

PORTADA

Lab de Soft Skills

Guía para descubrir, experimentar, practicar o implementar un espacio dedicado al desarrollo de las competencias transversales (CT) y otras habilidades.

Esta producción es fruto de la colaboración entre Forem, AID y la Universidad de Luxemburgo en el marco del proyecto europeo Next Step4-SFC.

PÁG. 3

Índice de contenidos

- ¿Para qué sirve esta guía? ¿Cómo utilizarla? - 5
 - Agradecimientos - 6
 - Historia de los proyectos - 7
 - El proyecto NS4SFC y sus miembros - 8
1. Descubro - Perfil “Curioso” - 10
 - ¿Por qué las Soft Skills en orientación, formación e inserción? - 10
 - La metodología CT en un modelo basado en competencias - 11
 - Modelización del Lab de Soft Skills Lab al estilo de los FAB Labs - 12
 - Carta de valores del Lab de Soft Skills - 14
 - Una definición compartida del Lab de Soft Skills - 15
 - Reto - 15
 2. Experimento - Perfil “Explorador” - 16
 - ¿Por qué un Lab de Soft Skills para trabajar las competencias transversales (CT)? - 16
 - ¿Para qué sirve el Lab CT? - 17
 - ¿Con quién? El/la facilitador/a del Lab - 18
 - ¿Qué espacios necesita el Lab CT? - 21
 - Reto - 23
 3. Practico - Perfil “Practicante” - 24
 - Las CT, la matriz de madurez, las insignias digitales - 24
 - Metodología de animación - 27
 - Fichas y herramientas para trabajar la dinamización - 30
 - Herramientas específicas para trabajar las competencias transversales - 31
 - Reconocimiento y comunidad de práctica - 33
 - Reto - 37
 4. Acompañamiento - Perfil “Mentor” - 38
 - ¿Por qué poner en marcha este proyecto? - 38
 - Recomendaciones para su implementación - 39
 - Valores - 44
 - Reto - 44
 5. Conclusiones - 45
 6. Bibliografía - 47

PÁG. 5

¿Para qué sirve esta guía? ¿Cómo utilizarla?

Esta guía te permitirá descubrir, experimentar, practicar o acompañar el desarrollo de las competencias transversales a través de un proyecto innovador: **el Lab de Soft Skills.**

El Lab de Soft Skills es tu puerta de entrada a un enfoque práctico y metodológico para desarrollar **competencias transversales (CT)** en la formación profesional y en el acompañamiento de personas en búsqueda de empleo. Desde una perspectiva amplia, el término "Soft Skills" o "competencias transversales" abarca los conceptos de competencias no técnicas, habilidades sociales, comportamiento profesional, entre otros.

Esta guía está estructurada en 4 partes que desarrollan el concepto del "Lab de Soft Skills". Según el objetivo que tengas, podrás ir directamente al capítulo que más te interese o recorrer paso a paso el proceso de desarrollo.

Cada sección arranca con una situación tipo que sitúa el proyecto en un contexto de orientación, formación o inserción profesional, y explica cómo el Lab CT aporta soluciones prácticas.

Los siguientes iconos te ayudarán a orientarte mejor:

- Explicación
- Práctica
- Reto para fortalecer la práctica

A lo largo de la guía encontrarás fuentes avanzadas, la información de contacto de los socios del proyecto, enlaces y códigos QR a las distintas herramientas del proyecto. Al final de la guía se incluye una bibliografía con los principales textos de referencia y un espacio para tomar notas.

Esperamos que esta guía te sea útil para comprender y trabajar las competencias transversales en tu propio contexto y que te anime a unirse a nuestra comunidad de práctica.

Recuadros lateral derecho

Descubro
Experimento
Practico
Acompaño

PÁG. 6

Agradecimientos

Este guía es el resultado de una reflexión realizada en el marco de un proyecto europeo sobre las CT: **Next Step4-SFC (NS4SFC)** <https://next-step4-sfc.eu/>. Desarrollado por el Forem, la AID y la Universidad de Luxemburgo, ha sido posible gracias al esfuerzo conjunto de todos los socios del proyecto: Bruxelles Formation en Bélgica; COOSS en Italia; Esplai en España; y CRIF junto con Reconnaître en Francia. Queremos destacar especialmente la dinámica colaborativa y constructiva que ha permitido su creación y agradecer al consorcio por su valiosa ayuda.

También queremos dar las gracias a los centros de formación de adultos que han contribuido con su experiencia. Gracias a ellos pudimos identificar mejor las necesidades y ajustar nuestro enfoque a medida que avanzaba el proyecto.

Nuestro agradecimiento también va para Formaform, por su valiosa ayuda pedagógica en la experimentación de los Labs de Soft Skills.

Agradecemos a los Fab labs y otros talleres de innovación educativa por su tiempo y por mostrarnos sus ideas innovadoras e inspiradoras, en especial al Trakk de Namur, el Fab lab de Charleroi y el MakerHub en Technobel.

Queremos dar las gracias a los responsables de las Digital Factories en la región de Valonia y al Digilearn Studio de Forem, que nos ayudaron a analizar formas de integración y trabajo en equipo.

También agradecemos a todos los que participaron en los países socios y respondieron a las encuestas, dándonos información valiosa que nos permitió diseñar este nuevo proyecto.

Finalmente, nada de esto hubiera sido posible sin el apoyo de la AEF, que nos ayudó a contribuir a una Europa más inclusiva, innovadora y cercana a la gente. Es una gran ventaja poder continuar desarrollando nuestro trabajo en un tema tan complejo, con una visión de mejora continua y adaptación a las necesidades actuales. Gracias a todos/as los que, de una u otra forma, se han unido a este proyecto. Entre todos, hemos dado forma a este nuevo concepto de "Lab de Soft Skills". El compromiso, la experiencia y la inteligencia colectiva han sido claves para el éxito de este innovador proyecto.

PÁG. 7

El proyecto NS4SFC fue creado como un punto de encuentro para construir una comunidad de prácticas reflexivas en torno a las CT. Esta comunidad se materializa a través de la red de alrededor de 4.000 miembros del Mooc SFC, plataforma Humhub de Reconnaître, y los seguidores de nuestras páginas de Facebook, LinkedIn y nuestros diversos socios.

