

Introduce youthself MANUAL



Presentando la aplicación

 Competent

Contenido

1 *¿De dónde procede la idea?*

2 *Presentación de la aplicación **Competent***

¿Cuáles son los beneficios de un proceso de validación de competencias para las personas jóvenes?

¿Para quién es el proceso de validación?

¿Cuál es el papel de la persona validadora en el proceso?

¿Por qué es útil este proceso para las empresas?

3 *La teoría detrás del proceso*

Definición de términos clave

Desarrollo de una taxonomía de competencias

*La taxonomía en el proceso de validación de **Competent***

4 *Explicando el papel de la persona validadora*

¿Quién es la persona validadora?

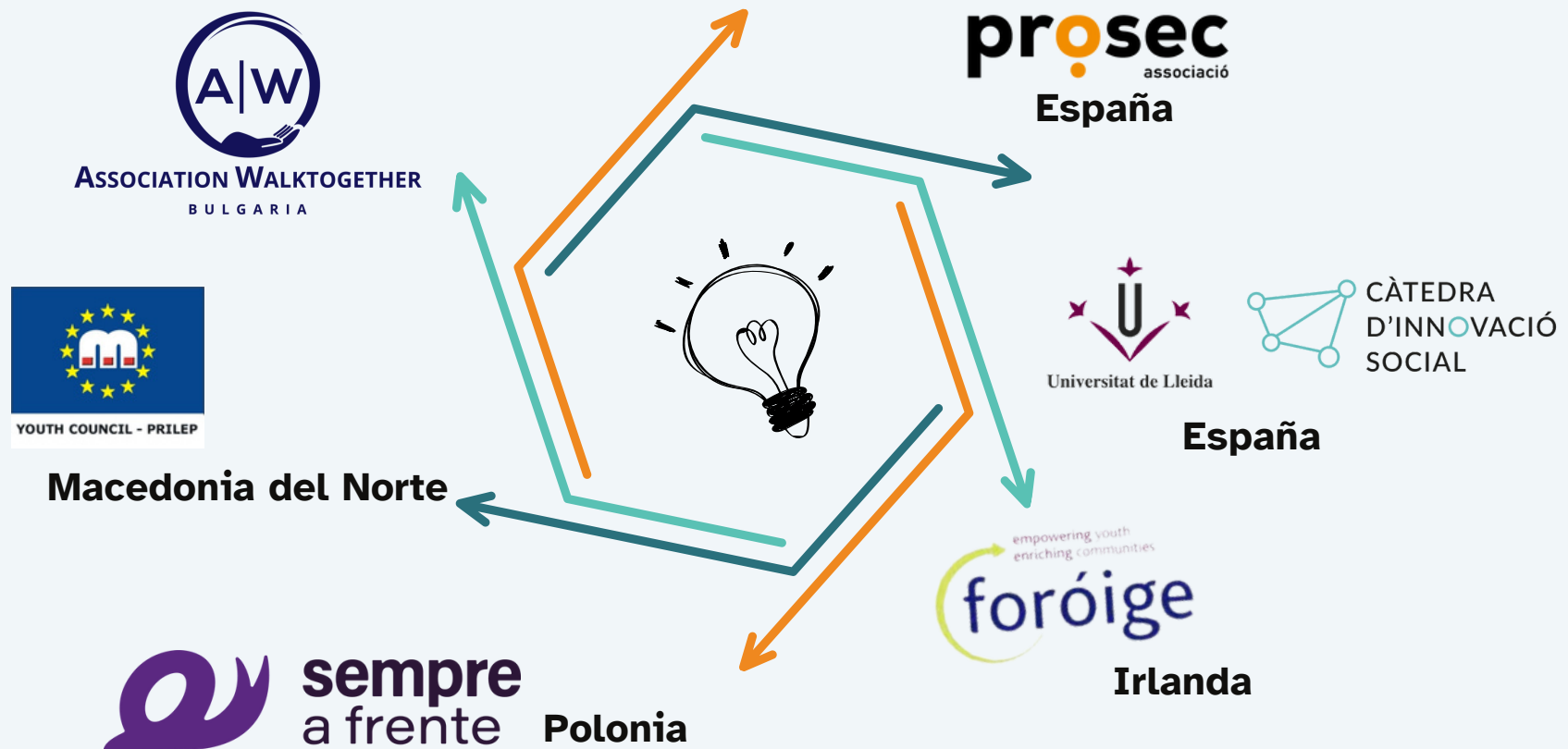
¿Qué hace la persona validadora?

