

## Competencias clave para el desarrollo de la empleabilidad de jóvenes y adultos

KeySTART2Work

### PRODUCTO INTELECTUAL O4

## Directrices de transferibilidad y recomendaciones para la creación de un Servicio



## Tabla de contenidos

1. Introducción .....	3
2. La Cámara de Comercio de Granada como escenario de la implementación piloto del servicio de apoyo KeySTART2work.....	4
3. El proceso en 7 pasos .....	7
3.1. Adquirir conciencia.....	8
3.2. Evaluación TIC.....	10
3.3. Evaluación en 1 día.....	12
3.4. Organización de la evaluación con el servicio Keystart2work.....	14
3.5. Laboratorio de competencias transversales .....	16
3.6. Retroalimentación del experto + Plan de desarrollo personal.....	18
3.7. Certificación.....	21
4. Referencias .....	22



## 1. Introducción

El proyecto KeySTART2Work se dirige principalmente a los estudiantes de FP, los demandantes de empleo y a los jóvenes y adultos profesionales interesados en aprovechar al máximo sus competencias transversales y, en consecuencia, mejorar su empleabilidad. Este es un desafío importante desde que la UE identificó que una cuarta parte de los jóvenes menores de 25 años están desempleados, el nivel más alto en cualquier región excepto en el Medio Oriente / África del Norte (McKinsey, 2013).

El objetivo del servicio KeySTART2work es facilitar a los estudiantes de FP su transición al mundo del trabajo, proporcionándoles acceso a información actualizada sobre carreras profesionales y equipando a los jóvenes desempleados con las competencias transversales más requeridas en el mercado de trabajo. Existe un postulado general que dice que si estas competencias fueran más conocidas, mejor identificadas y mejor comunicadas, podrían facilitar las movilidades profesionales y contribuir a asegurar las vías vocacionales.

Concretamente, el servicio KeySTART2Work apoyará el desarrollo de las competencias transversales y la gestión de las habilidades de carrera de los demandantes de empleo, lo que permitirá a los profesionales de carrera proporcionar un apoyo presencial más profundo y completo a través de una orientación profesional completa.

Orientación Profesional se refiere a *"un proceso continuo que permite a los ciudadanos, a cualquier edad y en cualquier momento de su vida, identificar sus capacidades, competencias e intereses, tomar decisiones educativas, formativas y ocupacionales y gestionar sus caminos de vida individuales en el aprendizaje, trabajo y otros entornos en los que se aprenden y / o utilizan esas capacidades y competencias. La orientación abarca una serie de actividades individuales y colectivas relacionadas con la información, el asesoramiento, la evaluación de competencias, el apoyo y la enseñanza de las competencias transversales y las competencias de gestión de la carrera"* (Consejo UE, 2008). La orientación profesional ha sido una prioridad de la Unión Europea en décadas pasadas. Los trabajos de la OCDE sobre orientación (2004) señalaron la necesidad de integrar la orientación profesional en las estrategias de aprendizaje permanente, reconociendo su papel clave en el apoyo al mercado de trabajo y a los sistemas educativos para alcanzar sus objetivos.

Dentro de este marco, KeySTART2Work pretende integrar la ventaja de la orientación profesional, el apoyo presencial y las herramientas TIC para evaluar y desarrollar las competencias transversales.

## 2. La Cámara de Comercio de Granada como escenario de la implementación piloto del servicio de apoyo KeySTART2work

La Cámara de Comercio de Granada, desde hace muchos años, lleva jugando un papel activo como operador de la industria granadina de educación y formación. Como Cámara de Comercio, comprometida por definición con el desarrollo y crecimiento de las empresas de la provincia, la oferta de formación de la cámara ha estado siempre centrada en las necesidades de las empresas, principalmente dirigidas a la formación continua de los trabajadores.

En la última década, la Cámara detectó que las necesidades reales de las empresas eran incorporar a su plantilla personas con una alta cualificación pero con flexibilidad para adaptarse al entorno real de una pequeña empresa. Por tanto, la Cámara está participando en programas de formación dirigidos a personas desempleadas y principalmente a jóvenes, para que tengan un acceso al mercado de trabajo y que serán la plantilla del mañana de las empresas de Granada.

Uno de los principales programas que está llevando a cabo la Cámara es el Programa PICE (Programa Integral de Cualificación y Empleo) liderado por la Cámara de Comercio de España e implementado por la red territorial de Cámaras de Comercio, entre las que se encuentra la Cámara de Granada. Su objetivo es alcanzar un total de 16.600 contratos y 1.228 nuevas empresas para gente joven y también 3.000 movilizaciones de jóvenes, todo durante los años 2016, 2017 y 2018.

Financiado por el Fondo Social Europeo, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, PICE es uno de los proyectos del programa de garantía juvenil. Su público objetivo es jóvenes entre 16 a 29 años con o sin cualificación o experiencia laboral cuyo deseo es recibir formación para mejorar sus habilidades con el objetivo de encontrar un empleo o montar su propia empresa.

Teniendo el objetivo de insertar a jóvenes en el mercado de trabajo, el proyecto comprende una serie de medidas comunes a todos los proyectos de garantía juvenil, clasificadas en 4 categorías:

- **Jóvenes sin ninguna formación/cualificación y experiencia profesional:** la formación está centrada en habilidades digitales y de empleabilidad. El objetivo es adquirir las habilidades básicas de apoyo para acceder a la educación superior o a programas de formación dual.
- **Jóvenes con experiencia profesional pero sin cualificación.** El objetivo es orientar sus aptitudes y actitudes frente a las competencias reconocidas por el mercado de



trabajo para mejorar sus perspectivas de trabajo, reajustando su carrera hacia profesiones de mayor demanda y otros nichos de empleo.

