



XXVIII  
ESCUELA DE  
**OTOÑO**  
DEL VOLUNTARIADO

ÚNETE A LA EUROPA  
DE LA SOLIDARIDAD

**MADRID**  
**26/27 OCT'23**



Colabora:



Financia:



Volunteering Equality  
Rights Action  
VERA





<https://year-of-skills.europa.eu/>



**Jueves, 26 de octubre de 2023**

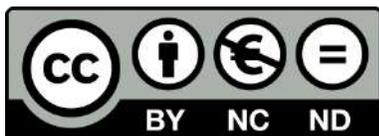
Madrid

# Taller: Voluntariado Competente en el Año Europeo de las Competencias



Luis Carro Sancristóbal & Marta Águeda Maroñas. Universidad de Valladolid.  
Observatorio de la Validación de las Competencias Profesionales

[luis.carro@uva.es](mailto:luis.carro@uva.es)



- XXVIII Escuela de Otoño del Voluntariado. Taller: Voluntariado competente en el Año Europeo de la Competencias © 2023 by Luis Carro is licensed under Attribution-Non Commercial-No Derivatives 4.0 International. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



# Año europeo de las competencias



- El Año Europeo de las Capacidades tiene como objetivo abordar las carencias de capacidades en la Unión Europea e impulsar la estrategia de capacidades de la UE, que ayudará a reciclar a las personas centrándose en las capacidades digitales y de tecnología verde.
- Objetivos > Plan de Acción de Pilar Europeo de los Derechos Sociales
- Tres objetivos sociales de la UE para 2030
  - Al menos el 78 % de la población de entre 20 y 64 años debería tener trabajo.
  - Al menos el 60 % de los adultos debería participar en actividades de formación cada año.
  - El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social debería reducirse en al menos 15 millones en comparación con 2019, y, de entre ellas, como mínimo 5 millones deberían ser niños.
- Comenzó el 9 de mayo de 2023 y durará 12 meses

## El Año Europeo de las Competencias perseguirá cuatro objetivos principales:



- Promover la **inversión en formación y mejora de las competencias**, permitiendo que las personas permanezcan en su puesto de trabajo o encuentren otros nuevos.
- Garantizar que las **competencias respondan a las necesidades de los empleadores**, cooperando estrechamente con los interlocutores sociales y las empresas.
- **Adecuar las aspiraciones y competencias de las personas a las oportunidades en el mercado laboral**, especialmente para la transición ecológica y digital y la recuperación económica.
- **Atraer a personas de fuera de la UE con las competencias necesarias.**



# Iniciativas de la UE para apoyar el desarrollo de competencias

- Para el Año Europeo de las Competencias, la UE se basará en numerosas iniciativas en curso, entre las que destacan las siguientes:
  1. La [Agenda de Capacidades Europea](#) es el marco para la cooperación en materia de políticas de capacidades de la UE, y seguirá ayudando a las personas y las empresas a desarrollar estas habilidades y a aplicarlas.
  2. El [Pacto por las Capacidades](#): con 1.000 miembros y 14 asociaciones a gran escala en sectores estratégicos, incluye compromisos para ayudar a mejorar las capacidades de hasta 6 millones de personas.
  3. **Las Recomendaciones del Consejo sobre las [cuentas de aprendizaje individuales y las microcredenciales](#) ayudan a las personas a actualizar o completar sus capacidades de manera más flexible y adaptada.**
  4. La [Coalición por las Capacidades y los Empleos Digitales](#) de la UE aborda el déficit de capacidades digitales reuniendo a todos los interlocutores pertinentes para sensibilizar y fomentar la formación a fin de impulsar las capacidades digitales.
  5. La [Plataforma Europea de Capacidades y Empleos Digitales](#), puesta en marcha en el marco del [Mecanismo «Conectar Europa»](#), ofrece información y recursos sobre capacidades digitales, como una herramienta de autoevaluación.
  6. El [diálogo estructurado](#) con los Estados miembros de la UE sobre educación y capacidades digitales permite debatir la manera de llevar las nuevas tecnologías digitales a la educación y ayudar a mejorar las capacidades digitales.
  7. La [Nueva Agenda Europea de Innovación](#) propone una iniciativa emblemática y un conjunto de acciones para crear las condiciones adecuadas para nuestros talentos.
  8. La [estrategia europea para las universidades](#) propone varias acciones para desarrollar capacidades de alto nivel y con visión de futuro para una amplia variedad de estudiantes, incluidas las personas en aprendizaje permanente.
  9. La puesta en marcha de una [reserva de talentos de la UE](#) y de [asociaciones en materia de talentos](#) con socios seleccionados de terceros países ayudará a adecuar las capacidades de los candidatos para trabajar en Europa a las necesidades del mercado laboral.

# Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia (2020)

La Agenda de Capacidades pretende mejorar la pertinencia de las capacidades en la UE para reforzar la competitividad sostenible, garantizar la equidad social y desarrollar nuestra resiliencia mediante doce «acciones»:

1. Un Pacto por las Capacidades
2. El refuerzo de la información estratégica sobre las capacidades
3. El apoyo de la UE a las acciones estratégicas nacionales de mejora de las capacidades
4. Una propuesta de Recomendación del Consejo sobre la educación y la formación profesionales para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia
5. La puesta en marcha de la Iniciativa sobre Redes de Universidades Europeas y la capacitación de los científicos
6. Las capacidades para acompañar las transiciones verde y digital
7. El aumento del número de graduados en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) y el **fomento de las capacidades emprendedoras y transversales**
8. **Las capacidades para la vida**
9. **La iniciativa sobre las cuentas individuales de aprendizaje**
10. **Un enfoque europeo en cuanto a las microcredenciales**
11. **La nueva plataforma Europass**
12. La mejora del marco facilitador para desbloquear las inversiones de los Estados miembros y las privadas en capacidades



# Proyecto HERMES



- Grupo de Investigación Reconocido “Cualificaciones profesionales, empleabilidad y emprendimiento social” del Departamento de Pedagogía de la Universidad de Valladolid.
- Proyecto HERMES: Iniciativa de investigación sobre las competencias transversales para el desarrollo humano (2018-2023).



# Clasificación y taxonomía de las competencias: básicas, clave, técnicas y transversales



## Básicas

- Literacy
- Numeracy
- ICT



## Clave

- 8 competencias clave para el aprendizaje permanente



## Técnicas

- Areas de conocimiento
  - simples
  - complejos
- sectores productivos



## Transversales

- Personales
  - Emocionales
- Interpersonales
  - Sociales
- Comunicativas
- Instrumentales

