



23



CONGRESO INTERNACIONAL GALICIA/NORTE DE PORTUGAL DE FORMACIÓN PARA O TRABALLO

Mantras para a formación a orientación e o emprego na interseccionalidade social, tecnolóxica e persoal

Ourense, 23 de Novembro de 2023

TALLER DE FORMACIÓN «Instrumentos de validación das competencias transversais, asociados ás microcredenciais de formación»



Sara Dorado Rubio & Luis Carro, Universidade de Valladolid
sara@observal.es / luis.carro@uva.es



Instrumentos de validación das competencias transversais, asociados ás microcredenciais de formación.
© 2023 by Sara Dorado & 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/>

Proyecto HERMES

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

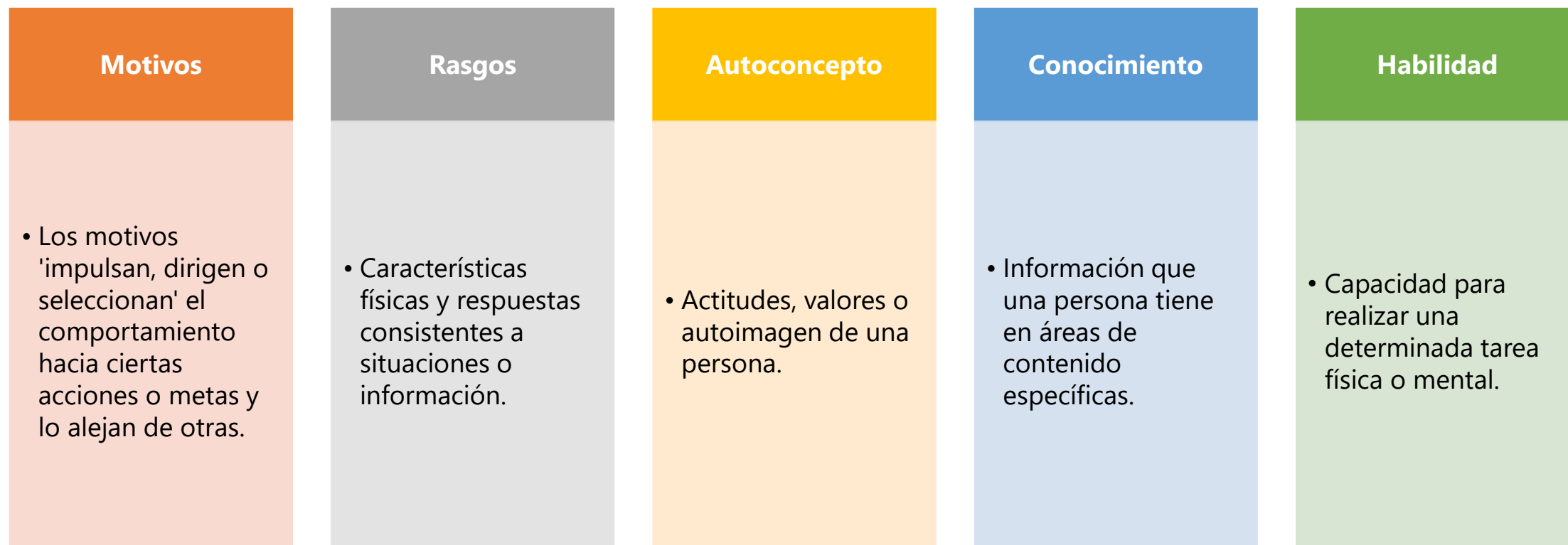
- Calidad o estado de ser capaz

Competence

- Calidad 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".



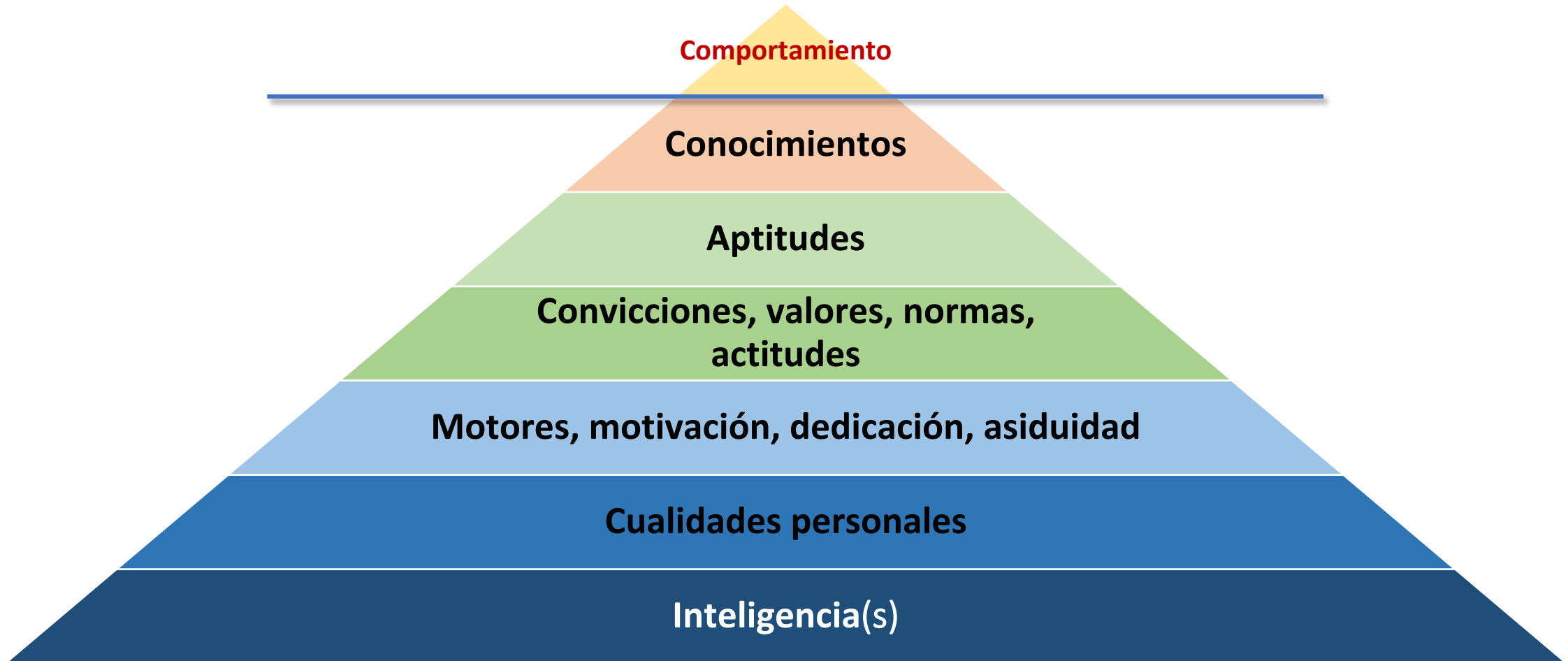
- Ejemplos de habilidades transversales incluyen:
 - Competencias interculturales o manejo de la diversidad,
 - Competencias cívicas o ciudadanía activa,
 - Iniciativa propia y pensamiento emprendedor,
 - Autonomía,
 - Autoreflexión,
 - Autoconfianza,
 - Adaptabilidad y flexibilidad,
 - Resolución de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