- **Jóvenes con cualificación pero sin experiencia laboral:** El objetivo es fomentar su empleo ayudándoles a adquirir experiencia profesional y práctica a través de contactos con empresas, prácticas o formación en la empresa.
- **Jóvenes con cualificación y experiencia laboral:** reciben orientación para mejorar sus habilidades y oportunidades de empleo al participar en programas europeos de movilidad y recibir apoyo para montar su propia empresa o cambiar su carrera profesional.

Al acceder al programa en la Cámara de Comercio más cercana, un joven puede recibir varias acciones personalizadas que comprenden orientación, formación y acciones de acompañamiento para la inclusión en el mercado de trabajo.

Todo el proceso comienza con el registro del joven en el programa y la confirmación que cumple todos los requisitos y es activo como beneficiario del programa de Garantía Juvenil. El proceso continúa con el informe de orientación profesional. Un asesor laboral de la Cámara asiste al joven y, a través de una entrevista, elabora un perfil profesional basado en habilidades, intereses y nivel de cualificación. El orientador entonces lo remite a uno de los tres programas que componen PICE:

- Un plan de capacitación, un itinerario de formación cara a cara impartido en las cámaras de comercio y destinado a proporcionar a los jóvenes las competencias necesarias para acceder al mercado de trabajo.

Los participantes reciben una formación transversal sobre las competencias clave para el empleo y las técnicas para la búsqueda de empleo eficaz. A continuación, los participantes pueden elegir la formación sobre temas específicos de acuerdo a sus preferencias e intereses. Además de los cursos de creación de empresas, la Cámara organiza cursos sobre una amplia gama de temas, de acuerdo a las necesidades y demandas de las empresas de la región.

- Programa dual de formación profesional (VET), donde parte del programa se dedica al centro de formación (varias horas o días) y el resto en una empresa a través de un contrato de formación y aprendizaje;
- Programa de movilidad, consistente en una colocación de tres meses en un país europeo, con el objetivo de mejorar las competencias lingüísticas y personales de los participantes, apoyando las perspectivas de empleo y las oportunidades de encontrar un empleo en el extranjero.

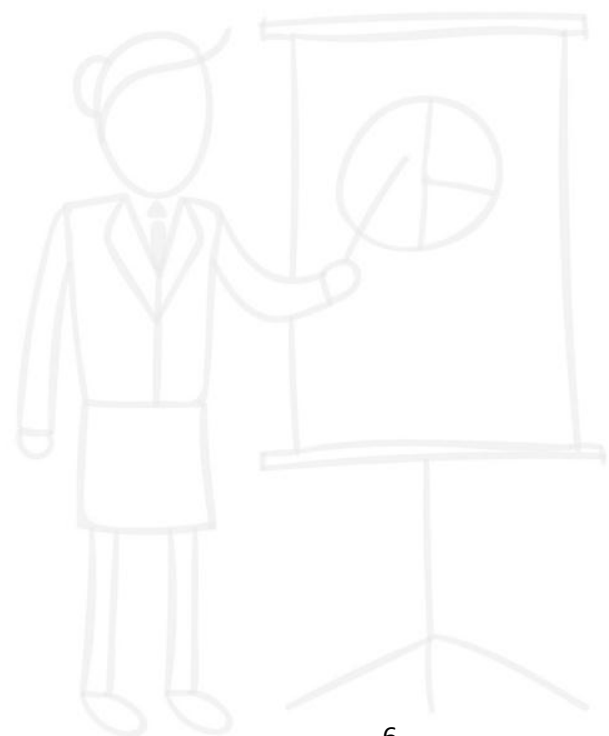
Después de completar la fase de formación, todos los participantes se incluyen por defecto en las acciones de seguimiento y acompañamiento organizadas por la Cámara con el objetivo de aproximar a las empresas y los solicitantes de empleo. La Cámara organiza visitas a talleres de empleo y visitas a empresas para conocer su proceso productivo, los perfiles profesionales que buscan y su política de contratación.

Todo el programa de orientación y formación se apoya con subvenciones a las empresas que contratan a los participantes en el programa y también concede subvenciones a los jóvenes que comienzan su propia empresa y se convierten en trabajadores por cuenta propia.

En la provincia de Granada, alrededor de 9.000 jóvenes menores de 30 años e inscritos en el programa de garantía juvenil son beneficiarios potenciales del programa PICE, , y desde su inicio hasta finales de 2016, un total de 800 jóvenes se inscribieron en el programa. 643 de ellos completaron las actividades de orientación profesional, 386 recibieron formación transversal y 336 siguieron formación específica sobre temas identificados como nichos de empleo.

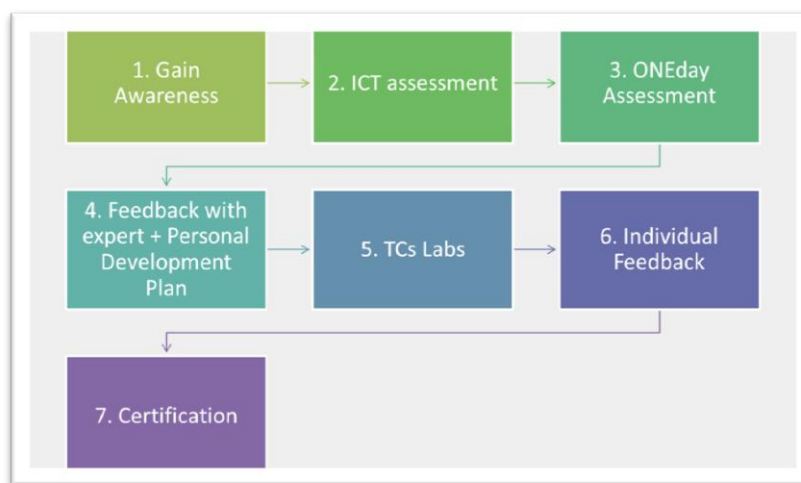
Dada la estructura y el alcance del programa PICE, es el escenario perfecto para la implementación del servicio de KeySTART2work, ya que el diagnóstico de las competencias clave de los participantes a través de la herramienta de autoevaluación puede ser la columna vertebral del camino de orientación y formación que deben seguir los jóvenes en el programa. La herramienta Keystart2work es una poderosa herramienta para los orientadores del programa PICE.

