



Programa VOL+: Certificación de Competencias e Impacto sobre la Empleabilidad


Maida Pieper – Plataforma del Voluntariado de España

 0000-0001-5908-3021


Beatriz Cedena de Lucas – Plataforma del Voluntariado de España

 0000-0002-7179-7163


Francisco Domingo Fernández Martín – Universidad de Granada

 0000-0003-1272-1131

María del Mar Amate García – Plataforma del Voluntariado de España

 0009-0005-2818-1610

José Luis Arco Tirado – Universidad de Granada

 0000-0002-8390-9724

Recepción: 10.01.2025 | Aceptado: 20.01.2025

Correspondencia a través de **ORCID**: Francisco Domingo Fernández

 **0000-0003-1272-1131**

Citar: Pieper, M, Cedena, B, Fernández-Martín, FD, Amate-García, MM, & Arco-Tirado, JL (2025). Programa VOL+: Certificación de Competencias e Impacto sobre la Empleabilidad. *REIDOCREA*, 14(03), 30-41.

Financiación: Este trabajo es resultado de la subvención concedida a la Plataforma del Voluntariado de España, de los convocados por la Resolución de 03 de junio de 2022, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y del Impuesto sobre Sociedades, dentro de los límites del crédito consignado en los Presupuestos Generales del Estado en el concepto 29.05.231F.484, para actividades de interés general consideradas de interés social.

Área o categoría del conocimiento: Multidisciplinar

Resumen: Este estudio muestra los resultados de la evaluación de VOL+, un programa liderado por la Plataforma del Voluntariado de España, dirigido a mejorar la empleabilidad de las personas participantes mediante el reconocimiento de aprendizajes y competencias adquiridas. La muestra estuvo compuesta por 39 personas voluntarias que participaron en el programa entre los años 2021-2023, durante dos meses, procedentes de 26 organizaciones. El 64% son mujeres y el 36% hombres con una media de edad de 40 años y un rango de 24 a 75 años. La técnica de muestreo utilizada ha sido selección por conveniencia. El programa incluye un diseño preexperimental con un único grupo de intervención. El resultado del test binomial sugiere que más del 50% de los participantes considera que su empleabilidad ha mejorado (p Observada = .61; $p < .05$), y que la variable “comunicación con el tutor” presenta poder predictivo significativo ($\beta = -3.46$; $p < .05$) en el modelo 6, $F(27,11) = 44.55$; $p < .00$; $R^2 = 84.3$. Ambos resultados sugieren que, si se implementa con fidelidad, VOL+ puede contribuir significativamente a mejorar el perfil de empleabilidad de los participantes. Finalmente, se identifican diferentes limitaciones a considerar para mejorar el impacto en futuras ediciones.

Palabra clave: Competencias

VOL+ Programme: Competencies Certification and Impact on Employability

Abstract: This study shows the results of the VOL+ evaluation, a program led by the Spanish Volunteering Platform aimed at improving the employability of participants, through the recognition of learning and skills acquired. The sample is made up of 39 volunteers who participated in the program between 2021 and 2023, for two months, from 26 organizations. 64% are women and 36% are men with a mean age of 40 years and a range of 24 to 75 years. The sampling technique used has been selection by convenience. The program includes a pre-experimental research design with a single intervention group. The result of the binomial test suggests that more than 50% of the participants consider that their employability has improved, (Observed $p = .61$; $p < .05$), and that the “communication with the tutor” variable presents significant predictive power ($\beta = -3.46$; $p < .05$) in model 6, $F(27,11) = 44.55$, $p < .00$; $R^2 = 84.3$. Both results suggest that, if implemented with fidelity, VOL+ can significantly contribute to improving the employability profile of participants. Finally, different limitations are identified to consider improving the impact in future editions.

Keyword: Competencies

Introducción

El informe sobre el Futuro del Empleo 2023 (World Economic Forum, 2023) ofrece datos relativos al déficit de capacidades de las personas. Las empresas encuestadas apuntan que la inversión en acciones formativas y aprendizaje será fundamental para un 41% de las personas trabajadoras, y que, en el próximo quinquenio, el 44% de las competencias

de quienes trabajan se verán alteradas y deberán actualizarse (World Economic Forum, 2023). Además, señalan que las habilidades cognitivas se consideran y serán en los próximos años imprescindibles, destacando entre ellas el pensamiento creativo, el analítico, la resiliencia, motivación, autoconocimiento o aprendizaje permanente (World Economic Forum, 2023). En definitiva, capacidades transversales que facilitan el abordaje de problemas con altos niveles de complejidad en un entorno en continuo cambio, obligando a las personas a renovar su perfil competencial y atajando así, en gran medida, las terribles cifras de desempleo existentes.

Según los datos de Eurostat (2024) en febrero, España lidera el ranking de desempleo en la Unión Europea, compartiendo con Grecia las tasas más altas. En lo que a desempleo juvenil se refiere, España presenta los peores números, 28% de la población activa, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023). Atendiendo a los datos del Instituto Nacional de Estadística (2024) durante el cuarto trimestre de 2023, el paro se sitúa en el 11.76%, 2,830,600 personas, lo que supone un ligero decrecimiento respecto al trimestre anterior. Unos números impactantes que denotan la importancia de atajar este problema estructural mediante acciones diversas, como el desarrollo competencial.

