

# EXPERIENCIA DEL BALANCE DE COMPETENCIAS CON “PARAD@S EN MOVIMIENTO”

Luis Carro Sancristóbal, Sandra Domínguez Pulido,  
Natalia López-Angulo Martín  
*Universidad de Valladolid*

Cómo citar este documento (APA 7)

Carro Sancristóbal, L., Domínguez Pulido, S., & López-Angulo Martín, N. (2019). Experiencia del balance de competencias con “Parad@s en Movimiento”. *Orientación y calidad educativa universitarias*, 683-693. <https://doi.org/10.26754/uz.978-84-16723-62-1>

## RESUMEN

El presente artículo hace una exploración general sobre la previsión del empleo futuro como resultado de la tecnificación y automatización de los puestos de trabajo y cómo las personas mayores de 45 años están viviendo esta situación. En consecuencia, de las transformaciones laborales, hay determinados perfiles de personas que no logran afrontar el desempleo digital, como es el caso de parados de larga duración y mayores de 45 años. En esta línea, Observal (desde la Universidad de Valladolid) ofrece un servicio de orientación para la carrera por medio del Balance de Competencias (BdC), para ayudar a las personas a hacer frente a los cambios que devienen. Es el primer Centro de BdC pionero en introducir este servicio de orientación en España. Durante este artículo, se concreta el modelo de intervención del BdC con adultos mayores de 45 años, parados de larga duración y con baja cualificación, como un servicio permanente desde 2014. Esta experiencia aflora unos resultados expectantes y positivos que han impulsado el continuo desarrollo y mejora del servicio, hasta alcanzar el Sello Europeo de Calidad (auditado por FECBOP) y su extensión a nuevas iniciativas de BdC en otras instituciones.

## PALABRAS CLAVE

Balance de competencias, Aprendizaje a lo largo de la vida, Empleabilidad, Parados de larga duración.

# EXPERIENCE OF THE BALANCE OF COMPETENCES WITH “PARAD@S EN MOVIMIENTO”

## ABSTRACT

This article makes a general exploration about the forecast of future employment because of the technification and automation of jobs and how people older than 45 years old are living this situation. In consequence of the labor transformations, there are some profiles of people didn't cope with digital unemployment, as is the case of long-term unemployed and older than 45 years old. In this line, Observal (from the University of Valladolid) offers a guidance career service through the Balance of Competences (BdC), to help people to face the changes that become. BdC Center is pioneer in introducing this guidance service in Spain. During this article, it self presents the intervention model of the BdC with adults older than 45 years old, long-term unemployed and low qualification, as a permanent service since 2014. This experience emerges expectant and positive results that have driven the continuous development and improvement of the service, until reaching the European Quality Seal (audited by FECBOP) and it's extension to new BdC initiatives in other institutions.

## KEYWORDS

Balance of Competences, Lifelong learning, Employability and long-term unemployed.

## INTRODUCCIÓN

La empleabilidad se plantea como un reto de la orientación para la carrera. La previsión hacia el empleo futuro, “se caracteriza por una transformación del trabajador que hoy día conocemos. Al nuevo empleado se le precisa con mayor autonomía, una reducción de la rutina, mayor dominio de las TIC, disminución del esfuerzo físico y un incremento de las tareas intelectuales y sociales” (CEDEFOP, junio 2018, p.1).

La incorporación de las TIC y la automatización de muchos empleos están transformando el modelo de trabajo hasta el momento conocido. Como se anuncia desde CEDEFOP (septiembre 2017), muchos trabajos que hoy conocemos mañana no existirán, pero otros muchos se están creando en este momento. “En el pasado, la tecnología sustituyó al trabajo manual rutinario de poca especialización. En la actualidad, puede realizar tareas no rutinarias, como análisis de los mercados” (CEDEFOP, septiembre 2017, p. 2). Esta tendencia está impulsando una alteración del trabajo y sus funciones asociadas, que exige dos extremos en sus empleados. Unos trabajos requieren personas altamente cualificadas con una elevada remuneración, y, por el contrario, otros empleos exigen personas con baja cualificación conllevando sueldos bajos.