Gracias por vuestro interés y, ¡no dudéis en uniros a nosotros!

Historia de los proyectos

El concepto de “competencias transversales” (CT) lleva desarrollándose varios años, y los resultados del proyecto NS4SFC www.next-step4-sfc.eu (2022-2024) se basan en el trabajo de dos proyectos europeos anteriores: OPC-SFC, herramientas clave para el desarrollo de competencias transversales www.opc-sfc.eu de (2013-2015) y Step4-SFC www.step4-sfc.eu (2016-2019).

Todo empezó en 2010, cuando el Comunicado de Brujas y su implementación en los planes regionales de nuestros socios belgas, impulsaron la creación de herramientas que permitieran a las personas “actuar de forma autónoma”, “adaptarse a un entorno en constante cambio” y “gestionar el cambio”. En 2013, las empresas y los empleadores comenzaron a insistir cada vez más en la importancia de estas competencias en los programas de formación y orientación. Así, los actores de la formación profesional y educativa integraron esta dimensión en sus objetivos, estableciendo la temática de competencias transversales como una prioridad. En ese momento, tomaron como referencia tres fuentes: el marco europeo de competencias clave, las definiciones del Consejo de Educación y Formación (CEF) y su aplicación en herramientas pedagógicas dentro del centro de formación de Bruselas (Bruxelles Formation).

La consigna inicial fue clara: era fundamental trabajar en el desarrollo de estas competencias no técnicas. Sin embargo, para los actores de la formación y la orientación profesional no siempre es fácil abordar este tema y llevarlo a la práctica. Primero, hace falta un acuerdo sobre qué se quiere desarrollar y cómo. Nosotros partimos de la idea de que las competencias transversales se pueden desarrollar en línea con la orientación profesional deseada.

PÁG. 8

Los tres proyectos europeos sucesivos siempre han tenido como objetivo equipar a los profesionales de la inserción laboral para identificar, desarrollar y evaluar las competencias profesionales, incluyendo las competencias transversales o no técnicas.

--

¿Habías escuchado antes hablar de las competencias transversales (CT)? ¿Qué te viene a la mente al pensar en ellas?

Según nuestro enfoque, este término se refiere al comportamiento en una situación específica y está relacionado con la capacidad para realizar una tarea. No importa si eres desordenado en tu vida cotidiana; sin embargo, si trabajas como organizador de eventos, por ejemplo, necesitarás ser organizado.

El proyecto NS4SFC y sus miembros

Este proyecto está respaldado por un consorcio de socios que reúne a actores de todos los niveles de la formación y educación profesional (VET): desde servicios de orientación y apoyo hasta el diseño e implementación de programas formativos, incluyendo el mundo académico y la formación de formadores, tanto en el sector público como en el privado.

PÁG. 9

Todos estos actores desarrollan iniciativas orientadas a facilitar la inserción laboral sostenible de diversos colectivos, a menudo en situaciones de vulnerabilidad o con dificultades de acceso al empleo.

Bélgica

- **Forem**: Oficina de Formación y Empleo de Valonia.
- **AID**: Acciones Integradas de Desarrollo.
- **Bruxelles Formation**: Organismo público responsable de la formación profesional de los trabajadores y personas en búsqueda de empleo francófonos de la Región de Bruselas-Capital.

Francia

- **CRIF Formation et Conseil**: Centro de Investigación para la Inserción mediante la Formación y el asesoramiento.
- **Reconnaitre Open Recognition Alliance**: Asociación sin ánimo de lucro creada a partir de la Declaración de Reconocimiento Abierto de Bolonia (BORD).

Italia

- **COOSS cooperativa sociale**: Organización privada sin ánimo de lucro que ofrece servicios de atención, servicios sociales, formación y educación en la región de Marche.

España

- **Fundación Esplai**: Organización sin ánimo de lucro creada con el objetivo de promover la inclusión social y digital, así como la ciudadanía comprometida.

Luxemburgo

- **Universidad de Luxemburgo**: Única universidad pública en el Gran Ducado de Luxemburgo desde 2003. Multilingüe, internacional y centrada en la investigación, se define también como una institución moderna y cercana.

PÁG. 10

1. Descubro - Perfil «Curioso»

Mi orientador laboral me habló de un espacio llamado “Lab de Soft Skills” para mejorar mis competencias transversales, especialmente las relacionadas con la comunicación y el trabajo en equipo. ¿CT? ¿Lab de Soft Skills? ¿Qué es todo esto?

¿Por qué son importantes las Soft Skills en la orientación, la formación y la inserción?

“¡Las Soft Skills son un gran plus en tu cartera de competencias!”

En 2018, el Foro Económico Mundial destacó la importancia de las Soft Skills como un elemento clave para la inserción socioeconómica. En 2020, la crisis del Covid aceleró nuestros cambios de comportamiento en el trabajo. Todos tuvimos que reinventarnos, demostrar capacidad de adaptación y reacción. La digitalización, junto con el contacto social, la cooperación y el trabajo online, se han hecho indispensables.

El contexto actual, marcado por crisis continuas, obliga a las instituciones que trabajan en inserción sociolaboral a adaptarse y crear soluciones innovadoras para el desarrollo de competencias para todos, especialmente para quienes están en búsqueda activa de empleo. Para apoyar esta labor, desarrollamos metodologías y herramientas enfocadas en competencias transversales.

La relevancia de las competencias transversales cobra aún más fuerza ante los avances tecnológicos y la automatización, que aceleran la obsolescencia de las habilidades técnicas. Algunos trabajos desaparecen, otros evolucionan, y muchos aún están por crearse.

¿Cómo haces tus compras? ¿Online? ¿En tiendas de barrio? ¿En el supermercado? ¿Usas el escáner o prefieres que te atienda alguien en la caja? ¿Te has parado a pensar en tus elecciones, en lo que priorizas y por qué lo haces?

PÁG. 11

Nuestra propuesta no es oponer lo digital a lo humano, sino integrarlos en un espacio donde la tecnología impulse el desarrollo humano.