5 *Preguntas frecuentes*



¿De dónde procede la idea?

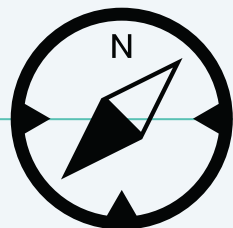
La aplicación **Competent** se creó durante un proyecto Erasmus+ Acción Clave 2 llamado “Introduce Youthself” llevado a cabo por 6 organizaciones de 5 países europeos:



Para quién es esta guía ?

Esta guía está diseñada para ser un recurso fácil de usar para las organizaciones que estén interesadas en utilizar la aplicación **Competent** y su proceso de validación integrado dentro de sus actividades.

Su objetivo es proporcionar orientación clara y recursos útiles para ayudar a llevar a cabo eficazmente procesos de validación de competencias para las personas jóvenes.



2

Presentación de La aplicación Competent



1

¿Cuáles son los beneficios de un proceso de validación de competencias para las personas jóvenes?

2

¿Para quién es el proceso de validación?

3

¿Cuál es el papel de la persona validadora en el proceso?

4

¿Por qué es útil este proceso para las empresas?



Vista general del proceso



Términos clave

Competencias: Conocimiento y comportamiento de un individuo que le permite alcanzar metas o completar tareas. Por lo general, comprenden una combinación de habilidades, capacidades y conocimientos que contribuyen al éxito tanto en los aspectos personales como profesionales.

Persona validadora: Alguien que conoce bien a la persona joven y cuya experiencia se considera valiosa. Las personas validadoras desempeñan un papel crucial a la hora de validar (o confirmar) las competencias de la persona joven.

Validar: Hacer que algo sea oficialmente aceptable o aprobado, especialmente después de examinarlo de cerca. En el contexto de la validación de competencias, implica confirmar las habilidades, capacidades y conocimientos que posee un individuo basándose en una evaluación exhaustiva.

¿Cuáles son las ventajas de un proceso de validación de competencias para las personas jóvenes?

A muchos jóvenes les resulta difícil descubrir en qué son buenos y expresarlo con claridad. A menudo les resulta difícil definir sus habilidades y puntos fuertes. Esto conduce a una serie de problemas que pueden obstaculizar el crecimiento y desarrollo de una persona joven. Estos problemas incluyen:

- Conocimiento inadecuado o limitado de las habilidades y fortalezas que poseen.
- Dificultad para convertir las experiencias de aprendizaje no formal o informal en titulaciones relevantes.
- La necesidad de demostrar capacidades a pesar de la falta de experiencia en el ámbito laboral.

A la hora de buscar trabajo, estos desafíos pueden impedir a que las personas jóvenes puedan elaborar un curriculum que destaque sus talentos individuales y que las coloque en una buena posición para conseguir empleo.

Estas dificultades afectan especialmente a las personas jóvenes de entornos sociales y económicos desfavorecidos y que no tienen experiencia laboral previa.





¿Cómo ayuda el proceso de validación de **Competent**?

El proceso de validación de competencias que se ofrece en **Competent** tiene como objetivo ayudar a las personas jóvenes a superar estos desafíos al identificar y destacar sus habilidades y talentos únicos.

Al trabajar con un **una persona validadora** (una figura de referencia profesional con conocimiento directo de sus competencias), pueden evaluar y luego validar sus competencias, creando un perfil de competencias individualizado.

Así pueden crear un currículum que demuestre de manera más efectiva sus habilidades personales.