Además, el programa PICE ofrece una gran oportunidad de escalabilidad. Las herramientas serán difundidas y utilizadas por todos los orientadores del programa a través de la red de cámaras españolas y una vez consolidada la utilización podrá transferirse a otras cámaras de comercio de la UE que implementen programas similares para los jóvenes de sus regiones.



### 3. El proceso en 7 pasos

Para articular un juicio completo sobre cada candidato y proporcionar oportunidades efectivas de desarrollo es esencial poner en marcha un proceso bien estructurado. En esta discusión se propone un proceso ideal sin embargo se aceptan modificaciones y ajustes para adaptarlo al contexto específico, tiempo y recursos disponibles. Por ejemplo, es posible minimizar el paso "Adquirir conciencia" como una breve introducción y explicación general del Servicio antes de la sesión de Evaluación. O incluso el paso "Evaluación de las TIC" podría combinarse con "Evaluación en 1 día" si hay suficiente ordenadores para los asistentes. El Proceso 7 pasos ha sido diseñado para ser la más flexible posible y que se adapte a cada situación de aprendizaje. La duración y la complejidad de cada paso podrían modificarse sobre la base de las oportunidades y limitaciones.



Sin embargo, no se deben evitar algunos pasos. De hecho, en la implementación del proceso es fundamental incluir:

- Sesión de evaluación
- Laboratorios de desarrollo
- Sesión de comentarios (al menos una)
- Certificación

En particular, la sesión de evaluación es importante porque en un contexto de valoración, la evaluación es más precisa y justa por estar hecha de forma presencial por aquellos que participan en ella. En particular, la evaluación presencial está relacionada con la percepción: ¿la sesión de evaluación mide lo que debería? ¿Le parece justa la evaluación a los participantes?

En general, esta es una de las grandes fortalezas de la sesión de evaluación, si ésta se ha diseñado adecuadamente, los participantes deben sentir que han estado expuestos a las verdaderas exigencias del mundo del trabajo. Por lo tanto, la validez de la sesión de evaluación presencial generalmente es muy alta. .

A continuación, cada uno de los pasos es explicado en detalle:

### 3.1. Adquirir conciencia

*"Son los conocimientos los que te llevan a la entrevista y las habilidades las que te ayudan a conseguir y a mantener el trabajo "*

El proyecto KeySTART2work tiene como objetivos mejorar el conocimiento de los desempleados jóvenes y adultos y su comprensión sobre el desarrollo de la carrera profesional.

Su objetivo es proporcionar una visión de cómo comenzar una carrera profesional o desarrollarla a través de la reflexión de las competencias actuales, incluyendo las competencias transversales. Centrándose en las competencias transversales que son requeridas por una gran variedad de puestos de trabajo ((O\*NET)<sup>1</sup>, se resaltarán las habilidades y competencias transferibles para optar a un puesto de trabajo y facilitar el acceso al mundo del trabajo. De hecho, la importancia de las competencias transversales en un futuro empleo es ampliamente reconocido. Sin embargo, en muchos países, las prácticas educativas están todavía en desarrollo, y la formación en competencias transversales se realiza usando diferentes métodos. Esta es la razón por la que el objetivo del servicio KeySTART2work va más allá de la conciencia del propio aprendiz de su actual nivel de competencias transversales y revela potenciales itinerarios de aprendizaje e intervenciones que necesitan para conseguir el nivel deseado. Puesto que a menudo los estudiantes jóvenes y adultos no son suficientemente conscientes de sus vocaciones, ambiciones, competencias y habilidades para tomar decisiones sobre su propio futuro, el servicio KeySTART2work puede ayudarles proporcionándoles un itinerario de aprendizaje para promover la autoconciencia y el desarrollo personal. Todo esto está motivado por el deseo de proporcionar un cambio fundamental en la manera en que se experimenta, analiza y apoya el crecimiento de las competencias profesionales y el desarrollo profesional. Este objetivo podría alcanzarse a través de un itinerario de orientación profesional que, de acuerdo con la definición de la OCDE (2004), ayude a las personas a reflexionar sobre sus ambiciones, intereses, cualificaciones y habilidades. Les ayuda a comprender el mercado de trabajo y el sistema educativo, y lo relacionan con lo que saben de sí mismos. Incluso si el desarrollo de las competencias es esencial para aumentar la productividad y la sostenibilidad de las empresas y mejorar las condiciones de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores y los demandantes de empleo, muchos jóvenes desempleados no son conscientes o son incapaces de demostrar las competencias básicas (Brewer, 2013). Muchas de las actividades regulares que se realizan en el hogar o en la comunidad proporcionan las habilidades básicas necesarias para el mundo del trabajo. Se trata de comprenderlas, documentarlas y transmitir las a los empleadores lo que se

---

<sup>1</sup> [www.onetonline.org](http://www.onetonline.org) El programa O \* NET es una fuente primaria de información ocupacional. Es una base de datos online, puesta a disposición por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, que proporciona información sobre la industria, el trabajo y las características de los trabajadores de muchos empleos en la economía estadounidense.