2. La metodología CT en un modelo basado en competencias

“El saber hacer, un recurso esencial para las competencias”

El enfoque basado en competencias se usa desde los años 80. Es una metodología de aprendizaje centrada en las competencias que deben dominarse en un contexto determinado. Se basa en el socio-constructivismo y representa la transición de una educación estructurada en contenidos por materias a una lógica de aprendizaje orientada a los comportamientos observables en situaciones reales, adoptando el concepto de "aprender haciendo".

La competencia profesional se apoya en la idea de vincular un tipo de problema con un plan de acción concreto. Esto se valida en un contexto determinado (una tarea, por ejemplo) mediante la combinación de tres recursos esenciales: el conocimiento, las habilidades técnicas y el comportamiento adecuado, que llamamos competencia transversal por lo estrechamente que está ligada al desempeño profesional.

¿Competente o no competente profesionalmente?

Un médico que no pregunta a un paciente sobre la situación de estrés en la que se origina su patología.

Según nuestra metodología, este profesional sería considerado incompetente. La comunicación, la capacidad de hacer preguntas y la escucha activa forman parte de la competencia profesional de un médico, al igual que el conocimiento y las técnicas que debe aplicar.

La importancia de las competencias transversales radica en su desarrollo y evaluación en contextos profesionales durante los procesos de aprendizaje.

PÁG. 12

Hemos desarrollado una metodología y herramientas para trabajar las competencias transversales (CT) con el objetivo de poner en valor los talentos, destacar la riqueza humana y fomentar la complementariedad en la diversidad.

Partiendo de la idea de que no existe una solución “llave en mano” para los desafíos relacionados con las competencias transversales, sino que estas se construyen de manera progresiva a lo largo de la vida, nos pareció esencial crear un espacio dedicado exclusivamente a este trabajo de construcción de los Soft Skills, inspirado en el modelo de los Fab Labs.

3. Modelización del Lab de Soft Skills al estilo de los Fab Labs

“Las competencias transversales o Soft Skills se construyen”

Nuestras visitas a los Fab Labs, espacios colaborativos y lugares de intercambio nos llevaron a identificar algunos principios clave que queremos usar como base para diseñar nuestro Lab CT. Lo imaginamos como:

- Un lugar abierto para todos/as.
- Un espacio con las siguientes características:
 - Recursos materiales y humanos accesibles.
 - Prototipado y aprendizaje a través del ensayo y error.

PÁG. 13

- Aprendizaje práctico.
- Pensado para públicos diversos.
- Polivalente.
- Cuidado y seguro, con valores claros.
- Que genere efectos en red, disruptivos.
- Un lugar de inclusión y sentido de pertenencia.
- Una respuesta colectiva a necesidades individuales.
- Una comunidad de práctica donde se compartan logros y aprendizajes.
- Un dispositivo que coloca los proyectos y las necesidades en el centro de sus acciones:
 - Favoreciendo la pedagogía a través de la acción.
 - Proponiendo una nueva actitud en el acompañamiento.
 - Utilizando un método colaborativo y de aprendizaje.

Algunas de las herramientas que puedes encontrar:

- <https://www.devinci.fr/le-pole/la-transversalite>
- <https://vignan.ac.in/subjectsnew/HS217.pdf> • <https://besmart.informagiovaniancona.com/>
- <http://officineideaproject.it/>
- <https://www.ac-ies.eu/index.php/fablabfano> • <https://www.ludolabo.com/>
- fablabs.brussels
- <https://www.imal.org/fr/fablab>
- <http://formalab.fr>

¿Y tú, qué opinas? ¿Crees que se pueden prototipar soluciones para los problemas relacionados con las competencias transversales, como se hace en los Fab Labs? ¿O, por el contrario, piensas que todo esto depende únicamente de la personalidad y la educación, y que no hay nada que hacer al respecto?

Desde nuestro punto de vista, creemos que todas las personas tenemos un potencial, talentos que provienen de nuestra personalidad, nuestra educación y nuestras experiencias, sean formales o no. Estas habilidades se pueden trabajar, ajustar y adaptar a diferentes contextos. Las competencias transversales se desarrollan a lo largo de toda la vida. Nada está escrito: lo que hoy no se me da bien, podría convertirse en una de mis grandes fortalezas mañana.

4. Carta de valores del Lab de Soft Skills

"El Lab de Soft Skills, un lugar donde da gusto tomarse un respiro."

Al igual que los Fab Labs, hemos creado una carta de valores para el Lab de Soft Skills. Respetar esta carta es el primer paso para dar forma a cualquier Lab de competencias transversales.

Valores del Lab de Soft Skills

Principio general: todas nuestras acciones promueven la participación activa de todas las personas en la co-creación de proyectos individuales o colectivos, fomentando la ayuda mutua y el intercambio.

Creatividad

Nos comprometemos a ofrecer recursos y un entorno que permitan crear e innovar, potenciar talentos y estimular la imaginación.

Confianza

Nos comprometemos a establecer un marco de trabajo y un ambiente seguro que favorezcan el desarrollo de las competencias transversales. Garantizamos un funcionamiento basado en el respeto y la empatía, ofreciendo protección y apoyo dentro de los grupos. El esfuerzo de cada persona debe ser reconocido.

Convivencia

Nos comprometemos a fomentar los intercambios libres y a disfrutar de estar y crear juntos.

Intercambio

Nos comprometemos a crear un espacio de conexión e intercambio donde cada persona pueda aportar sus habilidades, experiencias y recursos para el crecimiento mutuo.

Derecho a equivocarse

Nos comprometemos a considerar los errores como una oportunidad para aprender y mejorar, acogiendo a cada persona según su propio recorrido.

Empatía

Nos comprometemos a aceptar la singularidad de cada individuo, ofreciéndoles una escucha activa y estando atentos a sus necesidades dentro de un marco común.