En este sentido, la declaración de 2023 como año europeo de las competencias pretendía poner el foco en el déficit de capacidades de las personas alrededor de la Unión Europea y desarrollar estrategias afines, destacando entre sus objetivos (European Commission, 2023): (a) promover las inversiones en capacitación e incremento competencial, facilitando a las personas mayor estabilidad en sus puestos laborales y la posibilidad de movilidad para asumir nuevos desafíos; (b) asegurar que las competencias se ajusten a las necesidades de empleadores en colaboración con empresas y agentes sociales; y (c) adaptar los ideales y perfiles competenciales de las personas con ofertas del mundo laboral. Las actuaciones en el marco de esta estrategia buscan aportar al desarrollo y consecución de las acciones planificadas del Pilar Europeo de Derechos Sociales, que espera alcanzar en 2030 al menos un 60% de personas adultas participando cada año en acciones formativas y al 78% de la población entre 20 y 64 años con trabajo (European Commission, 2022).

En este marco, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2023a), centro especializado en Europa para el desarrollo y promoción de políticas de formación profesional, plantea su estrategia poniendo el foco en la revolución de las competencias vinculada a extender el apoyo a los procesos de aprendizaje y desarrollo profesional haciendo énfasis en “la orientación, la validación de las competencias reales que poseen las personas, incentivos más selectivos (como cuentas de aprendizaje individual) y apoyo social” (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2023a, p. 6). Todo ello bajo el paraguas del aprendizaje permanente y a lo largo de la vida, algo más amplio que lo que abarca el contexto formal, posicionándose, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), como un “bien común” en el sentido que su disponibilidad, acceso y uso “beneficia al conjunto de la sociedad y son fundamentales para la vida de las personas” (Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 2021, p. 27).

Esta propuesta revolucionaria busca reconocer este aprendizaje como derecho de las personas. La educación ya no es sinónimo del acceso al contexto de educación formal, tiene más aristas en su complejidad y “sirve para garantizar la continuidad del aprendizaje a lo largo de la vida, incluyendo la orientación y evaluación individualizada y digital de todos los resultados del aprendizaje” (Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 2021, p. 38). Avanzar en este sentido además de promover la realización personal, favorece la cohesión social o ayuda a la

prosperidad económica (Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 2012, 2021).

Desde Europa se siguen desarrollando recomendaciones y normativas que apuestan por formas de aprendizaje flexibles, innovadoras y en diversos entornos. En este marco, la propuesta de microcredencial como modelo de reconocimiento puede abordar las carencias de capacidades y ser ofrecidas en diversos contextos de aprendizaje, incluyendo el Tercer Sector (Consejo de la Unión Europea, 2022). Un Tercer Sector que ha ido consolidándose como un espacio de aprendizaje necesario, reflejado, por ejemplo, en el voluntariado, espacio en el que desarrollar capacidades fuera de un contexto formal y que contribuye al reconocimiento y acreditación de competencias según se recoge en los principios generales de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Esta novedad legislativa es una más de varios hitos que refuerzan el papel del voluntariado como contexto de aprendizaje y desarrollo, como lo fue el Año Europeo del Voluntariado en 2011, la publicación de la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre validación del aprendizaje no formal e informal (Consejo de la Unión Europea, 2012) y las Directrices europeas desarrolladas por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2016, 2023b) que ponen en valor al sector del voluntariado como espacio de aprendizaje y motor de reconocimiento, y que también hace énfasis en el valor que puede aportar el desarrollo de microcredenciales.

Juega, por tanto, un rol relevante en la visibilización de las acciones de validación de este particular aprendizaje ya que enriquece el perfil de la persona voluntaria y aporta valor a sus experiencias y, además, "(...) puede apoyar políticas sociales más amplias, como la integración de los migrantes o refugiados, haciendo visibles sus competencias y otorgándoles un valor de intercambio" (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2023b, p. 25). La validación en este contexto tiende a aumentar la introspección, la reflexión personal y el aumento de conciencia personal sobre las capacidades desarrolladas y/o obtenidas, lo que aporta al empoderamiento y aumento de la autoestima de la persona. Estos resultados pueden ser importantes para el progreso educativo y el empleo (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2023b).

Aunque existe un consenso internacional sobre el valor y potencial de los aprendizajes en contextos no formales e informales en el desarrollo holístico de las personas, es complejo encontrar datos que hablen de su impacto real. Según las conclusiones de una investigación en acción voluntaria y compromiso social en la universidad, el voluntariado tiene vínculo "con un mayor desarrollo de competencias transversales como dimensión de capital humano que promueve elevados índices de compromiso social y de empleabilidad entre el alumnado" (Ferraces-Otero et al., 2023, p. 60). Estos datos, si bien son interesantes y aportan información valiosa, centran sus conclusiones en aspectos perceptivos del estudiantado exclusivamente sin haber atravesado ningún proceso de validación y reconocimiento de competencias.

