos didácticos, duración,

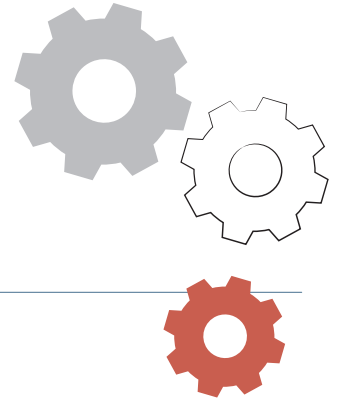
soporte a la persona que aprende, etc) y abarcan "los sistemas de enseñanza general, de formación profesional inicial y de enseñanza superior" (p. 5).

2. Cuando hablamos de **aprendizaje no formal**, hacemos referencia a ese aprendizaje que se obtiene fuera del contexto de educación formal y normalmente, no conduce a una certificación. Asimismo, mantiene un carácter estructurado (objetivos didácticos, duración, apoyo, etc.). Este tipo de aprendizaje es intencional desde la perspectiva de la persona que aprende o alumno/a. Un ejemplo muy claro de aprendizaje no formal es la formación que se imparte dentro de la empresa, a través de la cual se busca actualizar y mejorar las capacidades de sus trabajadores, como el manejo de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), el aprendizaje en línea estructurado (por ejemplo, utilizando recursos educativos abiertos) y cursos organizados por organizaciones de la sociedad civil para sus

miembros, su grupo destinatario o el público en general. (p.5).

3. El **aprendizaje informal** está vinculado a actividades de la vida cotidiana que pueden estar relacionadas al trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado en términos de objetivos didácticos, duración y/o apoyo y, tampoco conducen a una certificación. Este tipo de aprendizaje puede ser intencional o no, aunque en la mayoría de los casos es fortuito. Un ejemplo de los resultados obtenidos a través del aprendizaje informal son las capacidades adquiridas a través de las experiencias vitales y laborales. Otros ejemplos son las competencias en gestión de proyectos y en el manejo de las TIC adquiridas en el trabajo, los idiomas y las competencias interculturales aprendidos durante una estancia en otro país, las competencias en TIC adquiridas fuera del trabajo, las capacidades adquiridas en actividades de voluntariado, culturales, deportivas, con jóvenes, o realizadas en casa (por ejemplo, el cuidado de un hijo/a). (p. 5).





2. Las competencias: definición y Marcos Europeos

2.1 ¿Qué son las competencias?

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) define las competencias como "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".

La Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente, define las "**competencias como una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes**" (p.7), definidos de la siguiente manera:

- **Conocimientos (saber sobre algo)**

"Se componen de hechos y cifras, conceptos, ideas y teorías que ya están establecidos y apoyan la comprensión de un área o tema concretos" (p. 7).

- **Habilidades/destrezas (saber hacer algo)**

"Las capacidades se definen como la habilidad para realizar procesos y utilizar los conocimientos existentes para obtener resultados" (p. 7).

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) lo define como la habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas. Pueden ser cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundada en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

- **Actitudes (querer hacer algo).**

"Las actitudes describen la mentalidad y la disposición para actuar o reaccionar ante las ideas, las personas o las situaciones" (p. 7).

Estos tres elementos son necesarios a la hora de desempeñar adecuadamente una actividad, y se muestran a través de comportamientos. Por supuesto, las competencias se pueden aprender, practicar y mejorar.

Una **diferencia conceptual importante que debemos considerar es entre "competencia" y "cualidad personal"** (Shangi, 2016). Es importante mencionar que, debido a la similitud de esas dos palabras en lengua inglesa - "competence" y "competency", se podría generar cierta confusión al haber sido traducidas ambas como "competencias". De hecho, hasta el Cedefop¹ que es un referente en estos temas, lo traduce así. La palabra "competency" es la que traduciríamos por "competencia" y se refiere a las que estamos tratando en la presente guía. Mientras que las competencias -"competences"- se refieren a las habilidades que se ejecutan satisfactoriamente en un entorno profesional, las "competencies", es decir, las cualidades personales-, se refieren al comportamiento adoptado durante el desempeño de esas habilidades.



¹. Cedefop. (2014). Terminología de la política europea de educación y formación. Luxembourg: Oficina de publicaciones.

Mientras que la competencia técnica (con una formación) es algo exigible en el ámbito profesional, en el ámbito del voluntariado sería algo deseable, esperable y además observable (no hay formación, pero sí disposición a ello).

2.2 Marcos de competencias europeos

En Europa actualmente existe una creciente tendencia a desarrollar mecanismos de validación del aprendizaje no formal e informal tal y como indica la Recomendación del Consejo de Europa del 2012. En este contexto de validación del aprendizaje y por tanto, de las competencias adquiridas, se han diseñado diferentes marcos de referencia europeos sobre algunas de las competencias clave para el aprendizaje permanente. Así, podemos encontrar diferentes informes y estudios que analizan las competencias y desarrollan estrategias para su

afianzamiento. Entre los informes encontramos Entrecomp (Bacigalupo y otros, 2016)², sobre el desarrollo de las competencias emprendedoras; DigComp (Vourikari y otros, 2016)³, sobre las competencias digitales; o LifeComp (Sala y otros, 2020)⁴ como marco para el desarrollo de la competencia personal, social y de aprender a aprender. También ha sido objeto de estudio el marco de referencia establecido por el Consejo de Europa en materia de educación cívica y democrática (Barrett, 2016)⁵ y que encuentra en las actividades del voluntariado su máxima expresión de la cultura cívica y democrática que se promueve a través de las diferentes acciones que le son propias.

Es importante conocer la conexión y el alineamiento entre las siete competencias de la PVE, y lo establecido por diferentes marcos europeos sobre algunas de las competencias clave para el aprendizaje permanente. Para ello, hemos diseñado la siguiente tabla:

| PVE | Competencias Clave | Entrecomp | LifeComp | CoE |
|------------------------------------|---|--|---------------------------|---------------------------------|
| Análisis y resolución de problemas | competencia emprendedora | Uso de la creatividad | Mentalidad de crecimiento | Resolución de conflictos |
| Iniciativa y autonomía | competencia emprendedora | Iniciativa | Pensamiento crítico | |
| Flexibilidad e innovación | competencia personal, social y de aprender a aprender | Aprendizaje a través de la experiencia "learning by doing" | Flexibilidad | Flexibilidad y adaptabilidad |
| Liderazgo de iniciativas | competencia emprendedora | Movilizar a otros | Comunicación | Responsabilidad |
| Planificación y organización | competencia emprendedora | Planificación y gestión | Gestión del aprendizaje | |
| Comunicación interpersonal | competencia personal, social y de aprender a aprender | Movilizar a otros | Empatía | Escucha y observación / Empatía |
| Trabajo en equipo | competencia personal, social y de aprender a aprender | Cooperación | Colaboración | Cooperación |

2. https://entrecompeurope.eu/wp-content/uploads/2020/12/Entrecomp_A_Practical_Guide_ES.pdf

3. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/bc52328b-294e-11e6-b616-01aa75ed71a1/language-en>

4. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/7d9c9dcd-bf31-11ea-901b-01aa75ed71a1/language-en>

5. <https://www.coe.int/en/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture>

3. Competencias PVE. Metodología para diseñar las formaciones en competencias transversales



3.1 ¿Cuáles son las competencias transversales de la PVE?