Imagina un espacio en el que lo más importante es que te sientas a gusto, y donde todas las personas respeten los valores mencionados. Un lugar pensado para conocerte mejor y destacar tus talentos; un espacio donde puedas encontrarte, compartir ideas, formarte en persona o a distancia, experimentar y probar soluciones sin miedo a equivocarte. Será una verdadera comunidad donde se valore a cada

persona como portadora de una parte de la mejor respuesta. ¿Te gustaría? ¿Cuál de estos valores sería el más importante para ti en el Lab de Soft Skills?

PÁG. 15

5. Una definición compartida del Lab de Soft Skills

Te proponemos la definición que hemos construido a lo largo de nuestras investigaciones, en total sintonía con las aportaciones de nuestros socios.

El Lab de Soft Skills es una herramienta al servicio de quienes promueven el desarrollo y el reconocimiento de las Soft Skills, competencias transversales (CT) o competencias no técnicas. Se concibe como un tercer espacio de inteligencia colectiva: abierto, inclusivo, multidisciplinar, con múltiples recursos y modalidades. En este espacio, las competencias transversales se trabajan mediante actividades concretas, vinculadas a procesos de aprendizaje basados en el descubrimiento, la experimentación, la práctica, el acompañamiento y la valorización de estas competencias, siempre con un enfoque de inserción socioprofesional. El Lab de Soft Skills puede tomar muchas formas: un espacio físico, virtual, híbrido o itinerante. Pero, independientemente de su formato, su entorno y equipamiento deben facilitar el desarrollo de prácticas pedagógicas inclusivas.

Reto

Tienes talentos. Tómate un momento para desarrollarlos en el Lab de Soft Skills. ¡Es clave para recuperar la confianza y destacar en el mercado laboral! Crea una tabla de dos columnas: en una escribe las experiencias de tu vida (personales o profesionales) y, en la otra, las competencias transversales que has desarrollado gracias a ellas. ¡Te sorprenderás!

Pide a tres personas de tu entorno que describan tus puntos fuertes.

Haz tu top 5 de Soft Skills o competencias transversales (CT). Si necesitas ayuda, usa la lista de competencias transversales.

¿Te pica la curiosidad? ¡Accede al perfil de "explorador" y descubre más!

PÁG. 16

2. Experimento - Perfil «Explorador»

Quiero concienciar a estudiantes sobre las competencias transversales necesarias para trabajar como conductor/a de camiones pesados. ¿Cómo puede ayudarme el Lab de competencias transversales?

¿Por qué un Lab de Soft Skills para trabajar las competencias transversales (CT)?

“¡Un espacio dedicado a un tema clave!”

Cuando empezamos, nos dimos cuenta de que hay muchísimas herramientas y recursos relacionados con las competencias transversales, habilidades no técnicas, competencias comportamentales, saber estar, saber estar profesional... Pero no encontramos una dinámica de aprendizaje que organizara y potenciara todas esas herramientas.

El problema:

No hay una dinámica de **aprendizaje** ni un **reconocimiento** claro de las competencias transversales dentro de los programas de formación profesional o de búsqueda de empleo.

Las causas:

- Existe una gran variedad de herramientas, metodologías, enfoques y marcos tanto a nivel nacional como europeo, pero no están estructurados ni integrados en dinámicas de aprendizaje efectivas.
- Hay una falta sensibilización y formación en nuevas formas de aprendizaje y evaluación de competencias transversales, tanto para el personal formador (consejeros, formadores) como para los estudiantes.

Las consecuencias:

- Falta de criterios comunes para identificar, enseñar o validar las competencias transversales en un modelo de aprendizaje ÁGIL.
- Ausencia de una estructura de referencia compartida y reconocida por todas las partes (organismos de formación y empleadores) que permita trabajar y validar estas competencias en los procesos de aprendizaje.
- Desaprovechamiento de recursos y falta de visibilización de los desarrollos generados en proyectos previos, como Step4-SFC.

El objetivo:

Crear un espacio transversal innovador y multioperador que integre los desarrollos metodológicos y digitales sobre competencias transversales. Queremos que todas las personas implicadas trabajen en estas competencias desde la inteligencia colectiva, adaptándose a las realidades del mercado laboral y potenciando los talentos a través de procesos de aprendizaje ÁGILES.

PÁG. 17

Convencidos de los principios de los *fab labs* y de los espacios colaborativos que promueven la sociabilidad, la ayuda mutua, el crecimiento y el intercambio, hemos imaginado un espacio transversal que integre recursos materiales, documentales y humanos para trabajar la temática de las competencias transversales. Este espacio, el Laboratorio de competencias transversales (*Lab CT*), también nos permite seguir aprovechando los recursos generados en proyectos anteriores.

2. ¿Para qué sirve el Lab CT?

"El principio de *aprender haciendo* aplicado a las competencias transversales"

La idea principal del Lab CT es abordar problemas, demandas o proyectos relacionados con las competencias transversales en este espacio dedicado, trabajando en comunidad para construir prototipos de soluciones. Aquí, los problemas no son obstáculos, sino oportunidades que aportan valor y enriquecen el ecosistema.

Un ejemplo práctico del tipo de problemática que se puede resolver en el Lab CT:

INPUT

Una empresa de construcción necesita contratar candidatos/as para montar módulos "llave en mano" destinados a los servicios de vacunación contra el Covid en hospitales. Para este trabajo, buscan personas innovadoras, rigurosas y orientadas a encontrar soluciones.

Recursos:

Selección de herramientas, co-construcción:

- Activar las herramientas necesarias según la problemática.
- Trabajo conjunto en la resolución del problema (estudiantes, la empresa, formadores/as técnicos/as, estudiantes de logística médica o enfermería, arquitectos/as, y un/a facilitador/a del Lab CT que coordine el proceso).

Trayectoria de aprendizaje:

Reconocimiento a través de insignias digitales:

- Descubrimiento
- Experimentación
- Práctica
- Acompañamiento

Pero puedes entrar al Laboratorio de competencias transversales para:

- Descubrir qué son las competencias transversales.
- Experimentarlas a través de actividades prácticas.
- Integrar herramientas en las prácticas.
- Valorarlas y hacerlas visibles con insignias digitales.

En resumen, si el objetivo es sensibilizar a estudiantes sobre las competencias transversales, ¡el Lab CT es el lugar perfecto!