En lugar de saber "TRABAJAR EN EQUIPO" y ser "ENTUSIASTA" (algo que siempre aparece en los currículums) las personas jóvenes podrán demostrar quiénes son realmente: "CATALIZADORES/AS DEL CAMBIO", "AUTÓNOMOS/AS", o "PENSADORES/AS CRÍTICOS/AS".



Objetivos del proceso de validación de competencias

El proceso de validación de **Competent** tiene dos objetivos principales:

Empoderar a las personas jóvenes

El proceso ayuda a las personas jóvenes a comprender de manera más profunda sus habilidades, fortalezas y competencias, fomentando la autoconciencia y aumentando la confianza en sí mismas.

Facilitar una autopresentación precisa

El proceso permite a las personas jóvenes definir eficazmente sus habilidades y cualidades, permitiéndoles crear un currículum que destaque sus talentos únicos.





Las ventajas principales

El proceso de validación ayuda a las personas jóvenes a comprender y expresar sus fortalezas y competencias únicas. Las ayuda a superar las barreras hacia el éxito, las guía en su adaptación al cambiante mundo laboral y fomenta su crecimiento personal. Tiene dos beneficios destacados:

Conseguir un trabajo

El proceso de validación tiene como objetivo mejorar las posibilidades de ocupabilidad de sus usuarios. Al identificar y reconocer las habilidades y fortalezas particulares de un individuo, y facilitar el apoyo de un/a profesional que lo conoce directamente, el proceso puede aumentar las posibilidades de éxito en el mercado laboral.

El proceso de validación de competencias tiene como objetivo particular apoyar a las personas jóvenes que el sistema educativo formal ha dejado atrás y a aquellas que provienen de entornos desfavorecidos. Proporciona a estas personas una oportunidad para competir, ayudándolas a evaluar y mostrar sus habilidades de forma eficaz.

Mejorar la autoconciencia

Cuando las personas jóvenes comprenden mejor su perfil de competencias, pueden tomar decisiones más informadas sobre su crecimiento personal y profesional. Su capacidad para expresar de manera creíble aquello en lo que son buenas también conduce a una mayor confianza en sí mismas.

El proceso de validación aborda la necesidad de que las personas jóvenes construyan una identidad integrada. Al validar sus habilidades y competencias dentro del proceso, ellas pueden comprender mejor quiénes son y cómo sus fortalezas contribuyen a su identidad. Estos aspectos del crecimiento personal y la autocomprensión son cruciales para las personas jóvenes que enfrentan el desafío de moldear sus propias identidades dentro de la sociedad.

¿Para quién es el proceso de validación?

El proceso de validación puede ser útil para cualquier persona interesada en reflexionar sobre su propio perfil de competencias y recibir el apoyo de un/a profesional. Sin embargo, el proceso se ha creado pensando en determinados colectivos con perfiles específicos:

Jóvenes de entornos social y económicamente desfavorecidos

Las personas jóvenes de entornos desfavorecidos, muchas de las cuales no han recibido el apoyo adecuado del sistema educativo formal, pueden beneficiarse del proceso.

El proceso de validación les proporciona un marco estructurado para evaluar y mostrar sus habilidades. La idea es darles herramientas para mejorar sus posibilidades de éxito.



¿Para quién es el proceso de validación?

Jóvenes que carecen de una dirección clara

Las personas jóvenes que no están seguras de su trayectoria profesional o de su futuro se beneficiarán de la evaluación de sus competencias. Las aportaciones de la persona validadora, que será experta en el campo del trabajo juvenil o de la educación, pueden guiarlas a la hora de tomar decisiones sobre sus actividades educativas y profesionales.

Jóvenes interesados en el desarrollo personal

Todas las personas jóvenes que priorizan el crecimiento y desarrollo personal también pueden beneficiarse de este proceso. Las ayudará a comprender cómo sus competencias contribuyen a su identidad, guiando su viaje de autodescubrimiento y superación personal.



¿Cuál es el papel de la persona validadora en el proceso?