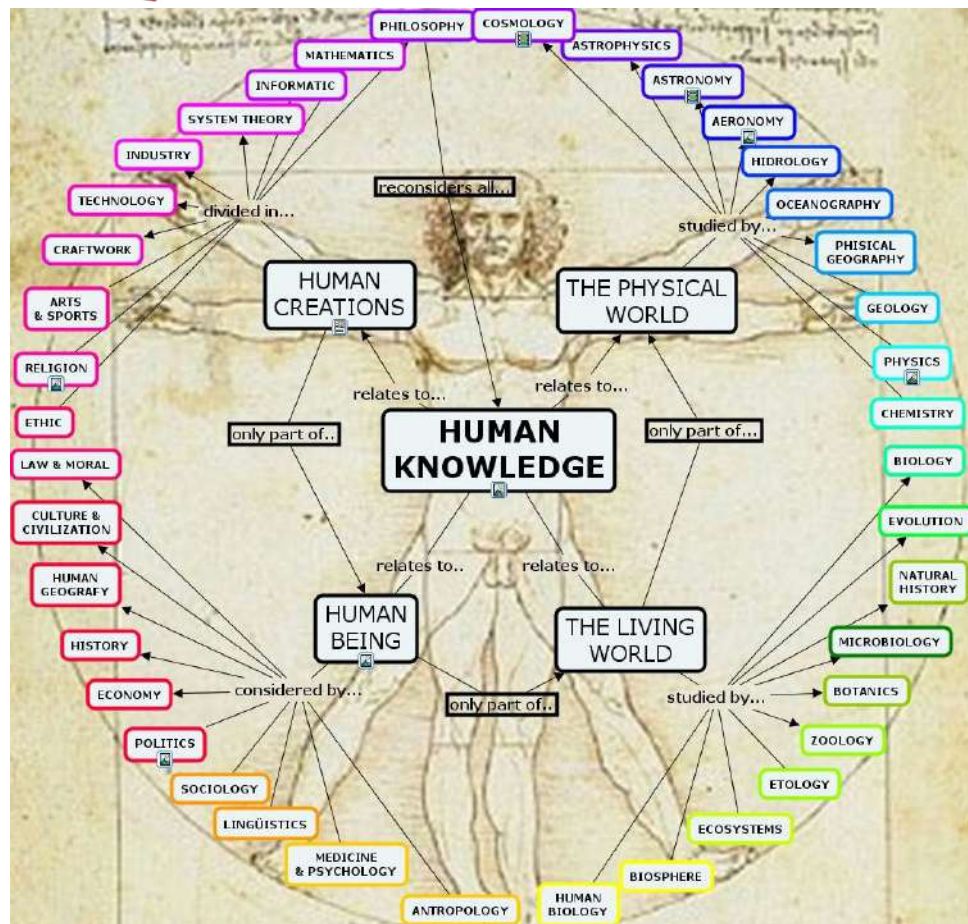
«Las competencias son mucho más que lo se ve»



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

Conocimientos

DoK 3



DoK 1

¿Qué es el conocimiento?

- ¿Quién?
- ¿Qué?
- ¿Dónde?
- ¿Cuándo?

DoK 2

Aplicar los conocimientos

- ¿Cómo ha sucedido?
- ¿Por qué ha ocurrido?
- ¿Cómo funciona?
- ¿Por qué funciona así?

DoK 3

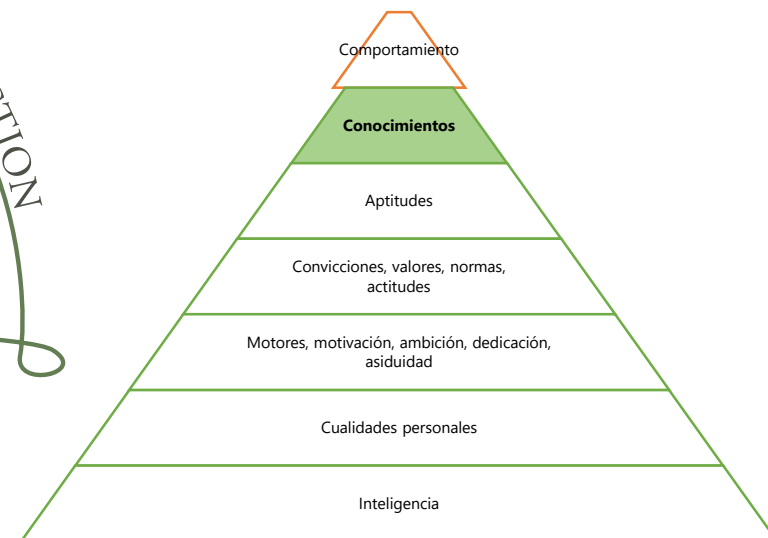
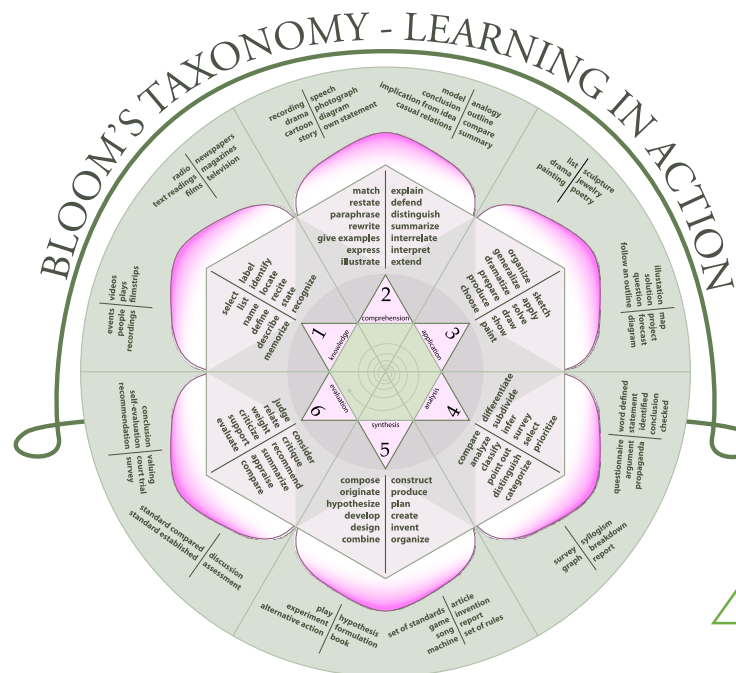
Pensamiento estratégico