PÁG. 18

Al igual que en un Fab Lab, el primer paso es comprender bien la problemática para luego crear un prototipo de solución con el apoyo de la comunidad. Posteriormente, los participantes podrán implementar esta solución en su propio contexto, evaluarla, mejorarla y compartirla con la comunidad, enriqueciendo así el ecosistema colectivo.

1. Identificación de una problemática relacionada con las CT
2. Análisis de la problemática
3. Prototipado de una solución
4. Implementación en su contexto
5. Evaluación
6. Adaptación
7. Difusión
8. Enriquecimiento

3. ¿Con quién? El/la facilitador/a del Lab

"Los espacios los hacen las personas."

El término facilitador/a del lab CT combina las palabras "Lab" y "facilitador" para describir el rol de esta figura en el Laboratorio de competencias transversales.

En este espacio, partimos de la idea de que cada persona tiene una parte de la respuesta. Por eso, el facilitador del Lab CT adopta una postura flexible y facilitadora, con el objetivo principal de acompañar, es decir, caminar junto a otras personas en su proceso.

Sus principales funciones son:

- Apoyar a los participantes en la construcción de soluciones.
- Cuidar el entorno de trabajo.
- Garantizar la seguridad y el correcto funcionamiento del material.
- Facilitar las interacciones y el establecimiento de conexiones.
- Orientar hacia recursos pedagógicos y humanos.

PÁG. 19

- Velar por el respeto de los valores del Lab CT.
- Capitalizar los logros alcanzados.
- Contribuir a la organización de eventos que fomenten el trabajo colaborativo.

Aunque no necesita ser experto/a, debe conocer bien los recursos disponibles en el Lab CT.

Trabjará con una variedad de perfiles: colegas, formadores/as, estudiantes, facilitadores/as, consejeros/as, empresas, representantes de fondos sectoriales, especialistas técnicos/as o pedagógicos/as, responsables de centros, representantes de RR.HH., tutores/as en empresas, personas mayores que quieren compartir sus experiencias... También facilita la conexión entre todos estos talentos, reflejando las principales Soft Skills necesarias para este rol: comunicación, adaptabilidad, curiosidad intelectual, organización, trabajo en equipo y fiabilidad.

La participación activa es clave para el éxito del Lab CT, pero no siempre es fácil lograrla. Aquí proponemos una dinámica para ayudar al facilitador/a del Lab CT a motivar a las personas participantes.

Cada persona coge una carta al azar que describe el rol o postura que deberá asumir durante su participación en el Lab CT.

Ejemplos de roles a proponer:

TIMONEL:

- Te encargas de que el trabajo avance.
- Te aseguras de que el equipo siga las etapas planificadas o decididas en conjunto.
- Evitas que el equipo se desvíe o pierda tiempo explorando vías sin salida.

ACTIVADOR/A:

- Incentivas a cada miembro del equipo a participar activamente en las tareas. ¡Sin olvidarte del escriba ni del secretario!

Si es necesario divides las tareas, te aseguras de que todos aporten de manera equitativa.

PÁG.20

COORDINADOR/A DEL TIEMPO:

- Te encargas de que el tiempo disponible se use bien.
- Llamas la atención si consideras que el equipo se va a retrasar.

ESCRIBA:

- En el espacio de trabajo común (por ejemplo, una pizarra o flip chart), tomas nota de las ideas clave, las preguntas sin resolver y los esquemas que surgen en las discusiones, pero sin imponer tu opinión.
- Organizas las hojas del flip chart para que la información útil sea visible para todo el equipo.
- ¡No te olvides de participar en las discusiones!

SECRETARIO/A:

- Resumes los elementos importantes de las discusiones: lo que hay que conservar para avanzar.
- Tomas nota de toda la información necesaria para continuar el trabajo: decisiones tomadas, plazos establecidos, próximas reuniones, planes de trabajo colectivos y/o individuales, etc.
- Compartes tus resúmenes y otros documentos necesarios con todos los miembros del equipo.
- ¡No te olvides de participar en las discusiones!

FACILITADOR/A DE DIÁLOGO:

- Te aseguras de que todos los miembros del equipo tengan oportunidad de expresarse.
- Animas a quienes estén más callados/as a participar. ¡No te olvides del escriba ni del secretario/a!
- Evitas que alguien acapare la palabra a costa de los demás.

PORTAVOZ:

- Presentas el progreso o los resultados del trabajo del equipo de manera clara y completa, sin priorizar tu punto de vista.
- Usas todos los medios necesarios para una comunicación efectiva.

EVALUADOR/A:

- De vez en cuando revisas el progreso del equipo: ¿en qué punto estamos?, ¿qué se ha hecho?, ¿qué falta?, ¿qué sabemos y qué necesitamos averiguar?
- Ayudas al escriba a registrar estos puntos en el espacio de trabajo compartido.

PÁG.21

¿El/la facilitador/a debe tener competencias digitales?

Las competencias digitales son tan importantes como las competencias transversales. Hoy en día, son imprescindibles. El/la facilitador/a debe tener habilidades digitales para apoyar el desarrollo de las competencias transversales, especialmente cuando se trata de crear herramientas. Además, el objetivo es que los laboratorios de competencias transversales se instalen en espacios equipados con el material necesario, como material informático.

4. ¿Qué espacios necesita el Lab CT?

“Un incubador para desarrollar competencias transversales”

Si nos basamos en nuestra definición, el laboratorio de competencias transversales puede adoptar la forma de un espacio...

físico, virtual, híbrido, itinerante.

Pero en cualquier caso, el entorno y el equipamiento deben permitir el desarrollo de prácticas pedagógicas inclusivas.

Podría ubicarse en cualquier lugar que cumpla con estas condiciones. ¿Por qué no incluso en un espacio efímero?

PÁG. 22

En nuestras pruebas, hemos montado diferentes espacios como los que ves en la ilustración y las fotos de abajo.

SOFT SKILLS – LAB DE CT

EL MAPA

EL RINCÓN CREATIVO

Aquí encontrarás todo lo que necesitas para construir —literalmente— tus prototipos. ¡Úsalo sin miedo!