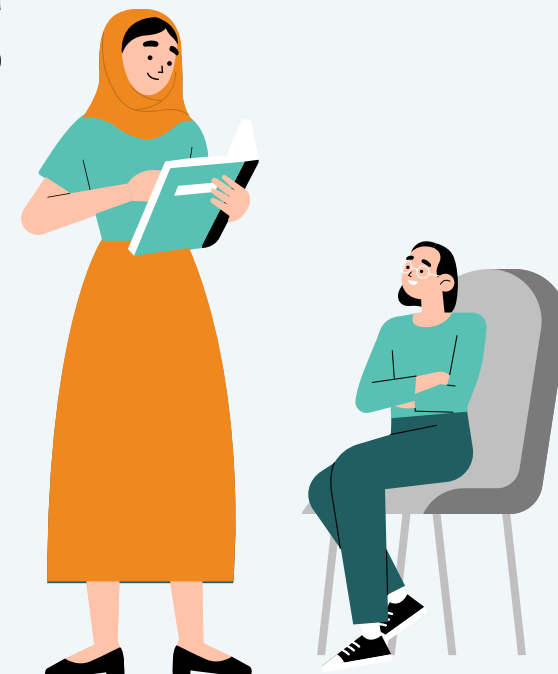
El proceso de validación no funciona sin la persona validadora. Esta persona es una figura que conoce bien a la persona joven y cuya experiencia puede considerarse valiosa. La persona validadora puede provenir de varios perfiles, incluyendo los siguientes:

Profesor/a o mentor/a

Un/a profesor/a o mentor/a de confianza que haya trabajado estrechamente con la persona joven puede servir como persona validadora. Conocen el rendimiento académico, el crecimiento personal y las habilidades únicas de la persona joven.

Entrenador/a o educador/a no formal

Un/a entrenador/a o educador/a no formal que haya apoyado a la persona joven en su desarrollo está en la posición ideal para trabajar como persona validadora. Puede proporcionar información sobre las fortalezas, las cualidades personales y los logros de la persona joven fuera del contexto de la educación formal.



Supervisor/a en el lugar de trabajo

Un/a supervisor/a de un trabajo o de un voluntariado puede actuar también como persona validadora. Esta figura puede ofrecer información valiosa sobre la ética laboral de la persona joven, las habilidades demostradas en el trabajo y su potencial en el lugar de trabajo.

Líder comunitario o modelo a seguir

Un/a líder comunitario respetado o modelo a seguir que haya interactuado con la persona joven y esté familiarizado con sus contribuciones, carácter y potencial puede actuar como persona validadora. Puede proporcionar una perspectiva más amplia sobre las fortalezas y cualidades positivas del individuo.





¿Por qué es útil este proceso para las empresas?

El proceso de validación también tiene beneficios claros para las empresas. Para empezar, les brinda una imagen más clara y completa de las habilidades y fortalezas de una persona joven. Esto ayuda a los/las responsables a tomar decisiones de contratación informadas y garantiza que la persona candidata elegida tenga las cualidades adecuadas para el puesto.

Otra gran ventaja del proceso de validación es que hace que las cosas sean más transparentes y menos inciertas para las personas responsables de una empresa. Proporciona una evaluación externa e informada de las capacidades de un/a candidato/a, lo que facilita comparar y evaluar a diferentes personas.