# Ability vs Capacity vs Skill vs Competence

## Ability

- Capacidad: aptitud o tendencia a actuar o ser de una manera

## Capacity

- Capacidad de hacer algo : una capacidad mental, emocional o física

## Capability

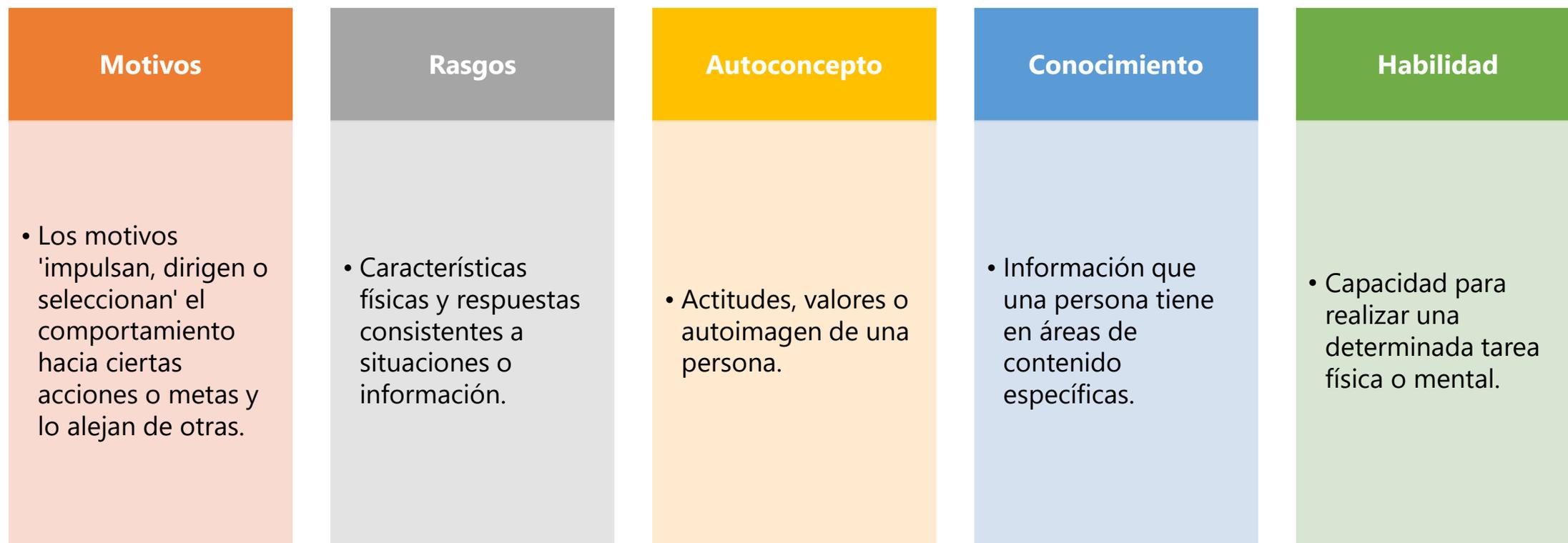
- Calidad o estado de ser capaz

## Competence

- Cualidad o estado de tener suficiente conocimiento, juicio, habilidad o fuerza

# Características de la competencia (competency)

“Son las cosas en las que una persona piensa o quiere constantemente y que provoca la acción”



Source: 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>

# Transversal skills

- Las competencias transversales se definen como "conocimientos, habilidades y actitudes que no son específicos del trabajo (vocacionales) y que se pueden utilizar a lo largo de la vida en diversos contextos (transversales)".
- En cierto sentido, se pueden resumir como "competencias sociales, interpersonales y organizativas".



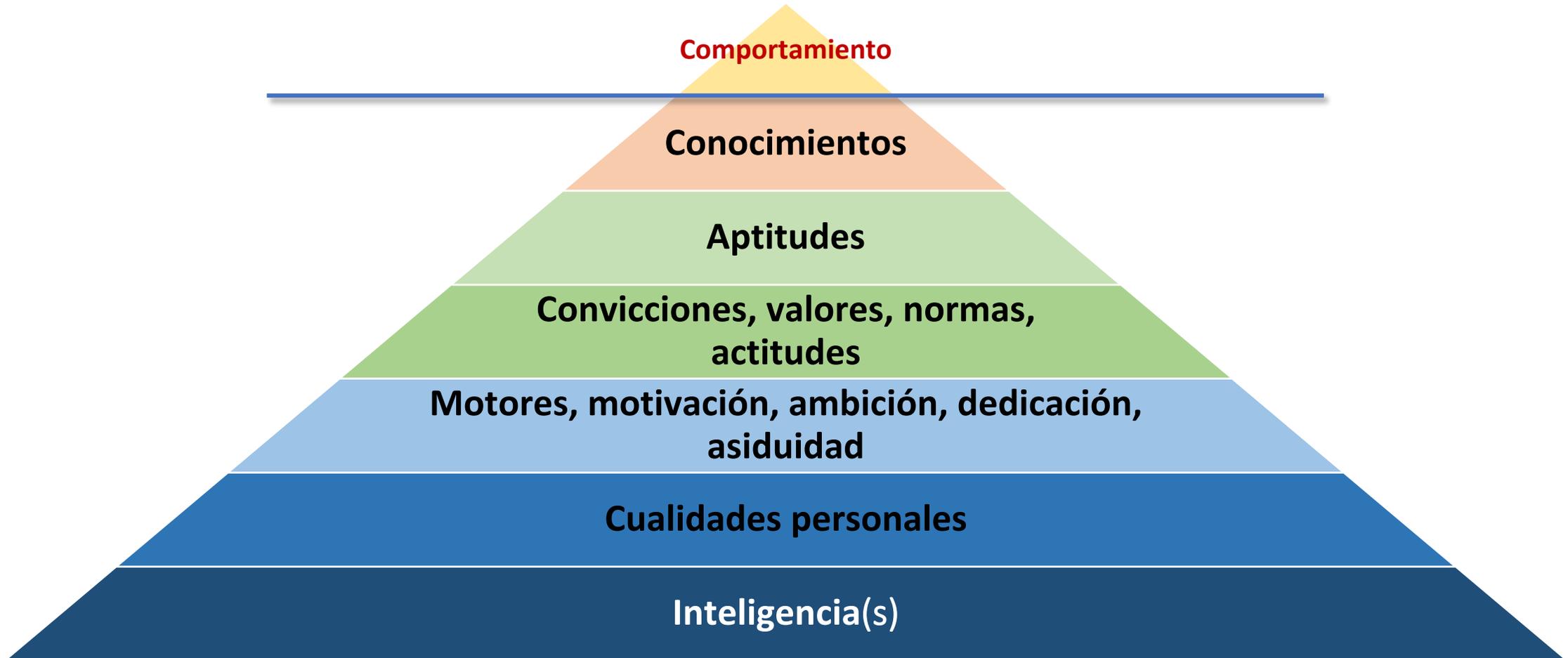
- Ejemplos de habilidades transversales incluyen:
  - Competencias interculturales o manejo de la diversidad,
  - Competencias cívicas o ciudadanía activa,
  - Iniciativa propia y pensamiento emprendedor,
  - Autonomía,
  - Autoreflexión,
  - Autoconfianza,
  - Adaptabilidad y flexibilidad,
  - Resolución de problemas,
  - Pensamiento crítico,
  - Liderazgo,
  - Toma de responsabilidad,
  - Habilidades de comunicación,
  - Gestión de relaciones,
  - Organización y gestión de tareas,
  - Aprender a aprender.

