



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



- 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





- 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

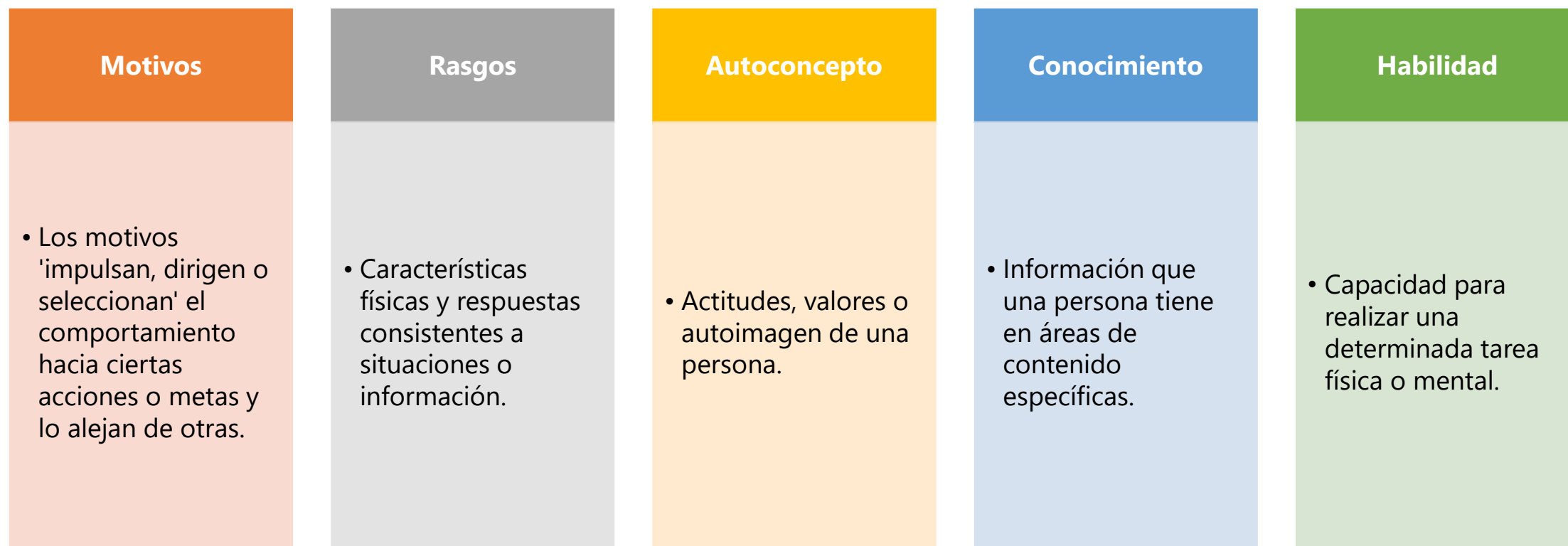
Competence

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

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/competence>

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".



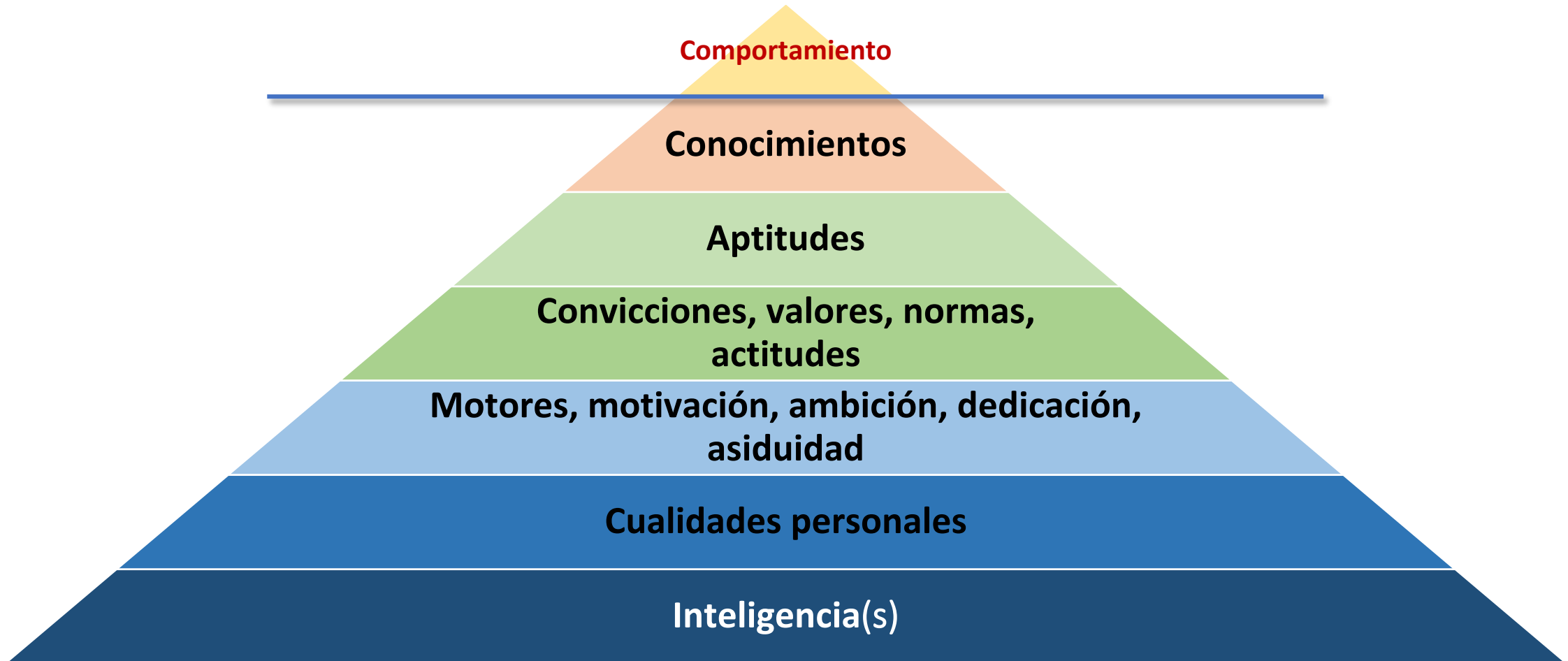
- Ejemplos de habilidades transversales incluyen:
 - Competencias interculturales o manejo de la diversidad,
 - Competencias cívicas o ciudadanía activa,
 - Iniciativa propia y pensamiento emprendedor,
 - Autonomía,
 - Autoreflexión,
 - Autoconfianza,
 - Adaptabilidad y flexibilidad,
 - Resolución de 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?