Atravesar un proceso centrado en la validación ofrece la oportunidad de obtener una cualificación o parte de ella en términos de un certificado (Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, 2016, 2023b), pero, además, el proceso en sí mismo es una oportunidad para ser más conscientes de las capacidades y detectar los aspectos de mejora para continuar con la mejora competencial a lo largo de la vida. No obstante, el mayor reto, la mayor dificultad, reside en demostrar, de manera fehaciente, cuáles han sido esos conocimientos, habilidades, responsabilidades y autonomía adquiridas, definidos según el Marco Europeo de Cualificaciones como "resultados de

aprendizaje” (Consejo de la Unión Europea, 2017). Contar con instrumentos validados, consolidados y reconocidos, supone un esfuerzo mucho mayor. A lo que se suma que, tal y como señala Amate-García et al. (2022) “los resultados del aprendizaje alcanzados sólo se pueden encontrar al finalizar el proceso de aprendizaje, tras su evaluación y demostración, como sería el caso del entorno laboral” (p. 95).

Souto-Otero (2020) destaca que, tanto para españoles como para europeos, la acreditación del aprendizaje obtenido en el marco de la educación no formal son espacios facilitadores para el desarrollo de habilidades básicas, específicas, clave para el trabajo y hasta transversales. Respecto de la acción voluntaria indica que el reconocimiento de capacidades “para mejorar la empleabilidad se corrobora por parte de aquellos individuos involucrados en procesos de selección de personal, sugiriendo la existencia de reconocimiento en el mercado de trabajo” (Souto-Otero, 2020, p. 21).

La Unión Europea ofrece un contexto ideal para el desarrollo de estas iniciativas. En la última actualización del Estudio de Modelos de Reconocimiento se han encontrado 58 casos con herramientas focalizadas en la acreditación de aprendizajes desarrollados en la acción voluntaria (Plataforma del Voluntariado de España, 2023a), abriendo el juego a una inmensidad de posibles acciones para trabajar a fondo en su relevancia y visibilización. Una de ellas, el programa VOL+, viene demostrando desde hace años su validez a la hora de acreditar estos aprendizajes adquiridos al hacer voluntariado. Una posibilidad, y un derecho recogido en la Ley 45/2015 de voluntariado, al alcance de los 4,500,000 de personas voluntarias que hay en España. Una cifra que supone un 11% de la población mayor de 14 años, tres puntos más que el año anterior. Sin embargo, este considerable crecimiento no se ha dado en las personas más jóvenes, de 14 a 24 años, reduciéndose dos puntos respecto a 2022 (Plataforma del Voluntariado de España, 2023b). Es fundamental que las entidades hagan atractiva la acción voluntaria a este perfil más joven, buscando aumentar su motivación y satisfacción (Vizcaíno y Medina, 2021). Al mismo tiempo, estos jóvenes podrían beneficiarse de participar en un programa que, además de buscar un reconocimiento formal de la acción voluntaria, puede contribuir a mejorar su empleabilidad. Un término complejo que, según Lantarón (2016) puede ser entendido en el marco de un “conjunto de competencias que una persona posee, que le permiten acceder a un empleo y mantenerlo, satisfaciendo sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo” (p. 71). Asimismo, según la autora, el propio término hace referencia a la importancia del aprendizaje en la propia consecución de un empleo.

En esta línea, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (2019) destaca que para abordar la carencia de capacidades de forma inclusiva es necesario que las iniciativas que se desarrollen en términos de cualificación sean de alto valor en la medida en que representen “un activo real para el mercado laboral” (p. 5). En lo que al reconocimiento se refiere, la incorporación de este tipo de iniciativas puede afectar claramente a la cultura organizacional ya que, según Benítez-Doménech (2023) “impacta positivamente en el conjunto del voluntariado, quien refuerza sus vínculos con la propia entidad, con el conjunto de lo que significa el voluntariado y con la idea de pertinencia de seguir persiguiendo las causas que a cada quien le muevan” (p. 203).

Si bien los aspectos éticos como los valores, la ayuda o la justificación social están a la cabeza en cuanto a motivaciones al realizar voluntariado, obtener experiencia profesional y/o destrezas valoradas en dichos contextos sigue estando presente (Plataforma del Voluntariado de España, 2023c). Pese al interés creciente en la temática, la revisión bibliográfica realizada no ha encontrado estudios comparables que analicen el impacto sobre el tema, optando por formular nuevos objetivos e hipótesis y considerar el estudio anterior de las investigadoras sobre el programa VOL+. Un estudio

pionero en el que se analizaba la eficacia de esta iniciativa, planteando objetivos de investigación que, si bien moderados, pretendían dar un paso importante en el análisis y evaluación del impacto del programa. Utilizando el modelo lógico recogido en la Tabla 1, los resultados de evaluación obtenidos en 2020 con una muestra de personas voluntarias reflejaban que, si el programa VOL+ se ejecutaba siguiendo fielmente sus fases, proceso y metodología, podía aportar de forma fehaciente a mejorar el perfil de empleabilidad (Cedena et al., 2021) incidiendo tanto en mejorar el valor de variables ligadas al perfil de los participantes, como en identificar variables con capacidad predictora de la variable dependiente seleccionada.