Esta es, de hecho, la razón por la cual el primer paso en la implementación del servicio debe incluir una sesión introductoria para explicar la importancia de la evaluación de las competencias clave o resultados de aprendizaje similares que enfatizan no sólo el conocimiento sino también las habilidades y actitudes en relación con los contextos previstos, como por ejemplo, la preparación para el aprendizaje permanente y la búsqueda de empleo. Durante la sesión introductoria es necesario explicar las razones por las que las competencias transversales son esenciales para conseguir un empleo, mantenerlo y avanzar en el mercado de trabajo; los individuos necesitan ser capaces de continuar aprendiendo y adaptarse; escribir y computar competitivamente; escuchar y comunicarse eficazmente; pensar creativamente; resolver problemas independientemente; manejarse en el trabajo; interactuar con compañeros de trabajo; trabajar en equipos o grupos; manejar la tecnología básica, conducir con eficacia así como seguir una supervisión. Estas competencias básicas para la empleabilidad son requeridas por los empleadores, y mejoran la capacidad de un individuo para navegar en el mercado de trabajo, así como involucrarse en el aprendizaje a lo largo de toda la vida (Brewer, 2013)

La explicación de las razones por las que las competencias transversales son esenciales para la empleabilidad podría reforzarse a través de ejemplos de casos de éxito, testimonios, historias para hacer real la conexión entre las competencias transversales y el mundo del trabajo.



### 3.2. Evaluación TIC

La integración de la tecnología en los servicios de orientación no es un enfoque nuevo, sino que durante años, el uso de las TICs en orientación ha diversificado su rol y ha mejorado su impacto. A pesar de esta tendencia, el progreso necesita aún de una actualización en las metodologías de evaluación. La mayoría de los métodos actuales de evaluación ponen más énfasis en el conocimiento y en la memoria, no prestando demasiada atención a las habilidades cruciales y actitudes desde una dimensión de competencias transversales. También, la evaluación de las competencias transversales y la evaluación en el contexto del trabajo interdisciplinario parecen inadecuadas (Comisión Europea 2009)<sup>2</sup>. Las competencias transversales son indudablemente un desafío para los actuales métodos de evaluación que van dirigidos a obtener una evaluación más concreta de los resultados de aprendizaje. De hecho, las TIC tienen el potencial para el apoyo en el desarrollo y evaluación de las competencias clave de los alumnos. Además, las TIC tienen el potencial de apoyar una evaluación rápida, la retroalimentación oportuna y específica, el seguimiento del progreso del estudiante, el aprendizaje interactivo y la evaluación (Looney, 2010). Cuando se integran las TIC en la orientación profesional, se consigue más por menos, proporcionando acceso a la información, orientación, asesoramiento, oportunidades de aprendizaje basadas en el trabajo, empleo y formación profesional ((Bimrose J. H.-A., 2011) y proporcionando un canal para la comunicación y la interacción automatizada (Hooley, 2010). De hecho, en un contexto de mayor acceso a las TIC, la falta de recursos humanos y una presión constante para llegar a un mayor número de estudiantes, al tiempo que se reducen los costes, el desarrollo de herramientas de orientación profesional basadas en las TIC pueden ser una solución fiable para proporcionar un mayor acceso a un enfoque de orientación profesional flexible y rentable (Bimrose et al, 2010) (Bimrose JK, 2015) para "complementar las formas tradicionales de orientación" (CEDEFOP) y diversificar los servicios de carrera dirigidos a una generación "que creció con la tecnología a su alcance "(Iacob, 2012).

El proyecto KeySTART2work aprovecha las fortalezas de las TIC y las mezcla con las herramientas tradicionales de orientación profesional creando un servicio único de apoyo donde los jóvenes y adultos puedan tener la oportunidad de evaluar las competencias transversales con diferentes enfoques.

En este marco, el objetivo de KeySTART2work es desarrollar una innovadora herramienta online de autoevaluación con el formato de una prueba de juicio situacional que ofrezca la posibilidad de abordar una amplia gama de contextos en los que se espera que se apliquen las competencias transversales. Específicamente, el significado de la herramienta es el siguiente:

**Autoevaluación:** Es el proceso de reunir información sobre ti mismo para ayudarte a tomar decisiones basadas en una buena comprensión de ti mismo. Es el resultado de la introspección de las propias cualidades y experiencias pasadas y es útil para descubrir sus valores y habilidades, y para evaluar fortalezas y debilidades. La autoevaluación es el primer

<sup>3</sup> "El uso de las TIC para la evaluación de las competencias clave" publicado por Comisión Europea Centro de investigación de estudios prospectivos tecnológicos

paso del proceso de orientación profesional y se realiza a menudo con la ayuda de un orientador profesional. Las pruebas son utilizadas para ayudar a los participantes a obtener claridad sobre sí mismos.

Es solo un punto de partida, ya que es necesaria una mezcla de herramienta para construir una imagen lo suficientemente grande como para representarse bien.

**Pruebas de juicio situacional:** se utilizan para evaluar la capacidad de uno mismo para elegir la acción más adecuada en la vida cotidiana y en situaciones en el lugar de trabajo. Implican la lectura de un escenario y la selección de la respuesta más eficaz que da solución a la situación que se presenta. Este tipo de evaluación se diseña para evaluar cómo los participantes manejarían situaciones reales que podrían encontrarse por ejemplo cuando están optando a un puesto de trabajo. Estas muestras de comportamiento hipotético se han encontrado como predictores válidos de rendimiento futuro (Motowidlo, 1990)

La herramienta TIC construida por el consorcio del proyecto KeySTART2work está compuesta por un total de 36 escenarios, 3 escenarios por cada competencia transversal. Los escenarios no indican al usuario que competencia se está evaluando. Cada competencia puede ser evaluada sobre la base de:

