

COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD

**INTERDEPENDENCIA ENTRE LAS COMPETENCIAS DEL
ENFOQUE INTEGRADO Y CONTEXTUALIZACIÓN**

¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD?

Las competencias de empleabilidad hacen referencia a la integración de las capacidades intra e interpersonales, cognitivas e instrumentales para ingresar o reinsertarse en el mercado laboral, mantenerse, moverse horizontal o verticalmente en el empleo y/o generar sus propias oportunidades de empleo, en un contexto de transformación digital y transición ecológica.

Concepto de empleabilidad

Se refiere a las competencias y cualificaciones **transferibles** que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo (Resolución 195 - OIT, 2004)

<https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3406> .

“La empleabilidad se manifiesta a través de las ocupaciones que están al alcance de las personas en la medida que desarrollan competencias”.L.Mertens

CONTAR CON COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD...

A NIVEL PERSONAL, CONLLEVA FORTALECER LAS CAPACIDADES:

- de gestionar la vida profesional, social y también la vida personal;
- de gestionar la movilidad laboral y las posibilidades de empleo, es decir: sintonizar con el mercado del trabajo, insertarse laboralmente, cambiar de empleo, reconvertirse, progresar, generar proyectos y emprender;
- para mantenerse en el escenario laboral: asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías y herramientas, nuevas funciones, etc.;
- para aprender a lo largo de la vida gestionando sus propios itinerarios de aprendizaje y para aportar e incidir en la mejora de su ámbito de desempeño laboral;

Una persona es empleable en la medida en que puede utilizar y transferir adaptativamente las competencias que ha desarrollado para responder a las demandas cambiantes del contexto

LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD... Y LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

A NIVEL ORGANIZACIONAL, CONLLEVA

- incorporar e integrar transversalmente las competencias de empleabilidad en los diversos procesos de gestión de personas: reclutamiento, selección, gestión del desempeño, aprendizaje y capacitación, desarrollo de carrera, etc.;

Para ello, es clave:

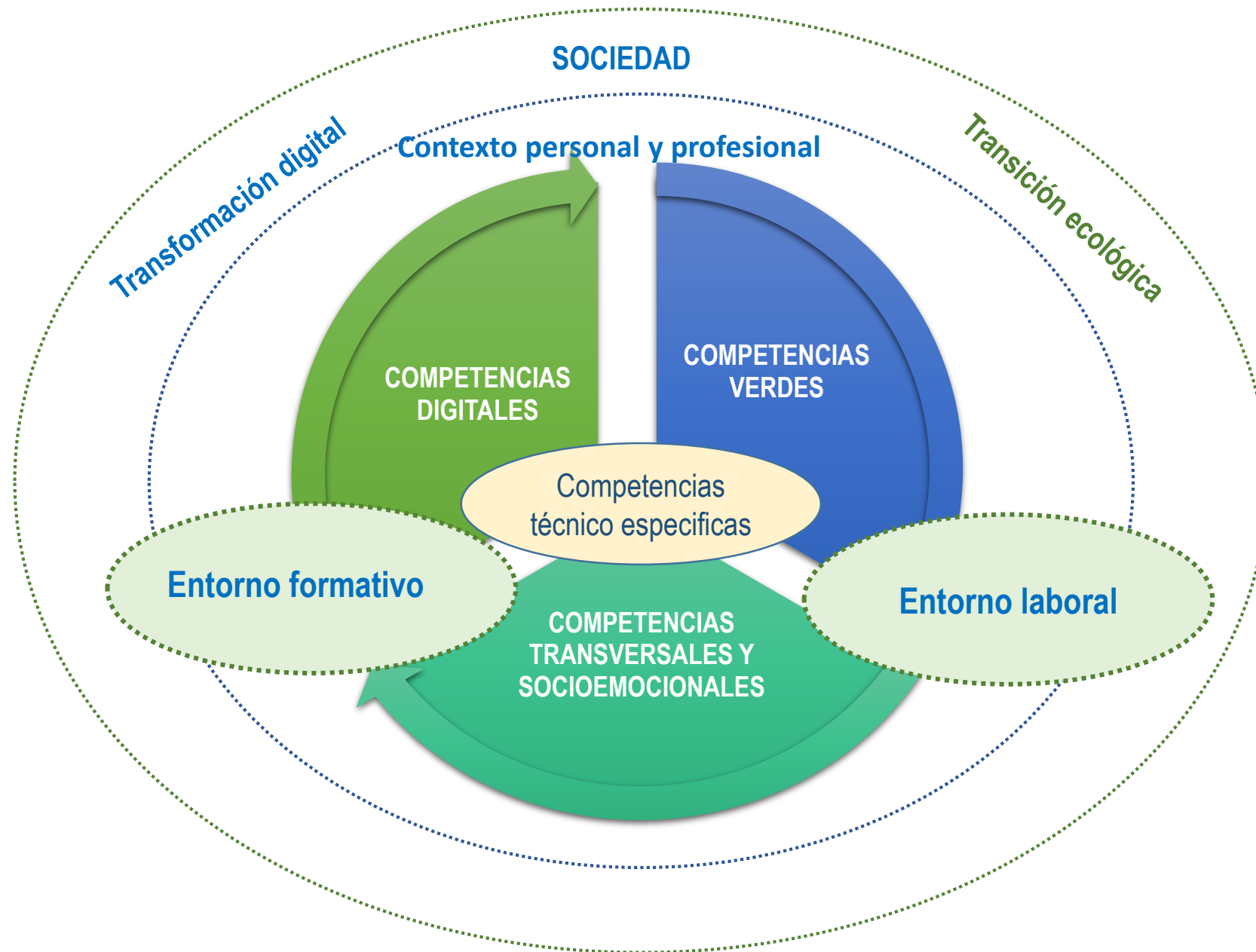
- definir las competencias de empleabilidad clave para los diferentes niveles (operativo, medio y estratégico);
- identificar avances y brechas de acuerdo a los estándares requeridos, alineados con los objetivos estratégicos de la organización;
- generar oportunidades de aprendizaje y entornos que potencien el desarrollo de las personas, articulados en itinerarios de crecimiento profesional y formativo;
- implementar estrategias y dispositivos de reconocimiento y apoyo a la transferibilidad de los logros en materia de competencias de empleabilidad;
- promover liderazgos a todos los niveles para el fortalecimiento de tales competencias.

LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD... POLÍTICAS Y FORMACIÓN

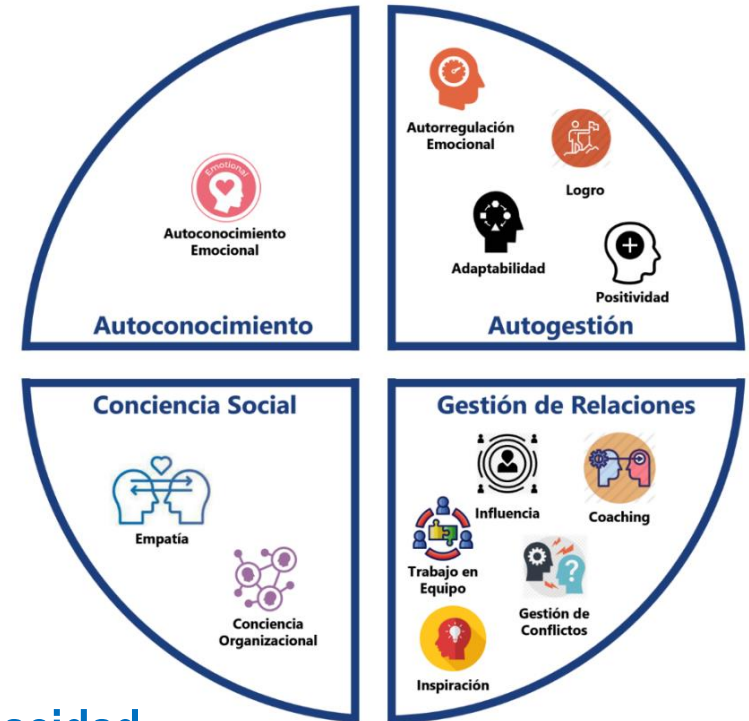
A NIVEL DE LAS POLÍTICAS FORMATIVAS, CONLLEVA

- promover y fortalecer la articulación entre el mundo del trabajo y los diferentes actores de la formación a lo largo de la vida;
- incorporar transversalmente las competencias de empleabilidad clave en el diseño de políticas y programas formativos;
- generar oportunidades de desarrollo, reconocimiento y transferibilidad de estas competencias, eliminando barreras y construyendo puentes entre itinerarios educativos y profesionales;
- atender a colectivos y personas que se encuentran en desventaja en materia de desarrollo de competencias de empleabilidad, desarrollando propuestas flexibles, como una oportunidad para optimizar su desarrollo personal, social y profesional;
- fortalecer el liderazgo de facilitadores y docentes para el desarrollo y fortalecimiento de estas competencias, en estrecha articulación con las competencias profesionales.