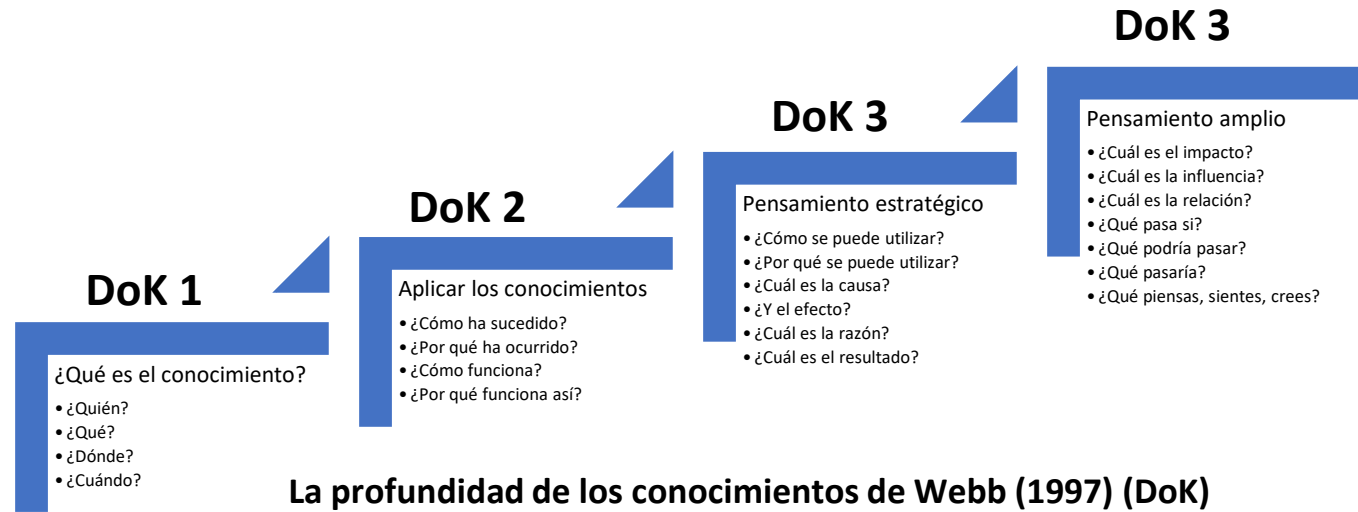
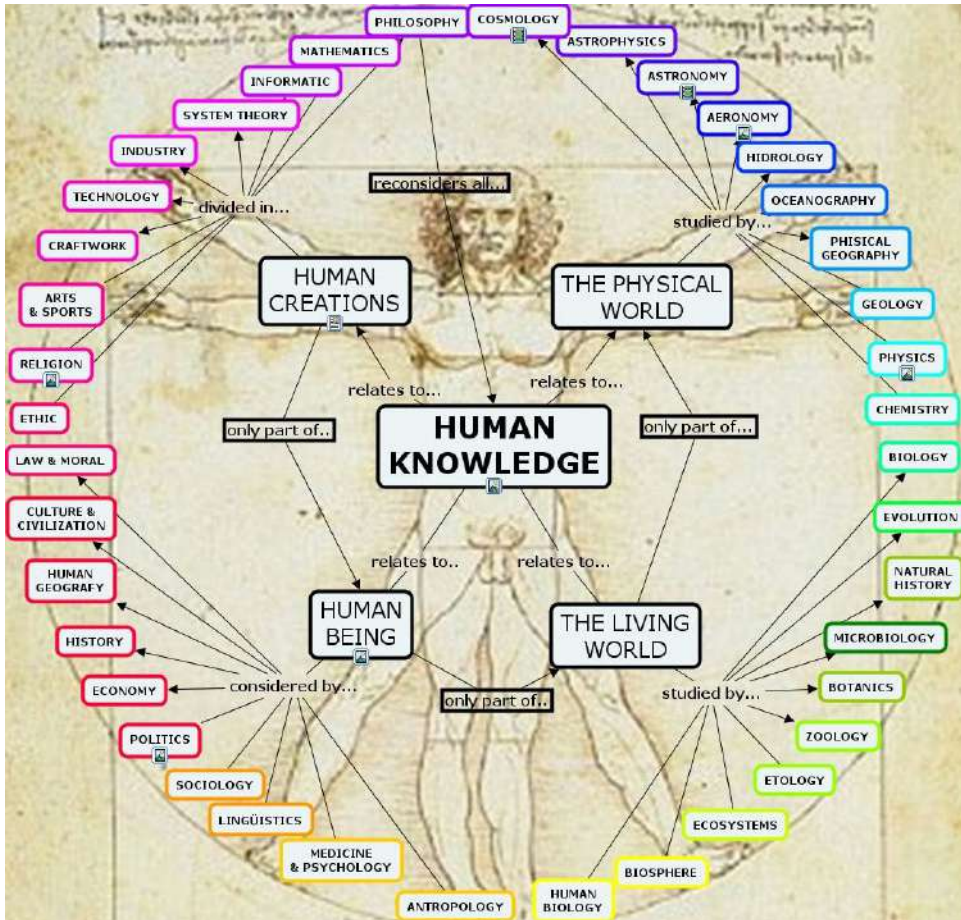
Una competencia transversal es una **característica de la persona** que entra en juego cuando responde a una **petición del entorno organizativo** y que se considera esencial en el ámbito laboral para **transformar un conocimiento en comportamiento** (Carro, 2022).