- **1 escenario sobre la vida real:** El contexto no está necesariamente relacionado con ningún contexto profesional; puede presentarse mientras el usuario pasa tiempo con amigos o familia, está de vacaciones, durante una fiesta, en el colegio, etc.
- **1 escenario profesional o pre-profesional:** relacionado con la entrada al mercado de trabajo como estudiante, recién llegado o desempleado. El escenario puede desarrollarse durante el proceso de preparación para entrar en el mercado de trabajo en términos de aptitudes y competencias, redes, etc. (por ejemplo, durante los estudios académicos / aprendizaje, durante el periodo de prácticas con el fin de obtener experiencia laboral, etc.) o el proceso real de búsqueda empleo (incluyendo todos los pasos de la búsqueda de empleo y entrevista de trabajo, etc.).
- **1 escenario profesional:** relacionado con el desarrollo de la carrera profesional mientras se activa en el mercado de trabajo, con vistas a aumentar el potencial de empleabilidad y mantenerse competitivo en un mercado de trabajo cambiante y cada vez más exigente o mejorar en el trabajo que ya se tiene. En este sentido, puede abordar la cuestión de la asistencia a un programa de formación dirigido a profesionales; cambio de la carrera profesional; o incluso la experimentación en el campo del emprendimiento o del autoempleo, etc.

Al final el usuario tendrá la posibilidad de revisar sus resultados y finalmente descargar un fichero que le anime al proceso de auto-reflexión. Los resultados serán entregados al usuario en un gráfico de radar con una pequeña explicación del perfil/nivel que tiene de cada una de las competencias transversales.

### 3.3. Evaluación en 1 día

El primer uso de los centros de evaluación se remonta a la Primera Guerra Mundial, cuando Alemania utilizó el método para seleccionar a sus oficiales. Sucesivamente y hasta hoy el método del centro de evaluación es utilizado por organizaciones de todo el mundo como un medio para seleccionar mejor a los empleados e identificar sus áreas de desarrollo. Hoy en día el método del centro de evaluación es una técnica probada y válida que es extremadamente eficaz para tomar decisiones de selección y promoción y para diagnosticar las necesidades de desarrollo de los empleados.

Es una forma estandarizada de evaluación para evaluar el potencial futuro de un candidato basado en un proceso que emplea múltiples técnicas para evaluar las competencias y habilidades de los individuos al confrontarlos con una serie de herramientas tales como pruebas, actividades y ejercicios de simulación. Las tareas, las actividades y los escenarios a los que se enfrentarán los candidatos deben imitar situaciones reales.

Por lo tanto, un Centro de Evaluación puede ser definido como *"una variedad de técnicas de testeo diseñadas para permitir a los candidatos demostrar, en condiciones estandarizadas, las destrezas y habilidades que son más esenciales para el éxito profesional"* (Coleman, 1987). Esta gama de herramientas se utiliza para hacer inferencias sobre las características de las personas, las capacidades y el rendimiento futuro. Las inferencias deben ser razonables, fundadas y no basadas en estereotipos. Para ello es esencial asegurarse de que las puntuaciones se interpretan correctamente.

El servicio del proyecto KeySTART2work a través del uso del método de evaluación tiene como objetivo apoyar a los estudiantes de FP ya los demandantes de empleo en la planificación de su carrera profesional a través de:

- La medición de sus competencias transversales
- Ayudarlos en las planificaciones de intervenciones de aprendizaje que mejoren esas competencias.

Quizás la característica más importante del método del centro de evaluación es que no se relaciona con el rendimiento actual sino con el rendimiento futuro. Al observar cómo un participante maneja los problemas y desafíos (como se simula en los ejercicios), los evaluadores obtienen una imagen válida de cómo esa persona probablemente se desenvolverá en el futuro próximo.

El término "Centro de Evaluación" no se refiere a un lugar, sino a un proceso ya sea como parte del proceso de contratación de personal o para el desarrollo interno y promoción. En este caso la evaluación formará parte de un servicio para ayudar a los estudiantes de FP a evaluar y desarrollar las competencias transversales y al mismo tiempo representa una oportunidad para ser evaluados a través de este método en un contexto de formación. Esta evaluación es cada vez más utilizada por las organizaciones para la contratación de personal.



Es una oportunidad muy útil para los jóvenes en busca de empleo para hacer frente a este método de evaluación, ya que es utilizado en una variedad de entornos, incluyendo la industria, las empresas, el gobierno, las fuerzas armadas, las instituciones educativas y las fuerzas de seguridad para seleccionar a las personas de supervisión, ventas o puestos directivos.

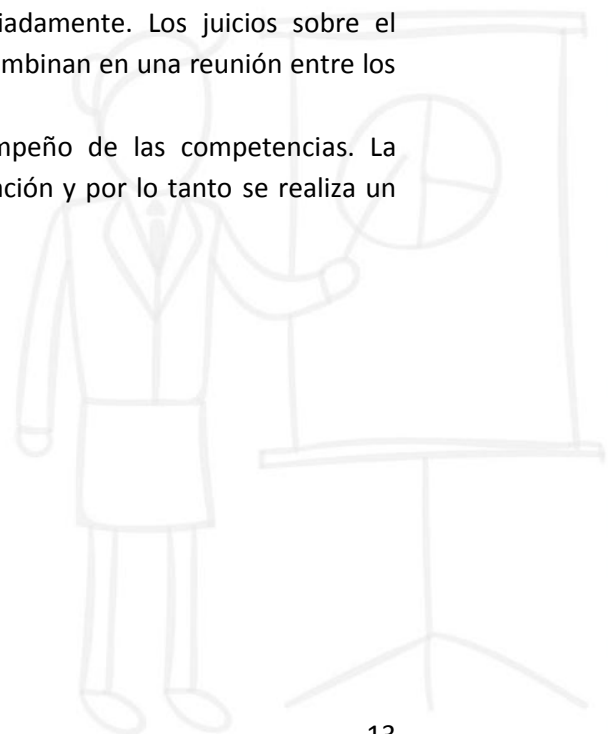
Además, el objetivo de esta técnica es complementar los métodos de evaluación más tradicionales tales como evaluación en una entrevista o autoevaluación con el objetivo final de mejorar el desarrollo profesional y de competencias. Incluyendo el método de centro de evaluación del KeySTART2work.