## ... cómo definimos la competencia transversal?



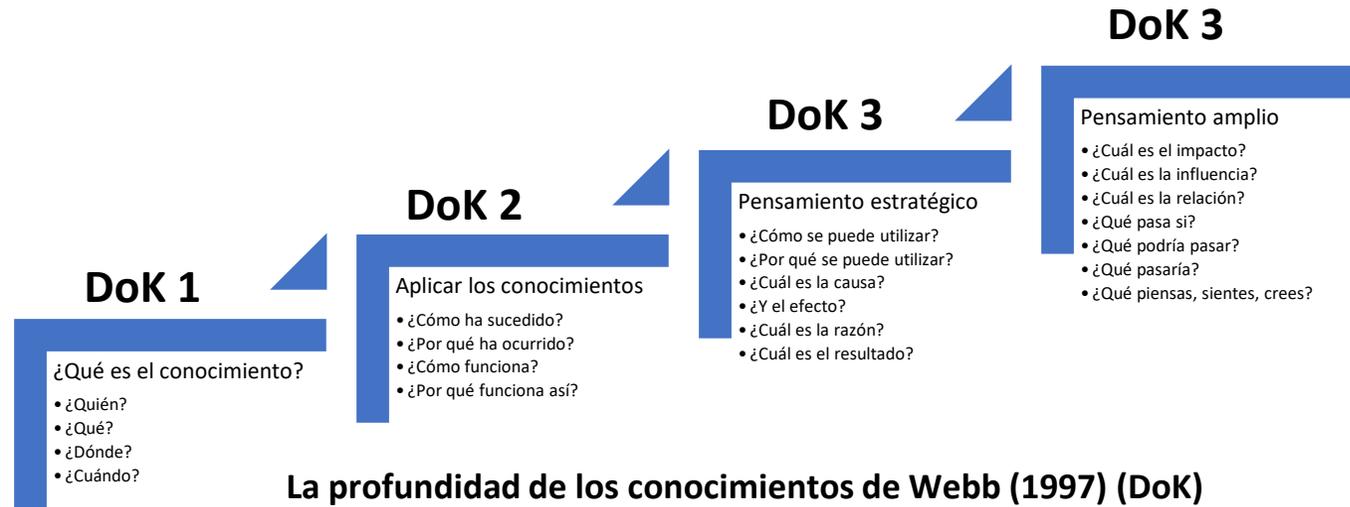
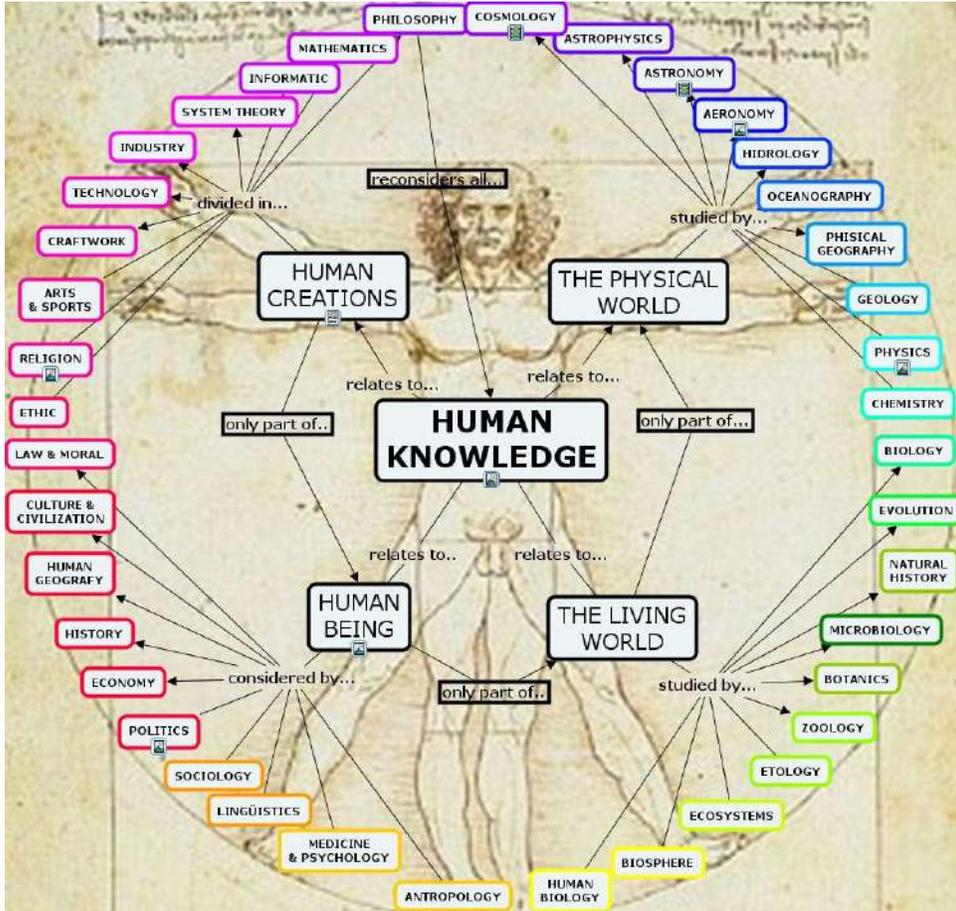
Una competencia transversal es una **característica de la persona** que entra en juego cuando responde a una **petición del entorno organizativo** y que se considera esencial en el ámbito laboral para **transformar un conocimiento en comportamiento** (Carro, 2022).

# «Las competencias son mucho más que lo se ve»

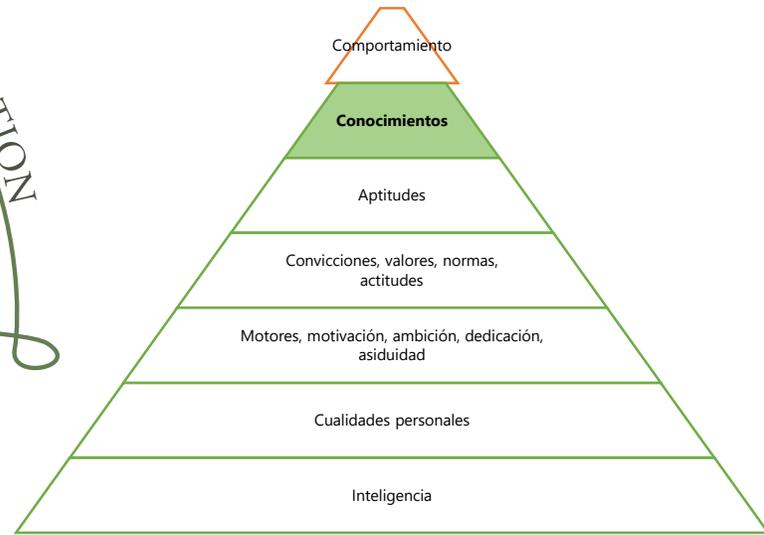
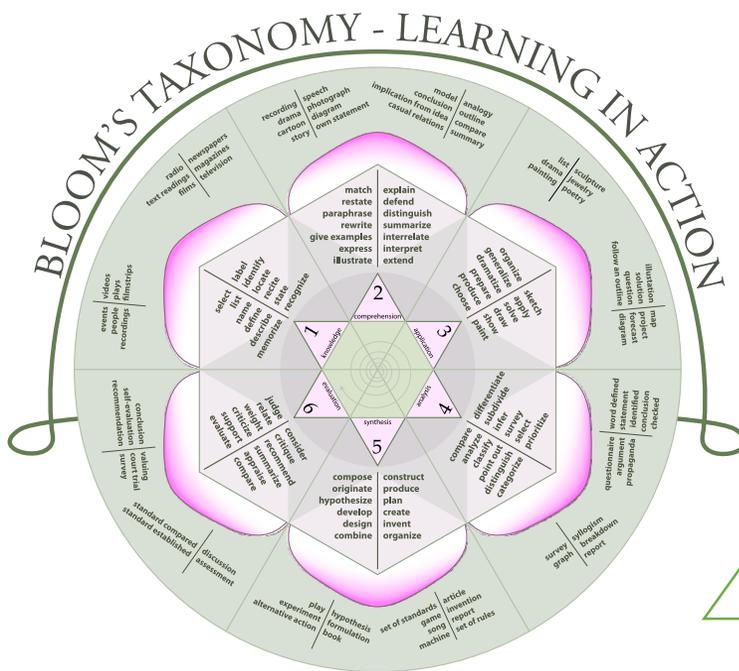


**Fuente:** Modelo Iceberg de las Competencias (adaptado de Spencer & Spencer, 1993)

# Conocimientos

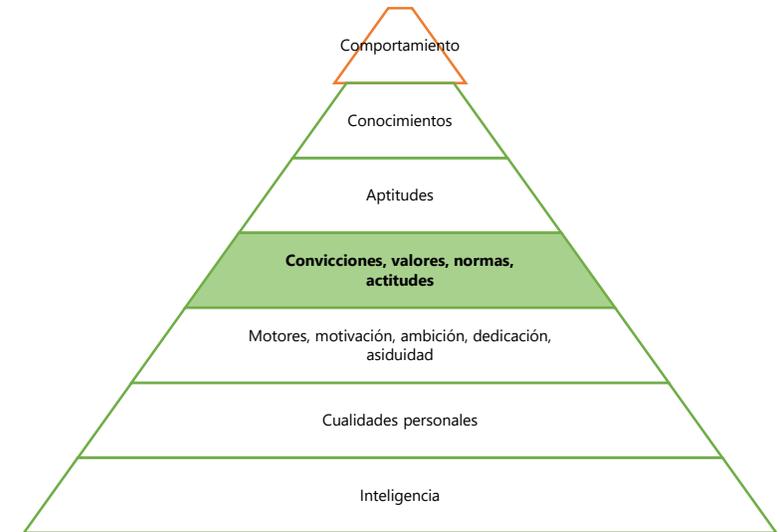


La profundidad de los conocimientos de Webb (1997) (DoK)