Las siete competencias transversales de la PVE se utilizan de forma transversal en todos los programas de la PVE dedicados al reconocimiento de aprendizajes a través del voluntariado.

Estas competencias se dividen en tres grandes bloques: autogestión, organizativas, y de comunicación y relaciones personales. Si bien, según diversos autores, existen otras competencias que pueden ser desarrolladas a través del voluntariado, en la PVE se han seleccionado aquellas que, por su carácter transversal, son comunes a todos los ámbitos y tipos de voluntariado -recordemos que según la Ley 45/2015 de voluntariado, son diez los ámbitos del voluntariado y bastante dispares entre sí abordando al mismo tiempo, por ejemplo, voluntariado ambiental, internacional o socio-sanitario, entre otros. Estas siete competencias, de alguna u otra manera, están contempladas dentro de los marcos europeos a nivel competencial y, además, están claramente relacionadas con las competencias más demandadas desde el sector empresarial, lo que refuerza el interés en mejorar el curriculum de las personas voluntarias.

A continuación, mostramos las nuevas definiciones de las competencias, las cuales nacen de un trabajo de desarrollo del programa Vol+. Por supuesto, esto no significa que las organizaciones tengáis que ceñiros al marco que proponemos; podéis crear

vuestros significados de las siete competencias o bien utilizar otros marcos competenciales. Dependerá del contexto de vuestro voluntariado.

Competencias de autogestión

- ✓ **Análisis y resolución de problemas:** capacidad para idear soluciones posibles ante situaciones que requieren manejar información de manera crítica y analítica.
- ✓ **Iniciativa y autonomía:** capacidad para emprender acciones, crear oportunidades y mejorar los resultados.
- ✓ **Flexibilidad e innovación:** capacidad para adaptarse a diferentes situaciones y contextos cambiantes que requieren la integración de enfoques creativos en la toma de decisiones.

Competencias organizativas

- ✓ **Liderazgo de iniciativas:** capacidad de guiar a personas para la consecución de un fin.
- ✓ **Planificación y organización:** capacidad para determinar eficazmente las metas y prioridades de las tareas acorde con un desarrollo temporal y el aprovechamiento de los recursos disponibles.

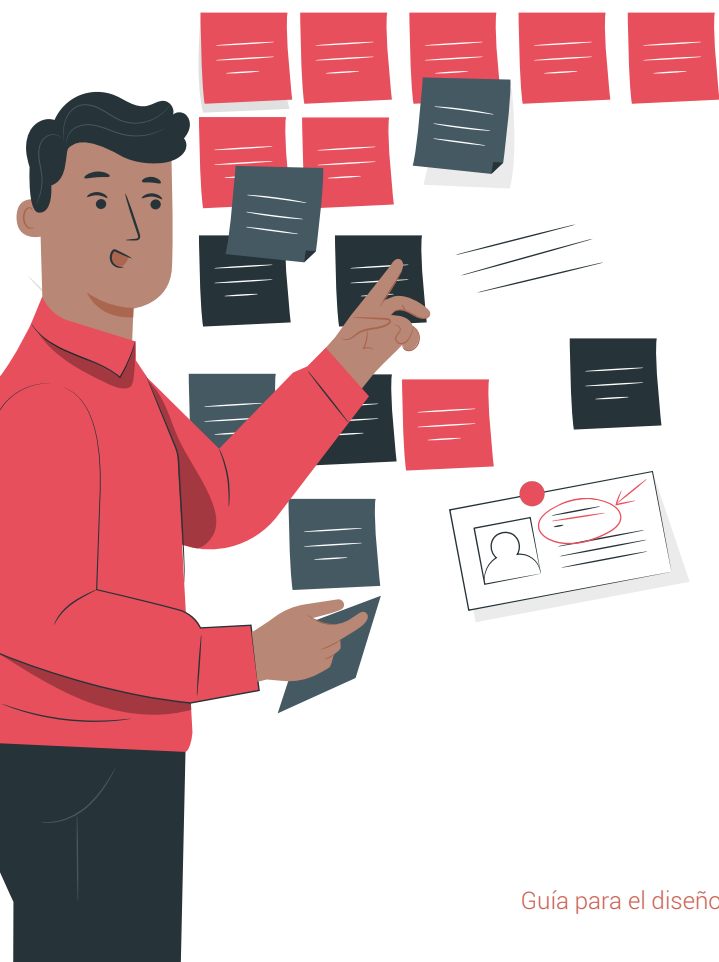


Competencias de comunicación y relaciones personales

- ✔ **Comunicación interpersonal:** capacidad para establecer el intercambio de ideas y emociones a través de la producción de mensajes orales, escritos o gestuales, considerando el contexto y el medio más adecuado para lograrlo de manera efectiva.
- ✔ **Trabajo en equipo:** capacidad para trabajar junto a otras personas en la consecución del bien común.

3.2 Metodología de trabajo para diseñar las formaciones en competencias transversales

Con el objetivo de garantizar unos estándares de calidad en las formaciones en voluntariado, **es conveniente trabajar de manera ajustada a los marcos que desarrollan la educación no**



formal. Para el reconocimiento de las actividades formativas desarrolladas en el voluntariado, procuramos ajustarnos a los criterios de calidad que se establecen para este tipo de formación, y por ello seguimos algunas de las recomendaciones del Consejo de Europa (Council of Europe, 2016), como son:

1. Una evaluación de necesidades pertinente.
2. Objetivos concretos, alcanzables y evaluables.
3. Una definición de las competencias abordadas y los resultados del aprendizaje de los participantes.
4. Un proceso de preparación adecuado y oportuno.
5. Un equipo competente de formadores y facilitadores.
6. Un enfoque integrado del aprendizaje intercultural, la participación y la educación en derechos humanos.
7. Reclutamiento y selección adecuada de participantes.
8. Una práctica coherente de los principios y enfoques de la educación no formal.
9. Documentación adecuada, accesible y oportuna.
10. Un proceso de evaluación exhaustivo y abierto.
11. Condiciones y entorno de trabajo óptimos.
12. Apoyo institucional adecuado y seguimiento integrado.
13. Visibilidad y comunicación relevantes.
14. Preocupación por la innovación y la investigación.

En definitiva, haciéndolo de esta manera, conseguiremos dos objetivos importantes:

- ✓ Disponer de criterios rigurosos y confiables que nos sitúen en un lugar de credibilidad y reconocimiento en las formaciones en voluntariado que ofrecemos.
- ✓ Facilitar a las personas voluntarias la validación de su aprendizaje cuando realicen voluntariado. Esto es así ya que los cursos de formación les van a servir como evidencia/prueba de su aprendizaje, requisito para el reconocimiento de su aprendizaje a través de la acción voluntaria. El reconocimiento y la acreditación de las competencias adquiridas es un derecho que tienen las personas voluntarias. La Ley de Voluntariado 45/2015 de 14 de octubre lo incorpora en su artículo 24.