Los centros de evaluación varían en longitud, tiempo y selección de ejercicios. La evaluación por lo general puede durar desde unas pocas horas hasta varios días, dependiendo del nivel de complejidad de las competencias y habilidades a evaluar. En el marco del Servicio KeySTART2work, la evaluación podría durar aproximadamente 5/7 horas dependiendo del número de participantes. El número de participantes no debe exceder de 10 para no comprometer la integridad de la sesión de evaluación.

La evaluación se debe realizar por un grupo de varios formadores/evaluadores formados para trabajar con el grupo de participantes usando varios procesos de diagnóstico para obtener información sobre las competencias de los usuarios y su potencial de desarrollo. En resumen, se trabaja con varios observadores y distintas técnicas.

El evaluador debe primero ser claro sobre lo que él / ella quiere lograr con el programa de evaluación con el fin de seleccionar las herramientas adecuadas para alcanzar esos objetivos. Los evaluadores también deben estar debidamente capacitados para observar, registrar, clasificar y hacer un juicio fiable sobre los comportamientos de aquellos que están siendo evaluados. Las habilidades y la experiencia de los evaluadores son esenciales para la calidad de las evaluaciones que realizan. Pueden ser muy buenos predictores del desempeño en el trabajo y el comportamiento cuando las pruebas y los procedimientos que componen el centro de evaluación se construyen y utilizan apropiadamente. Los juicios sobre el comportamiento se hacen y se registran. Estos juicios se combinan en una reunión entre los evaluadores o mediante un proceso de promedio.

La discusión da como resultado evaluaciones del desempeño de las competencias. La evaluación suele ser seguida por la validación y la certificación y por lo tanto se realiza un informe detallado por participante.



### 3.4. Organización de la evaluación con el servicio Keystart2work

Para evaluar cada una de las 12 competencias transversales identificadas por el partenariado del proyecto Keystart2work, se diseñó una tabla para identificar qué herramienta, además de las herramientas de TIC, podrían utilizarse:

<u>COMPETENCIA</u>	<u>HERRAMIENTA TIC</u>	<u>ROLE PLAY</u>	<u>EJERCICIO DE GRUPO</u>	<u>EXPOSICIÓN ORAL</u>
Habilidades interculturales y conciencia global	X	X		X
Flexibilidad y adaptación	X	X	X	X
Pensamiento estratégico e innovador	X	X	X	X
Organización y gestión del tiempo	X		X	X
Toma de decisiones	X	X	X	
Trabajo en equipo	X	X	X	
Empatía/Habilidad para construir relaciones	X	X	X	X
Resolución de problemas	X	X	X	
Orientación al aprendizaje	X			
Habilidades de negociación	X	X	X	
Liderazgo	X		X	
Recogida y procesamiento de información	X		X	

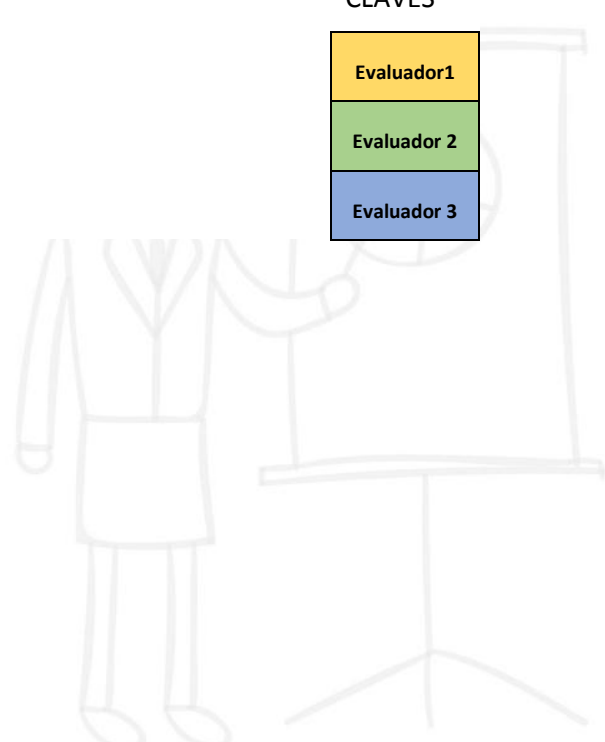
Role play, ejercicio en grupo y exposición oral han sido elegidas porque son herramientas muy sencillas de usar y codificar y hay una amplia gama de ejemplos para buscar. Han sido excluidos los ejercicios pendientes porque es muy complejo de prepararlos y organizarlos e incluso si es una herramienta realmente valida es más recomendada para evaluar competencias ejecutivas y de gestión.

En lo que se refiere a la gestión del tiempo de la sesión de evaluación, se ha diseñado un cronograma de una sola sesión con 8 participantes y 3 evaluadores. En el siguiente ejemplo se muestra la organización de las actividades para optimizar el tiempo y los recursos humanos:

	Part. 1	Part. 2	Part. 3	Part. 4	Part. 5	Part. 6	Part. 7	Part. 8
9.00 – 9.30	<b>BIENVENIDA</b>							
9.30 – 10.00	Ejercicio de grupo.	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Role play	Preparación de la exposición	Preparación de la exposición	Preparación de la exposición
10.00 - 10.30	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Preparación de la exposición	Role play		
10.30 – 10.45	Preparación de la exposición	Role play	Preparación de la exposición	Preparación de la exposición			Exposición	Presentation
10.45 – 11.00		Role play			Exposición	Exposición		
11.00 – 11.15	<b>PAUSA</b>							
11.15 – 11.45	Role play	Preparación de la exposición	Preparación de la exposición	Preparación de la exposición	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo
11.45 – 12.15		Role play			Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo	Ejercicio de grupo
12.15 – 12.45			Role play				Role play	Role play
12.45 – 13.00	Exposición	Exposición	Exposición					
13.00 – 13.15				Exposición				

### CLAVES

Evaluador1
Evaluador 2
Evaluador 3



### 3.5. Laboratorio de competencias transversales

A pesar del hecho de que las competencias comprenden más que el conocimiento impartido, la OCDE (2005) sugiere que una competencia puede ser aprendida en un entorno de aprendizaje favorable. Los individuos tienen la capacidad de pensar por sí mismos como una expresión de madurez moral e intelectual, y de asumir la responsabilidad por su aprendizaje y por sus acciones.