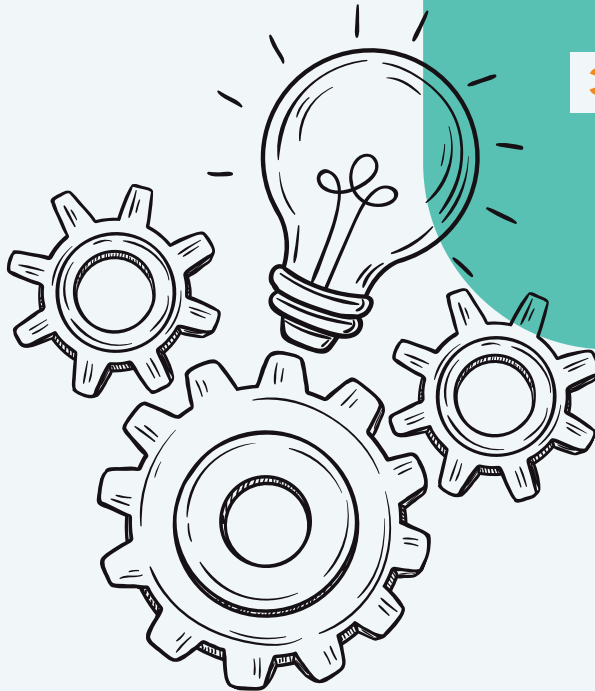
El proceso de validación también sirve como referencia más fiable durante la contratación, permitiendo a la persona responsable ver si las habilidades de una persona joven coinciden con los requisitos del puesto.

Lo más importante es que permite que un colectivo más amplio de jóvenes pueda acceder al mercado laboral y encontrar oportunidades que de otro modo habrían perdido.



3

La teoría detrás del proceso



- 1 Definición de términos clave
- 2 Desarrollo de una taxonomía de competencias
- 3 La taxonomía en el proceso de validación de Competent

Definición de términos clave

Tanto las **habilidades** como las **competencias** son esenciales a la hora de elaborar el currículum de una persona joven.

Entendemos las habilidades como capacidades adquiridas y perfeccionadas que las personas desarrollan a través de la formación y la experiencia. Se pueden clasificar como habilidades **duras** o **blandas**.

Las **habilidades duras** son técnicas y cuantificables, respaldadas por calificaciones o experiencia laboral. Por otro lado, las **habilidades blandas** son habilidades no técnicas, como las habilidades interpersonales (por ejemplo, **resolución de conflictos** o la **comunicación escrita**) que son versátiles y aplicables en diversos contextos y situaciones de la vida.



Definición de términos clave



Las **competencias** pueden incluir el conocimiento y el comportamiento de un individuo y le permiten alcanzar metas o completar tareas. A menudo abarcan una combinación de habilidades, capacidades y conocimientos que contribuyen al éxito en los aspectos personales y profesionales de la vida. En este proyecto, nos centramos en las habilidades blandas y las competencias transversales, a las que nos referiremos de forma colectiva como "**competencias**" para una mayor claridad y concisión.

Como no existe un consenso definitivo sobre las competencias más importantes para el éxito en la vida y el trabajo, la intención aquí no es presentar un conjunto exclusivo de competencias clave basadas en la investigación. En cambio, hemos utilizado trabajos de investigación ya realizados en el campo descritos en la literatura (Lippman et al., 2015; Mahasneh & Thabet, 2016) para desarrollar la taxonomía de competencias que es la base de nuestro proceso de validación.

Los valiosos aportes de las personas que han participado en el proyecto han contribuido en gran medida al proceso. Esto se detallará más en las siguientes secciones.

Desarrollo de una taxonomía de competencias

La taxonomía de competencias creada dentro de este proyecto se basó en el proceso descrito por Mahasneh & Thabet (2016), que utilizó el método de descubrimiento basado en la literatura (LBD) y el método KJ (una técnica de generación y priorización de ideas).

El método LBD implicó evaluar el conocimiento existente, extraer competencias de la literatura, reducirlas y agruparlas, y actualizar la taxonomía a través de la colaboración. Se empleó el método KJ para organizar la información extraída.



Desarrollo de una taxonomía de competencias

El proceso de desarrollo de la taxonomía consistió en varios pasos, como se resume en la Figura 1. Inicialmente, utilizamos la lista del inventario de competencias de Mahasneh & Thabet (2016) como base, que contenía 120 competencias.

Además, los socios del proyecto aportaron sugerencias en relación a competencias importantes que faltaban en la lista inicial del inventario. Esto resultó en una lista con un total de 150 competencias.