Tabla 1.
Modelo Lógico del Programa VOL+

Inputs	Actividades	Outputs	Outcomes
Entidades sociales	Difusión en entidades y empresas	Expectativas de encontrar empleo	Empleos intentados
Empresas	Participación en eventos y jornadas	Reconocimiento del valor del voluntariado	Empleos conseguidos
Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 (financiación)	Selección de personas voluntarias y tutoras	Percepción de mejora de empleabilidad	Acciones del sujeto dirigidas a encontrar un trabajo (INEM)
Equipo PVE	Capacitación a voluntarios/as, responsables y personas tutoras	Acreditación de competencias previstas	
Tutores/as	Asignación tutor/a-voluntario/a	Confirmación o incremento de su vinculación con el voluntariado	
Voluntarios/as	Entrevistas tutor/a-voluntario/a	Satisfacción con el programa	
Plataforma Moodle	Cumplimentación de formularios, aportación de evidencias y análisis de la documentación		
Universidad	Revisión en los procesos y la evaluación Comités externos para la certificación Emisión de constancias y/o certificados Redacción de reporte de resultados Estudios y publicaciones relacionados		

Objetivos e hipótesis

En este sentido, considerando los datos y la experiencia de la evaluación de la primera edición del programa (Cedena et al., 2021), como primer objetivo para la evaluación de esta segunda edición del programa se estableció mejorar la percepción de la empleabilidad de los participantes, lo que implicaría que al menos un 50% de las personas participantes manifesten mejoras en su empleabilidad tras participar en el programa. La hipótesis vinculada fue, de este modo, que el porcentaje de personas que perciben que han mejorado su perfil de empleabilidad tras la participación en el programa será por lo menos del 50%. El segundo objetivo, que no lleva vinculadas hipótesis, busca determinar un modelo de relación entre la variable “mejora de empleabilidad” y otras analizadas en este estudio.

Método

Participantes

La muestra del estudio estuvo compuesta por un total de 39 personas voluntarias que participaron en el programa entre los años 2021 y 2023 procedentes de 26

organizaciones. El 64% mujeres y el 36% hombres con una media de edad de 40 años ($DT = 13.34$) y un rango de entre 24 y 75 años.

La técnica de muestreo utilizada ha sido selección por conveniencia (Kalton, 2020).

Instrumentos

La edad se midió en años. El sexo se codificó de forma dicotómica. El nivel educativo se midió adaptando la Clasificación Internacional de Educación. El resto de las variables se midieron a través de los siguientes instrumentos.

Cuestionario de satisfacción, formado por 33 ítems agrupados en tres bloques. En el bloque de información sociolaboral se recogen preguntas sobre el nivel de estudios o su situación laboral. El bloque de expectativas sobre su participación en el programa incluye una escala Likert de estimación uno a cinco puntos (1 = completamente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo) con cuestiones vinculadas a si el programa ha permitido conocer mejor su perfil de empleabilidad o mejorar la misma. Por su parte, el bloque sobre el programa también incluía una escala Likert de estimación uno a cinco puntos (1 = completamente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo) con preguntas sobre la valoración de la formación, los plazos, la relación con las personas tutoras o el haber contado con apoyo en tiempo y forma por su entidad y por la Plataforma del Voluntariado de España. La fiabilidad del instrumento fue de un alfa de Cronbach de .83. Finalmente, se incorporan preguntas abiertas dirigidas a recoger información sobre los puntos fuertes, débiles o aspectos a mejorar del programa.

Inventario de seguimiento de la empleabilidad del programa VOL+ 6 meses, compuesto por 21 ítems agrupados en dos bloques. En el bloque de información sociolaboral se recogen preguntas sobre su nivel de estudios o situación laboral, mientras que el bloque de valoración incluye preguntas dicotómicas (Sí/No), como si incluyen el certificado VOL+ en su currículum vitae o si hablan de voluntariado en las entrevistas. Además, se incluye una escala Likert de estimación uno a cinco puntos (1 = completamente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo) con preguntas sobre si el voluntariado influye a la hora de contratar o si consideran que la obtención del certificado ha mejorado su empleabilidad.

Procedimiento

El diseño metodológico adoptado en esta investigación ha sido preexperimental de tipo pre-post con un único grupo de intervención (Campbell y Stanley, 1995).

VOL+ es un programa que cuenta con distintas fases y planes vinculados. El plan de difusión se realiza anualmente y se orienta a distintos sectores. Fundamentalmente al Tercer Sector, a las entidades sociales que participan de manera activa y presentan candidaturas de sus personas voluntarias a este proceso. También al mundo empresarial, ya que el perfil de personas tutoras participantes proviene mayoritariamente de este sector. Su dilatada experiencia en gestión competencial y recursos humanos les permite, además de evaluar, acompañar y orientar a las personas voluntarias en todo momento. Su implicación es imprescindible para reconocer la mejora de la empleabilidad y los aprendizajes obtenidos al realizar voluntariado.