«Las competencias son mucho más que lo se ve»

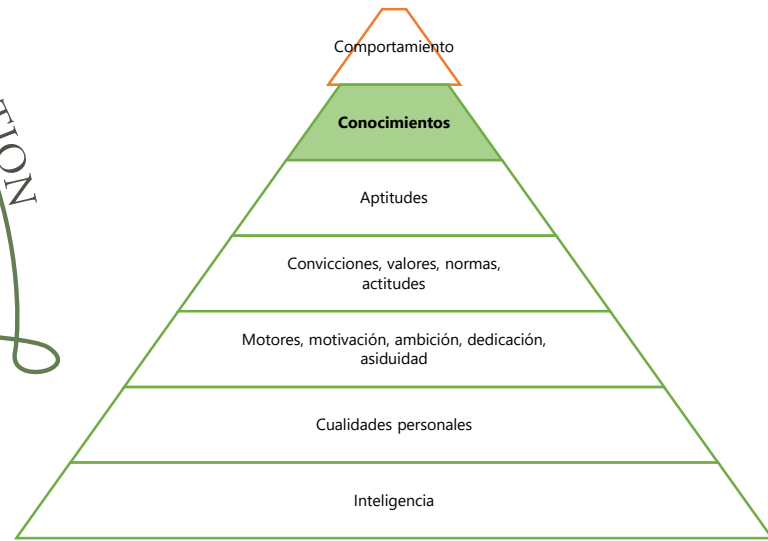
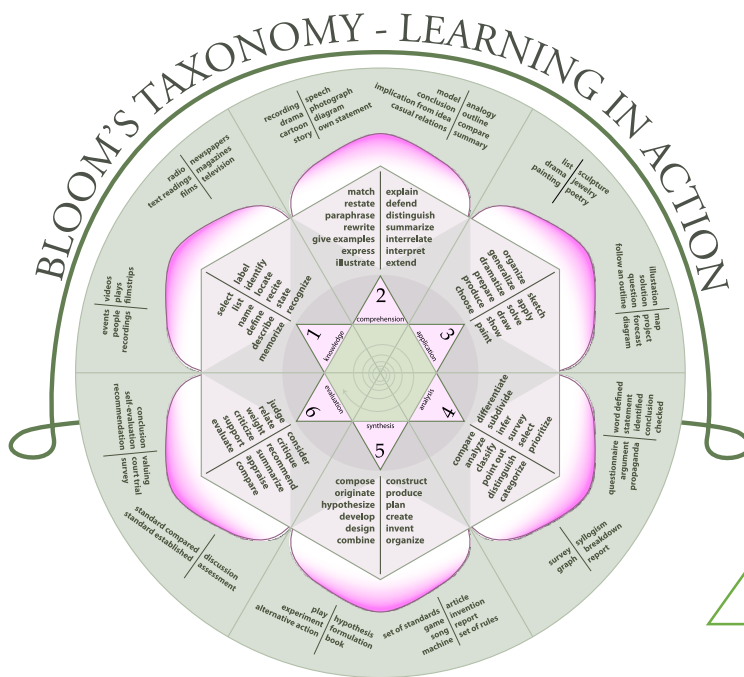


Fuente: Modelo Iceberg de las Competencias (adaptado de Spencer & Spencer, 1993)

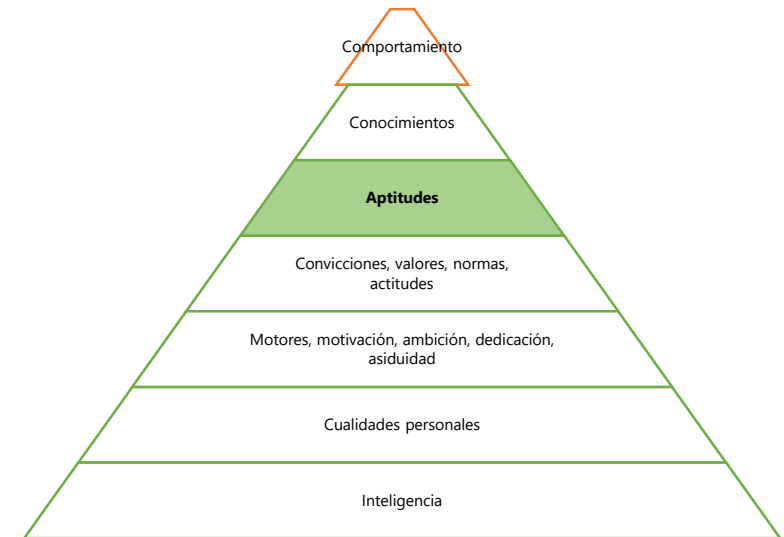
Conocimientos



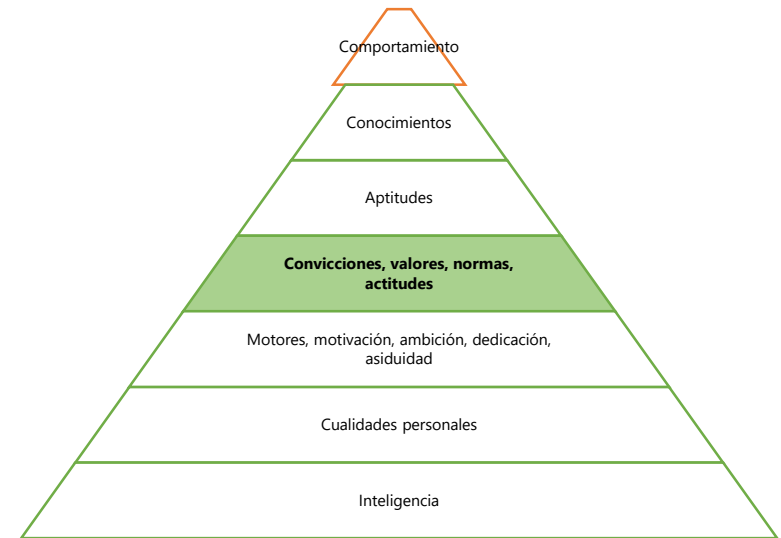
La profundidad de los conocimientos de Webb (1997) (DoK)