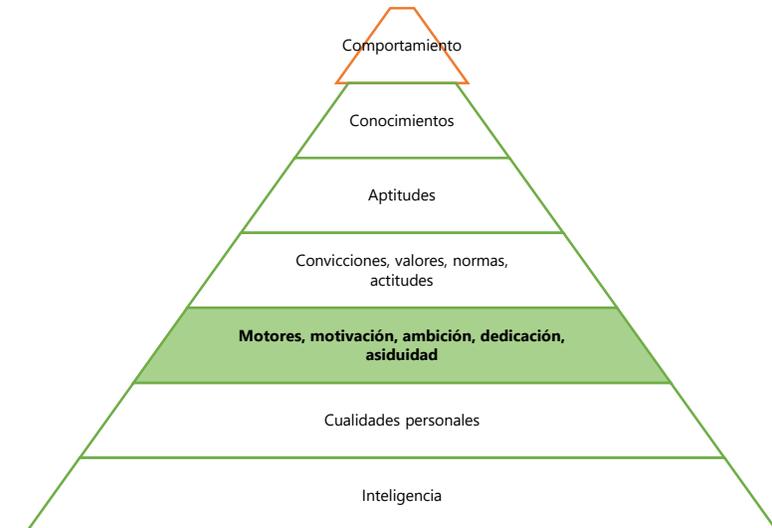
# Algunos ejemplos de actitudes



# Motivación



- 🎯 El conocimiento de objetivos
- 🎯 El crecimiento
- 🎯 El reconocimiento
- 🎯 La participación
- 🎯 La responsabilidad
- 🎯 La retribución
- 🎯 La tarea
- 🎯 Las recompensas
- 🎯 Los castigos y sanciones
- 🎯 Los resultados



negociación  
cambio  
responsabilidad  
perspectiva

autoestima  
eficiencia  
sentido común  
sentido del humor  
elocuencia  
naturalidad  
optimismo

simplificación  
armonía  
prudencia  
autocontrol/ecuanimidad  
pertenencia  
coherencia

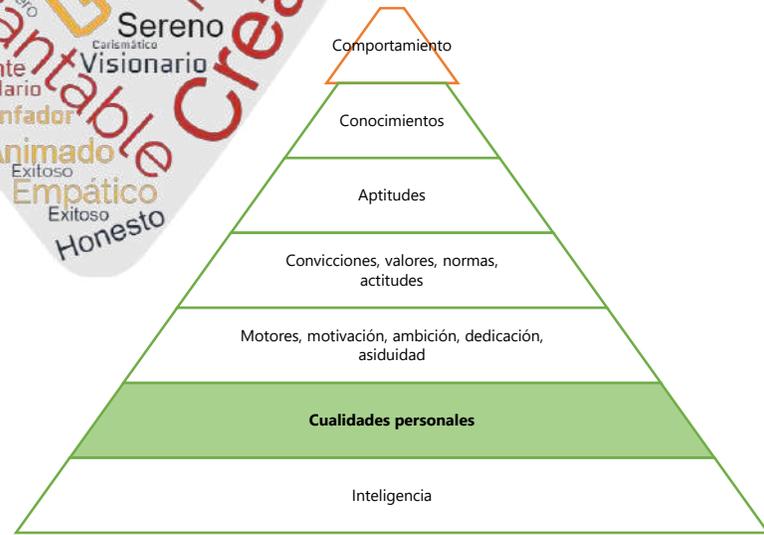
Realizador  
bondad  
persistencia  
autoconfianza  
intuición  
valentía  
fortaleza  
determinación  
actitud  
autoconocimiento  
expresión

paciencia  
asertividad  
persepicacia  
empatía  
lealtad  
diversidad  
observación  
vitalidad  
aprendizaje  
humildad  
confianza  
aplomo  
liderazgo  
carisma  
suerte  
generosidad  
incertidumbre  
altruismo  
competencia  
cooperación  
autoexigencia  
autenticidad  
sensibilidad  
evolución  
originalidad  
servicio  
compromiso  
versatilidad  
creatividad  
entusiasmo  
resiliencia  
integridad  
adaptabilidad  
resistencia  
pensamiento crítico

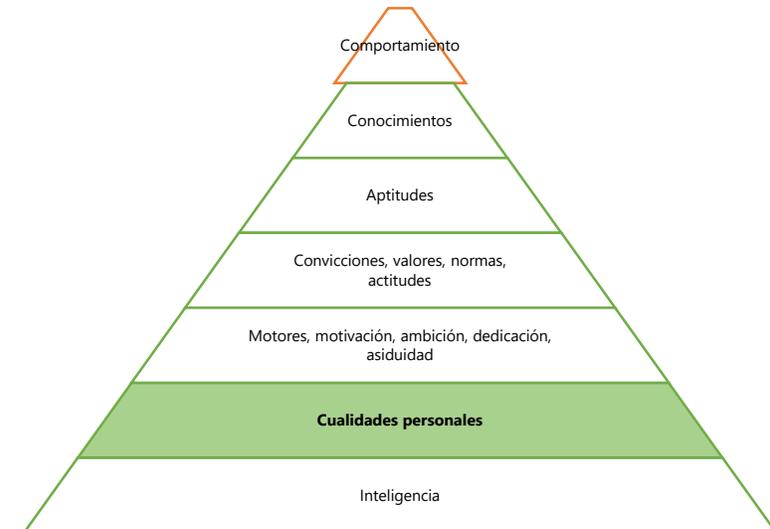
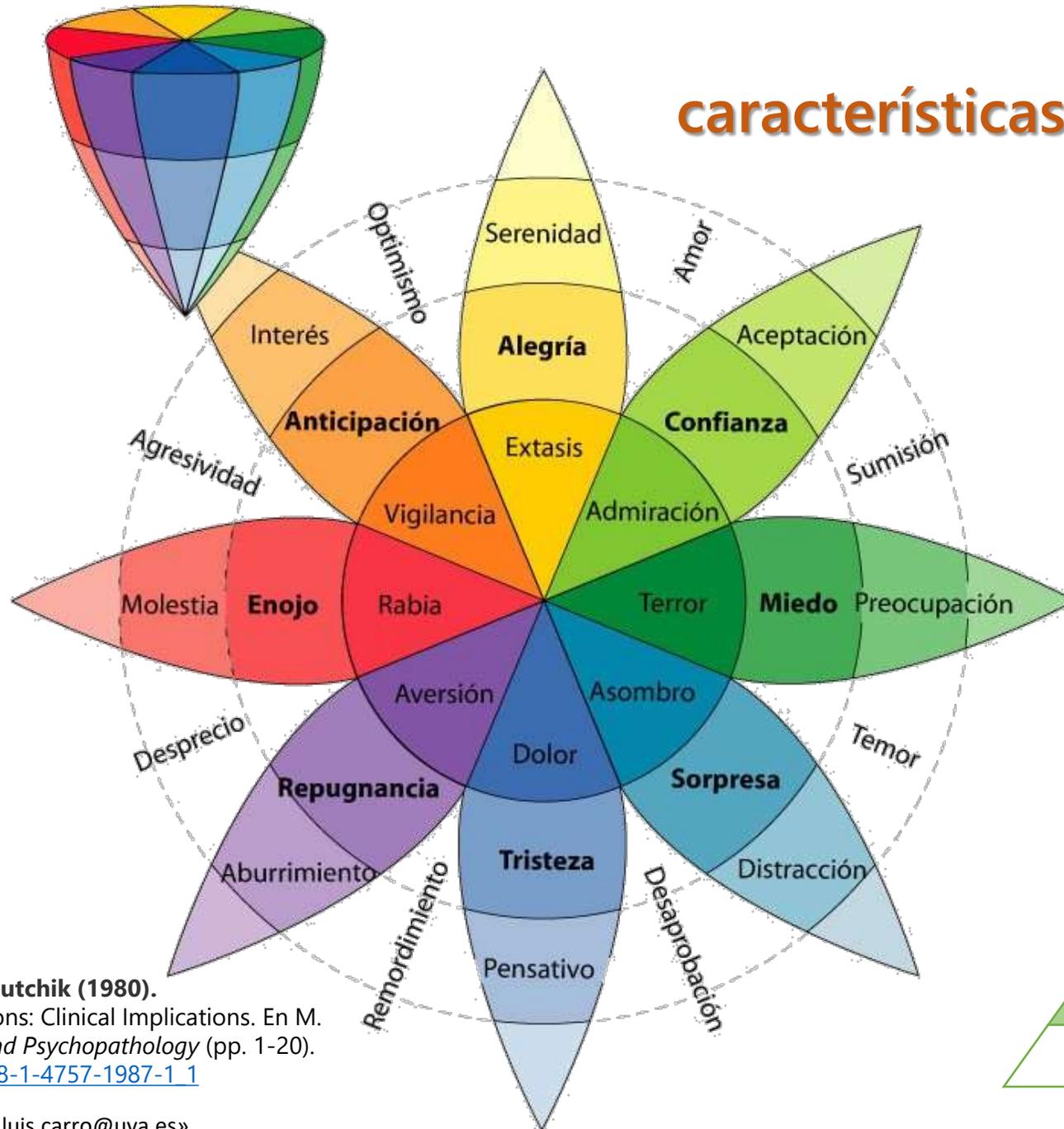
voluntad  
visión  
nobleza  
Floreciente  
iniciativa