DIMENSIONES DE COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD – ENFOQUE INTEGRADO



COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES

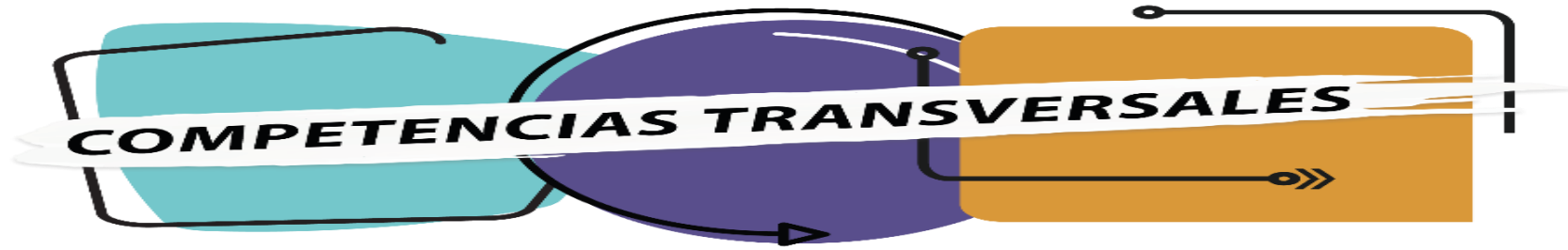


La inteligencia emocional es la capacidad para conocer, interpretar y controlar las emociones propias, las de otras personas y las de un grupo de personas.

<https://www.transformapartnering.com/12-competencias-ie-goleman/>

<https://prevencionar.com/media/2017/03/Las-competencias-de-la-InteligenciaEmocional.jpg>

<https://www.linkedin.com/pulse/twelve-competencies-emotional-intelligence-daniel-goleman/>



Las competencias transversales (habitualmente denominadas transferibles) son aquellas competencias relevantes para desempeñarse de forma competente (en distintos roles profesionales) , al tiempo que permiten una continua adaptación al cambiante mundo laboral.

Estas competencias contribuyen a mejorar la interacción con la sociedad, la sostenibilidad ambiental y la transformación digital. Se trata de competencias desarrollables en el ámbito formativo, en actividades laborales o bien en otros contextos no laborales, sociales, familiares, de ocio y tiempo libre.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=SV](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=SV)

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/30jul2021_CINTERFOR_ChileValora.pdf

<https://www.inefop.org.uy/Conocimiento/Glosario-de-competencias-transversales-uc3950>

<https://www.unavarra.es/fundacionuniversidadsociedad/formacion/formacion-en-competencias?languageId=100000>

<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/competencias-profesionales/competencias-transversales-mejor-valoradas-mercado-laboral/>

<https://unikemia.com/blog/comprendiendo-las-10-habilidades-claves-del-foro-economico-mundial/>

https://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2_Catalogue_SP.pdf

COMPETENCIAS DIGITALES



Las competencias digitales implican la integración de conocimientos, valores, actitudes, normativa y ética sobre el uso responsable de las TIC y de la información pública y compartida para: optimizar tiempos y costos; mejorar la eficacia y la eficiencia laboral; apoyar y fomentar un desarrollo sostenible; imprimir velocidad a la reflexión, a la innovación; un buen conocimiento y comprensión de las tecnologías intensivas en datos tales como la inteligencia artificial; entre otros usos.

Por consiguiente, la inteligencia digital trasciende el manejo de los dispositivos, no consiste solo en contar con habilidades tecnológicas, sino también en identificar qué se necesita, cómo potenciar el uso de la tecnología en la actividad profesional y social y cómo vivir en la era digital.