- ¿Cómo se puede utilizar?
- ¿Por qué se puede utilizar?
- ¿Cuál es la causa?
- ¿Y el efecto?
- ¿Cuál es la razón?
- ¿Cuál es el resultado?

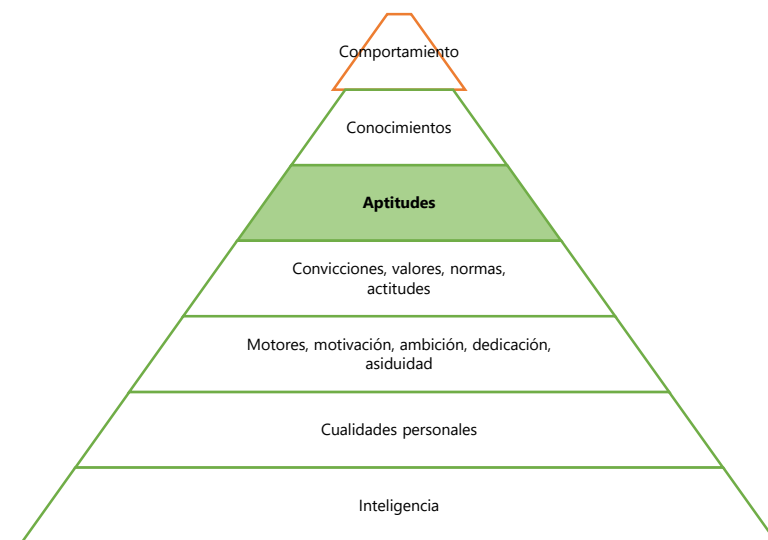
Pensamiento amplio

- ¿Cuál es el impacto?
- ¿Cuál es la influencia?
- ¿Cuál es la relación?
- ¿Qué pasa si?
- ¿Qué podría pasar?
- ¿Qué pasaría?
- ¿Qué piensas, sientes, crees?

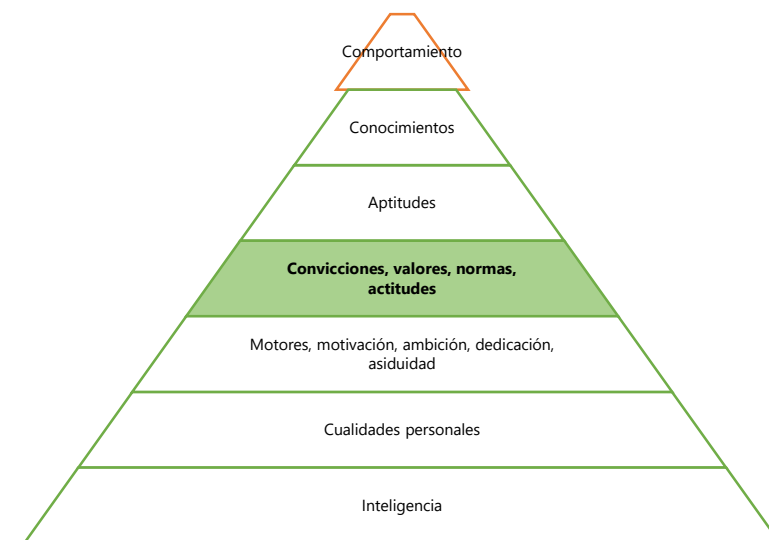
La profundidad de los conocimientos de Webb (1997) (DoK)



Algunos ejemplos de aptitudes



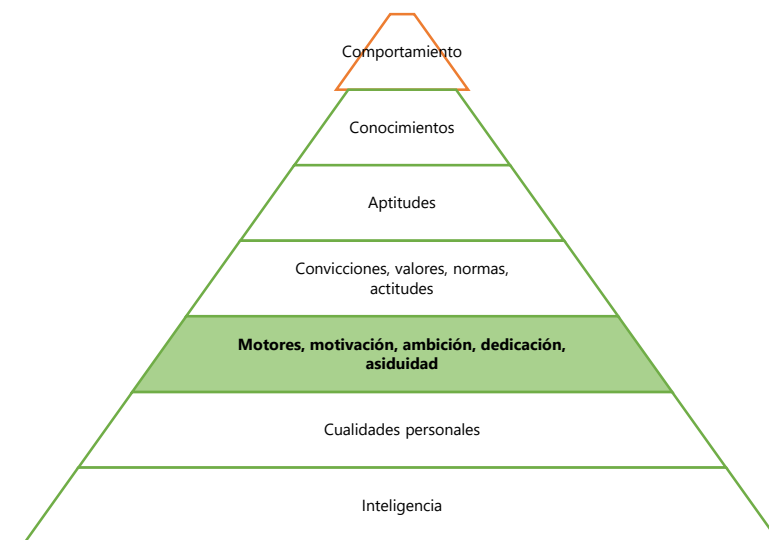
Algunos ejemplos de actitudes



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



Cualidades / características personales



negociación
cambio
responsabilidad
perspectiva

autoestima
eficiencia
sentido común
sentido del humor
elocuencia
naturalidad
optimismo