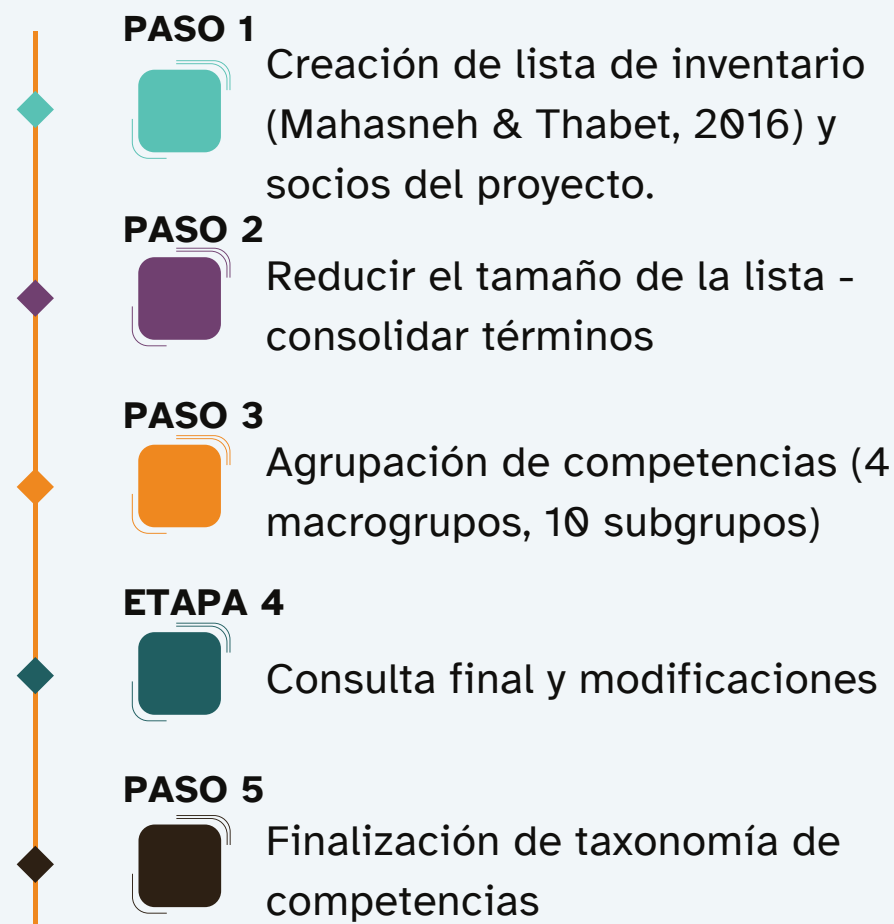


FIGURA 1. Resumen del proceso de desarrollo de la taxonomía

Desarrollo de una taxonomía de competencias

El siguiente paso implicó reducir la lista fusionando competencias similares o eliminando aquellas que no eran relevantes para los objetivos del proyecto. Posteriormente se agruparon y se organizaron las competencias.

Siguiendo el enfoque de Lipmann et al. (2015), quienes clasificaron las competencias en cuatro categorías generales, definimos diez grupos de habilidades basados en proyectos anteriores sobre taxonomías de competencias (p. ej., Lipmann et al., 2015; Mahasneh & Thabet, 2016).

Estas categorías fueron:

- Habilidades intrapersonales/cualidades personales
- Habilidades interpersonales
- Habilidades cognitivas y de actitud
- Habilidades/conocimientos técnicos



Desarrollo de una taxonomía de competencias

Dentro de estas cuatro categorías generales, la taxonomía final abarcó diez grupos de habilidades, proporcionando un marco integral para evaluar y categorizar la lista final de competencias.

1. Habilidades de inteligencia social
2. Habilidades de autoconcepto positivo
3. Habilidades de productividad
4. Habilidades de profesionalidad
5. Habilidades de comunicación
6. Habilidades de gestión del estrés
7. Habilidades para efectuar un cambio positivo
8. Habilidades de pensamiento de orden superior
9. Habilidades colaborativas
10. Habilidades de ética y diversidad



Desarrollo de una taxonomía de competencias

El desarrollo de la taxonomía de competencias siguió un enfoque similar. En el paso cuatro, la lista de competencias propuesta se integró en los diez grupos de competencias.