Algunos ejemplos de aptitudes



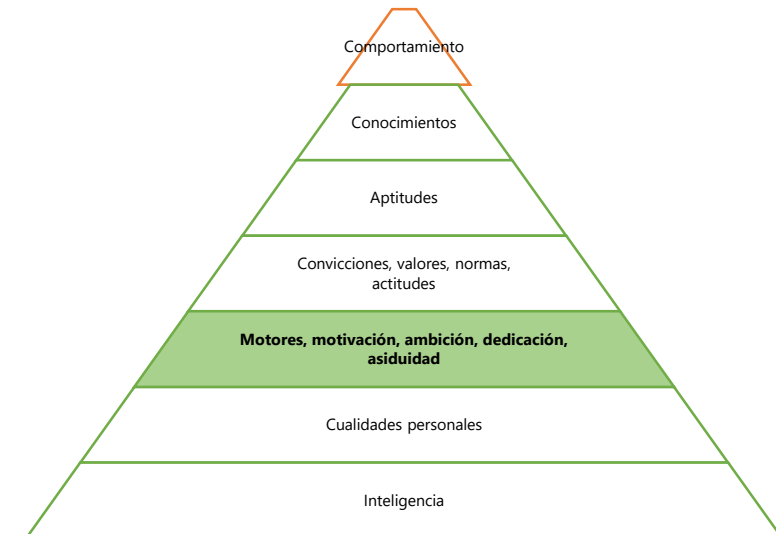
Algunos ejemplos de actitudes



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

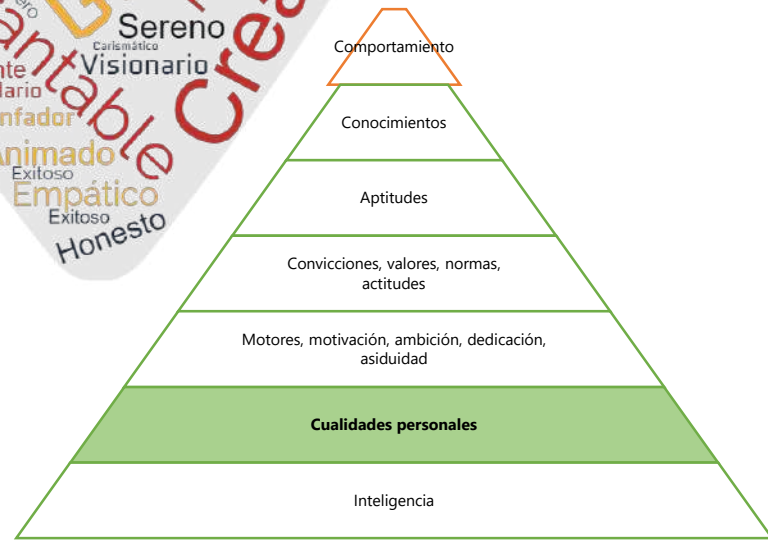
simplificación
armonía
prudencia
autocontrol/ecuanimidad
pertenencia
coherencia

Realizador
bondad
persistencia
autoconfianza
intuición
valentía
fortaleza
determinación
actitud
autoconocimiento
expresión

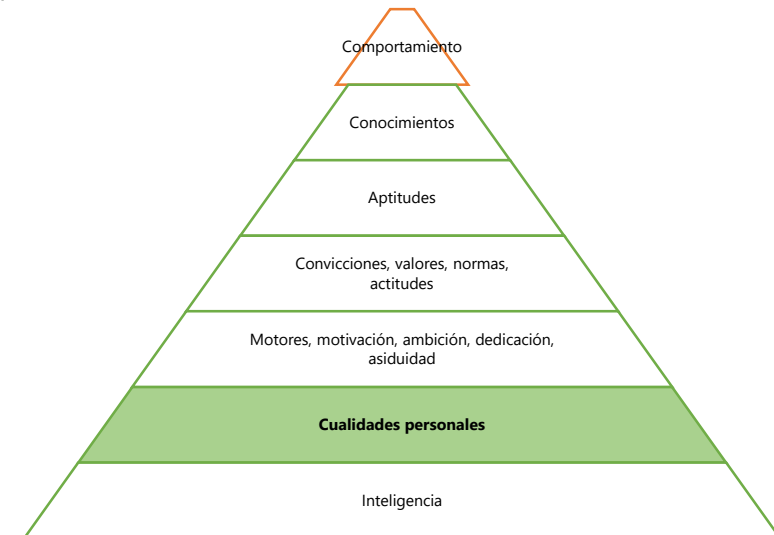
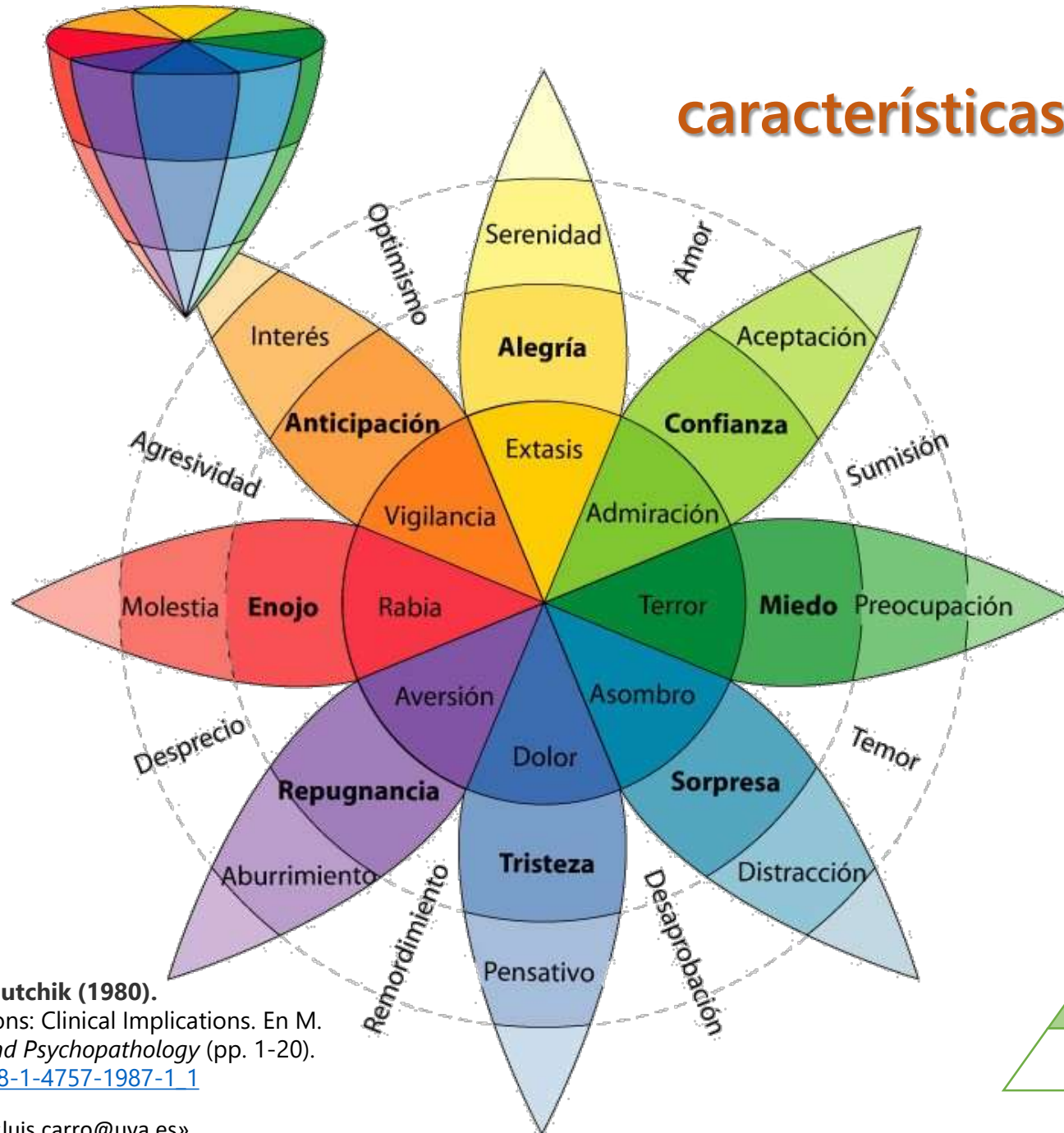
paciencia
asertividad
persepicacia
empatía
lealtad
diversidad
observación
vitalidad
aprendizaje
humildad
confianza
aplomo
liderazgo
carisma
suerte
generosidad
incertidumbre
altruismo
competencia
cooperación
autoexigencia
autenticidad
sensibilidad
evolución
originalidad
servicio
comprensión
compromiso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