Entre los cimientos que conforman la vida de la persona, el trabajo se considera un elemento esencial para construir la identidad de la persona y su interacción con el entorno social (Loiodice, 2004). El trabajo establece la trayectoria de las personas, potenciando su desarrollo personal y social, sus competencias profesionales y la adquisición de recursos y estrategias para hacer frente a los cambios. Esta inestabilidad laboral exige preparar a las personas a lo largo y ancho de la vida para dar respuesta a estas situaciones.

Según anuncia CEDEFOP (abril 2018), todas las oportunidades formativas y profesionales no aprovechadas durante el inicio de la vida de una persona, puede conllevar consecuencias futuras durante la etapa adulta. En esta etapa, la pérdida de un trabajo, prolongada en el tiempo, puede provocar un choque emocional impactante que lleve a la persona a reducir sus expectativas hacia sí mismo y el empleo, a no conocer los recursos adecuados para la búsqueda de un trabajo y a generar un malestar emocional, que conduzca a un “deterioro de las condiciones de salud física y psicológica” (CEDEFOP, abril 2018, p. 1). Aunque son muchas las medidas que se están tomando en todos los países europeos para atender tanto a jóvenes como adultos en situación de vulnerabilidad, las prácticas de orientación, activación y seguimiento hacia adultos no son suficientes para suplir su situación de riesgo.

Desde España, se ha comenzado a desarrollar el Balance de Competencias (BdC) como una medida para apoyar la inserción sociolaboral de parados de larga duración y anticiparles a los cambios que devienen. Compartiendo la idea de

Loiodice (2004), el BdC es una herramienta de orientación personalizada que pretende ayudar al sujeto a tomar conciencia sobre sus propios saberes, habilidades, cualidades y competencias adquiridas, para focalizarlas hacia la elaboración de su “proyecto de desarrollo profesional y de capacitación” (p. 113).

Esta herramienta de orientación personalizada ha tenido su origen en Francia durante los años 80, como una necesidad de dar respuesta a una situación de inestabilidad. Los resultados obtenidos hasta el momento y las numerosas revisiones confirman continuamente su fuerte valor hacia el desarrollo personal, formativo y profesional de las personas. Gracias a ello, su extensión a otros países de Europa no ha tardado en iniciarse.

En 2013, el Balance de Competencias (BdC) se presenta desde Observal en la Universidad de Valladolid (España) con motivo de iniciar un procedimiento de exploración de aprendizajes formales, no formales e informales, que diera respuesta a las necesidades personales, formativas y profesionales anunciadas en el entorno, como consecuencia del incremento del desempleo.

Durante este tiempo, la situación sociolaboral se encontraba en un periodo de inestabilidad, donde las tasas de desempleo aumentaron vertiginosamente y las personas comenzaron a poner en duda su sentido de autoeficacia, disminuyendo así su motivación y autoestima. Como consecuencia de ello, en 2014 Observal comienza los primeros BdC con miembros de la asociación “Parad@s en Movimiento”. Los beneficiarios del servicio se caracterizan por ser personas mayores de 45 años, parados de larga duración, con baja cualificación, pero cuentan con un amplio recorrido laboral.

En este artículo, se hace un breve recorrido sobre esta experiencia como una iniciativa muy significativa para la orientación a lo largo y ancho de la vida. En los siguientes apartados, se concreta los objetivos del BdC, la metodología para su desarrollo, los resultados alcanzados hasta el momento y su conexión con próximas experiencias en la Universidad de Valladolid.

## OBJETIVOS

Para el grupo de trabajo destinatario, el BdC es considerado un proceso de reflexión sobre su historia de vida pasada. Los adultos, mayores de 45 años, visualizan su trayectoria como un continuo movimiento, desarrollo y evolución sin necesidad de pararse a pensar en quienes son, cuál es su valor personal y profesional y qué van a hacer en el futuro. En este sentido, cuando se encuentran en una pirámide de emociones causada por el desempleo prologando en el tiempo, es cuando empiezan a cuestionarse estos temas. Consecuentemente, el BdC se utiliza en adultos desempleados como un tiempo para conocerse a sí mismos, tomar conciencia de la situación en la que se encuentran y como pue-

den encaminar su futuro personal, formativo y/o profesional. A través de este servicio, se pretende atender los siguientes objetivos.