simplificación
armonía
prudencia
autocontrol/ecuanimidad
pertenencia
coherencia

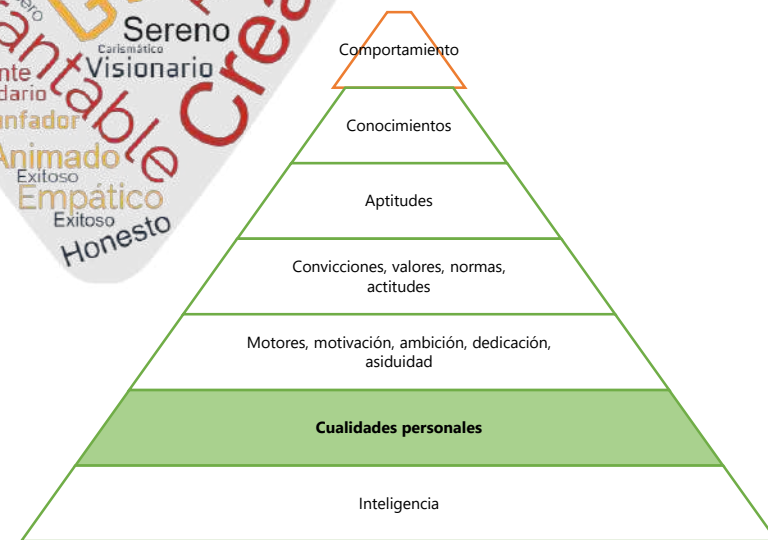
Realizador
bondad
competencia Personal
persistencia
autoconfianza

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
tolerancia
detalle
autenticidad
compromiso
creatividad
entusiasmo
resiliencia
integridad
adaptabilidad
resistencia

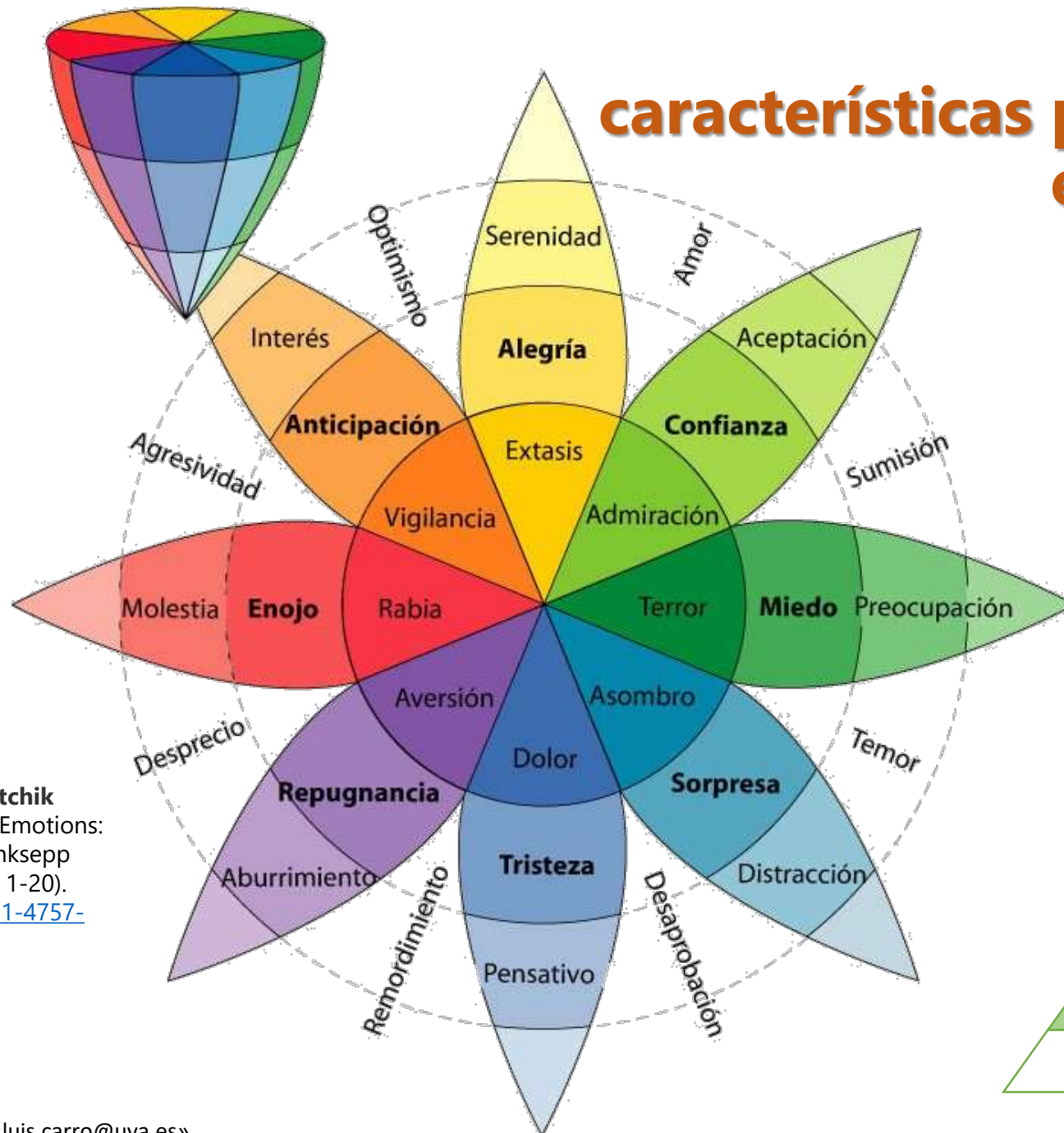
voluntad
visión
nobleza

Florecente
iniciativa

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



características personales emociones

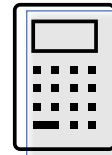


Source: **Rueda del las Emociones de Plutchik (1980)**. Plutchik, R. (1988). The Nature of Emotions: Clinical Implications. En M. Clynes & J. Panksepp (Eds.), *Emotions and Psychopathology* (pp. 1-20). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-1987-1_1