voluntad
visión
nobleza
Floreciente
iniciativa

Luminoso
Comprometido
Fiable
Jubiloso
Resiliente
Dedicado
Pacífico
Inquebrantable
Brillante
Amigable
Triunfador
Inspirado
Resplandeciente
Efectivo
Afortunado
Entusiasta
Independiente
Inspirado
Benevolente
Compasivo
Valiente
Exitoso
Empoderado
Alegre
Altruista
Generoso
Admirado
Sincero
Amable
Triunfante
Solidario
Triunfador
Animado
Exitoso
Empático
Exitoso
Honesto
Energético
Honrado
Inspirador
Maravilloso
Creativo
Sabio
Despreocupado
Motivado
Apreciado
Vibrante
Feliz
Jubiloso
Serenos
Carismático
Visionario



características personales emociones

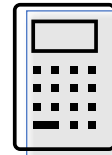


Source: **Rueda del las Emociones de Plutchik (1980)**.
 Plutchik, R. (1988). The Nature of Emotions: Clinical Implications. En M. Clynes & J. Panksepp (Eds.), *Emotions and Psychopathology* (pp. 1-20). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-1987-1_1

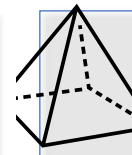
Inteligencias



inteligencia lingüística



Inteligencia lógico matemática



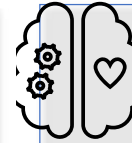
inteligencia espacial



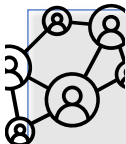
Inteligencia musical



inteligencia corporal-cinestésica



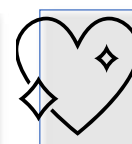
inteligencia intrapersonal



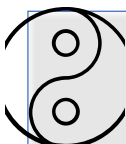
inteligencia interpersonal



inteligencia naturalista



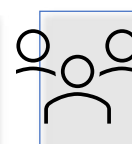
inteligencia emocional



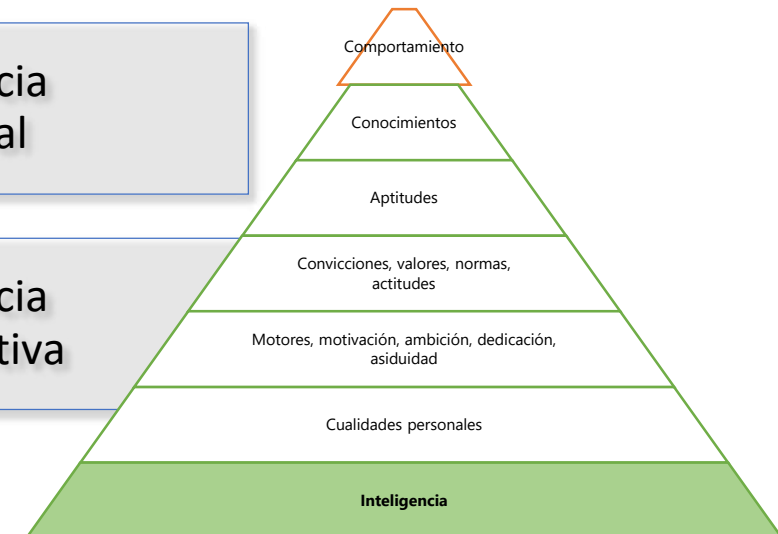
inteligencia existencial



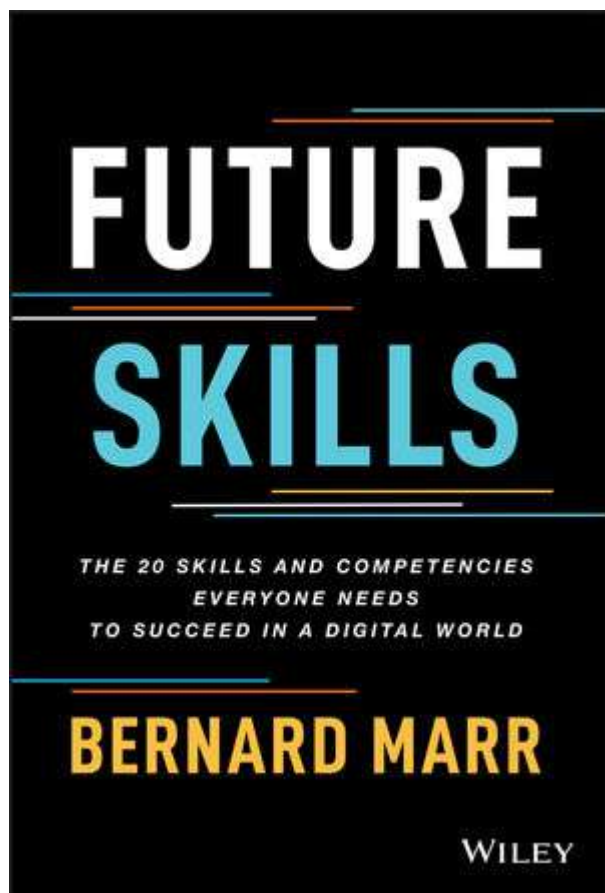
inteligencia creativa



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)