- Posibilitar una mayor conciencia de sí mismo, para mejorar la autoestima y motivación y recuperar la confianza hacia la búsqueda de un empleo.
- Acompañar al beneficiario/a en un proceso de reconstrucción de su biografía, con la intención de analizar y recomponer el aprendizaje adquirido de diversas situaciones.
- Identificar y reconstruir los conocimientos, capacidades y recursos psicosociales de experiencias formales, no formales e informales en su historia de vida.
- Favorecer el desarrollo de la capacidad reflexiva y de autoanálisis de sus propias competencias, así como tomar decisiones sobre sí mismo y su implicación futura.
- Valorar los conocimientos y recursos poseídos, así como los intereses de la persona, para contrastarlos con las necesidades demandadas por el mercado laboral.
- Desarrollar la capacidad de transferir y de proyectar sus conocimientos al futuro.
- Ajustar las competencias integradas del beneficiario con las competencias demandadas por el contexto profesional.
- Construir un plan de acción y un proyecto personal, formativo y/o laboral, en consonancia con su patrimonio e intereses personales.

## MÉTODO

El enfoque de esta práctica es el método narrativo y autobiográfico, como medio para recuperar la historia de vida del beneficiario (Loiodice, 2012). Durante todo el proceso de BdC el beneficiario utilizará varios instrumentos que faciliten la reconstrucción de sus saberes y competencias e identificación de sus fortalezas.

En el centro de BdC de la Universidad de Valladolid, se cuenta con un amplio repositorio de instrumentos<sup>1</sup> para ser usados en este servicio. Sin embargo, éstos solo serán de utilidad en función de las necesidades y demandas que presente el beneficiario.

---

1 Los instrumentos utilizados se han adquirido del modelo de BdC francés e italiano. Del modelo francés, se puede encontrar algunos materiales en “*Carrière sur mesure. Le cahier de votre réorientation*”. De Isabelle Flouck, para trabajar en pequeños grupos. Del modelo italiano, se pueden encontrar algunos materiales en Bi.dicomp.ISFOL, organizados por fases para trabajar de manera individual o grupal.

De acuerdo a la Carta Europea de Calidad de Centros de Balance de Competencias (FECBOP, 2015), la duración del servicio es de entre 10 y 30 horas en total, en un plazo de 16 semanas como periodo límite, sumando entrevistas individuales (entre beneficiario y consultor), talleres formativos y trabajo autónomo (del beneficiario).

La metodología empleada combina entrevistas individuales, con talleres formativos y actividades de autorreflexión de carácter individual (beneficiario), que se desarrollarán a través de tres fases que facilitarán la identificación de sus competencias y su exploración profesional:

- Fase de Acogida: El proceso de BdC se inicia con esta fase, cuya finalidad consiste en informar al beneficiario sobre los objetivos, metodología y beneficios del servicio para su futuro personal, formativo y profesional. Durante esta fase, comienza la primera toma de contacto entre consultor y beneficiario, y se ofrece al beneficiario tiempo para reflexionar sobre su compromiso y continuidad con el BdC, formalizado por medio de un contrato que recoja los compromisos de actuación por ambas partes (Consultor y beneficiario).
- Fase de Investigación: Esta fase se caracteriza por iniciar y profundizar en un proceso de exploración e identificación de las características del beneficiario y su alineación al mercado laboral. En este periodo, el beneficiario, por medio de una actividad autobiográfica y analítica:
  - Reconstruirá sus saberes, conocimientos, competencias y actitudes y los hitos que han fomentado un cambio sobre su futuro.
  - Identificará su itinerario formativo y de cualificación.
  - Valorará sus intereses y motivaciones sobre su futuro profesional.
  - Analizará el mercado de trabajo y del territorio alineado a sus motivaciones laborales.

Durante esta etapa, el consultor realiza una o varias intervenciones grupales para iniciar la exploración profesional. Con adultos desempleados, se plantea el taller de CV Europass como una herramienta que facilita la asunción y exposición de sus propias competencias profesionales, de una manera sencilla pero efectiva. Este taller implica al beneficiario, no sólo en la construcción de su CV, también en la búsqueda y análisis de los perfiles profesionales más afines a sus intereses. En consecuencia, el beneficiario adquiere recursos de búsqueda relacionada con el empleo, incrementa sus conocimientos sobre la búsqueda activa de empleo a través de las TIC, mejora su dominio en Competencias digitales, participa activamente en la aproximación entre sus competencias personales y profesionales y el perfil profesional de su interés y mejora su autoconocimiento y confianza hacia el mundo laboral.