Por lo tanto, las personas que cuenten con más de 36 horas de voluntariado, realicen formaciones en competencias y estén interesadas en validar su aprendizaje, podremos derivarlas al proyecto VOL+⁶ de la PVE, dedicado a la certificación de competencias obtenidas a través de la acción voluntaria.

En definitiva, a través de las formaciones en competencias que ofrezcamos, no vamos a poder acreditar y reconocer las competencias porque es necesario que la persona se exponga a la experiencia de realizar voluntariado para poder transformar dicho aprendizaje en un comportamiento y desarrollar la competencia. A través de la formación en competencias, la persona tendrá la oportunidad de mejorar y potenciar el desarrollo de las mismas, pero no podremos certificar su adquisición.

Una vez explicado el "para qué", pasamos a detallar el "cómo". Es recomendable disponer de

un Marco de referencia con el que compararnos, **adaptando el sistema y las herramientas al contexto del voluntariado**. Es así como, nos alineamos para que las formaciones utilicen un lenguaje común, por ejemplo con la educación formal, y de esta manera facilitar su comparación, valoración y reconocimiento en otros contextos.

Los marcos de referencia son el MEC (Marco Europeo de Cualificaciones) y el MECU (Marco Español de Cualificaciones). Estos marcos facilitan y promueven el aprendizaje permanente.

Además, con el objetivo de aumentar la movilidad de los estudiantes entre los diferentes países europeos, se desarrollaron sistemas y herramientas que permiten la convalidación de créditos. En concreto, este sistema es el EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) y la herramienta que utilizan para que las cualificaciones sean reconocidas en el extranjero es el ECTS (Sistema Europeo de Transferencia de Créditos).

Los créditos ECTS representan una formación basada en unos resultados del aprendizaje bien definidos y esto va a ser la piedra angular sobre la que vamos a diseñar nuestras formaciones. A continuación, explicaremos en qué consisten los resultados del aprendizaje y cómo se formulan.



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

En definitiva, nuestro estándar de calidad será utilizar los criterios que establecen todos estos marcos y herramientas, ajustándolos a nuestro contexto del voluntariado. **Por este motivo, a la hora de diseñar las formaciones en competencias recomendamos tener muy presentes estos dos aspectos:**

A) Formular los resultados del aprendizaje de nuestras formaciones

B) Definir la duración de las formaciones, equiparándola con los créditos ECTS.

Es importante resaltar que el objetivo de esta Guía es explicar cuáles son los aspectos clave a la hora de diseñar una formación en competencias transversales del voluntariado, teniendo en cuenta lo explicado previamente. Por consiguiente, no vamos a profundizar en todos los pasos necesarios para llevar a cabo el diseño de una acción formativa (desde la detección de necesidades hasta la evaluación final). Para ampliar información sobre esto, desde la PVE hemos diseñado el microlearning "La formación en competencias transversales del voluntariado" donde detallamos todas las fases del diseño⁷.

A) Resultados del aprendizaje

¿Qué son los resultados de aprendizaje? *Estos se traducen en conocimientos, destrezas y actitudes, y está vinculado a lo que la persona sabe, comprende y es capaz de hacer una vez finalice la formación.* Es clave que antes de comenzar a diseñar el contenido del curso, nos paremos a reflexionar sobre qué esperamos que la persona sepa al finalizar la formación. Esto nos va a ayudar a la hora de diseñar el contenido.

¿Cómo deben ser los resultados del aprendizaje?

- ✓ Claros, precisos, observables y medibles.
- ✓ Centrados en la persona que aprende.

⁷. <https://plataformavoluntariado.org/microlearnings/>

- ✓ Pueden abarcar conocimientos, destrezas y actitudes.

¿Y cómo se formulan?

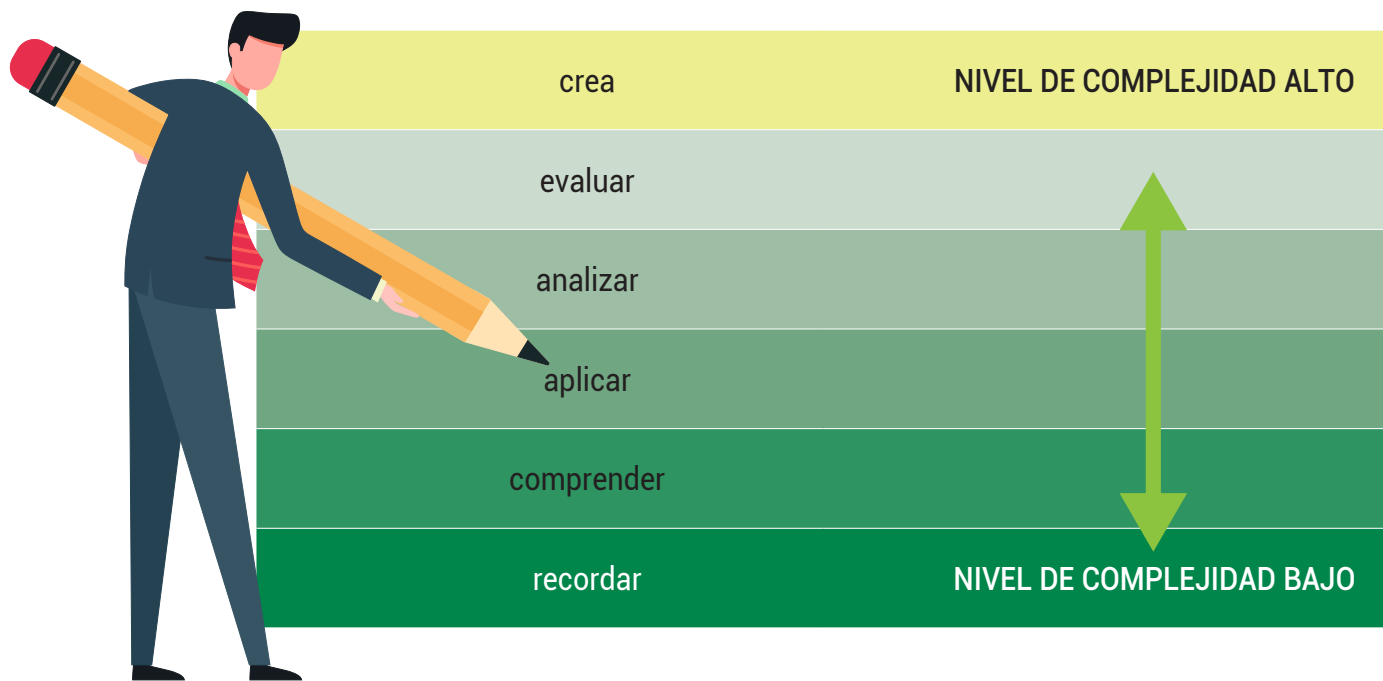
La descripción de los resultados del aprendizaje empieza con un verbo de acción que denote el nivel del aprendizaje esperado y sigue con una declaración que describa los conocimientos y habilidades a demostrar.