Energético  
Jubiloso  
Resiliente  
Amigable  
Benevolente  
Empoderado  
Inquebrantable  
Generoso  
Creativo

Comprometido Fiable  
Confiado Pacífico  
Optimista Valiente  
Triunfante Esperanzador  
Entusiasta Independiente  
Inspirador Honrado  
Inspirado  
Maravilloso Creativo Sabio  
Despreocupado Valiente Exitoso  
Compasivo Brillante  
Motivado Amigable Alegre  
Generoso Admirado  
Amable Triunfante Solidario  
Sincero Visionario  
Carismático Sereno  
Triunfador Animado  
Exitoso Empático  
Exitoso Honesto



# características personales emociones

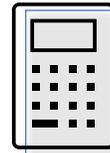


Source: **Rueda del las Emociones de Plutchik (1980)**.  
 Plutchik, R. (1988). The Nature of Emotions: Clinical Implications. En M. Clynes & J. Panksepp (Eds.), *Emotions and Psychopathology* (pp. 1-20). Springer US. [https://doi.org/10.1007/978-1-4757-1987-1\\_1](https://doi.org/10.1007/978-1-4757-1987-1_1)

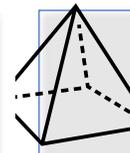
# Inteligencias



inteligencia lingüística



Inteligencia lógico matemática



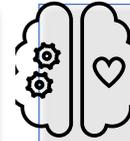
inteligencia espacial



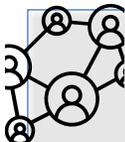
Inteligencia musical



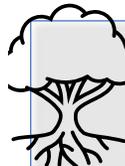
inteligencia corporal-cinestésica



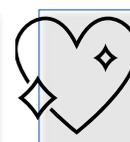
inteligencia intrapersonal



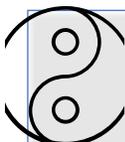
inteligencia interpersonal



inteligencia naturalista



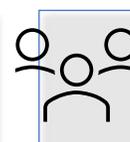
inteligencia emocional



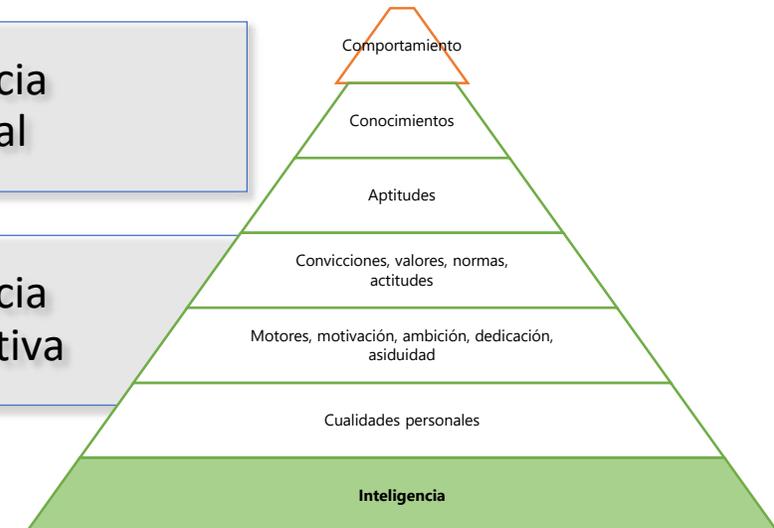
inteligencia existencial



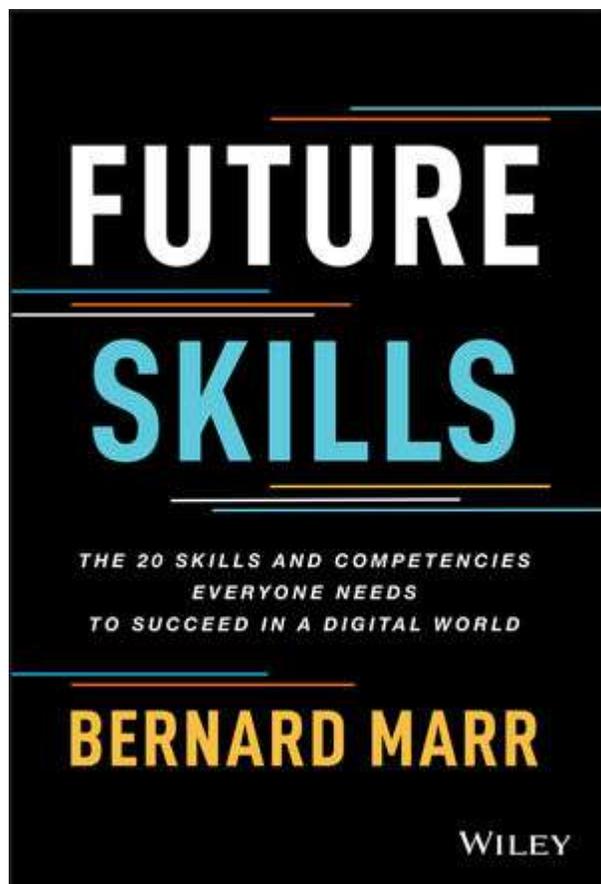
inteligencia creativa



inteligencia colaborativa



## Marr, B. (2022). Future Skills: The 20 Skills and Competencies Everyone Needs to Succeed in a Digital World. Wiley



1. Pensamiento crítico
2. Juicio y toma de decisiones complejas
3. Inteligencia emocional y empatía
4. Creatividad
5. Colaboración y trabajo en equipo
6. Comunicación interpersonal
7. Trabajo por encargos (empleos temporales, pedidos específicos)
8. Adaptabilidad y flexibilidad
9. Inteligencia cultural y conciencia de la diversidad
10. Conciencia ética
11. Habilidades de liderazgo
12. Marca personal y redes
13. Gestión del tiempo
14. Curiosidad y aprendizaje continuo
15. Aceptación y celebración del cambio
16. Cuidado personal
17. Educación digital
18. Educación de datos
19. Habilidades técnicas
20. Conciencia de las amenazas digitales

# Marcos de competencias transversales



ILO (2014)



OECD (2014)



UNESCO (2017)



WEF (2021)