Luego, la taxonomía se compartió con los socios del proyecto y se incorporaron sus comentarios, lo que dio como resultado la versión final de la taxonomía. La taxonomía de competencias completa constaba de **148 competencias**.

A lo largo del proceso se realizaron ajustes en la lista de competencias. En el paso dos, se redujo la lista inicial, pero en el paso tres, se cambiaron y se agregaron competencias para garantizar una representación integral dentro de cada grupo. Esto permitió una comprensión más amplia de cada grupo de competencias.

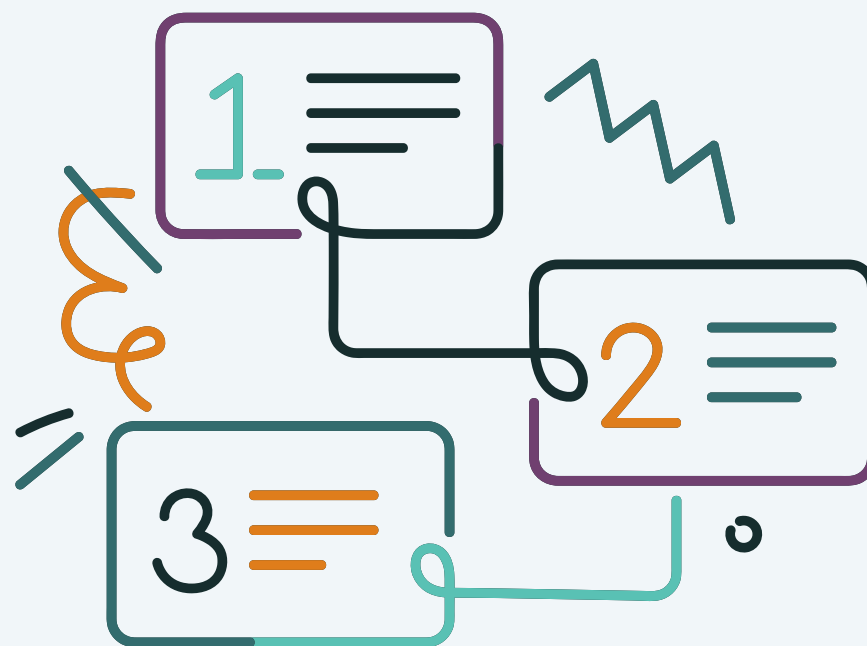
Es importante señalar que, si bien se siguió un proceso sistemático para determinar la taxonomía de competencias, también se llevaron a cabo discusiones internas con los miembros del proyecto para llegar a un consenso entre todas las partes involucradas.



La taxonomía en el proceso de validación de **Competent**

El propósito de desarrollar una taxonomía en este proyecto ha sido ayudar a las personas jóvenes a identificar sus competencias clave a través de un proceso de evaluación. La taxonomía final consta de grupos de habilidades, cada uno con competencias específicas, junto con sus definiciones y dos ejemplos que contienen un lenguaje simple y escenarios identificables.

En el proceso de evaluación, se proporcionan definiciones y ejemplos de cada competencia para ayudar a la persona joven a identificar y elegir sus competencias iniciales. Además, las definiciones y ejemplos ayudarán a las personas validadoras a sugerir opciones alternativas que quizás no hayan sido consideradas por las personas jóvenes durante su proceso de selección inicial.



4

Explicando el papel de la persona validadora



- 1 ¿Quién es la persona validadora?
- 2 ¿Qué hace la persona validadora?



¿Quién es la persona validadora?

La persona validadora debe ser un/a profesional que conozca lo suficiente a la persona joven como para poder tener una perspectiva informada sobre sus competencias.

Ejemplos de personas validadoras pueden ser profesores/as de escuela, trabajadores/as sociales, entrenadores/as personales, educadores/as en una actividad formal o no formal, o trabajadores/as juveniles.



¿Qué hace la persona validadora?