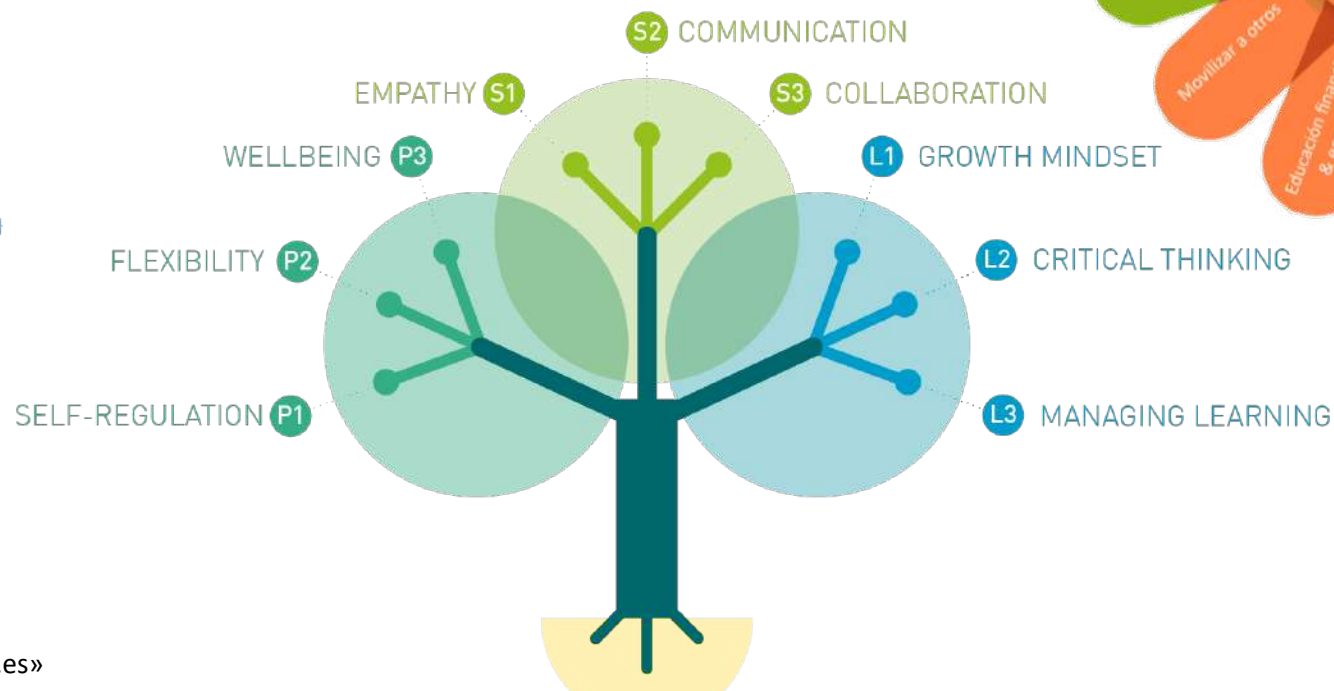
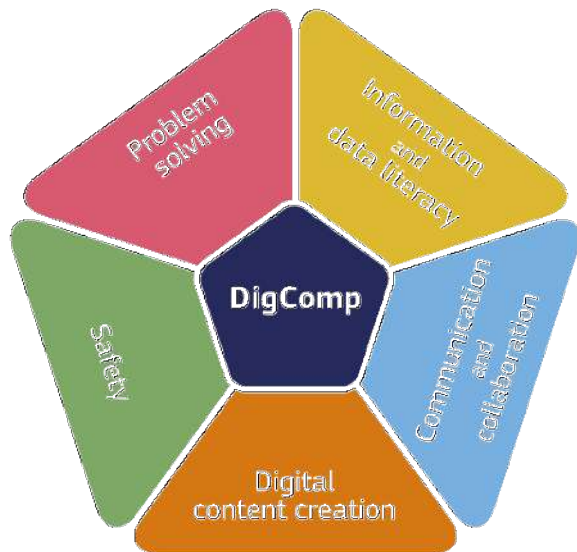
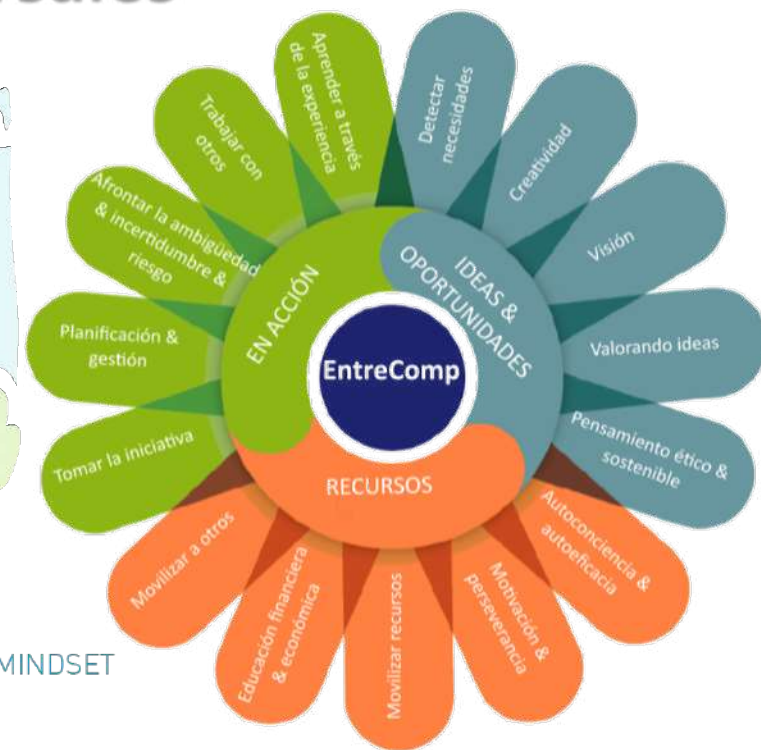
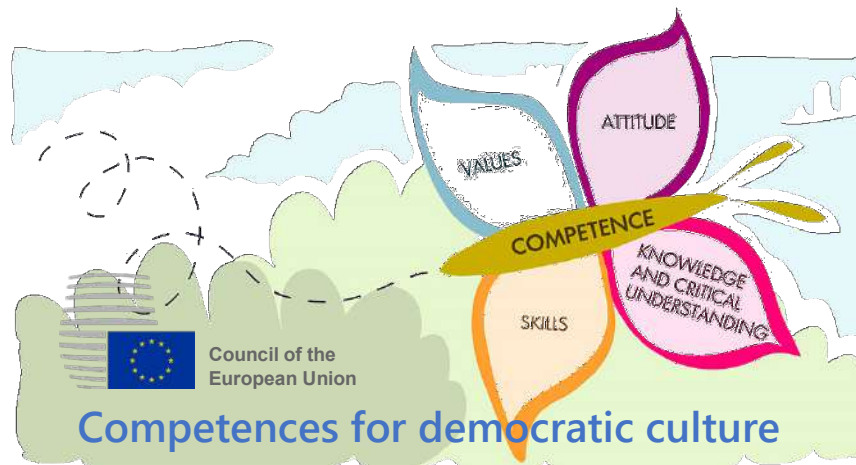
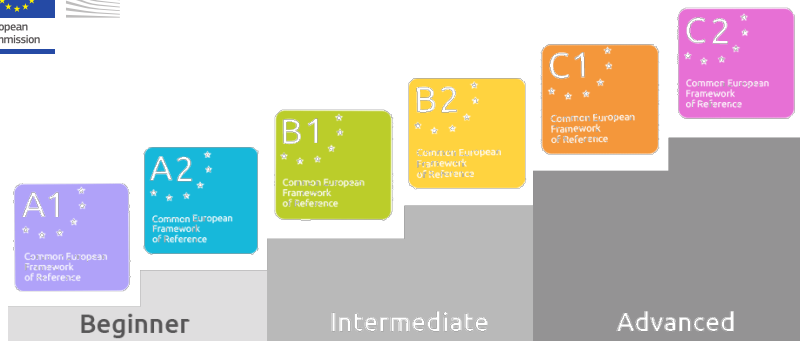