El plan de difusión utilizó distintos soportes y herramientas para dar a conocer este programa (p.e., folletos, videos, web), además de participar en múltiples espacios de diseminación tanto nacionales (p.e., II Jornadas sobre voluntariado y acreditación de competencias de Tenerife) como internacionales (p.e., 4th Virtual get together webinar

del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional). Además, se ha participado en iniciativas vinculadas con acción voluntaria y validación y en proyectos europeos sobre validación del aprendizaje mediante voluntariado. A ello se suma la habitual difusión del programa entre las entidades asociadas a la Plataforma del Voluntariado de España.

El plan de intervención dura dos meses, aproximadamente, y cuenta con cuatro etapas o fases diferenciadas. La primera, en la que se inicia la comunicación entre las partes involucradas (i.e., tutores/as, personas voluntarias o personal técnico de entidades), quienes deben completar una acción formativa. Posteriormente, comienza el acompañamiento/tutorización y evaluación, con herramientas como un cuestionario de autoevaluación de aprendizajes, un formulario de resolución de caso, otro de experiencias significativas, etc. La segunda, de cumplimentación de cuestionarios, donde las personas voluntarias completan su autoevaluación y quien tutoriza emite informes vinculados tanto a esa información, como a la obtenida anteriormente. La tercera, de análisis, en la que la persona tutora realiza la evaluación en relación con el referencial del programa (matriz de evaluación con indicadores de realización), remitiendo a la Plataforma del Voluntariado de España una propuesta de certificado para que pueda revisarla. La Plataforma chequea que todas las fases se hayan cumplido y se analizan los productos del proceso. Si la propuesta de certificación de la persona tutora es diferente al nivel en que la persona voluntaria comenzó a ser evaluada, se convoca un comité de certificación ad hoc de tres tutores/as que, tras estudiar toda la documentación, definirá el nivel de certificación de la persona voluntaria. La cuarta fase, donde la Plataforma del Voluntariado de España habilita a la persona voluntaria la descarga del certificado y, a su vez, se le envía a la persona de referencia en la organización para facilitar el acto de reconocimiento.

En paralelo al plan de intervención se desarrolló el plan de seguimiento, en el que se mantenía una comunicación semanal con todas las personas involucradas mediante teléfono, mail o foros, con el propósito de asegurar que el programa se desarrollaba de manera adecuada.

Por último, el plan de evaluación de los resultados, desarrollado por el equipo técnico de la Plataforma del Voluntariado de España, se llevó a cabo para tomar medidas de las variables dependientes. Para ello, se empleó el cuestionario de satisfacción, al terminar el programa, en el que se preguntaba por la posibilidad de volver a contactar a los seis meses y seguir registrando cuestiones relativas a su situación laboral. Los datos se han recogido entre 2021 y 2023.

Análisis de datos

En cuanto al análisis de datos, el estadístico utilizado para la primera hipótesis ha sido el test binomial o test de proporciones para una muestra, mientras que para el segundo objetivo se realizó una regresión lineal múltiple con el propósito de ofrecer un modelo hipotético de relación entre la variable dependiente y una o más variables predictivas. Los análisis estadísticos descriptivos e inferenciales se han realizado mediante el programa estadístico Stata/MP 18.0. (StataCorp, 2023).

Resultados

La Tabla 2 presenta los resultados del test binomial vinculado al primer objetivo. La proporción de quienes piensan que ha mejorado su empleabilidad tras su participación en el programa es de .61 ($p < .05$), lo que indica que al menos el 50% de los participantes mejoran su percepción de empleabilidad.

Tabla 2.

Resultados del Test Binomial para la Hipótesis 1

Variable	N	K Observada	K Esperada	p Asumida	p Observada
Expect_Mej_dic	39	24	19.5	.50	.61

Nota: proporciones calculadas sobre el valor .5.

La Tabla 3 presenta los resultados de los distintos modelos ajustados. En el Modelo 1, la variable “Mejora expectativas empleabilidad al finalizar programa” muestra un efecto estadísticamente significativo, pero pierde su significatividad en el resto de los modelos. En los Modelos 2 y 3 ninguna de las variables incluidas alcanza la significatividad estadística, aunque explican un 25.7% y 14.9% de la varianza de la variable dependiente, respectivamente. En el Modelo 4 la variable “La experiencia de voluntariado influye en los empleadores a la hora de contratar”, y en el modelo 5 las tres variables referidas al cumplimiento de plazos de reunión y entrega de documentos, la ayuda de las personas tutoras para rellenar los formularios de autoevaluación o la comunicación con estas personas, muestran una asociación estadísticamente significativa con la variable dependiente, aunque pierden su significatividad en el último modelo 6, excepto la variable relativa a la fluidez y claridad de la comunicación con los tutores. Finalmente, el Modelo 6 muestra que las variables independientes predicen de manera estadísticamente significativa la variable dependiente (“La obtención del certificado VOL+ ha mejorado claramente mi empleabilidad”), $F(27,11) = 44.55$; $p < .00$; $R^2 = 84.3$; sin evidencias de variables omitidas en el modelo $F(3,8) = 2.71$; $p > .05$, heteroskedasticity ($\chi^2 = 39$; $p > .05$), no-normal skewness ($\chi^2 = 34.06$; $p > .05$), o kurtosis ($\chi^2 = .37$; $p > .05$).

Tabla 3.