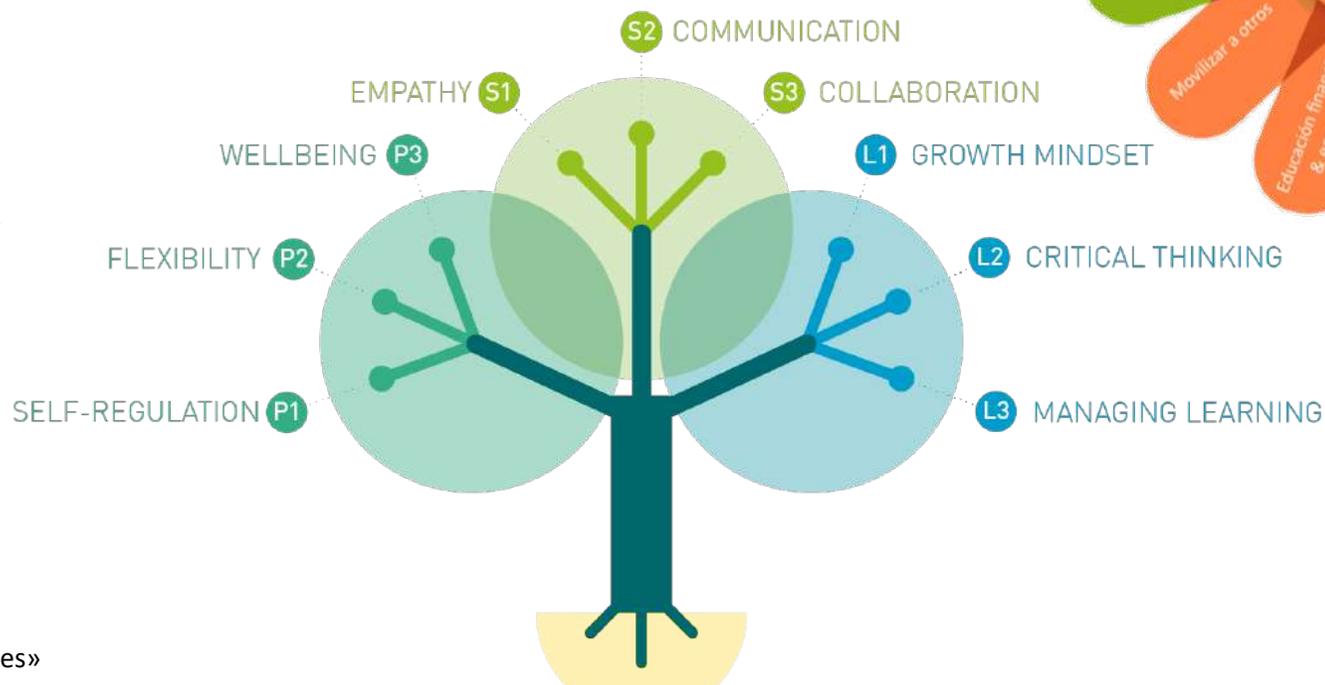
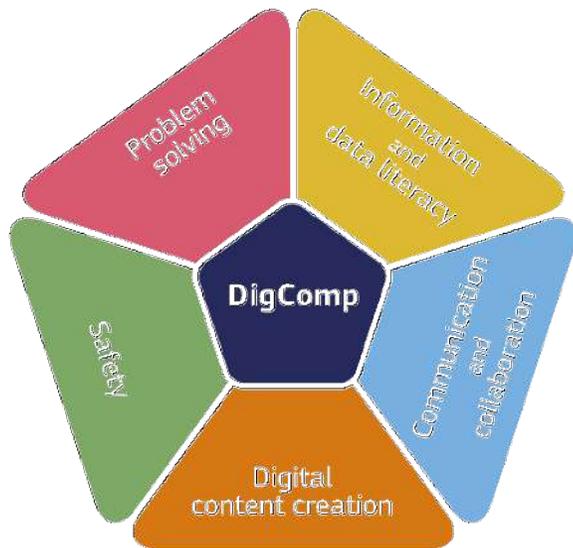
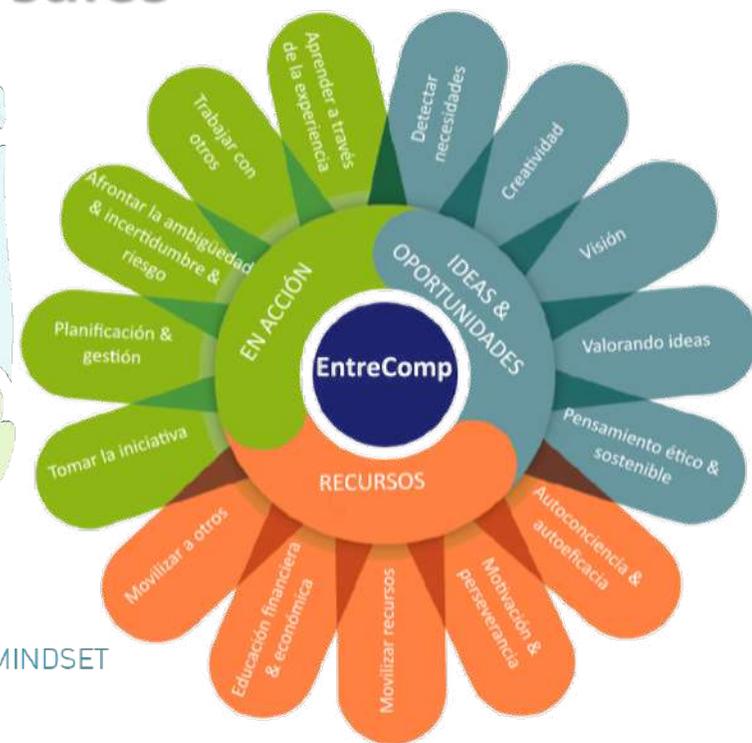
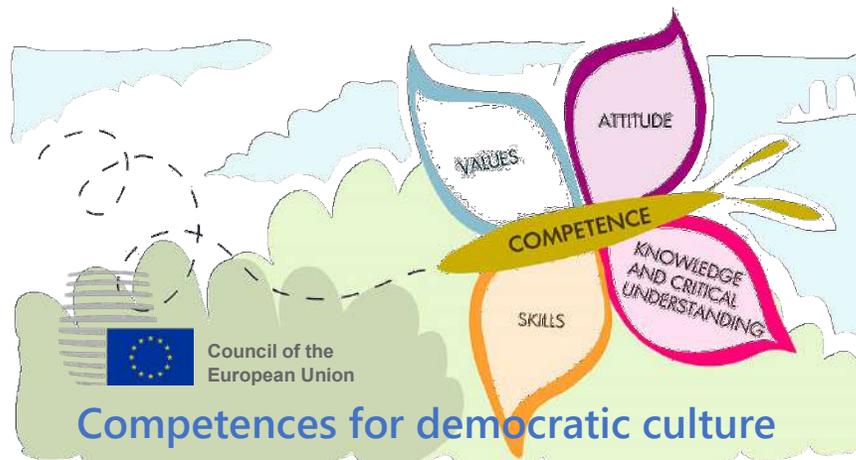
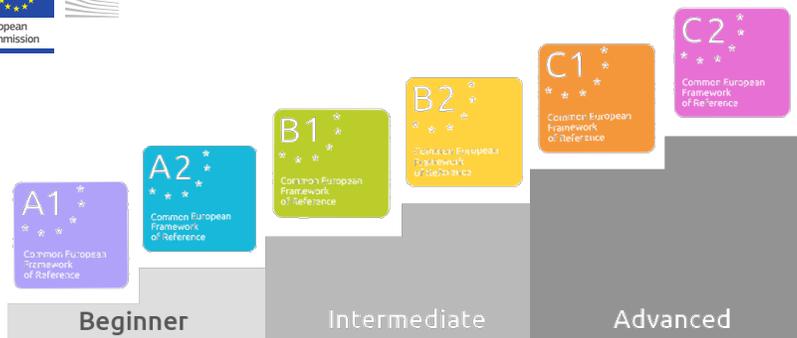