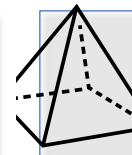
Inteligencias



inteligencia
lingüística



Inteligencia lógico
matemática



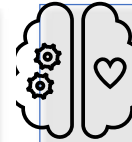
inteligencia espacial



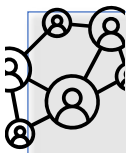
Inteligencia musical



inteligencia
corporal-cinestésica



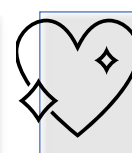
inteligencia
intrapersonal



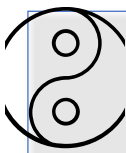
inteligencia
interpersonal



inteligencia
naturalista



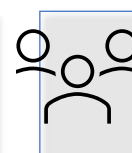
inteligencia
emocional



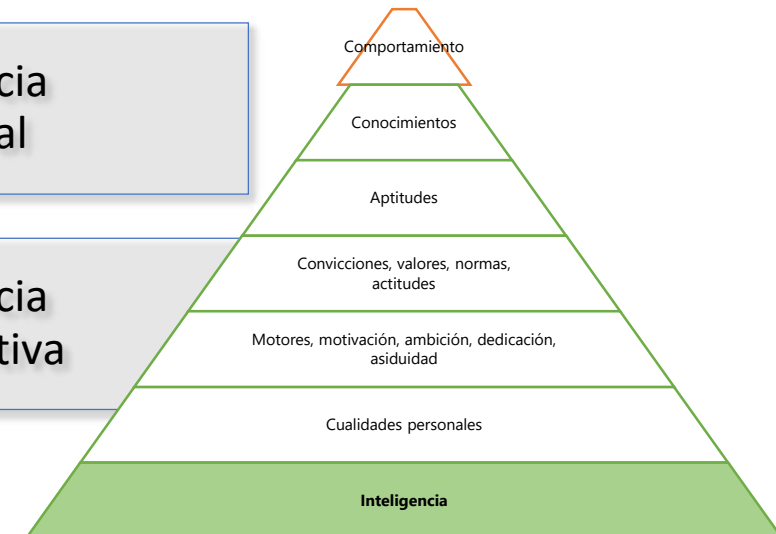
inteligencia
existencial



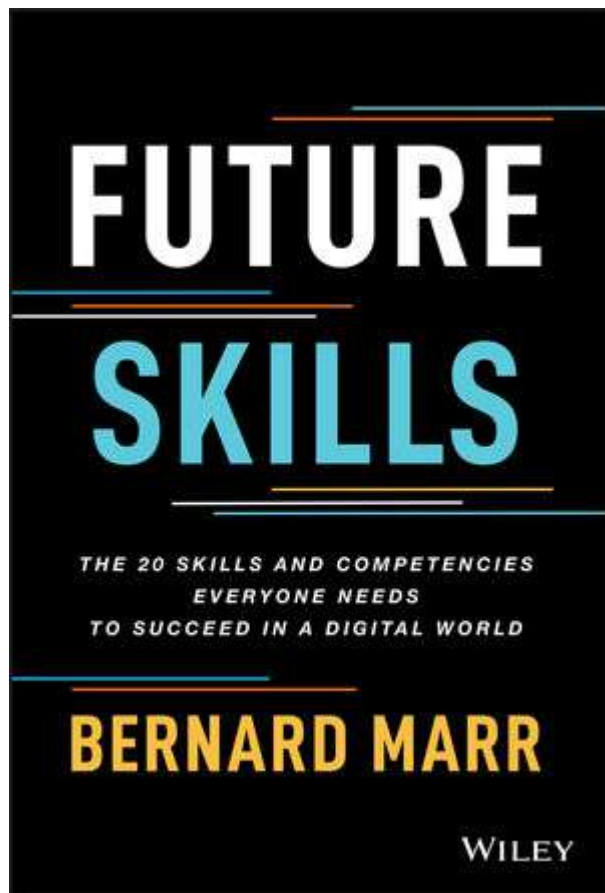
inteligencia creativa



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)