La taxonomía de Bloom (Bloom, 1984) es un referente para la escritura de los resultados del aprendizaje, es un sistema de clasificación utilizado para definir y distinguir diferentes niveles de la cognición humana. Nos sirve para categorizar el nivel de los aprendizajes de las personas voluntarias. El equipo de Bloom jerarquizó el ámbito cognitivo de la siguiente forma, donde podemos apreciar que se diferencian varios niveles en función de la complejidad cognitiva:

- ✓ Nivel I: todo el aprendizaje adquirido con relación a RECORDAR
- ✓ Nivel II: todo el aprendizaje adquirido con relación a COMPRENDER
- ✓ Nivel III: todo el aprendizaje adquirido con relación a APLICAR
- ✓ Nivel IV: todo el aprendizaje adquirido con relación a ANALIZAR
- ✓ Nivel V: todo el aprendizaje adquirido con relación a EVALUAR
- ✓ Nivel VI: todo el aprendizaje adquirido con relación a CREAR



Taxonomía de Bloom revisada por Anderson y Krathwohl



Estos niveles nos van a ayudar a la hora de formular nuestros resultados del aprendizaje en función del grado de complejidad de la formación que diseñemos. Es decir, el nivel de complejidad irá aumentando según vayamos avanzando en lo que esperamos que el alumno/a sea capaz de saber, comprender y hacer una vez finalice la formación. Desde la PVE

recomendamos establecer **tres niveles de formación** debido a que este es un criterio muy estandarizado en los contextos formativos, obteniendo un nivel **básico**, un nivel **intermedio** y/o un nivel **avanzado**. En la siguiente tabla mostramos la equiparación de los niveles formativos que proponemos con los niveles de complejidad que establece la Taxonomía de Bloom.

NIVELES COMPLEJIDAD COGNITIVA

| TAXONOMÍA DE BLOOM | | NIVELES DE FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PVE |
|--------------------|---------------------------|--|
| CREAR | NIVEL 6: COMPLEJIDAD ALTO | |
| EVALUAR | NIVEL 5 | |
| ANALIZAR | NIVEL 4 | NIVEL AVANZADO |
| APLICAR | NIVEL 3 | |
| COMPRENDER | NIVEL 2 | NIVEL INTERMEDIO |
| RECORDAR | NIVEL 1: COMPLEJIDAD BAJO | NIVEL BÁSICO |

Como se puede apreciar en la tabla, hemos equiparado nuestro nivel avanzado con el nivel de complejidad número 4 de la Taxonomía de Bloom en lugar del nivel 3 ya que, en las acciones formativas, el aprendizaje relacionado con ANALIZAR es mucho más alcanzable que todo lo relacionado con APLICAR. Concretamente, el aprendizaje relacionado con APLICAR podrá adquirirse de una manera mucho más significativa en el desempeño de la propia acción voluntaria. Lo mismo ocurre con los niveles de aprendizaje superiores al avanzado (de complejidad muy alta), más relacionados con el Nivel 5 EVALUAR y el Nivel 6 CREAR. Estos podrán adquirirse en la propia ejecución de la acción voluntaria y no a través de una acción formativa.

En el momento en el que vayamos a **formular los resultados del aprendizaje**, podremos acudir a la tabla de la página previa, donde podremos ver el principal **verbo de acción** asociado a cada nivel de nuestras formaciones, pero con estos verbos no es

suficiente. Necesitamos más, y éstos **los podemos obtener de la siguiente herramienta** basada también en la taxonomía de Bloom que categoriza los aprendizajes, mostrando una breve explicación de cada nivel además de distintas palabras claves (verbos), acciones y resultados para esas acciones, así como preguntas clave que hacen ejercitar cada nivel de aprendizaje.

Por ejemplo: una organización quiere diseñar una formación básica sobre la competencia de Trabajo en equipo y a la hora de diseñar los resultados del aprendizaje podría utilizar todos estos verbos que le ayuden a referirse a un nivel de complejidad bajo (columna RECORDAR):

- ✔ Las personas voluntarias serán capaces de DEFINIR qué es el trabajo en equipo y cuáles son sus componentes principales.
- ✔ Las personas voluntarias serán capaces de EXPLICAR qué es la asertividad.