ESCO (2022)



O\*NET (2022)

# Marcos europeos de competencias transversales



# Recomendaciones de competencias transversales



UN (2022)



WorldSkills (2022)



ICCGLOBAL (2022)



CASEL (2022)

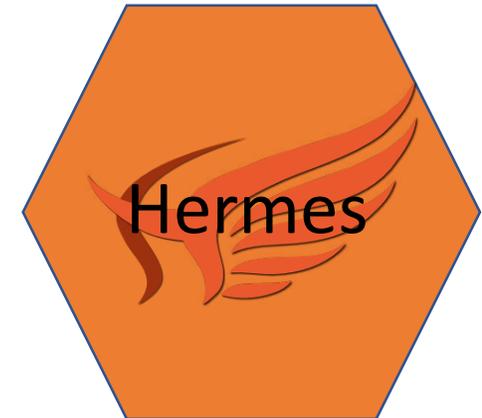
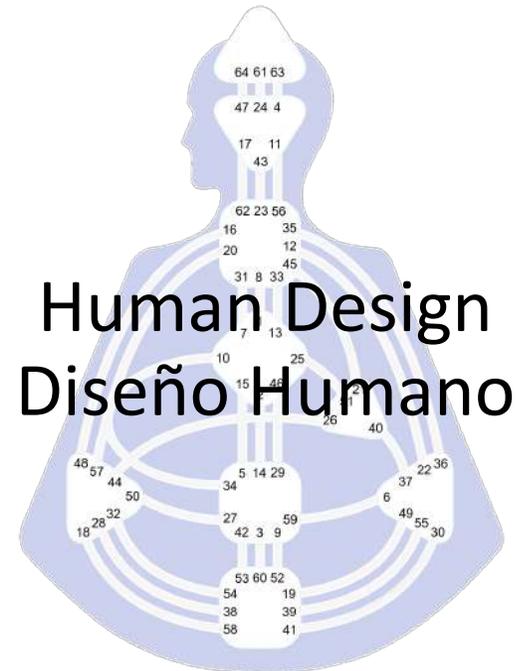


LLLP (2022)

McKinsey  
& Company

McKinsey (2022)

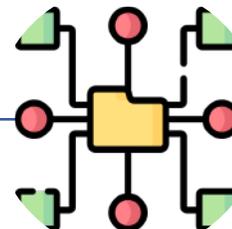
# Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



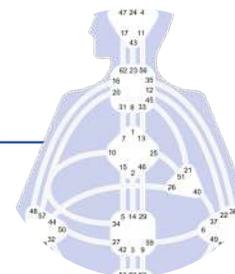
# Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



ingeniería



arquitectura



diseño  
humano

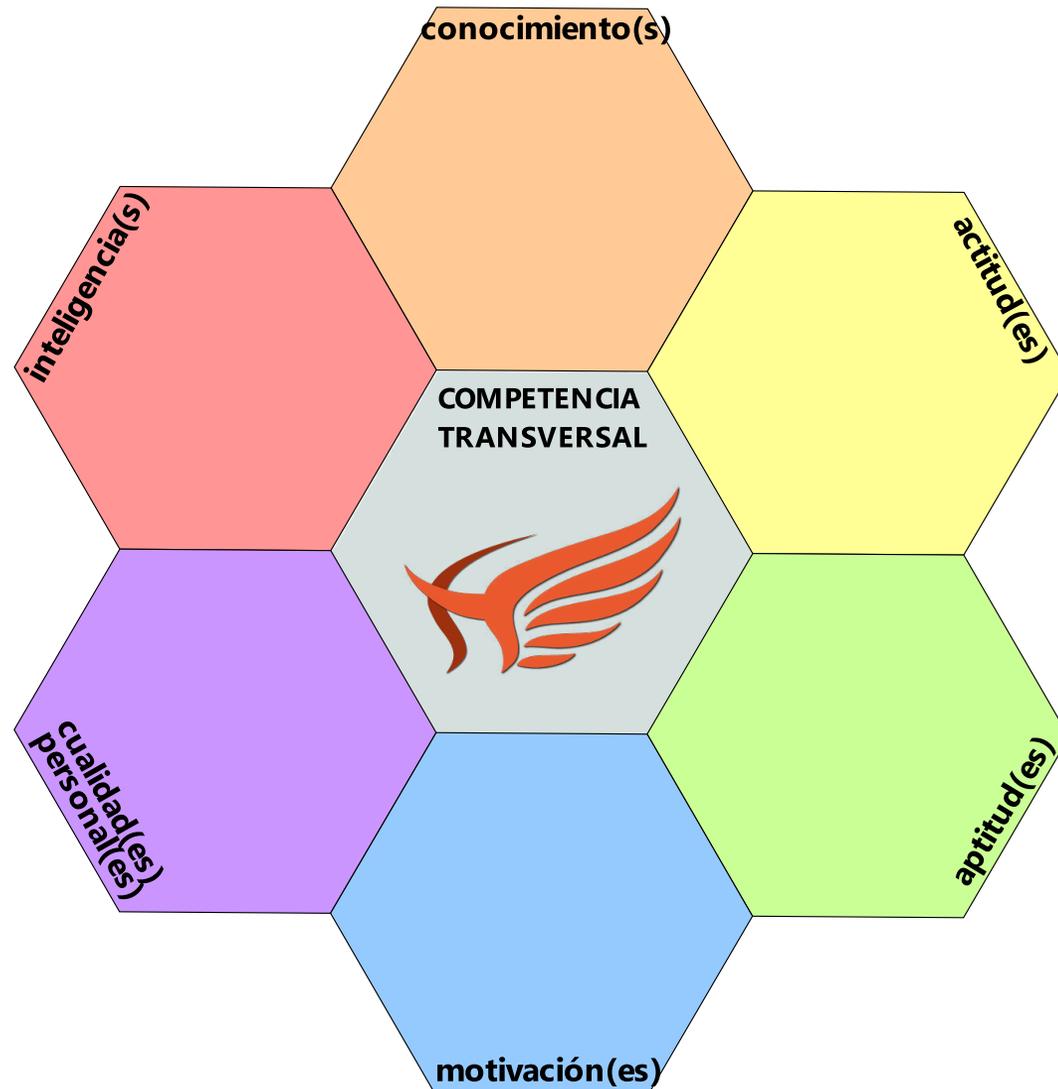
# Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