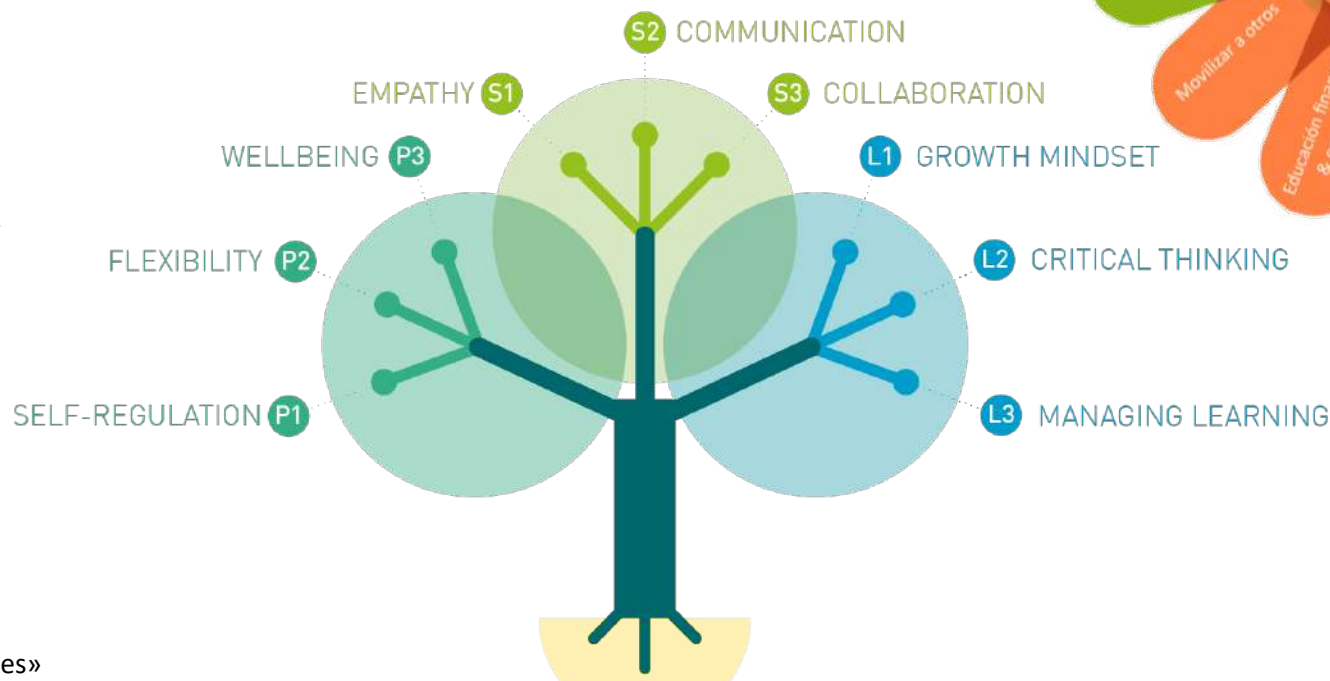
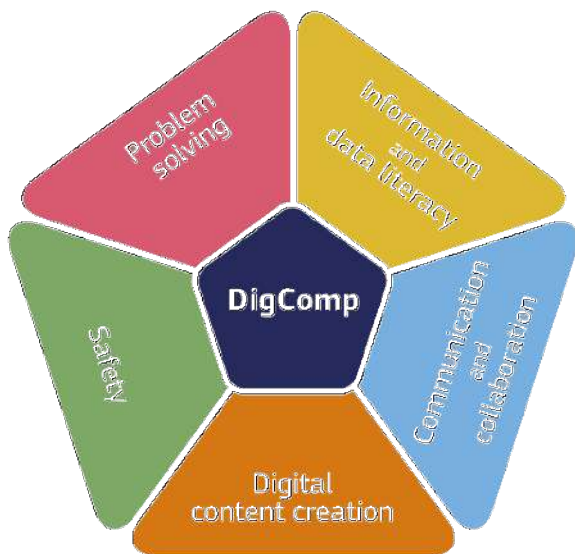
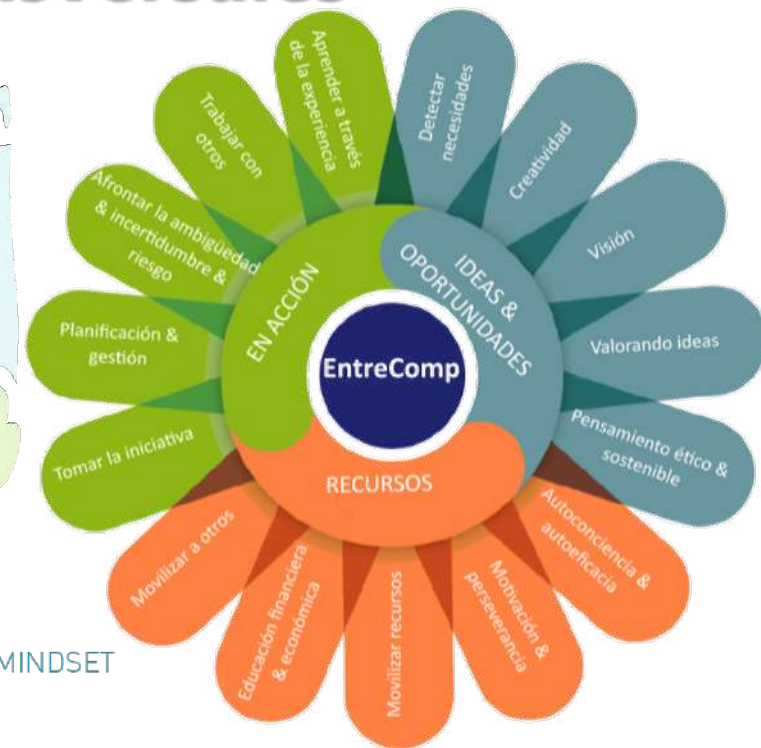
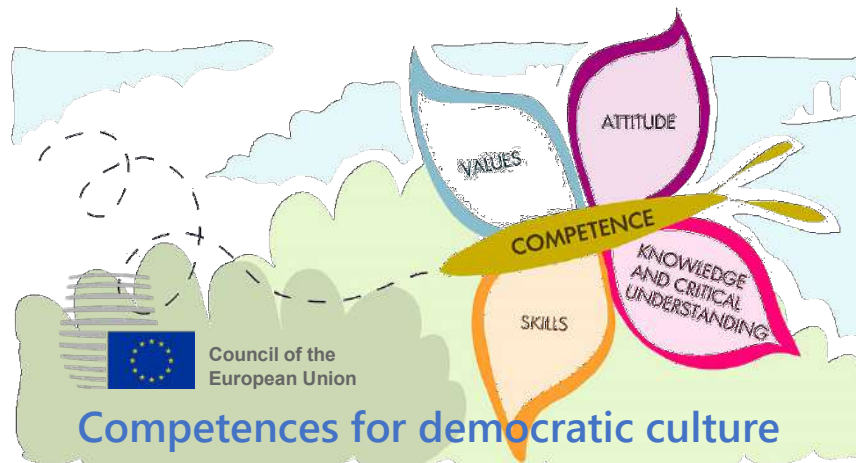
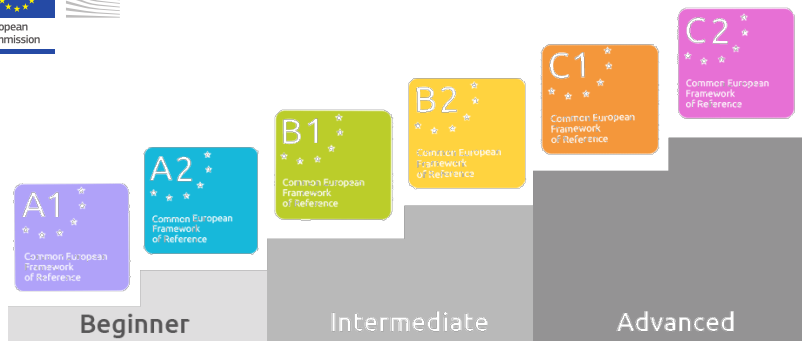


ESCO (2022)



O*NET (2022)

Marcos europeos de competencias transversales



Recomendaciones de competencias transversales



UN (2022)



WorldSkills (2022)



ICCGLOBAL (2022)



CASEL (2022)



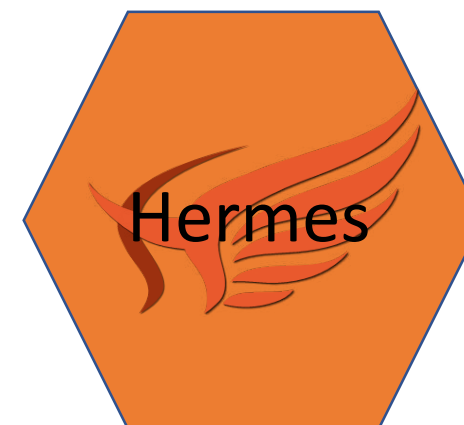
LLLP (2022)

McKinsey
& Company

McKinsey (2022)

Competencias Transversales para el Desarrollo Humano

Proyecto Hermes (2022v2.5)

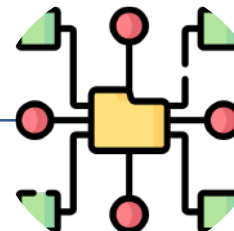


Competencias Transversales para el Desarrollo Humano

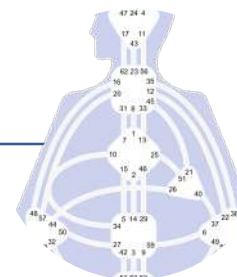
Proyecto Hermes (2022v2.5)



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



EU approach and guidelines on validation of non-formal and informal learning

Aline Juerges and Ernesto Villalba

VALIDATION
– a question of VALUES –

- All learning, irrespective of where and when it takes place, is valuable for the individual and for society.
- Formal learning needs to be supplemented by validation of non-formal and informal learning.