Resultados de la Regresión Lineal. Mejora de la Empleabilidad Percibida en Función de Factores Demográficos (y Controles) en la Muestra del Programa.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Expect_Mejora	.395 (.190)	.120 (.256)	.366 (.197)	.146 (.189)	.258 (.235)	-.037 (.450)
Sexo	.584 (.388)					.708 (.677)
Edad	-.013 (.019)					.006 (.026)
Nivel_Estudios	-.021 (.169)					.071 (.177)
Situa_Laboral	.211 (.145)					.259 (.262)
SitLab_Busq	.414 (.576)					-.501 (.617)
Esfuerzo_Busq	.206 (.167)					.049 (.189)
Expect_Conoc		.689 (.345)				.966 (.547)
Expect_Apren		.029 (.452)				-.919 (.801)
Expe_Obt_Emp		.295 (.203)				.588 (.372)
Exp_Con_Emp		.028 (.305)				-.287 (.564)
Satisfaccion		-.236 (.215)				-.158 (.680)
Info_Vol+			-.297 (1.184)			1.129 (2.615)
Formac_Recib			.392 (.563)			.481 (.437)
Clarid_Proces			-.109 (.391)			.139 (.745)
Apyo_PVE			-.459 (.706)			-1.414 (1.168)
Entorn_Moodle			-.190			.064

			(.364)			(.515)
Experi_Vol_C			.072			-1.789
			(.482)			(1.020)
CertifVol_CV			.262			.534
			(.394)			(.719)
Entr_Trab_Vol			.012			-.070
			(.511)			(.713)
Empleador_Vol			.582**			.245
			(.183)			(.391)
Plazo_fijadoTut						-.548
						(.302)
Cumpli_plazo						.433*
						(.167)
Instrucc_Cuest						-.001
						(.260)
Tutot_Ayuda						2.054**
						(.588)
Comunic_Tutor						-1.853***
						(.321)
Apoyo_Entidad						.007
						(.295)
_cons						
	.370	.497	4.770	.073	1.629	1.523
	(1.478)	(1.354)	(4.994)	(0.705)	(2.510)	(11.75)
N	39	39	3	39	39	39
R-Squared	.240	.257	.149	.380	.342	.843
Adj.R-Squared	.068	.118	-.011	.286	.193	.457
RMSE	1.212	1.179	1.262	1.061	1.128	.925

Nota. Errores Standard en paréntesis, *p < .05; **p < .01; ***p < .001

Discusión

Este estudio tiene dos objetivos, por un lado, evaluar la utilidad del programa VOL+ en su edición 2021-2023 sobre la percepción de mejora de empleabilidad de quienes han participado, y, por otro lado, ofrecer un posible modelo válido de relación entre la variable dependiente y otras predictivas candidatas en función de seis modelos. De esta forma, el Modelo 1 agrupa las variables demográficas, incluyendo satisfacción por la participación en el programa, esfuerzo en la búsqueda de empleo y percepción de empleabilidad al finalizar el programa como variables de control. El Modelo 2 agrupa variables relacionadas con la calidad del funcionamiento del programa. El Modelo 3 presenta variables asociadas al funcionamiento de los elementos del programa. El Modelo 4 presenta las variables asociadas al uso de los participantes de la información y la acreditación del programa en las entrevistas de trabajo y búsqueda de empleo. El Modelo 5 presenta los factores asociados a la acción de los tutores. El Modelo 6 finalmente, presenta a la vez todas las variables de los modelos anteriores incluidos los controles.

Respecto al objetivo e hipótesis 1, el test binomial ofrece resultados significativos sugiriendo que la proporción de personas voluntarias que consideran que participar en el programa mejora claramente su perfil de empleabilidad en la población no es de .50, sino probablemente superior. Por lo que el primer objetivo e hipótesis se consigue y acepta. Este resultado resulta especialmente relevante puesto que supone un incremento en el porcentaje de mejora obtenido en la edición anterior 2020 (Cedena et al., 2021) de más de 20 puntos porcentuales. Esta mejora podría explicarse en base a los cambios introducidos en las distintas dimensiones y elementos del programa identificados en la evaluación de la primera cohorte de participantes en el programa VOL+. En concreto, se puede identificar el cambio en la actualización de la rúbrica y su sistema de evaluación incorporando estándares basados en resultados del aprendizaje, el rediseño de los formularios de autoevaluación del proceso del programa VOL+, la mejora del sistema de gestión (versión 3.0) y el seguimiento cercano de cada una de las partes implicadas. Además, se reforzó la instancia de “orientación” en la entrevista final

donde las personas tutoras, entre otras cosas, sugieren formas de poner en valor el aprendizaje obtenido en el proceso y el certificado VOL+ (p.e., adjuntarlo al currículum vitae Europass) según las expectativas manifestadas por la persona voluntaria al inicio de su proceso y se ofrece orientación sobre cómo continuar con su mejora competencial. Por otro lado, se ha reforzado la alianza con Observal, el Observatorio de las competencias profesionales de la Universidad de Valladolid, incluyendo más reuniones de acompañamiento y revisión de los instrumentos incluidos en el proceso. Esta relación aporta el aseguramiento externo de calidad al sistema de validación y ofrece un espacio de recomendaciones frente a las mejoras a introducir en el programa.