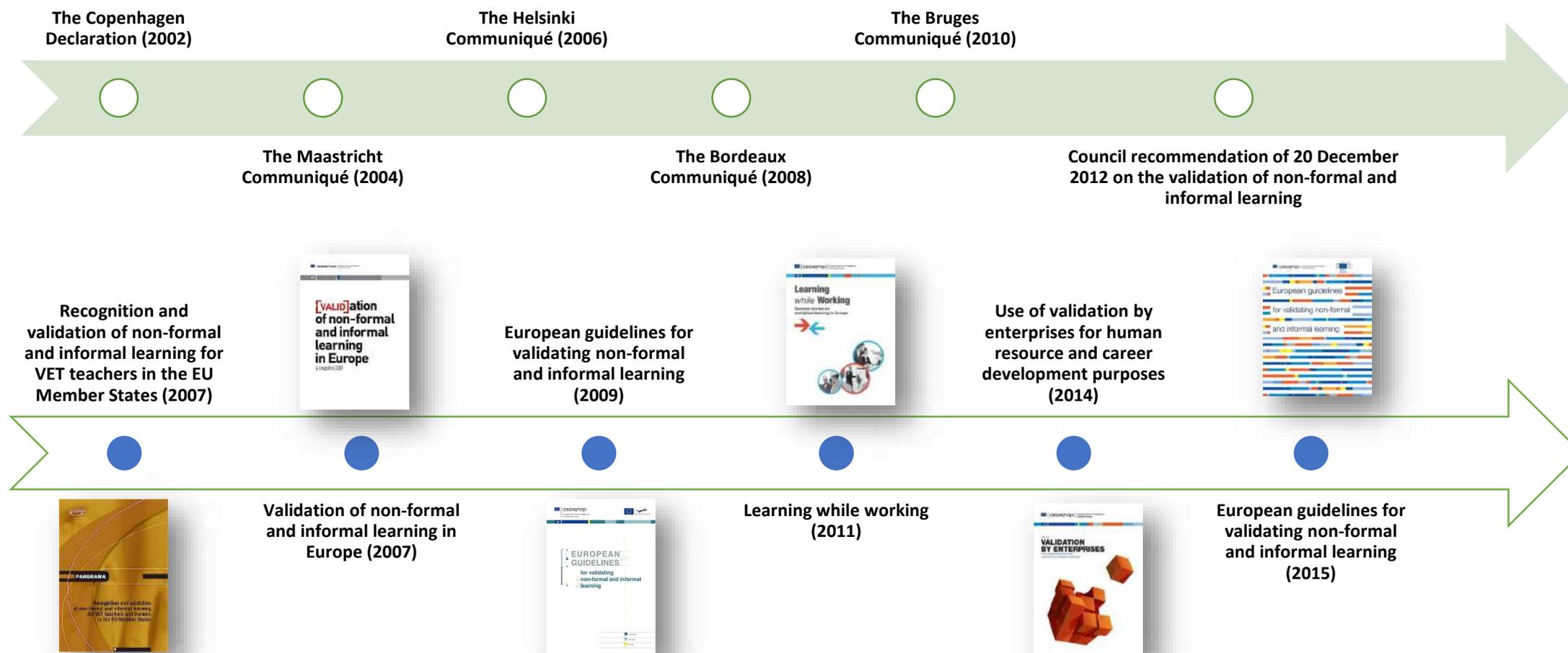
|   | Alfabetización 2.0         | Auto dirección         | Interacción social             | Interacción con el mundo | Sostenibilidad             | Aprendizaje a lo largo de la vida |
|---|----------------------------|------------------------|--------------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| 0 | Enfrentar la incertidumbre | Orientarse al objetivo | Motivar a otros                | Generar el consenso      | Gestionar el cambio        | Tomar la decisión                 |
| 1 | Trabajar con eficiencia    | Tener una dedicación   | Cooperar con el plan           | Negociar el acuerdo      | Buscar la sostenibilidad   | Producir la mejora continua       |
| 2 | Adaptarse al cambio        | Cumplir el compromiso  | Fomentar el espíritu de equipo | Proponer la iniciativa   | Identificar la oportunidad | Resolver el problema              |
| 3 | Planificar la acción       | Tener la convicción    | Apoyar al compañero            | Impulsar la solidaridad  | Respetar los valores       | Diseñar la estrategia             |
| 4 | Comunicar la idea          | Seguir la norma        | Gestionar el conflicto         | Gestionar el recurso     | Tener la consideración     | Emprender una idea                |
| 5 | Gestionar el conocimiento  | Perseverar en la tarea | Dirigir a personas             | Estar comprometido       | Promover la ecuanimidad    | Fomentar la innovación            |

# ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA TRANSVERSAL

Identificar las características de la competencia transversal que hagan posible su reconocimiento, teniendo en cuenta conocimiento(s), aptitud(es), actitud(es), motivación(es), rasgo(s) e inteligencia(s).

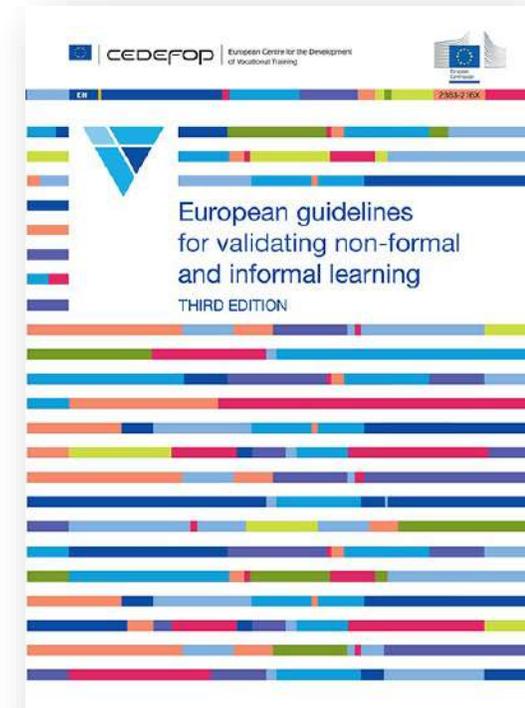
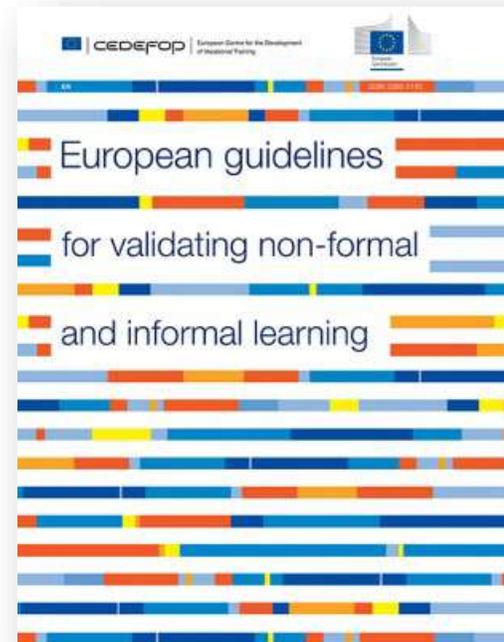
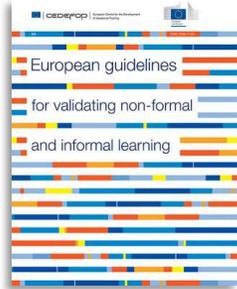


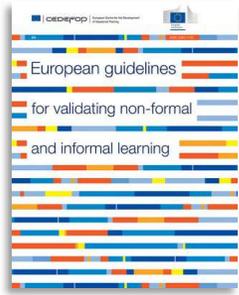
# Validación del Aprendizaje No-Formal e Informal (VNFIL) en Europa





# European Guidelines 2009 -> updated 2015 -> revised 2023





## Las cuatro fases de la validación



### Identificación

mediante el diálogo, de la experiencia concreta de una persona



### Documentación

para hacer visible la experiencia de la persona



### Evaluación

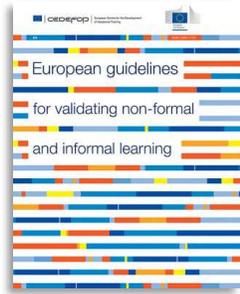
formal de dicha experiencia



### Certificación

de los resultados de la evaluación que puede conducir a una cualificación completa o parcial.

# Herramientas de validación



europass

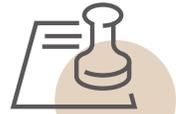
Herramientas para  
presentar pruebas

- CV y declaraciones de competencias individuales
- Informes de terceros
- Portafolios de competencias



Herramientas para  
obtener pruebas

- Pruebas y exámenes
- Métodos de diálogo o conversacionales
- Métodos declarativos
- Observación
- Simulación
- Pruebas extraídas del trabajo o de otras prácticas



Fomentar la adopción de  
cursos **FLEXIBLES** y de  
**CALIDAD ASEGURADA**  
(en línea o fuera de línea)



Hacer que el aprendizaje sea  
**VISIBLE** y **COMPRENDIDO**



Estándares europeos para  
**MICROCREDENCIALES**



Apoyado en la **VALIDACIÓN**  
y la **ORIENTACIÓN**



Fácil almacenamiento y  
comunicación a través de  
**EUROPASS**

Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad 2022/C 243/02 (DO C 243 de 27.6.2022, pp. 10–25).