EL ESPACIO ZEN

¡Relájate!

Tómate un momento para leer, reflexionar y dejar que fluyan tus ideas, incluso (y sobre todo) las más locas.

EL ESPACIO DE PREGUNTAS

Facilitador/a

LA BIBLIOTECA

Una colección (no exhaustiva) de libros de todo tipo para inspirarte en tus prácticas pedagógicas, dinámicas grupales y actividades para trabajar las competencias transversales.

EL RINCÓN DE LOS RECURSOS DIGITALES

LA LUDOTECA

Los juegos de FormaForm para tratar, de forma directa o indirecta, el tema de las competencias transversales... ¡y divertirse al mismo tiempo!

PÁG. 23

¿Cual crees que sería el mejor sitio para que un/a formador/a de conductores/as de camión evalúe cómo gestiona el estrés su aprendizaje?

¿Y qué opinas que aporta de especial el Lab de competencias transversales?

El contexto ideal para evaluar las competencias transversales de una profesión es, sin duda, el propio entorno de aprendizaje: ¡la zona de maniobras, la carretera!

El Lab de Soft Skills es un lugar pensado para compartir dificultades, trucos, recursos con colegas, expertos/as, para formarse en CT, y para iniciar proyectos relacionados con las competencias no técnicas. Pasar por el Lab debería formar parte del recorrido de formación, como un momento para parar, reflexionar y analizar cómo lo estás haciendo.

Reto

¿Quieres una herramienta que motive al grupo y los haga reflexionar sobre las competencias transversales necesarias para cualquier profesión?

Usa la lista de competencias transversales.

Puedes, por ejemplo, pedir al grupo que identifique las 6 competencias clave para una profesión y comparar sus ideas con las tuyas o las de los empleadores/as. ¡Es una actividad fácil, divertida y con mucho potencial!

¿Te pica la curiosidad? ¡Accede al perfil de "Practicante" y descubre más!

PÁG. 24

3. Practico - Perfil "Practicante"

Quiero crear actividades con estudiantes y personas en búsqueda de empleo para ayudarles a sacar lo mejor de su talento. ¿Cómo puede ayudarme el Lab de competencias transversales?

1. Las CT, la matriz de madurez, las insignias digitales

«La actitud importa más que el rendimiento»

Si quieres practicar la metodología de competencias transversales (CT) en el Laboratorio de Soft Skills, es súper importante formarte primero. Hay varias opciones para hacerlo. Da igual dónde estés: puedes unirte a la plataforma online Mooc SFC creada para este fin (<https://mooc-forem-sfc.eu/>). Ahí te conectarás con una comunidad de casi 4000 personas interesadas en esta metodología. En Bélgica, también puedes formarte a través de Formaform (<https://www.formaform.be/>) o contactar con cualquiera de las organizaciones asociadas al proyecto.

Por si necesitas un recordatorio: las competencias transversales (CT) son una parte clave de las habilidades profesionales, igual que los conocimientos técnicos y el saber hacer. Estas habilidades suelen desarrollarse y evaluarse a través de niveles de rendimiento y de indicadores observables adaptados a cada contexto. Así, es posible identificar qué competencias son esenciales para cada trabajo y evaluarlas, por ejemplo, con una herramienta tipo radar que muestra cuatro niveles, desde lo básico hasta el dominio completo.

También se pueden reconocer las competencias transversales con una matriz de madurez que incluye cuatro ejes (que ya hemos aplicado en esta guía).

PÁG. 25

Este enfoque fue desarrollado por la asociación francesa "Reconnaître", que forma parte del proyecto NS4SFC. Cada eje refleja una actitud que las personas que aprenden pueden asumir a lo largo de su desarrollo. Identificar estas actitudes es un esfuerzo colectivo: se considera que tienes una competencia cuando la reconoces en ti mismo/a y una comunidad que practica en tu mismo contexto también te la reconoce.

La idea es reconocer el nivel de desarrollo de las competencias transversales a través de insignias digitales, basadas en estas cuatro actitudes:

Eje vertical del cuadro:

Intención

Actitud

Descubro

- De no tener interés (me dijeron que viniera...) a sentir curiosidad
- Me interesa el tema y quiero saber más
- Reconozco la importancia de las CT

Experimento

- Quiero analizar la situación y entenderla mejor
- Reflexiono sobre mis competencias transversales y comparo mis habilidades con las esperadas
- Exploro mis competencias, identifico mis fortalezas y áreas a mejorar. Aprovecho o creo oportunidades para practicarlas y desarrollarlas

Practico

- Tengo intención de progresar, cambiar y adaptarme
- Conozco mis puntos fuertes y débiles y pongo en práctica mis competencias para adaptarme al contexto y/o adaptar el contexto.
- Uso mis competencias para integrarme en mi entorno y, si hace falta, ajustar el entorno a mis habilidades

Acompaño

- Estoy aquí para compartir, ayudar y construir cosas en equipo
- Diseño herramientas o métodos para apoyar a otras personas de mi comunidad de práctica
- Acompaño y/o facilito el desarrollo y la aplicación de las competencias transversales.

PÁG. 26

Ejemplos prácticos para un/a estudiante de pinche de cocina

Me doy cuenta de que las CT existen y son importantes para mi futuro trabajo.

El autocontrol me parece esencial para llevar a cabo mis tareas dentro del equipo de cocina.

--

A través de mi exploración, comprendo las implicaciones de las CT tanto en el trabajo en equipo como en mi aprendizaje y mi vida diaria.

Cada uno de mis gestos y tareas puede realizarse de forma más o menos estructurada y organizada, y empiezo a entender concretamente lo que eso implica.

--

Aplico lo que aprendo, actúo... y reacciono a los comentarios de mi entorno para adaptarme y, a la vez, adaptarlo.

Una comunicación adecuada influye en cada etapa de mi trabajo. Busco activamente mejorar y escucho a mis compañeros. Por ejemplo, descubro que los chistes sexistas dañan a mis compañeros y no tienen cabida.

--

Puedo acompañar a mis compañeros de equipo en el desarrollo de sus CT.