La persona validadora desempeña un papel esencial en el proceso de validación, brindando orientación y asistencia a la persona joven durante todo el proceso. La persona validadora supervisa todos los aspectos del proceso, desde explicar los objetivos principales y la funcionalidad de la aplicación hasta validar la lista final de competencias.

La persona validadora realiza las siguientes tareas (que deben completarse en el mismo orden en que se le asignan):



Presentar el proceso a la persona joven:

La persona validadora debe explicar todo el proceso, sus principales objetivos y los pasos exactos que se seguirán:

- ¿Cuál es el objetivo del proceso de validación de Competent?
- ¿Cómo funciona la aplicación?
- ¿Qué es la lista de competencias inicial?
- ¿Qué implican las “actividades de verificación”?
- ¿Cómo se genera la lista final de competencias?
- ¿Cómo puede el/la joven utilizar el certificado y el código QR?



Consulta el diagrama de flujo (página 6) para una visión general del proceso. El diagrama se puede utilizar para explicar el proceso de validación a la persona joven.

2 Proporcionar acceso a **Competent:**

Desde tu Perfil de Validador/a, envía un correo electrónico con instrucciones detalladas a la persona joven, facilitando su acceso a la plataforma.



3 Validar las competencias seleccionadas:

La persona validadora debe revisar las competencias seleccionadas por la persona joven, valorando qué otras competencias podrían ser más adecuadas a sus habilidades y cualidades.



4 Comentar la selección inicial y las competencias adicionales:

La persona validadora comenta con la persona joven la selección inicial y otras competencias posibles.





Realizar actividades de verificación (opcional):

Si es necesario, la persona validadora puede verificar una o varias de las competencias de la persona joven. Este proceso implica elegir una actividad de verificación adecuada, organizar la logística (como programación, ubicación y materiales) y supervisar su ejecución.

Durante la actividad, la persona validadora debe evaluar las competencias en cuestión y determinar si validarlas o no.



Generar una lista revisada:

Tras el proceso de validación, la persona validadora realiza una evaluación final en base a su criterio profesional. El resultado es una lista final de competencias validadas.



Para obtener orientación sobre el proceso de validación, consulta la Guía de la persona validadora en el sitio web del proyecto





Preguntas frecuentes



Preguntas frecuentes

¿Están protegidos los datos personales dentro de la aplicación?

Sí, todos los datos están totalmente protegidos y seguros de acuerdo con las normas de la UE para la protección de datos personales. Toda la información relevante sobre nuestra política de protección de datos se puede encontrar en la aplicación.

¿Quién puede utilizar esta aplicación? ¿Hay alguna restricción de edad?

La aplicación puede ser utilizada por cualquier persona mayor de 16 años.

¿Alguien que use la aplicación tendrá la garantía de conseguir un trabajo?

No. El proceso de validación está diseñado para ayudar al usuario a comprender sus propias competencias y brindarle un apoyo valioso en este proceso. El resultado final será una lista de competencias validadas que aportarán credibilidad en la búsqueda de empleo.

Preguntas frecuentes

¿La aplicación es gratuita?

Sí. La aplicación es gratuita para todos sus usuarios.

¿Son suficientes las competencias validadas y un certificado **Competent para sustituir las cualificaciones formales?**

No, la finalidad es complementar otras actividades educativas y formativas.

¿En qué idiomas está disponible la aplicación?

La aplicación funciona en inglés, español, catalán, macedonio, polaco y búlgaro.

¿Se requiere titulación previa?

No. El proceso tiene como objetivo validar las competencias de una persona joven.

¿Cómo puedo comunicarme con vosotros?

Puedes ponerte en contacto con el equipo que creó la aplicación enviando un correo electrónico a erasmusplus@promotorasocial.net

Introduce youthself

Competent

prosec
associació



CÀTEDRA
D'INNOVACIÓ
SOCIAL



sempre
a frente



ASSOCIATION WALKTOGETHER
BULGARIA



Generalitat de Catalunya
Agència Catalana de la Joventut



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

injuve