- Fase de Síntesis: esta fase comprende el final del proceso de BdC, donde el beneficiario ha tomado conciencia sobre sus conocimientos, competencias e intereses y conecta éstos hacia su futuro, a través de un proyecto personal,

formativo y/o profesional y un plan de acción que facilite su desarrollo. Durante esta etapa, el consultor cobra relevancia, que bajo su responsabilidad redacta un Informe de Síntesis en el que se recoge todo el proceso de BdC del Beneficiario. En esta línea, el Documento de Síntesis deberá contener las circunstancias y motivaciones para la realización del BdC, los recursos del beneficiario (competencias, capacidades, aptitudes y conocimientos) y las características del proyecto personal, formativo y/o profesional y el plan de acción a corto, medio y largo plazo.

Es importante resaltar que, aun existiendo un proceso muy regulado, la Carta Europea de Calidad publicada por la FECBOP, la práctica de BdC se ha sometido a una continua revisión *in progress*. Desde 2014, a través de las experiencias se han ido implantando ciertas mejoras en aquellos elementos más desatendidos, permitiendo alcanzar el Sello Europeo de Calidad como primer Centro de Balance de Competencias en España.

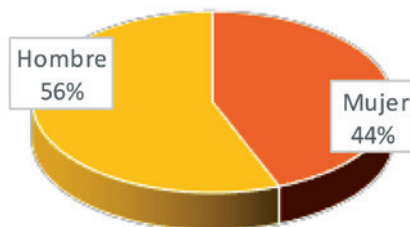
## RESULTADOS

Este servicio se dirige a personas mayores de 45, parados de larga duración, con baja cualificación, que presentan una trayectoria profesional y que pertenecen a la Asociación de “Parad@s en Movimiento” de Valladolid.

El BdC, orientado a personas desempleadas, se está ofreciendo desde Observal como un servicio abierto y permanente desde 2014. La participación de este grupo ha sido continua desde el inicio de esta experiencia, recibiendo hasta el momento a 50 beneficiarios acompañados por un total de 15 consultores que han recibido una formación específica como especialistas en BdC.

De acuerdo al sexo, la participación ha sido de 28 hombres y 22 mujeres (Gráfico 1), cuyos intereses para iniciar un proceso de BdC se han orientado a la búsqueda de empleo, a la reflexión personal y autoconocimiento y a aprender y adquirir recursos que les faciliten la transferencia de sus conocimientos y competencias a nuevos campos personales y profesionales.

GRÁFICO 1  
PARTICIPACIÓN SEGÚN SEXO



Durante este proceso, se han realizado en torno a 250 entrevistas individuales, con una media de 7 entrevistas por beneficiario en intervalos regulares de una por semana, prolongadas en un plazo de dos meses de atención individualizada. La duración de cada entrevista se estima entre una hora y media o dos horas, en función de la complejidad de las actividades de la sesión y las necesidades transmitidas por el beneficiario.

El índice de abandono es muy bajo como consecuencia de la oferta de un servicio muy individualizado a las necesidades de la persona y que busca la activación y movilización de la persona frente a su día a día. No obstante, en algunas situaciones se puede observar que hay personas que no logran finalizar el servicio de BdC, siendo hasta el momento seis beneficiarios (12% del total de la participación). Existen dos causas que originan este abandono:

- **Compatibilidad:** Hay situaciones en las que el beneficiario durante el proceso de BdC, accede a un nuevo puesto de trabajo o formación y su disponibilidad horaria es incompatible con la del servicio, viéndose obligados a abandonar. Resalta de estas situaciones, que hay beneficiarios que, con motivo de su compromiso e interés por continuar, buscan nuevas alternativas para compatibilizar su disponibilidad con la de su consultor.
- **Temporalidad:** Como bien se anuncia previamente, el proceso de BdC no puede prologarse más de cuatro meses, ni en más de 30 horas, de acuerdo a la Carta Europea de Calidad. Hay situaciones en las que, por diferentes motivos, el proceso se alarga en un tiempo más del estimado, llevando al beneficiario a enfocar sus intereses hacia otros temas y, por consiguiente, produciendo una insatisfacción del servicio.