<https://www.iberdrola.com/innovacion/competencias-digitales>

<https://www.iberdrola.com/talento/perfiles-digitales-mas-demandados>

<https://sfia-online.org/es/sfia-8>

<https://www.ikanos.eus/wp-content/uploads/2018/03/DigComp-ikanos.pdf> (Marco Europeo de competencias digitales)

<https://www.randstad.es/tendencias360/la-importancia-de-las-competencias-digitales-en-la-busqueda-de-empleo/>

<https://blog.fundae.es/2021/12/20/5-pasos-iniciar-proceso-transformacion-digital/>

https://intef.es/wp-content/uploads/2022/03/MRCDD_V06B_GTTA.pdf (Marco de referencia de la competencia digital docente)

COMPETENCIAS VERDES

Las competencias verdes contribuyen a que las personas puedan pensar, fomentar una economía basada en un bajo nivel de emisiones de carbono, planificar, y actuar teniendo presente la sostenibilidad para vivir en sintonía con el planeta.

Desde el punto de vista del trabajo, las competencias verdes apuntan a enverdecer las profesiones, las organizaciones y el entorno, integrando transversalmente la dimensión ambiental en el trabajo, implementando soluciones creativas a los problemas e impactos ambientales y promoviendo una cultura de sostenibilidad en los procesos, equipos de trabajo, el sector y la comunidad.



<https://www.oitcinterfor.org/gu%C3%ADa-transversalizaci%C3%B3n-perspectiva-ambiental-formaci%C3%B3n>

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/bc83061d-74ec-11ec-9136-01aa75ed71a1/language-es> (GreenComp, El marco europeo de competencias sobre sostenibilidad)

https://www.cedefop.europa.eu/files/9024_es.pdf (Competencias para empleos verdes)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_164629.pdf (Competencias profesionales para empleos verdes)

<https://es.weforum.org/agenda/2022/03/mejorar-las-habilidades-para-los-empleos-verdes-del-futuro/>

<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Habilidades-verdes-cuales-son-y-por-que-son-clave-para-el-mercado-laboral-y-el-mundo-20220822-0101.html>

https://etciberoamerica.com/productos/docs/green_skills/ETC_GreenSkills_Sheet.pdf (Competencias verdes como base para incrementar la productividad)

https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_847095/lang--en/index.htm "Greening TVET and skills development: A practical guidance tool"

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/GUIA_DE_CAPACITACION_PRACTICAS_VERDES.pdf

<https://www.educaweb.com/noticia/2022/02/15/profesiones-competencias-mas-demandadas-sector-energetico-20825/>

<https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/entender-la-transicion-ecologica-hacia-un-modelo-de-desarrollo-en-armonia-con-el-planeta/>

INTERDEPENDENCIA ENTRE LAS COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES/TRANSVERSALES, DIGITALES Y VERDES

Los cambios en competencias profesionales se derivan de los cambios: - en el mundo del trabajo, - de los que tienen lugar dentro del empleo, - de los que surgen de ocupaciones nuevas – de los que tienen que ver con el contenido de las ocupaciones.

En este contexto de cambios permanentes, en particular, los motivados por la transformación digital y transición ecológica, han generado un fuerte impulso en la demanda de personas con competencias digitales y verdes aunadas a las actuales competencias socioemocionales y transversales. La interdependencia entre estas competencias pretende evidenciar las interrelaciones entre las mismas, que agrupadas en un enfoque integrado conforman de competencias de empleabilidad.

Competencias intrapersonales	<u>Conciencia de quiénes somos</u> , qué sabemos, cómo actuamos y cómo regulamos las emociones. Disposición a lograr objetivos, a superar dificultades, a adaptarse a cambios
Competencias interpersonales / sociales	<u>Capacidad crítica y autocrítica en la relación con las personas</u> en los ámbitos en que se desempeñen, trabajo en equipo; habilidades interpersonales; capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar y para comunicarse con expertos de otras áreas; apreciación de la diversidad y multiculturalidad; habilidad de trabajar en un contexto internacional; compromiso ético
Competencias instrumentales	<u>Capacidad de análisis y síntesis y de organizar y planificar</u> , comunicación oral y escrita, manejo de computadores; habilidades de gestión de la información; resolución de problemas; toma de decisiones
Competencias sistémicas	<u>Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica</u> ; habilidades de investigación; capacidad de aprender, para adaptarse a nuevas situaciones y generar nuevas ideas (creatividad); liderazgo; conocimiento de culturas y costumbres de otros países; habilidad para trabajar de forma autónoma; diseño y gestión de proyectos; iniciativa y espíritu emprendedor; preocupación por la calidad; motivación al logro.