Valuing all skills

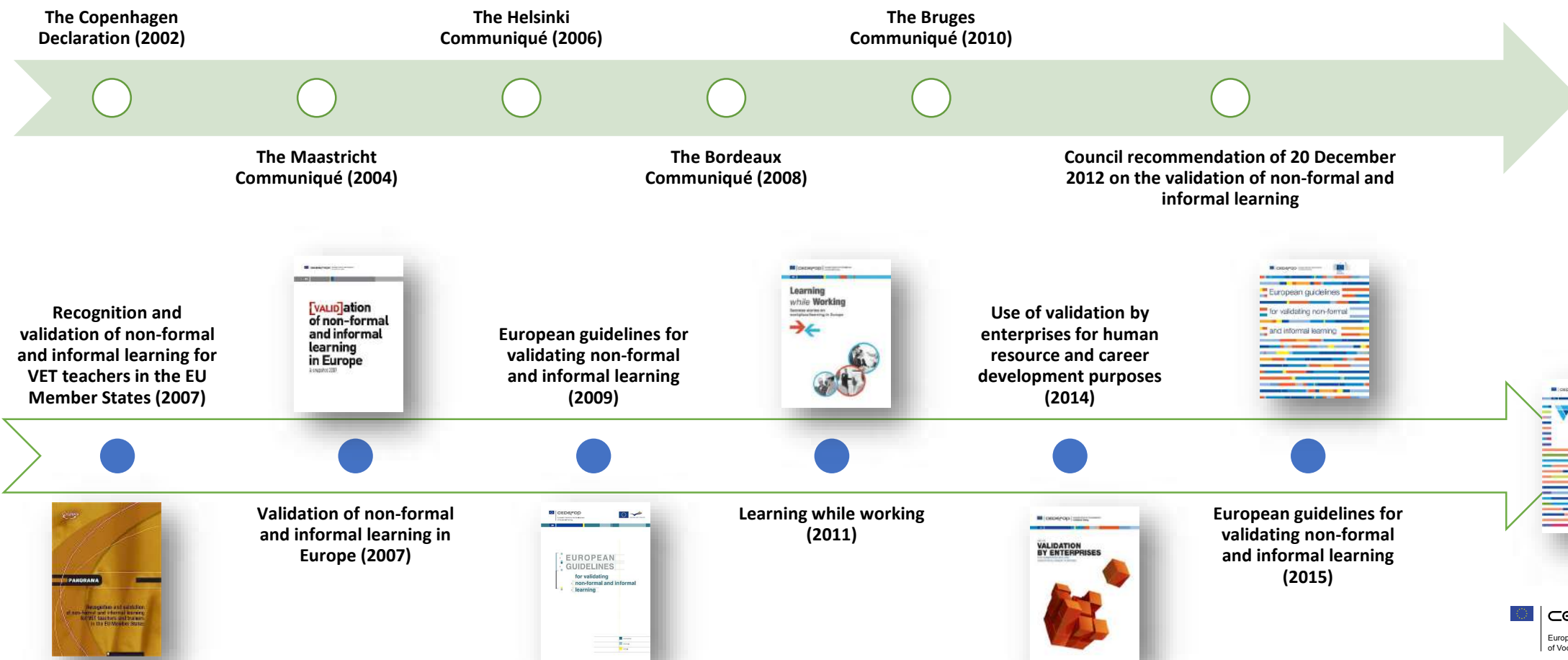
The European guidelines for validating non-formal and informal learning – 3rd edition

3 October 2023
15.00-16.30 CET

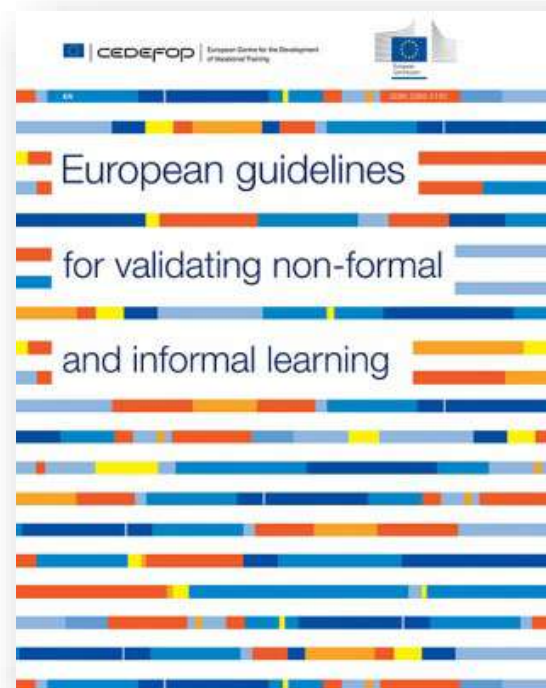
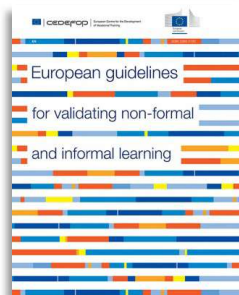
Cedefop virtual get-together



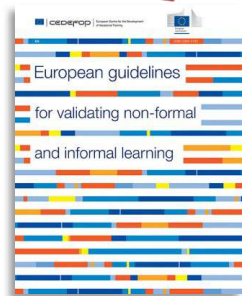
Validación del Aprendizaje No-Formal e Informal (VNFIL) en Europa



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

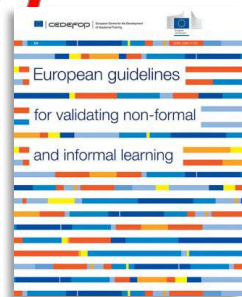
formal de dicha experiencia



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

Instrumentos para la recogida

- Análisis de pruebas y declaraciones
- Balance de competencias
- Observación en condiciones reales
- Presentación
- Debate no estructurado
- Debate estructurado
- Prueba teórica
- Auditoria de competencias
- Entrevista no estructurada
- Entrevista estructurada