En cuanto al segundo objetivo, los resultados de la regresión lineal múltiple apuntan que los factores demográficos (Modelo 1) explican un 24% de la varianza, aunque ninguno alcanza la significatividad estadística debido al tamaño de la muestra reducido. En este modelo la variable “Mejora expectativas empleabilidad al finalizar programa” alcanza significación estadística, aunque su poder de predicción sobre la variable dependiente se pierde en el resto de los modelos, incluido el Modelo 6, al incorporar otros grupos de variables con mayor poder explicativo quizás.

Las variables ligadas a la “calidad” del programa VOL+ (Modelo 2) explican más de un cuarto de la varianza (25.7%), aunque ninguna variable alcanza tampoco la significación estadística debido probablemente al tamaño reducido de la muestra.

Respecto a las variables relacionadas con el funcionamiento del programa VOL+ (Modelo 3), se debe destacar que explican el 14.9% de la varianza sin alcanzar significación estadística ninguna de ellas.

En cuanto a las variables ligadas a la opinión y al uso de los participantes de la acreditación de competencias mediante su participación en el programa VOL+ en procesos de búsqueda de empleo (Modelo 4), explican un 38% de la varianza con la variable “La experiencia de voluntariado influye en los empleadores a la hora de contratar” mostrando una asociación estadísticamente significativa en este modelo. Aunque el nivel de convicción de los participantes sobre el papel destacado de estas competencias acreditadas por esta vía puede resultar tanto de su experiencia laboral como de la formación adquirida durante su participación en el programa VOL+, el dato apunta a un rasgo deseable que demanda mayor atención en futuras ediciones del programa VOL+.

Las variables ligadas al trabajo realizado por los tutores (Modelo 5) consiguen explicar más de un tercio de la varianza (34.2%) con tres de ellas mostrando efectos estadísticamente significativos en este modelo. Que la mitad de las variables incluidas en el modelo presenten significatividad estadística indica el mayor peso relativo de estas acciones del programa en la formación y percepción de quienes participan.

Finalmente, el Modelo 6 que incluye todas las variables analizadas, explica el 84.3% de la varianza de la variable dependiente, con la variable “La comunicación con el tutor o tutora ha sido fluida y clara” manteniendo su significatividad estadística, lo cual refleja el poder predictivo de esta variable en el efecto final perseguido por el programa VOL+.

Por tanto, para mejorar el programa VOL+ desde su lanzamiento, los resultados sugieren un avance evidente en los dos objetivos planteados respecto a la primera edición. Para mejorar la comparabilidad entre las evaluaciones de ambas ediciones, respecto al primer objetivo, hemos reducido la variable dependiente de cuantitativa continua a dicotómica, lo que no tiene por qué limitar la precisión de la medida dicotómica analizada ni de los estadísticos calculados. Respecto al segundo objetivo, la

comparabilidad puede haberse limitado al añadir nuevas variables predictoras en los modelos estimados (p.e., “Me esfuerzo todo lo posible, cada día, por encontrar un trabajo”, “La experiencia de voluntariado influye en los empleadores a la hora de contratar”, “La obtención del certificado VOL+ ha mejorado claramente mi empleabilidad”), aunque, por el contrario, también se ha mejorado la precisión de las medidas calculadas en los distintos modelos estimados al medir la variable dependiente mediante escala tipo Likert.

Los resultados obtenidos y presentados en este estudio es necesario interpretarlos con cautela considerando las diferentes fuentes de amenaza presentes. En primer lugar, el tamaño de la muestra, el cual puede condicionar la potencia del estudio. En segundo lugar, el diseño, al no contar con grupo control sobre el que plantear inferencias de tipo causal. En tercer lugar, el tiempo planteado para pasar el siguiente cuestionario a las personas voluntarias, seis meses, quizá es insuficiente para que la mejora alcanzada en la variable dependiente medida se traduzca en mejoras en otra variable dependiente de mayor valor social como es encontrar un empleo. En cuarto lugar, el perfil de algunas personas participantes de mayor edad puede haber influido en los resultados ya que, “el aprendizaje y el de adquisición de experiencia pierden peso a medida que crece la edad” (Plataforma del Voluntariado de España, 2023c, p. 35), algo que podría solventarse estableciendo criterios de selección entre las personas participantes o quizás excluyéndolas de los análisis estadísticos. Por último, como ya se apuntaba, el no contar con estudios de evaluación previos comparables, a excepción de Cedena et al. (2021), impide establecer análisis y juicios de mayor alcance sobre la eficiencia del programa VOL+ comparado con otros programas con objetivos similares.

A modo de conclusión, la evolución e impacto en los casi cuatro años de vida de un programa tan complejo y demandante como es VOL+ parece evidente atendiendo a los datos obtenidos. Es fundamental seguir avanzando en la coordinación, el financiamiento, el desarrollo normativo y las herramientas de validación de calidad para que el desarrollo y mejora competencial a lo largo de la vida se convierta en el “bien común” (Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida, 2021) para alcanzar sociedades más justas e inclusivas.