| ← Procesos cognitivos de orden inferior | | | → Procesos cognitivos de orden superior → | | |
|--|---|---|--|--|--|
| RECORDAR | COMPRENDER | APLICAR | ANALIZAR | EVALUAR | CREAR |
| Recordar hechos/datos sin necesidad de entender. Se muestra material aprendido previamente mediante el recuerdo de términos, conceptos básicos y respuestas. | Mostrar entendimiento a la hora de encontrar información del texto. Se demuestra comprensión básica de hechos e ideas. | Usar en una nueva situación. Resolver problemas mediante la aplicación de conocimiento, hechos o técnicas previamente adquiridas en una manera diferente. | Examinar en detalle. Examinar y descomponer la información en partes identificando los motivos o causas; realizar inferencias y encontrar evidencias que apoyen las generalizaciones. | Justificar. Presentar y defender opiniones realizando juicios sobre la información, la validez de ideas o la calidad de un trabajo basándose en una serie de criterios. | Cambiar o crear algo nuevo. Recopilar información de una manera diferente combinando sus elementos en un nuevo modelo o proponer soluciones alternativas. |
| PALABRAS CLAVE: | | PALABRAS CLAVE: | | PALABRAS CLAVE: | |
| Elegir observar mostrar Copiar omitir deletrear Definir rastrear afirmar Decir cuándo duplicar Citar repetir qué Leer relacionar nombrar Quién listar repetir Recitar escribir localizar Cómo dónde Memorizar Por qué reconocer | Preguntar esquematizar Generalizar predecir Clasificar dar ejemplos Comparar relacionar Contrastar ilustrar Parafrasear demostrar Informar discutir Inferir revisar Interpretar mostrar Explicar resumir Traducir observar | Actuar emplear practicar Identificar seleccionar agrupar Calcular elegir resumir Entrevistar planear desarrollar Enseñar transferir interpretar Usar demostrar categorizar Conectar dramatizar construir Planear manipular resolver Simular seleccionar unir Hacer uso organizar | Examinar priorizar encontrar Centrarse agrupar asumir Razonar destacar causa-efecto Inferencia separar aislar Comparar distinguir reorganizar Dividir motivar diferenciar Buscar similitudes descomponer Inspeccionar Investigar Simplificar categorizar Preguntar ordenar Elegir poner a prueba Establecer observar Encuestar | Medir opinar argumentar Evaluar premiar testar Decidir debatir convencer Apoyar explicar seleccionar Defender comparar deducir Justificar percibir recomendar Crítico probar estimar Juzgar influir persuadir Valorar demostrar | Adaptar estimar planear Añadir experimentar testar Construir extender sustituir Cambiar formular reescribir Combinar hipotetizar suponer Componer innovar teorizar Compilar mejorar pensar Componer maximizar simplificar Crear minimizar proponer Descubrir modelar visualizar Diseñar modificar Desarrollar Originar Elaborar transformar |
| ACCIONES | RESULTADO | ACCIONES | RESULTADO | ACCIONES | RESULTADO |
| Describir Definición Encontrar Hechos Identificar Etiquetado Listar Listado Localizar Cuestionario Nombrar Reproducción Reconocer Test Recuperar Cuaderno Fotocopia | Clasificar Colección Comparar Ejemplos Ejemplificar Explicación Explicar Etiquetado Inferir Listado Interpretar Esquema Parafrasear Cuestionario Resumir Resumen Muestra y cuenta | Desempeñar Demostración Ejecutar Diario Implementar Ilustraciones Usar Entrevista Emplear interpretación Realizar Simulación Presentación Dibujo | Atribuir Reseña Deconstruir Gráfica Integrar Lista de control Organizar Base de datos Esquematizar Gráfico Estructurar Informe Encuesta Hoja de cálculo | Atribuir reseña Comprobar gráfica Deconstruir base de datos Integrar informe Organizar hoja de cálculo Esquematizar encuesta Estructurar | Construir anuncio Diseñar película Trazar juego Idear dibujar Planificar plan Producir proyecto Hacer canción Historia Producto audiovisual |
| PREGUNTAS | | PREGUNTAS | | PREGUNTAS | |
| ¿Puedes enumerar...? ¿Puedes recordar...? ¿Puedes seleccionar...? ¿Cómo ocurrió...? ¿Cómo es...? ¿Cómo describirías...? ¿Podrías explicar...? ¿Cómo mostrarías...? ¿Qué es...? ¿Cuál...? ¿Quién fue...? ¿Quiénes fueron los principales...? ¿Por qué...? | ¿Puedes explicar que está ocurriendo...? ¿Cómo clasificarías...? ¿Cómo compararías/contrastarías...? ¿Cómo podrías parafrasear el significado de...? ¿Cómo resumirías...? ¿Qué puedes decir sobre...? ¿Cuál es la mejor respuesta...? ¿Qué afirmaciones apoyan...? ¿Podrías afirmar o interpretar en tus propias palabras...? | ¿Cómo usarías...? ¿Qué ejemplos sobre... puedes encontrar? ¿Cómo organizarías... para presentar...? ¿Cómo aplicarías lo que has aprendido para desarrollar...? ¿Qué enfoque usarías para...? ¿Qué aspectos seleccionarías para mostrar...? ¿Qué preguntas harías en una entrevista a...? | ¿Cuáles son las partes o rasgos de...? ¿En qué aspectos está...? ¿Relacionado/a con...? ¿Por qué opinas que...? ¿Qué motivo hay para...? ¿Puedes hacer un listado de las partes...? ¿Qué ideas justifican...? ¿Qué conclusiones extraes de...? ¿Qué evidencias de... encuentras? ¿Puedes distinguir entre...? ¿Cuál es la relación entre...? ¿Cuál es la función de...? | ¿Estás de acuerdo con...? ¿Cuál es tu opinión sobre...? ¿Cómo comprobarías...? ¿Sería mejor si...? ¿Por qué es personaje...? ¿Cómo valorarías...? ¿Cómo determinarías...? ¿Cómo priorizarías...? ¿Qué información podrías para apoyar tu punto de vista? ¿Cómo justificarias...? ¿Qué datos te llevaron a esa conclusión? ¿Qué selecciones para...? ¿Qué elección hubieras tomado si...? | ¿Qué cambios harías para...? ¿Cómo mejorarías...? ¿Qué pasaría si...? ¿Podrías proponer una alternativa? ¿Puedes elaborar...basándote en...? ¿De qué forma evaluarías...? ¿Podrías formular una teoría alternativa? ¿Qué harías para maximizar/minimizar...? ¿Cómo pondrías a prueba...? ¿Podrías construir un modelo que cambie...? ¿Se te ocurre un modo original para...? ¿Cómo cambiarías... para...? ¿Cómo adaptarías... para...? |

Fuente: Rives (2020). Taxonomía de Bloom al rescate.

B) Duración de la formación

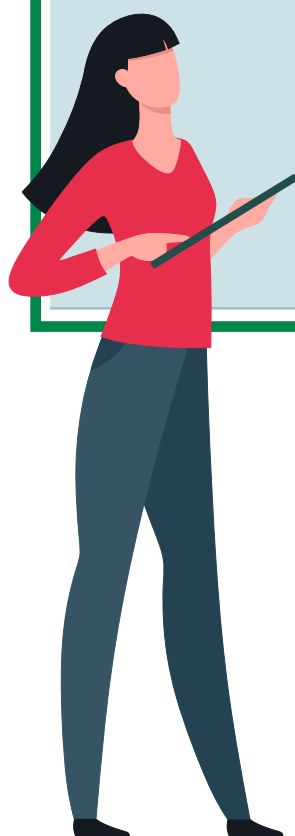
El segundo aspecto importante es la definición de las horas de duración de las formaciones. Como mencionamos anteriormente, cuando definimos la estructura de una formación, es conveniente alinearla a algún marco, en el caso de las horas, recomendamos se tome de referencia los créditos ECTS: 1 crédito ECTS equivale a 25 horas. En términos de formación competencial, recomendamos 25 horas o más para definir una mejora competencia de nivel avanzado. No obstante, la oferta formativa se puede realizar por módulos o segmentos, cada uno representará un nivel.

Estas 25 horas estarán distribuidas entre la actividad presencial u online, y el tiempo dedicado al estudio por parte de quien realice la acción formativa.




¿CÓMO INCORPORAR LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN NUESTROS CURSOS?

| Tipo de diseño del curso | Ejemplos | Horas de mejora competencial | Nivel de desarrollo competencial | Sello Certifica+ vinculado a la competencia: |
|--|--|------------------------------|----------------------------------|--|
| Diseñar un curso específico | La comunicación interpersonal en el voluntariado | 25 | Avanzado | Comunicación interpersonal |
| Diseñar diferentes cursos específicos (que pueden ser acumulativos, como un trayecto formativo) | La Comunicación en el Voluntariado I: Tipos de comunicación en el voluntariado | 10 | Básico | Comunicación interpersonal |
| | La Comunicación en el Voluntariado II: Empatía y uso de medios tradicionales y digitales | 10 | Intermedio | Comunicación interpersonal |
| | La Comunicación en el Voluntariado III: La comunicación efectiva con usuarios directos del programa Madrinas | 5 | Avanzado | Comunicación interpersonal |
| Diseñar un curso acerca de cualquier temática vinculada con el voluntariado que incluya un módulo adicional de mejora competencial | Cuidar a quienes cuidan (con un módulo específico de iniciativa y autonomía) | 10 | Básico | Iniciativa y autonomía |
| | Construyamos tu voluntariado (con un módulo específico de trabajo en equipo) | 17 | Intermedio | Trabajo en equipo |
| | Implantación de un sistema de gestión del riesgo en entidades de voluntariado (con un módulo específico de planificación y organización) | 25 | Avanzado | Planificación y organización |



¿Cómo distribuimos las 25 horas entre los tres niveles?