INTERROGANTES PARA LA CONTEXTUALIZACIÓN EN LA FORMACIÓN Y EN EL TRABAJO

El desarrollo de las competencias de empleabilidad es una responsabilidad compartida entre las personas, las instituciones y organizaciones públicas y privadas

EN LA FORMACIÓN

EN EL TRABAJO

Lineamientos estratégicos, políticas

¿Qué lineamientos políticos y estrategias trazan las directrices sobre el desarrollo de las competencias de empleabilidad en la formación?

¿Qué políticas reflejan la puesta en valor de las competencias de empleabilidad? ¿Qué estrategias coordinadas con otras políticas se promueven?

¿Existe una articulación entre la oferta formativa y la demanda laboral?

¿Se potencian las iniciativas en desarrollo de estas competencias?

El contexto

¿La institución se encuentra en procesos de transformación digital y de transición ecológica? ¿Grado de madurez?

¿La transformación digital forma parte de los objetivos estratégicos y se integra en la cadena productiva? ¿Se incorporan estrategias de sostenibilidad ambiental y enverdecimiento de procesos y roles? ¿Madurez?

Las competencias de empleabilidad:

¿Se utilizan como referencia los mismos estándares de estas competencias en la formación y en el trabajo? ¿Existe coherencia entre ambos contextos?

¿Las competencias de empleabilidad definidas en los programas formativos responden a los perfiles demandados por los sectores productivos?

¿Cuáles son las necesidades de competencias de empleabilidad? ¿Están definidos los niveles requeridos?

Los actores

¿Está preparado el personal (directivo, docente, administrativo, mantenimiento) para desempeñar su rol con los cambios derivados de los procesos de inclusión social, transformación digital y de transición ecológica?

¿Existe una política para fortalecer el liderazgo en materia de desarrollo de competencias transversales en los equipos de trabajo? ¿Qué políticas atraen y retienen personas competentes?

¿Existen espacios de articulación/ coordinación interdisciplinaria para trabajar las competencias de empleabilidad?

¿Existe articulación y coordinación entre los interlocutores sociales sobre el desarrollo de competencias? ¿Mecanismos de reconocimiento?

EN LA FORMACIÓN

EN EL TRABAJO

Cómo se trabajan

¿El desarrollo de competencias emocionales/transversales, digitales y verdes transversaliza la currícula? ¿Se articula con desarrollo de las competencias técnicas y con un enfoque inclusivo y equitativo?

¿Se consideran las competencias de empleabilidad en la gestión humana? Desde el reclutamiento y selección a la gestión del desempeño, el desarrollo de carrera, la aplicación de políticas de inclusión y equidad? ¿Están determinadas las brechas?

¿Los procesos de aprendizaje promueven el desarrollo de las mencionadas competencias? ¿Tienen los participantes un rol protagónico en el aprendizaje?

¿La organización fomenta una cultura de aprendizaje permanente para fortalecer las competencias de empleabilidad? ¿Qué estrategias y oportunidades de aprendizaje se ofrecen?

¿Las estrategias metodológicas posibilitan una apropiación por parte de los participantes para pensar y actuar colaborativamente ante los cambios del entorno?

¿Estas estrategias alimentan una cultura de la cooperación y la colaboración?

¿El uso de la tecnología apoya las estrategias de aprendizaje? ¿Se fomenta el desarrollo de competencias digitales desde una perspectiva dinámica?

¿Es coherente el liderazgo de los equipos con el desarrollo de estas competencias en un escenario de trabajo híbrido?

Cómo se evalúan

¿Se incluyen estas competencias en la evaluación del aprendizaje?

¿La evaluación del desempeño contempla las competencias de empleabilidad?

¿Se prevén dispositivos de certificación explícita de estas competencias?

¿Se cuenta con dispositivos de reconocimiento / certificación de estas competencias? ¿Se tienen en cuenta en el desarrollo de carrera o la movilidad interna?

¿Se evalúa el impacto de la formación en competencias de empleabilidad en la inserción laboral de los egresados?

¿Se mide el impacto de estas competencias en la productividad?