Dentro de cualquier proceso de aprendizaje, hay una diferencia entre la movilización cognitiva del conocimiento y el aprendizaje activo. Facilitar la adquisición de competencias ha sido bien descrito por el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional: "El enfoque cognitivo tiende a enfatizar la adquisición individual de ciertos tipos de aprendizaje, mientras que los enfoques basados en ideas de aprendizaje activo tienden a enfatizar el papel dinámico de las relaciones sociales y las situaciones en las que tiene lugar el aprendizaje"<sup>3</sup>

**Felder y Brent (2009)** definen el aprendizaje activo como "todo lo relacionado con lo que los estudiantes tienen que hacer en clase aparte de simplemente mirar, escuchar y tomar notas":

*Estás haciendo un aprendizaje activo en clase cuando haces una pregunta, planteas un problema o emites algún otro tipo de desafío; Dile a los estudiantes que trabajen individualmente o en grupos pequeños para llegar a una respuesta; darle tiempo para hacerlo; parar y llamar a uno o más individuos o grupos para que compartan sus respuestas. No estás haciendo aprendizaje activo cuando haces conferencias, haces preguntas que los mismos estudiantes siempre responden, o llevan a cabo discusiones que involucran sólo una pequeña fracción de la clase.*

Felder and Brent (2009) también sugieren la estructura básica del aprendizaje activo:

1. Diles a los estudiantes que se organicen en grupos de 2 a 4 alumnos y aleatoriamente elige un representante del grupo para tomar notas, si así lo requiere la tarea (el más mayor del grupo, el más joven, el que se despertó más temprano por la mañana, etc.). Alternativamente, dile a cada grupo que seleccione a su representante, preferiblemente que sea una persona que no lo haya sido ya ese día.
2. Haz una pregunta o problema desafiante y deja tiempo suficiente para que la mayoría de los grupos terminen. El tiempo para resolver la pregunta puede estar comprendido entre 15 segundos y tres minutos. Si necesitan más tiempo, divide el problema en varios pasos y trata cada paso como una actividad separada.
3. Pide a varios alumnos que compartan sus respuestas, y pide voluntarios para que completen la respuesta si esta no es la adecuada. A continuación pasa a discutir las respuestas o simplemente sigue con la planificación de la clase.

<sup>3</sup> Centro Europeo para el desarrollo de la formación profesional (Cedefop): El cambio hacia resultados de aprendizaje Políticas y prácticas en Europa; Cedefop Serie de referencia; Tesalónica 2009; pag. 35



Hay una amplia variedad de ejercicios y técnicas. Por ejemplo, con el role play los participantes pueden sentir y ver como su comportamiento interactúa con sus compañeros. El role play se define en el ámbito académico como un método de enseñanza basado en grupos dinámicos, los cuales, usan una simulación centrada en la interacción de los estudiantes que están desempeñando un papel específico en una supuesta situación real, generando aprendizaje significativo muy cercano al de la vida real. El role play trabaja el proceso de enseñanza y aprendizaje para adquirir las habilidades a través de situaciones simuladas. Los estudiantes hacen frente a eventos inesperados y buscan la mejor solución. El diseño de las situaciones simuladas debe hacerse según los objetivos de aprendizaje a los que se van dirigidas, las actitudes o las habilidades que se quieren trabajar. En la adquisición de las habilidades de comunicación, por ejemplo, las oportunidades repetidas con retroalimentación permiten a los estudiantes lograr una comunicación efectiva.



### 3.6. Retroalimentación del experto + Plan de desarrollo personal

*“Planificar es traer el futuro al presente para que ahora puedas hacer algo con el”*

– Alan Lakein-

El plan de desarrollo personal permite a las personas estar a cargo de su propio aprendizaje. El aprendizaje llega a ser un proceso proactivo y reactivo, diseñado y priorizado para adoptar las necesidades de desarrollo inmediatas y también las ambiciones a largo plazo.

El principal objetivo de un plan de desarrollo persona es documentar el proceso de la reflexión y autoanálisis personal y la evaluación de las fortalezas y debilidades. Este debería permitir a los jóvenes y adultos a evaluar el valor de su propia situación actual y considerar su proceso de desarrollo teniendo en cuenta las oportunidades futuras Concretamente, diseñar un plan de desarrollo personal significa:

- Incrementar su propia autoconciencia- quiénes son y que quieren
- Identificar las habilidades y experiencia que tienen realmente y aquella que necesitan.
- Crear un plan para adquirir las habilidades y competencias que podrían necesitar para ellos mismos o ara su carrera profesional.
- Mantener un registro de sus logros que pueden aprovechar cuando van a solicitar matricula en un curso o un empleo

Dado que el Plan de desarrollo personal permite a jóvenes y adultos reflexionar sobre su propia reciente experiencia y centrarse en una nueva etapa de formación y desarrollo, antes de completar el plan, el aprendiz deberá realizar un análisis de las habilidades que posee para determinar cuáles son sus necesidades de aprendizaje y desarrollo e identificar los objetivos de desarrollo para cumplir esas necesidades.