Referencias

- Amate-García, M., Cedena de Lucas, B., & Pieper, M. (2022). El aprendizaje más allá del aula: el papel del voluntariado en el desarrollo de competencias. *Participación Educativa*, 9(12), 89–104.
- Benítez-Doménech, M. (2022). El voluntariado en la toma de decisiones. En P. Benlloch Sanz (Dir.), *El valor del voluntariado en el Tercer Sector: reflexiones en un nuevo escenario* (pp. 193–209). Observatorio, PVE.
- Campbell, DT, & Stanley, JC (1995). *Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social*. Amorrortu Editores.
- Cedena, B., Pieper, M., & Arco-Tirado, JL. (2021). Voluntariado, certificación de competencias y empleabilidad: el caso del programa VOL+. *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 9(2), 232–243. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v9i2.489>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2016). *Directrices Europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal*. Oficina de publicaciones de la Unión Europea. <https://doi.org/10.2801/758304>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2019, febrero). *El aprendizaje permanente como herramienta para prevenir la escasa cualificación*. Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. https://www.cedefop.europa.eu/files/9136_es.pdf
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2023a). *Nota informativa ¡Preparados, listos, ya!* Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. https://www.cedefop.europa.eu/files/9179_es.pdf
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional. (2023b). *Directrices Europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal* (3ª ed.). Oficina de publicaciones de la Unión Europea. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/89649>
- Consejo de la Unión Europea. (2012). *Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal*. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ES:PDF>
- Consejo de la Unión Europea. (2017). *Recomendación del Consejo de 22 de mayo de 2017 relativa al Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y por la que se*

deroga la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de abril de 2008 relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Diario Oficial de la Unión Europea. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=ES)

Consejo de la Unión Europea. (2022). Recomendación del Consejo relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad. Diario Oficial de la Unión Europea. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32022H0627%2802%29>

European Commission. (2022, 16 de junio). Commission welcomes Member States' targets for a more social Europe by 2030. Press release from the European Commission. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_22_3782

European Commission. (2023, 22 de diciembre). European year of skills 2023. European Commission. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_en

Eurostat. (2024). Unemployment by sex and age – monthly data. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M_custom_7680578/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=2feeff57-57c9-4278-a50b-7e2279d699c2

Ferraces-Otero, MJ, Careaga, SA, ..., & Rodríguez, AV (2023). Voluntariado y participación social en los estudios universitarios: adquisición de competencias y aprendizajes: Informe 2022. Universidad de Santiago de Compostela. <https://doi.org/10.15304/op.2023.1692>

Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. (2012). Directrices de la UNESCO para el reconocimiento, validación y acreditación de los resultados del aprendizaje no formal e informal. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000216360_spa

Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. (2021). Adoptar una cultura de aprendizaje a lo largo de la vida: contribución a la iniciativa futuros de la educación. Reporte; una consulta transdisciplinaria de expertos. Instituto de la UNESCO para el Aprendizaje a lo Largo de Toda la Vida. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377810>

Instituto Nacional de Estadística. (2024). Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2023. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/dyngs/Prensa/EPA4T23.htm>

Kalton, G. (2020). Introduction to survey sampling. Sage publications. <https://doi.org/10.4135/9781071909812.n5>

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. Revista de Investigación en Educación, 14(1), 67–84. <https://revistas.uvigo.es/index.php/reined/article/view/2066/2030>

Ley 45/2015, de 14 de octubre, de Voluntariado. Boletín Oficial del Estado, 247, de 15 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/2015/10/14/45/con>

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 78, de 1 de abril de 2022. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2022/03/31/3/con>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2023). Unemployment rate by age group (indicator). November

2023. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <https://doi.org/10.1787/997c8750-en>

Plataforma del Voluntariado de España. (2023a). La acción voluntaria en 2023. Plataforma del Voluntariado de España. <https://tesigandia.shinyapps.io/apppve2/>

Plataforma del Voluntariado de España. (2023b). Estudio: Modelos internacionales de reconocimiento y certificación de competencias a través del voluntariado (2ª ed.). Actualización capítulo europeo. Plataforma del Voluntariado de España.

Plataforma del Voluntariado de España. (2023c). El voluntariado en España: Quién, cómo y por qué. Plataforma del Voluntariado de España. https://biblioteca.plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2023/10/informe-el-voluntariado-en-espana_analisis-resultados.pdf

Souto-Otero, M (2020). Voluntariado, educación no formal y juventud: conceptos clave, participación y reconocimiento en España y la Unión Europea. Revista de Estudios de Juventud, 124, 53–73. https://plataformavoluntariado.org/wp-content/uploads/2021/01/voluntariado_educacion_no_formal_y_juven.pdf

StataCorp. (2023). Stata Statistical Software: Release 18 [Software]. StataCorp LLC, College Station, Texas.

Vizcaino, V, & Medina, E (2021). La certificación de competencias de los voluntarios como herramienta para mejorar el empleo juvenil y promover el voluntariado. Itinerarios de Trabajo Social, 1, 45–53. <https://doi.org/10.1344/its.v0i1.32332>

World Economic Forum. (2023). The future of jobs report 2023. World Economic Forum.