Siguiendo la tabla anterior, nuestra propuesta de asignación de horas por competencia y nivel, están relacionada con un análisis de las competencias más certificadas por las personas voluntarias en el Programa VOL+⁸. En el siguiente gráfico se puede observar las competencias certificadas ordenadas de mayor a menor:

- 
1. Comunicación interpersonal
 2. Iniciativa y autonomía
 3. Analizar y resolver problemas
 4. Organización y planificación
 5. Trabajo en equipo
 6. Flexibilidad e innovación
 7. Capacidad para liderar iniciativas

El criterio para asignar el reparto de horas por niveles en cada una de las competencias, consiste en otorgar más horas en el nivel básico a las competencias que fueron más certificadas. La razón de utilizar este criterio es que podemos prever que son competencias que las personas voluntarias están desarrollando más por su importancia en el contexto de la acción voluntaria. Se han expuesto más a ellas, y por lo tanto consideramos conveniente otorgarle más peso en su nivel básico. De esta manera, si la persona voluntaria solo realiza el curso del nivel básico, por ejemplo de la competencia Iniciativa y autonomía, adquirirá mayor aprendizaje que podrá poner en valor rápidamente.



8. PVE. 2020. Informe de resultados. Disponible en: https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/05/informe-vol_2020.pdf

En la siguiente tabla se pueden observar las competencias transversales segmentadas por niveles y horas, según el criterio mencionado anteriormente⁹:

| Índice de certificación | Competencias | Nivel Básico | Nivel Intermedio | Nivel Avanzado | Total Horas |
|-------------------------|------------------------------------|--------------|------------------|----------------|-------------|
| 1 | Comunicación interpersonal | 10 | 10 | 5 | 25 |
| | Iniciativa y autonomía | 10 | 10 | 5 | 25 |
| | Analizar y resolver problemas | 10 | 10 | 5 | 25 |
| 2 | Organización y planificación | 6 | 10 | 9 | 25 |
| 3 | Trabajo en equipo | 5 | 12 | 8 | 25 |
| | Flexibilidad e innovación | 5 | 12 | 8 | 25 |
| | Capacidad para liderar iniciativas | 5 | 12 | 8 | 25 |
| | Total horas | 51 | 76 | 48 | 175 |

3.3. Ficha de trabajo para el diseño de los aspectos clave de las formaciones en competencias

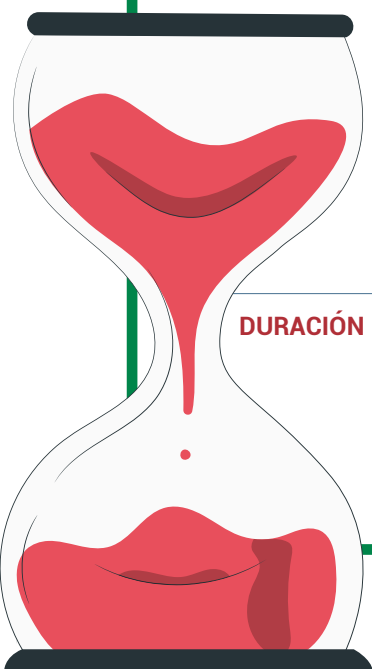
Con el propósito de facilitar la comprensión de todo lo explicado, hemos diseñado esta ficha de trabajo estándar que puede ayudaros en el diseño de los aspectos clave de las formaciones en competencias:



9. Competencias ordenadas según índices de certificación en el programa VOL+ 2020



| COMPETENCIA | Nombre de la competencia | |
|---|--|---|
| DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA | Existen varias posibilidades dependiendo del contexto del voluntariado de la organización: | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar las definiciones de las siete competencias de la PVE. 2. Construir vuestras definiciones de las siete competencias 3. Utilizar otros marcos competenciales. | |
| RESULTADOS DEL APRENDIZAJE | ¿Cómo formularlos?¹⁰ | |
| "Lo que la persona sabe, comprende y es capaz de hacer al finalizar la formación" | Verbo de acción (denota el nivel de aprendizaje esperado) + Conocimientos/Habilidades a demostrar + Contexto <i>Lo recomendable es formular cómo máximo tres o cuatro por cada nivel.</i> | |
| | NIVEL AVANZADO | |
| | Verbo de acción (utilizar los verbos vinculados al proceso cognitivo de ANALIZAR según la Taxonomía de Bloom) + Conocimientos/Habilidades a demostrar + Contexto | |
| | NIVEL INTERMEDIO | |
| | Verbo de acción (utilizar los verbos vinculados al proceso cognitivo de COMPRENDER según la Taxonomía de Bloom) + Conocimientos/Habilidades a demostrar + Contexto | |
| | NIVEL BÁSICO | |
| | Verbo de acción (utilizar los verbos vinculados al proceso cognitivo de RECORDAR según la Taxonomía de Bloom) + Conocimientos/Habilidades a demostrar + Contexto | |
| DURACIÓN | Recomendación: alinear las horas al sistema de créditos ECTS. 1 crédito ECTS=25 horas* *Para obtener el sello Certifica+ en una formación que implique la mejora competencial de nivel avanzado (de una competencia de nuestro catálogo), el mínimo son 25 horas. | Ver tabla apartado 3.2, sobre la duración de la formación |



10. Los Resultados del Aprendizaje empiezan con un verbo de acción que denote el nivel del aprendizaje esperado y continua con una declaración que describa los conocimientos y habilidades a demostrar.

A continuación, mostramos un **ejemplo ficticio** de una ficha de trabajo. La *Entidad X*, cuya misión es mejorar la calidad de vida de las personas sin hogar, quiere **diseñar un curso de Comunicación**

interpersonal destinado a las personas voluntarias que van a comenzar un voluntariado de acompañamiento.

| COMPETENCIA | Comunicación interpersonal |
|--|---|
| DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA | Capacidad para establecer el intercambio de ideas y emociones a través de la producción de mensajes orales, escritos o gestuales, considerando el contexto y el medio más adecuado para lograrlo de manera efectiva. (Definición de la PVE). |
| RESULTADOS DEL APRENDIZAJE "La persona será capaz de..." | NIVEL AVANZADO <ul style="list-style-type: none"> • Poner a prueba la empatía y la escucha en el diálogo con otras personas voluntarias y con las personas destinatarias. • Integrar los diferentes puntos de vista entre las personas implicadas en la acción voluntaria para la mejora del funcionamiento del grupo. <hr/> NIVEL INTERMEDIO <ul style="list-style-type: none"> • Clasificar los diferentes canales de comunicación para utilizar el más adecuado en cada momento. • Expresar con claridad sus ideas y emociones, considerando a las otras personas. <hr/> NIVEL BÁSICO <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los aspectos y elementos básicos para una comunicación interpersonal efectiva, atendiendo al contexto donde se produce. • Observar las actitudes y expresiones de otras personas que promueven una comunicación efectiva en el entorno del voluntariado. |
| DURACIÓN | NIVEL BÁSICO = 10 horas, distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 5 horas de actividad presencial • 5 horas de tiempo dedicado al estudio por parte de quien realice la acción formativa. NIVEL INTERMEDIO= 10 horas, distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 5 horas de actividad presencial • 5 horas de tiempo dedicado al estudio por parte de quien realice la acción formativa. NIVEL AVANZADO= 5 horas, distribuidas de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> • 3 horas de actividad presencial • 2 horas de tiempo dedicado al estudio por parte de quien realice la acción formativa |

4. Relevancia y aplicación. Proyectos de la PVE



La Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado, es el principal marco nacional que nos invita a trabajar sobre todo esto.