La recogida de información en cualquier servicio es fundamental para su mejora. En el BdC es importante conocer la percepción y experiencia del beneficiario para dar respuesta a aquellos momentos del proceso menos atendidos y qué otros elementos, desde la perspectiva del beneficiario, podrían ser mejorados. A continuación, se presentan los datos recogidos de una encuesta de satisfacción, en la que se expresa la experiencia del BdC por parte de los beneficiarios.

- **Sobre su propia participación en el servicio**  
La valoración sobre la propia participación de los beneficiarios ha sido generalmente activa e individualizada, reconociendo ser el personaje central del servicio e incrementando su compromiso hacia el BdC.
- **Sobre los instrumentos trabajados**  
En referencia a los instrumentos y materiales trabajados durante las sesiones, los datos afloran expectantes. Las valoraciones generales aluden a la dificultad de realizar actividades en las que deben construir y resumir su historia de vida pasada y reconocer los puntos fuertes y a desarrollar. A pesar de estas dificultades iniciales, los beneficiarios resaltan la utilidad



- de las herramientas para reflexionar sobre su situación personal/profesional y su evolución laboral.
- Sobre la construcción de un proyecto personal, formativo y/o profesional  
Frente a la construcción de un proyecto personal, formativo y/o profesional, valoran significativamente el acompañamiento y asesoramiento para fijar unos objetivos futuros de acuerdo a sus intereses personales y profesionales. Durante la fase de síntesis, el beneficiario ya ha concluido su fase de investigación y exploración de sí mismo y del mercado laboral. Se encuentra en el momento de contraponer su situación actual con sus intereses futuros, a través de un proyecto que le ayuda a fijar unos objetivos y un plan de acción para su consecución. Es en esta etapa, además de la fase de acogida, donde el beneficiario demanda y necesita más el apoyo de su consultor.
  - Sobre la duración del BdC  
Generalmente, en la primera entrevista se informa sobre la duración del servicio y éste dato suele impactar a los beneficiarios. No obstante, cuando se van adentrando en la dinámica del servicio, su valoración final es muy positiva, resaltando que unas 20 horas (media), entre entrevistas individuales y trabajo autónomo, es un tiempo adecuado para realizar su proceso de BdC.
  - Sobre la identificación de mis competencias, profesionales, formativas y profesionales y el Informe de síntesis  
En el Gráfico 2, se puede observar que la valoración sobre la identificación de mis competencias profesionales, formativas y personales es generalmente positiva, destacando el 100% cifras entre 4 y 5 sobre 5 (siendo completamente de acuerdo). Otro valor muy significativo, es el grado de satisfacción con el Informe de Síntesis, en el que se recogen los resultados de todo el proceso de BdC. El 70% de las respuestas compiladas, en el Gráfico 3, afirman su total conformidad con estos resultados.
  - Sobre la recomendación a otras personas  
Sin embargo, el dato más revelador y trascendental, que impulsa al Centro de BdC de la Universidad de Valladolid a continuar mejorando el servicio, es si el beneficiario le recomendaría el BdC a otros colegas, amigos o familiares. El 80% de las valoraciones del Gráfico 4, transmiten la importancia de promover su difusión a la comunidad.
  - Valoraciones personales.  
Finalmente, es importante realzar de los propios testimonios de los beneficiarios el asesoramiento y acompañamiento que el consultor ofrece a la persona y el agradecimiento y valoración del tiempo y respeto que se les ofrece en su proceso de reflexión y autoconocimiento.

GRÁFICO 2  
LA IDENTIFICACIÓN DE MIS  
COMPETENCIAS PROFESIONALES,  
FORMATIVAS Y PROFESIONALES

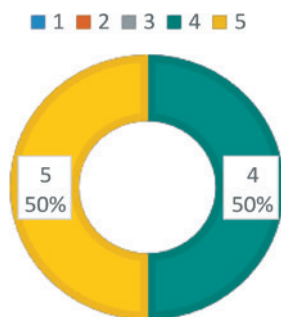


GRÁFICO 3  
EL INFORME DE SÍNTESIS

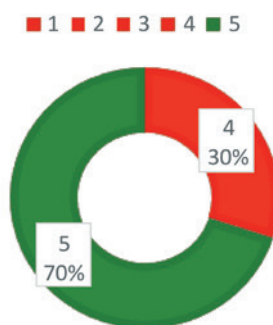
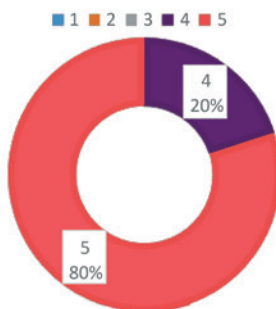