ESCO (2022)



O*NET (2022)

Marcos europeos de competencias transversales



Recomendaciones de competencias transversales



UN (2022)



WorldSkills (2022)



ICCGLOBAL (2022)



CASEL (2022)

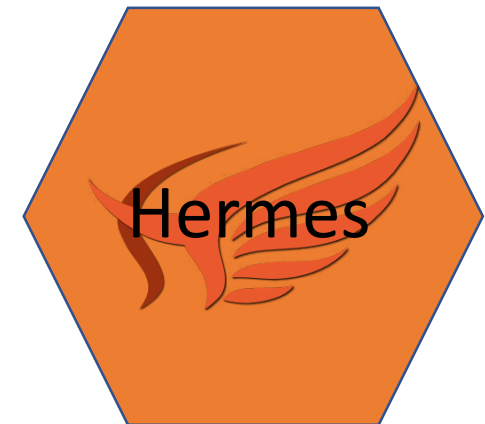


LLLP (2022)



McKinsey (2022)

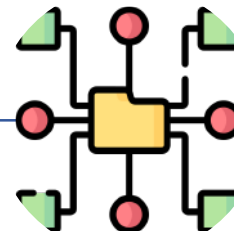
Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



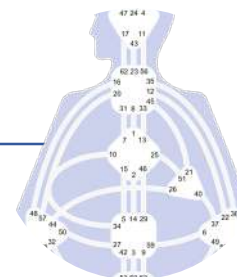
Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



ingeniería



arquitectura



diseño
humano

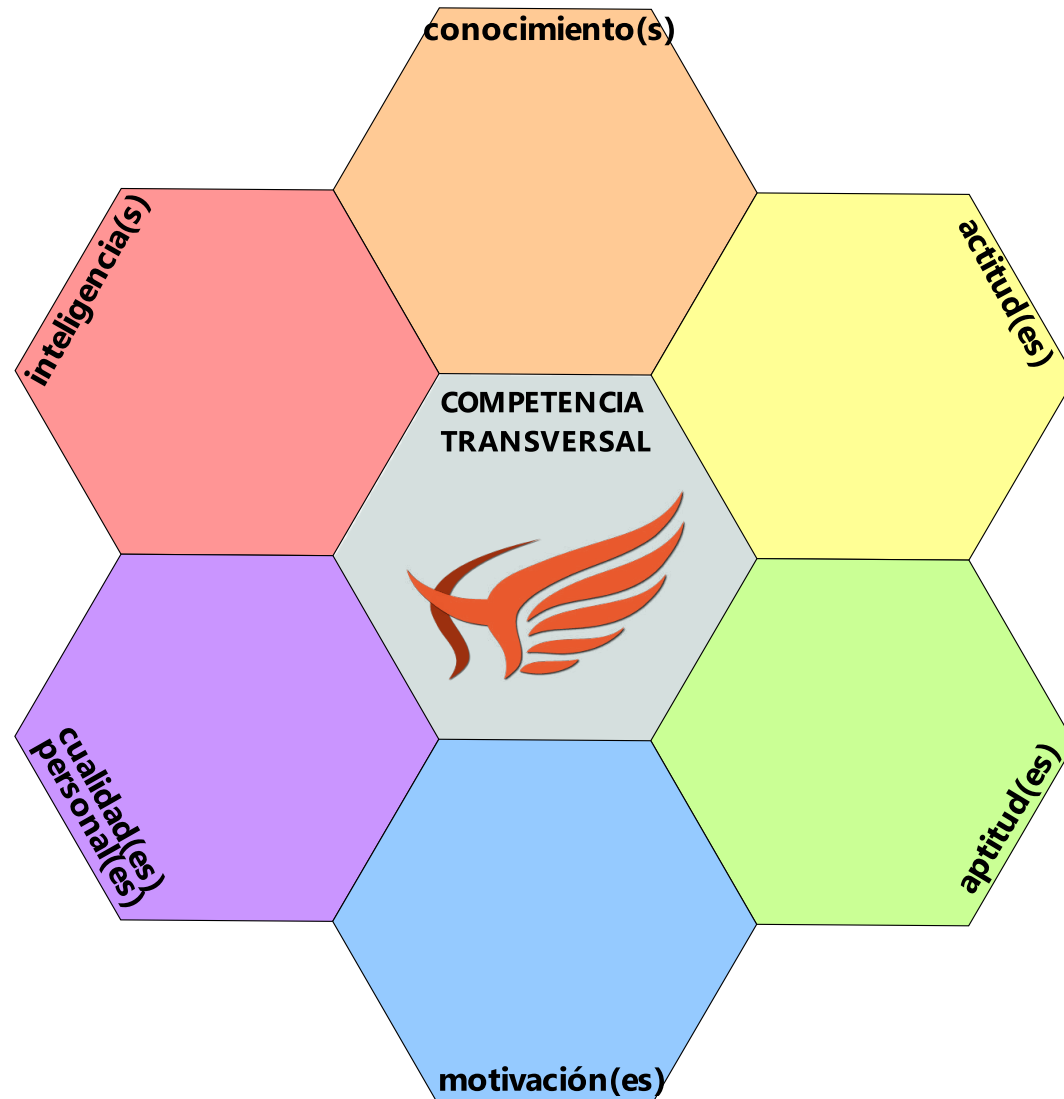
Competencias Transversales para el Desarrollo Humano Proyecto Hermes (2022v2.5)