Concretamente, en su artículo 24.2, sobre la **"Acreditación y reconocimiento de las actuaciones de voluntariado"** establece que: "El reconocimiento de las competencias adquiridas por el voluntario se realizará de conformidad con la normativa general de reconocimiento de las competencias adquiridas por experiencia laboral o por vías no formales de formación".

Por otro lado, el artículo 10 sobre los **"Derechos de los Voluntarios"** establece que los voluntarios tienen los siguientes derechos (entre otros):

- b) "Recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen.
- i) Obtener reconocimiento de la entidad de voluntariado, por el valor social de su contribución y por las competencias, aptitudes y destrezas adquiridas como consecuencia del ejercicio de su labor de voluntariado".

En relación con la temática de la formación que nos concierne en esta Guía, podemos afirmar que la **formación en las competencias transversales** le va a otorgar a la persona voluntaria la posibilidad de mejorar ciertos conocimientos, habilidades y actitudes aplicables en cualquier contexto, es

decir, **una vez desarrolladas y adquiridas son transferibles a diferentes áreas de nuestra vida profesional y personal.**

Este matiz es primordial ya que las cifras de paro en España son alarmantes. La tasa de paro se sitúa en el 15,98%, lo que supone unas 3.600.000 personas (Instituto Nacional de Estadística, 2021). Y según afirma García Manjón y Pérez López (2008), la empleabilidad está muy vinculada al desarrollo de competencias, lo cual puede favorecer la posibilidad de encontrar o mantener un empleo.

A la vista de este contexto formativo y laboral, se hace indispensable que las organizaciones de voluntariado ofrezcan a las personas voluntarias la posibilidad de reconocer y convalidar sus competencias. Es en esta necesidad donde se origina la creación del **programa Vol+¹¹**, que es el programa de la PVE para certificar las competencias que las personas adquieren al realizar voluntariado. Este programa, por tanto, sirve a tres grandes objetivos:

1. Reconocer la incidencia del voluntariado en el desarrollo de competencias
2. Visibilizar que la práctica voluntaria promueve el aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales



¹¹. Más información en: <https://plataformavoluntariado.org/vol-plus/>

3. Mejorar la empleabilidad de las personas voluntarias

El plan de intervención tiene una duración de dos meses y se puede sintetizar en cuatro fases:

Fase 1. Toma de contacto: se inicia la comunicación con todas las partes involucradas en el proceso (personas tutoras, voluntarias y responsables de entidades) quienes realizan una formación vinculada a la metodología VOL+. Una vez finalizadas las acciones formativas, se ejecutan los procesos de tutorización y evaluación individualizados, utilizando un formulario de autoevaluación diseñado por la PVE y entrevistas semidirigidas.

Fase 2. Elaboración de formularios: la persona voluntaria completa la autoevaluación y la tutora realiza informes con incidentes críticos producto de las reuniones que tuvieron previamente.

Fase 3. Análisis: la persona tutora envía a la PVE una propuesta de certificación para su revisión. En la PVE se analiza toda la documentación involucrada en el proceso y se emite, o no, el Certificado VOL+.

Fase 4. Certificación: una vez que el certificado es emitido, se le envía a la persona responsable de voluntariado en la entidad, para que sea ésta quien haga entrega de este reconocimiento.

Para aportar claridad, les compartimos un gráfico sobre el proceso de certificación VOL+:



Si bien un gran peso de esta labor de reconocimiento recae sobre el Tercer Sector, cabría destacar, a modo de conclusión, la relevancia de promover espacios de coordinación para que el aprendizaje a través del voluntariado sea puesto en valor y reconocido también ante instituciones educativas con acciones como “conceder exenciones o créditos en relación con los resultados del aprendizaje adquirido en

contextos no formales o informales” (Consejo de la Unión Europea, 2012: 4). La puesta en valor de los aprendizajes que se adquieren en diversos contextos no es solo responsabilidad de un sector, sino de todos los sectores y ámbitos involucrados, porque el objetivo final es que las personas tengan herramientas para desarrollarse y vivir una vida plena.



Otro proyecto de la Plataforma del Voluntariado de España vinculado a la mejora competencial a través de la formación en voluntariado, es **Certifica+**.

El artículo 10.1b) de la Ley de Voluntariado 45/2015 establece que las personas voluntarias tienen derecho a recibir en todo momento, a cargo de la entidad de voluntariado, y adaptada a sus condiciones personales, la formación necesaria para el correcto desarrollo de las actividades que se les asignen. Somos conscientes de que, en muchas ocasiones, las personas voluntarias realizan voluntariado con colectivos vulnerables y

son necesarias ciertas competencias transversales (comunicación interpersonal, iniciativa, resolución de conflictos, etc.) para desarrollar un voluntariado de calidad donde prime el buen trato con las personas destinatarias de la acción solidaria.

A nivel social y cultural tenemos asumido que es importante que la persona voluntaria tenga la formación técnica requerida para el desarrollo de una acción voluntaria (por ejemplo, conocer qué es la discapacidad intelectual en el caso de que su voluntariado vaya a realizarse con ese colectivo). Sin embargo, falta mucho trabajo por parte de las

organizaciones de voluntariado y del Tercer Sector en general, en sensibilización y concienciación de la importancia de formar a las personas voluntarias en las llamadas competencias blandas, o lo que es lo mismo, competencias transversales del voluntariado.

Es cierto que será en el ejercicio de la acción voluntaria cuando la persona se exponga al mayor número de experiencias significativas, cuando irá adquiriendo las competencias transversales del voluntariado. Lo que la PVE propone con el programa **Certifica+**¹² es adelantarnos, es decir, formar a las personas voluntarias en estas

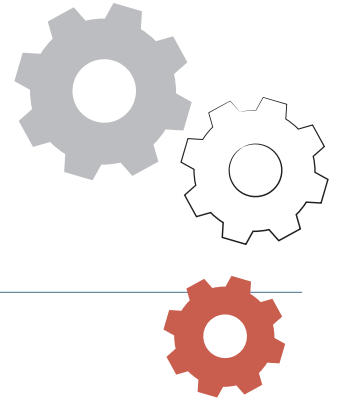
competencias para que consigan mejorar su nivel y tengan la oportunidad de potenciarlas en el desarrollo de su acción voluntaria, incluso de validarlas. En definitiva, **Certifica+** es un proyecto orientado a la calidad de las acciones formativas en el voluntariado, conducente a la validación y acreditación de las competencias transversales. Ofrece un sello de calidad en las acciones formativas impartidas de acuerdo a unos estándares específicos.

A raíz de esta necesidad social detectada, nació Certifica+ hace varios años. Durante el año 2021 hemos trabajado en mejorar la calidad del programa alineándolo con las Directrices Europeas (Cedefop, 2016) adaptándolo al lenguaje utilizado en otros contextos (bajo estándares de Resultados del Aprendizaje), como lo sugería el último reporte de la Comisión Europea respecto de la implementación de la Recomendación del Consejo de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (European Commission, 2020).