GRÁFICO 4  
DIFUSIÓN DEL BDC



## CONCLUSIONES

El BdC ha supuesto un poderoso hallazgo para la transferencia de las investigaciones realizadas en Observal desde la Universidad de Valladolid a toda la comunidad. Esta primera experiencia dirigida a personas desempleadas ha permitido conocer su repercusión hacia el progreso personal, formativo y profesional y su implementación a otros perfiles, como es la experiencia piloto de 2017 con estudiantes y egresados de la Universidad de Valladolid.

Desde una perspectiva comparativa, el BdC con parados de larga duración y baja cualificación presenta un enfoque diferente. El adulto participa en este servicio con el objetivo de iniciar un proceso de tiempo para sí mismo y pararse a reflexionar sobre su historia de vida. Son muchos los beneficiarios que comunican su necesidad de dedicarse tiempo a descubrir quiénes son, qué saben hacer, qué valor tienen hacia el empleo y tomar conciencia de toda su trayectoria pasada.

En referencia a la duración del servicio, cabe resaltar la demanda de más tiempo e intervenciones individuales por parte de los adultos desempleados que con estudiantes y egresados. Un BdC con parados de larga duración, suele contemplar entre 18 y 24 horas entre entrevistas individuales y trabajo autónomo. No obstante, aun siendo más dependientes que con estudiantes, en su proceso de reflexión, el impacto posterior es más relevante. El adulto desempleado aprende con atención al detalle, cuidado y dedicación, para adquirir agilidad, autonomía y confianza en su proceso de búsqueda de empleo y mantenimiento del puesto.

En la encuesta de satisfacción, muchos beneficiarios destacaron la complejidad de trabajar con los instrumentos planteados. Éstos son herramientas con cuestiones abiertas, que tienen la finalidad, no de recoger información sobre el beneficiario, sino de provocar en la persona un proceso de reflexión sobre sí mismo para contraponer ideas, pensamientos y sentimientos, que le ayuden a aclarar sus pensamientos y a identificar su situación actual.

Finalmente, para concluir con una reflexión alarmante, cabe destacar que, en la mayoría de los casos, valoran del servicio de BdC no solo la identificación de su situación personal y perfil profesional, sino un proceso en el que se sienten escuchados y comprendidos por parte del consultor, que no son juzgados y que son parte activa de su orientación para la carrera.

## REFERENCIAS

- CEDEFOP (19 de abril de 2018). *Llegar a los jóvenes y adultos «invisibles»*. doi: ISSN 1831-2446. Recuperado de [http://www.cedefop.europa.eu/files/9128\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9128_es.pdf)
- CEDEFOP (19 de septiembre de 2017). *Personas, máquinas, robots y competencias*. doi: ISSN 1831-2446. Recuperado de [http://www.cedefop.europa.eu/files/9121\\_es.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/9121_es.pdf)
- CEDEFOP (28 de junio de 2018). *Menos fuerza bruta y más cerebro para los trabajadores del futuro*. doi: ISSN 1831-2446. Recuperado de <http://www.cedefop.europa.eu/es/translated-content/es>
- FECBOP (2015). *Bilan de Competences: European Quality Criteria*. Recuperado de [http://www.fecbop.eu/images/r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20qualit%C3%A9%20europe%20vers%202015\\_5%20EN%20Rome%2021\\_5\\_15.pdf](http://www.fecbop.eu/images/r%C3%A9f%C3%A9rentiel%20qualit%C3%A9%20europe%20vers%202015_5%20EN%20Rome%2021_5_15.pdf)
- Flouck, I. (2016). *Carrière sur mesure. Le cahier de votre reorientation*. París, Francia: Maxima.
- Grimaldi, A., Rossi, A., Montalbano, G., Del Cimmuto, A., Marciano, S., Porcello, R. y Aubret, J. (2006). *Bi.dicomp. Un percorso ISFOL di Bilancio di Competenze*. Roma, Italia: ISFOL
- Loiodice, I. (2004). *Non perdere la bussola. Orientamento e formazione in età adulta*. Milano, Italia: FrancoAngeli.