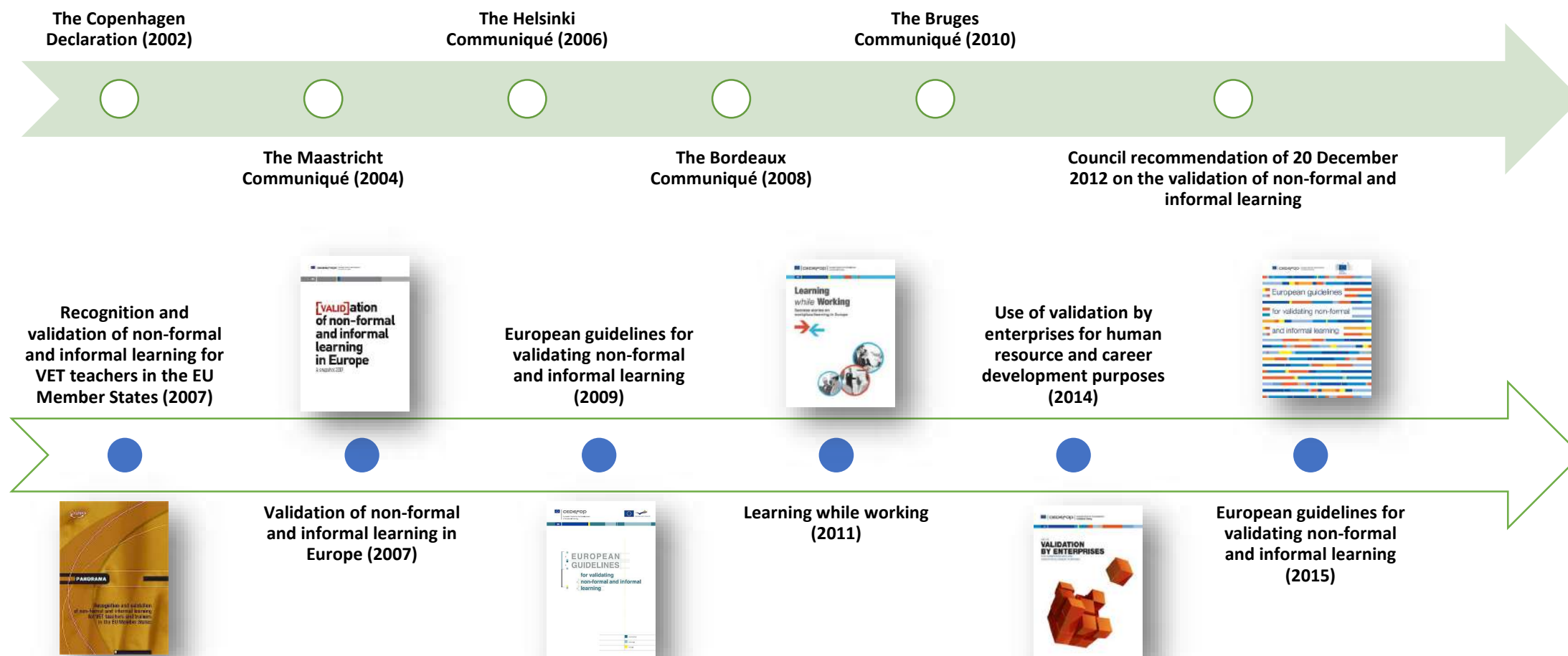
	Alfabetización 2.0	Auto dirección	Interacción social	Interacción con el mundo	Sostenibilidad	Aprendizaje a lo largo de la vida
0	Enfrentar la incertidumbre	Orientarse al objetivo	Motivar a otros	Generar el consenso	Gestionar el cambio	Tomar la decisión
1	Trabajar con eficiencia	Tener una dedicación	Cooperar 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).

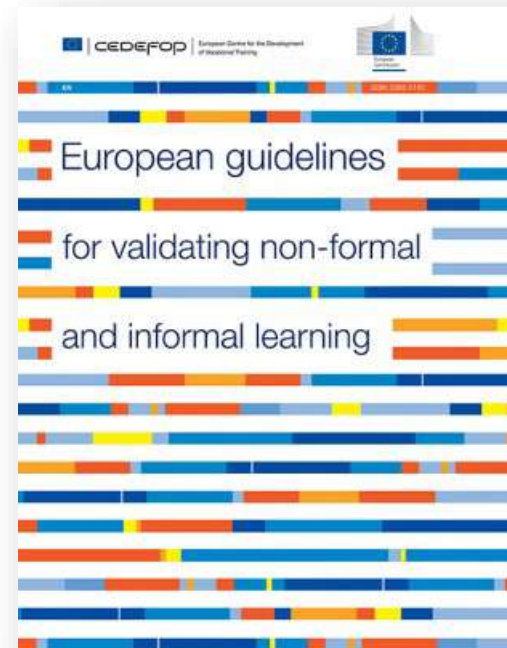
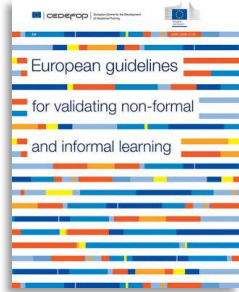


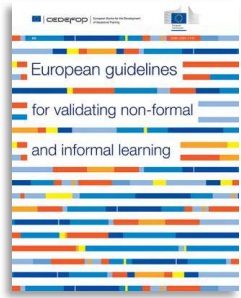
Validación del Aprendizaje No-Formal e Informal (VNFIL) en Europa





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

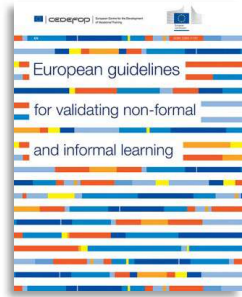
formal de dicha experiencia



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).