Un plan de desarrollo personal deberá contener las siguientes tres etapas:

**Etapas 1 – Analízate tu mismo/a** La primera etapa está diseñada para analizar tus fortalezas y debilidades. Serás capaz de hacer uso de tu carrera profesional y de los resultados de la formación realizada. Estos deben ser complementados por las oportunidades percibidas que se han derivado de tu experiencia y las amenazas a tu éxito continuo

**Etapas 2 – Marca tus objetivos.** Establecer nuevas metas y objetivos claramente definibles y medibles para ti.

**Etapas 3 – Fija tus objetivos personales.** Esta sección se basa en estableces tus objetivos personales.

Etapa 1. Analízate tu mismo/a					
<i>Antes de establecer tus planes de desarrollo personal a corto y medo plazo, debes realizar un análisis personal: Ej. ¿Cuáles son mis puntos fuertes y débiles? ¿Qué oportunidades o amenazas externas pueden afectar a los planes que podría hacer?</i>					
Fortalezas					
Ámbitos de desarrollo					
Oportunidades Amenazas					
Etapa 2 – Fija tus objetivos.					
¿Qué quiero aprender?	¿Qué tengo que hacer?	¿Qué tipo de apoyo y recursos necesito?	¿Cómo mido el éxito?	Fecha límite	¿Qué es lo que quiero aprender?
1.	1.	1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.	3.	3.
Etapa 3 – Fija tus objetivos personales					
Objetivos a corto plazo ( próximos 12 meses)					
Objetivos a medio plazo (en los próximos 2-3 años)					
Objetivos a largo plazo (en un plazo de más de 3 años)					

En el marco del servicio KeySTART2work, se ayuda a los alumnos de FP a completar su plan de desarrollo personal gracias a realizar los tres pasos anteriores y dado a que ellos han ganado consciencia sobre ellos mismos a través de los resultados de la herramienta TIC, el feedback que provee la herramienta y el laboratorio de competencias transversales.

La fase de **feedback** es crítica, dado que el feedback es uno de las herramientas más poderosas para mejorar el aprendizaje. Y debería usarse el **enfoque basado en la evidencia** para dar una retroalimentación lo más objetiva posible y evitar el riesgo de dar un juicio personal. Poteet and Kudisch (Poteet, 2003) sugieren muchas técnicas para que los evaluadores las usen para dar el feedback. Estas estrategias son diseñadas para maximizar la

aceptación de los participantes hacia el feedback que reciben. Algunas de las herramientas sugeridas son las siguientes:

- Promover la discusión abierta y el diálogo compartido
- Proporcionar ayuda práctica, enseñanza y un seguimiento de apoyo
- Establecer necesidades e intereses de confianza e identidad
- Dar a los beneficiarios la propiedad y la responsabilidad por el cambio
- Demostrar preocupación, interés y empatía
- Vincular el feedback y el coaching a los resultados
- **Proporcionar un feedback específico de comportamiento**
- Establecer la credibilidad
- Discutir temas
- Crear planes de desarrollo realistas y realizables
- Evite ser crítico, no atento, excesivamente convincente, conflictivo y excesivamente prescriptivo





### 3.7. Certificación

Dado que muchas de las actividades regulares realizadas en el hogar, o en la comunidad, proporcionan las competencias clave necesarias para el mundo del trabajo. Se trata de entenderlas, documentarlas y transmitir las a los empleadores.

El servicio KeySTART2work puede ayudar a los demandantes de empleo a demostrar sus competencias transversales, ayudándoles a desarrollar una certificación funcional, que está diseñada para aquellos que no tienen una gran experiencia laboral o experiencia relevante. Es un método muy útil para: estudiantes con poca o ninguna experiencia de trabajo; no estudiantes con poca o ninguna experiencia de trabajo; personas que cambian de trabajo y carecen de experiencia en el nuevo puesto; aquellos que han estado fuera del mercado laboral algún tiempo y ahora están volviendo a incorporarse. A medida que aumentan las cualificaciones no formales e informales, se debe abordar la validación de las competencias fuera de los marcos formales de las cualificaciones. La verificación y clasificación de las competencias adquiridas a través de la experiencia laboral será especialmente importante en el futuro trabajo de los alumnos de FP.

Por último, el principal resultado del servicio KeySTART2work debería ser una certificación efectiva del nivel actual de 12 competencias transversales clave para la empleabilidad. La calificación de cada competencia se calcula sobre la base de la puntuación en la Herramienta TIC y la evaluación se califica en torno a 3 niveles (Alto - Medio - Bajo).



## 4. Referencias

- Bimrose, J. B.-A. (2010). An investigation into the skills needed by Connex-ions personal advisers to develop internet-based guidance. Reading: CfBT Education Trust.
- Bimrose, J. H.-A. (2011). *Integrating new technologies into careers practice: Extending the knowledge base*. London: UK Commission for Employment and Skills.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How? Guide to core work skills*. ILO.
- Coleman, J. L. (1987). *Police Assessment Testing: An assessment center handbook for law enforcement personnel*. . Third edition, C.Thomas pub ltd.
- Felder, R. B. (2009). Active Learning: An Introduction. *ASQ Higher Education Brief*, 2 (4).
- Hooley, T. H. (2010). *Careering Through the Web. The Potential of Web 2.0 and 3.0 Technologies for Career Development and Career Support Services*. London: UKCES.
- Iacob, M. (2012). *Good practices in the use of ICT in providing guidance and counselling*, Insti-tute of Educational Sciences, Bucharest.
- Looney, J. (2010). Making it happen: formative assessment and educational technologies.
- McKinsey. (2013). *Education to employment: Getting Europe's youth into work*.
- Motowidlo, S. J. (1990). An alternative selection procedure: The low-fidelity simulation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 640-647.
- Poteet, M. L. (2003). Straight from the horses mouth: Strategies for increasing feedback acceptance. . *Paper presented at the 31st International Congress on Assessment Center Methods, Atlanta, Georgia*.