Elementos de la competencia transversal

1. Conocimientos
2. Aptitudes
3. Actitudes
4. Motivaciones
5. Cualidades
6. Inteligencia(s)

Análisis de evidencia y declaraciones

Muestra de evidencia	Ejemplos de declaraciones
<ul style="list-style-type: none">• Muestras de trabajo (por ejemplo, dibujos, fotografías, descripciones de proyectos, informes, grabaciones de audio y vídeo)• Registros de actividad profesional (por ejemplo, notas, correos electrónicos, hojas de horas)• Resultados del uso de otros métodos (incluidas simulaciones, observaciones, pruebas, entrevistas, presentaciones, auditorías de habilidades, incluidas aquellas en formatos electrónicos)• Certificados de cursos completados• Certificados, diplomas• Grados y títulos académicos	<ul style="list-style-type: none">• Diarios reflexivos• Cartas de recomendación y referencias (de empleadores, compañeros de trabajo, organizaciones sociales).• Currículum vitae (por ejemplo, CV Europass)• Ensayos autorreflexivos• Información sobre el trabajo voluntario

Balance de competencias

Identifica y analiza los conocimientos, habilidades y competencias de una persona, incluidas sus aptitudes y motivaciones, con el fin de desarrollar un plan de desarrollo profesional.

Principal fortaleza	Principal debilidad
<ul style="list-style-type: none">Identificación integral de conocimientos y habilidades, incluso cuando el individuo no es consciente de sus logros, permitiendo también documentar competencias adquiridas fuera del ámbito educativo formal	<ul style="list-style-type: none">El método descrito para la identificación integral de conocimientos y habilidades puede resultar costoso y consume tiempo significativo para el candidato, así como para la entidad evaluadora o institución consultora

Observación en condiciones de la vida real

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Capacidad para adaptarse a las necesidades del candidato, siendo más preciso que otros métodos al reconocer diversas categorías de resultados de aprendizaje en todas las etapas, permitiendo la observación de acciones y comportamientos sin incurrir en gastos financieros.	<ul style="list-style-type: none">• La observación consume mucho tiempo, no es apropiada para validar a múltiples personas simultáneamente, es vulnerable al "efecto examinador" y la conciencia del candidato puede distorsionar los resultados.

Observación en situaciones simuladas

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">Validación de resultados de aprendizaje, compatible con métodos adicionales, y asegura una evaluación uniforme de los candidatos en condiciones simuladas, independientemente de cómo alcanzaron sus logros.	<ul style="list-style-type: none">La evaluación puede ser costosa, ya que la observación en condiciones simuladas es limitada en duración, y los resultados pueden ser susceptibles a distorsiones debido al "efecto examinador".

Presentación



Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• La presentación permite identificar los resultados de aprendizaje de los candidatos y poner a prueba sus conocimientos, habilidades y competencias sociales.	<ul style="list-style-type: none">• No todas las cualificaciones contienen resultados de aprendizaje que puedan presentarse y evaluarse mediante presentaciones.• Este método requiere mucho tiempo y, por lo tanto, es poco probable que se utilice en la evaluación de grandes grupos de candidatos.

Entrevista no estructurada

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Destaca las habilidades cognitivas y competencias de manera más efectiva que las pruebas teóricas, permitiendo una adaptación continua mediante preguntas detalladas para examinar con precisión los resultados de aprendizaje y evitando problemas de interpretación al verificar la comprensión del candidato.	<ul style="list-style-type: none">• La extensa duración, la influencia de factores subjetivos como el estilo de comunicación y la personalidad de los evaluadores, junto con la falta de estructura en las entrevistas no estructuradas, contribuyen a una confiabilidad cuestionable en la evaluación de resultados.

Entrevista estructurada

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">• Permite una adaptación inmediata del proceso de validación según las respuestas del candidato, lo que garantiza una evaluación más precisa de sus resultados de aprendizaje al facilitar la verificación continua de la comprensión de las preguntas y reducir el riesgo de respuestas incorrectas	<ul style="list-style-type: none">• En el caso de entrevistas parcialmente estructuradas, los resultados pueden depender del estilo de comunicación, la experiencia, la personalidad y las valoraciones subjetivas de los evaluadores (mayor susceptibilidad al “ efecto examinador”), así como de la personalidad del candidato.

Prueba teórica

Características	Tipos de pruebas
Tipo de actividad realizada por la persona que realiza la prueba	<ul style="list-style-type: none">• Pruebas escritas: requieren declaraciones escritas de los candidatos.• Pruebas orales: requieren respuestas habladas de los candidatos.
Rango de uso	<ul style="list-style-type: none">• Pruebas estandarizadas (uso amplio): utilizadas principalmente en la educación formal y no formal.• Pruebas no estandarizadas: desarrolladas por un evaluador para su propio uso.
El propósito de la evaluación.	<ul style="list-style-type: none">• Pruebas basadas en criterios: sus resultados permiten determinar el nivel de dominio de los resultados de aprendizaje de los candidatos.• Pruebas basadas en normas: el contenido de los ítems de la prueba se basa en los resultados actuales de otras personas. Suelen utilizarse en la selección de candidatos para un puesto de trabajo específico o en investigaciones científicas.

Debate no estructurado

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">Identificación precisa de los resultados de aprendizaje del candidato, siendo eficaz para confirmar conocimientos, habilidades críticas y creativas, asociación de hechos, y facilitando la evaluación de grupos simultáneamente, brindando a los participantes una gran libertad para expresarse.	<ul style="list-style-type: none">Puede llevar mucho tiempo.Los resultados pueden verse influenciados por factores como las características individuales de los candidatos, su estilo de comunicación y las valoraciones subjetivas de los evaluadores (este método es bastante susceptible al "efecto examinador")

Debate estructurado

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none">Identificación precisa de los resultados de aprendizaje, la confirmación de conocimientos y habilidades, la evaluación eficaz de grupos y la facilidad de organización hacen que este enfoque sea eficiente y versátil.	<ul style="list-style-type: none">Prolongado y costoso, además, los resultados pueden estar sujetos a la influencia de factores como las características individuales de los candidatos, su estilo de comunicación y las valoraciones subjetivas de los evaluadores.

Práctica de grupo

Herramientas de validación

Alfabetización 2.0

Auto dirección

- Análisis de pruebas y declaraciones

	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

Microcredenciales



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).