Con la mejora del programa y con las propuestas de trabajo para continuar en esta dirección el año 2022, pretendemos que la Plataforma del Voluntariado de España se sitúe como referente en la calidad de las acciones formativas en voluntariado, concretamente en materia de **competencias transversales al voluntariado**.



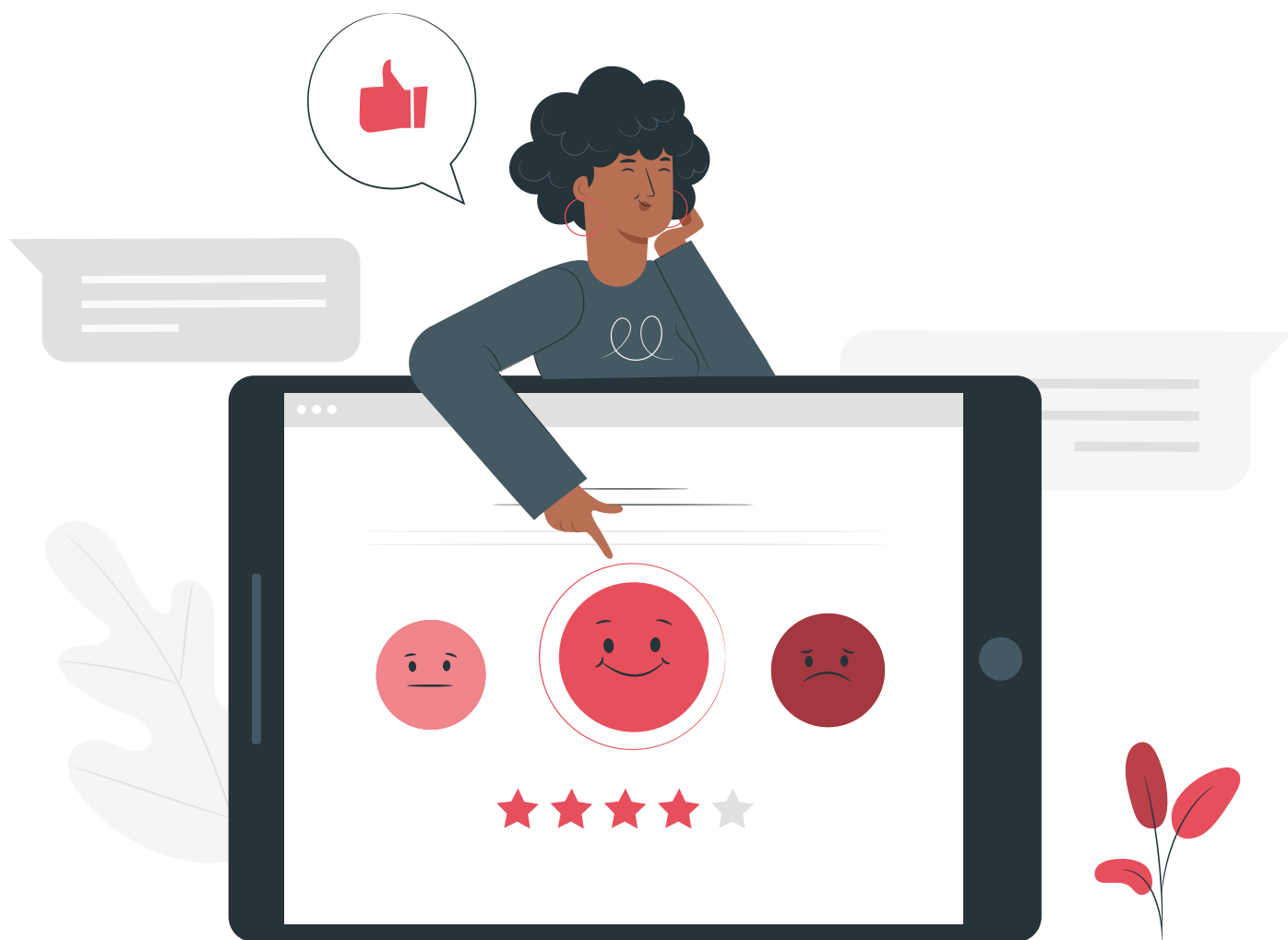
12. Más información en: <https://plataformavoluntariado.org/certifica-plus/>



5. Bibliografía y recursos

- Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., & Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework* (JRC Science for Policy Report n. 27939; p. 39). European Commission. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC101581/lfn27939enn.pdf>
- Barrett, M. (2016). *Competencies for democratic culture: Living together as equals in culturally diverse democratic societies*. Council of Europe.
- Bloom, B.S. and Krathwohl, D. R. (1984). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals. Handbook I: Cognitive Domain*. (v.o. 1956). Longman.
- Cedefop (2016). *Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Luxembourg: Oficina de publicaciones. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/758304>
- Cedena de Lucas, B., Pieper, M., & Arco-Tirado, J. L. (2021). Voluntariado, Certificación de Competencias y Empleabilidad: Evaluación del Programa VOL+. *Methodos. Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 232-243. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v9i2.489>
- Council of Europe (2016). Quality standards in education and training activities of the Youth Department of the Council of Europe. <https://rm.coe.int/ddcp-yd-etd-2016-202-quality-standards-yd-et-activities/16807c8bb9>
- European Commission. (2020). Study Supporting the Evaluation of the Council Recommendation of 20 December 2012 on the Validation of Non-Formal and Informal Learning: Final Report. LU: Publications Office. Disponible en web: <https://data.europa.eu/doi/10.2767/55823>
- Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado (Boletín Oficial del Estado núm. 247, de 15 de octubre de 2015).
- Plataforma del Voluntariado de España (s.f.). *Certifica tu voluntariado*. <https://plataformavoluntariado.org/certifica-tu-voluntariado/>
- Plataforma del Voluntariado de España (s.f.). *Certifica+*. <https://plataformavoluntariado.org/certifica-plus/>
- QALLLifelongLearning. (2014, marzo 12). *Lifelong Learning, Your Way*. <https://www.youtube.com/watch?v=fZmt2EmBqBU>
- Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal. Diario Oficial de la Unión Europea C 398/1. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ES:PDF>
- Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea C 189/1. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01))

- Rives, M. (2020). *Taxonomía de Bloom al rescate*. <https://imaxinante.com/taxonomia-de-bloom-al-rescate/>
- Sala, A., Punie, Y., Garkov, V., & Cabrera, M. (2020). *LifeComp: The European Framework for personal, social and learning to learn key competence* (Joint Research Centre (European Commission), Ed.). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/302967>
- Sanghi, S. (2016). *The Handbook of Competency Mapping: Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations*. SAGE Publications India. <http://dx.doi.org/10.4135/9789353280352>
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gómez, S. y Van Den Brande, G. (2016). *DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: the Conceptual Reference Model*. Luxembourg: Publications Office of the European Union; JRC101254. <http://dx.doi.org/10.2791/607218>





PLATAFORMA DEL VOLUNTARIADO DE ESPAÑA



C/ Tribulete 18 Local 28012 Madrid
Tlf: 91 541 14 66 • Fax: 91 541 14 21
www.plataformavoluntariado.org

ISBN 978-84-09-37415-1

Año 2021