Ayudo a los nuevos trabajadores a identificar cómo sus acciones, por pequeñas que sean, son esenciales para el buen funcionamiento de la cocina. De esta manera, también les ayudo a desarrollar su sentido de la responsabilidad mientras fortalecen su capacidad de análisis.

--

Para obtener información completa sobre este enfoque y la matriz de madurez, te remitimos al resultado n.º 2 de los socios Reconnaître y Esplai sobre «el reconocimiento de las CT a través de las insignias digitales». Con esta estrategia, buscamos visibilizar a las personas que encarnan estas competencias, las insignias digitales y la comunidad de práctica a la que contribuyen. Este enfoque posiciona a cada persona como colaborador/a activo/a en un ecosistema de reconocimiento abierto, en lugar de receptor/a pasivo/a de un reconocimiento otorgado por alguien «experto/a en el tema».

Además, al definir estas cuatro actitudes clave de la comunidad de práctica, se evita caer en el error de considerar a la persona como una suma de atributos o de imponer un modelo limitante del tipo: «No tengo la insignia, soy incompetente».

PÁG. 27

Por el contrario, aquí las personas son protagonistas del desarrollo de sus competencias y se reconocen mutuamente las habilidades, así como a sí mismas.

2. Metodología de dinamización

«Es practicando competencias transversales como te conviertes en experto/a en ellas»

Etapas y duración

Recordemos las diferentes etapas recomendadas en nuestras pruebas antes de poder integrar el Laboratorio de competencias transversales en tus prácticas y dinamizar el proyecto:

1. Identificar y analizar la problemática en cuestión.
2. Compartirla con la comunidad y profundizar en su comprensión intercambiando ideas con personas que vivan situaciones similares.

PÁG. 28

3. Diseñar prototipos de actividades de aprendizaje (como sensibilización, formación, desarrollo, evaluación y reconocimiento) utilizando los recursos humanos y pedagógicos del Laboratorio de competencias transversales.
4. Evaluar el impacto del prototipo.
5. Integrarlo en tus prácticas habituales.
6. Contribuir al enriquecimiento de la comunidad.
7. También se pueden reconocer los logros alcanzados a través de insignias digitales.

Si quieres organizar todo esto en una primera sesión de media jornada, las diferentes etapas se pueden plantear así:

SOFT SKILLS - LAB CT

CRONOLOGÍA

- **LANZAMIENTO**
- **¿CÓMO HACER PARA...?**
- **EXPLORACIÓN DE RECURSOS**
- **CONSULTA A EXPERTOS/AS**

- **CONTINUACIÓN DE TUS DESARROLLOS**
- **PUESTA EN COMÚN**
- **INSIGNIAS DIGITALES**

En nuestras pruebas, vimos que media jornada no es suficiente, pero puede servir como punto de partida para un proceso más largo e iterativo, según las necesidades. También notamos que no siempre es fácil movilizar a la comunidad, y sería interesante planificar sesiones en el Lab CT que formen parte de los itinerarios de orientación, formación o búsqueda de empleo.

PÁG. 29

Ejemplo de cómo organizar una sesión de media jornada:

Horario	Duración	Actividades/objetivos	Modalidades	Recursos y soportes
9h-9h15	15'	Presentación	Cada uno se presenta con 3 CT que posee y que considera interesantes aplicar durante el Lab de Soft Skills. El animador recopila cada post-it y los reúne en una "tarjeta de talentos" en un flipchart.	Post-it
9h15-9h30	15'	Funcionamiento del Lab CT + contexto de prueba	Mini plenaria animada por los animadores	<ul style="list-style-type: none"> • Cronología • Cartel de roles • Plan de recursos
9h30-10h	30'	Intercambio de dificultades/identificación de problemas a tratar Composición de los subgrupos (SG)	Cartones individuales: "¿Cómo hacerlo...?" (ver hoja de proyecto) Ronda de presentaciones 2/2-> Formación de grupos según afinidades/necesidades	Cartones u hojas
10h-11h	1h	Exploración en SG y búsqueda de elementos de respuesta	Exploración libre con apoyo de los animadores	Plan/lista de recursos Recursos disponibles en los diferentes espacios del Lab de CT
11h15-11h45	30'	Libre 1 pregunta a los expertos	Cita en las mesas centrales donde se encuentran los expertos	
11h45-12h00	15'	Co-construcción de las respuestas	Trabajo en SG	
12h00-12h15	15'	Puesta en común Reverso del decorado: retroalimentación sobre el proyecto y sugerencias de mejora Posibilidad de obtener una insignia	Plenaria, presentación de cada SG Plenaria	Modelo de ficha de ideas Insignias + Cuestionario de evaluación

Si cuentas con un día completo, será más fácil llevar a cabo las diferentes etapas, como reuniones entre participantes, exploración de los recursos del Lab CT y prototipado de soluciones.

Ejemplo de cómo organizar una sesión de jornada completa:

- **Hora**
- **Duración**

📌 **Título**

- Recepción
- Rompehielos
- Presentación y preparación del speed dating

📌 **Formato**

- Plenaria
- Intercambio

Expositivo

PÁG. 30

09:35

40 min

Speed dating sobre problemáticas

Intercambio

10:15

15 min

Puesta en común

Intercambio

10:30

15 min

Pausa

10:45

10 min

Presentación de una herramienta para agrupamiento

Expositivo

10:55

20 min

Formulación de las problemáticas (si es posible, comunes) en un esquema

Intercambio

11:15

20 min

Puesta en común

11:35

20 min

Presentación de herramientas según las problemáticas

Subgrupos

11:55

30 min

Trabajo en el uso de la herramienta frente a la problemática (1ª parte)

Subgrupos

12:25

45 min

Pausa para comer

Intercambio

13:10

60 min

Continuación del trabajo en el uso de la herramienta frente a la problemática

Trabajo en subgrupos

14:10

15 min

Tiempo para organizar el trabajo final

Subgrupos

14:25

15 min

Pausa

Intercambio

14:40

30 min

Puesta en común

Plenaria

15:10

30 min

Insignias digitales

Organización

15:40

10 min

Evaluación

Individual

15:50

10 min

Conclusión

Intercambio

3. Fichas y herramientas para trabajar la dinamización

Para ayudarte a entender mejor la problemática y crear un prototipo de solución, te proponemos el siguiente modelo de ficha:

FICHA DE PROBLEMÁTICA

- TÍTULO
- CONTEXTO
- CAUSAS
- CONSECUENCIAS
- OBJETIVO FINAL

FICHA DE PROYECTO/SOLUCIÓN

- DESCRIPCIÓN
- HERRAMIENTA(S)/RECURSOS
- TO DO
- PRIORIDADES
- Notas

PÁG. 31

Hemos recopilado recursos que hemos clasificado según los 4 niveles de desarrollo de competencias transversales (CT):

1. **Descubro:** tomo conciencia de la importancia de las competencias transversales para mi integración profesional y social.
2. **Experimento:** exploro mis competencias transversales, identifico cuáles domino y cuáles necesito desarrollar. Encuentro oportunidades para practicarlas y potenciarlas.
3. **Practico:** manejo con confianza mis competencias transversales, evaluando mis fortalezas y debilidades para adaptarme y ajustarme a las situaciones.
4. **Acompaño:** soy capaz de ayudar a otras personas a desarrollar sus competencias transversales y de apoyar a las organizaciones para promover su expresión y crecimiento.

Aquí encontrarás un inventario de recursos (no exhaustivo) que puede integrarse en diferentes itinerarios de aprendizaje, además de ejemplos de fichas pedagógicas que han sido probadas en la práctica.

4. Herramientas específicas para trabajar las CT

Gracias a los proyectos desarrollados y su continuidad, hemos creado una serie de herramientas disponibles en la web. Aquí destacamos las principales:

La metodología de las 4 piezas, diseñada para abordar las competencias transversales de manera estructurada y vinculada a cada profesión.

La lista de competencias transversales, una referencia común para identificar estas habilidades.

PÁG. 32

- La Visio SFC: una aplicación para posicionar, observar y evaluar competencias transversales.
- El MOOC: una formación online que enseña la metodología y las herramientas de las CT.
- El juego *Cazadores de empleo* que sensibiliza sobre las CT de forma divertida.
- Una formación online para los emisores de insignias.

PÁG. 33

- Una plataforma de formación para los que están en búsqueda activa de empleo “The perfect Job”
- Una plataforma para emitir insignias.

Si tuvieras que priorizar dos herramientas en tu contexto, ¿cuáles elegirías y cómo las usarías?
¡Consigue tu insignia "*Integro en mis prácticas*"!

5. Reconocimiento y comunidad de práctica

Una comunidad de práctica es un grupo de personas que comparten un interés, pasión o experiencia en común y que colaboran de forma regular para profundizar en sus conocimientos, compartir ideas y mejorar sus habilidades.

El proyecto NS4SFC se diseñó como una comunidad de práctica en construcción. Promueve la interconexión entre diferentes recursos, como el Lab de Soft Skills, el MOOC CT, la plataforma Humhub de Reconnaître, y los miembros de la comunidad de Facebook, LinkedIn, Epale, entre otras.

PÁG. 34

La identidad de nuestra comunidad de práctica gira en torno a la exploración de la competencias transversales (CT), también conocidas como Soft Skills o competencias no técnicas. Estas competencias solo se desarrollan dentro de contextos sociales o profesionales que impulsan su crecimiento.

Pensar en términos de comunidad nos ayuda a superar la típica separación entre "nosotros/as" (los facilitadores) y "ellos" (los participantes), transformándola en una progresión donde los participantes pueden convertirse, potencialmente, en futuros facilitadores, en el eje "yo acompaño", por ejemplo.

Este es el contexto en el que hemos planteado reconocerlas. Actualmente contamos con dos herramientas que nos ayudan a visibilizar el desarrollo de las competencias transversales o CT.

La herramienta Visio SFC es una especie de radar que permite identificar competencias transversales asociadas a un trabajo concreto en la lista de competencias transversales (shopping-list) y establecer los niveles esperados mediante indicadores observables en 4 niveles.

Esta herramienta es súper útil para la evaluación formativa. Permite generar un feedback visual y fácilmente comprensible sobre el progreso, además de apoyar los procesos de aprendizaje. Por ello, puede servir como base para el diálogo o como recurso pedagógico dentro de un proceso de aprendizaje: una herramienta para compartir y reflexionar de manera colectiva.

Nota: Este trabajo de identificación de las competencias transversales (CT) por profesión y su formalización en el Visio SFC se ha llevado a cabo en el Forem para un centenar de formaciones profesionales. Estas herramientas están disponibles en la plataforma Hacord del Forem.

Si decides crear tu propio Visio SFC adaptado a tu contexto, aquí tienes las principales etapas del proceso:

1. Identifica de 3 a 6 competencias relevantes para tu contexto de la lista de competencias.
2. Asocia las competencias seleccionadas con tareas genéricas o específicas del puesto.
3. Crea indicadores observables respondiendo a la pregunta:
"¿Cómo me doy cuenta de que esta tarea se realiza con... la competencia seleccionada?"
4. Coloca estos indicadores observables en uno de los 4 niveles del Visio SFC según los criterios que correspondan a cada nivel.

PÁG. 35

Para cada etapa, ponemos a tu disposición herramientas que te pueden ayudar:

PÁG. 36

Formulación de indicadores observables:

- ¿Cómo observo la competencia transversal (CT)?
- Usa verbos de acción o verbos operativos relacionados con comportamientos observables.
- Escribe en primera persona ("yo"), ya que el estudiante debe autoevaluarse.
- Que sean significativos y comprensibles para el formador.

Mejoro
 Adapto
 Prototipo
 Creo
 Resuelvo
 Transformo

Ejemplo: Adapto mi ruta de transporte usando apps o sitios útiles.

Niveaux de performance pour une compétence	1: Débutant	2: Bénévole	3: Indépendant	4: Expérimenté
Disciplines de performance	Un apprenant peut exécuter une compétence seulement si guidé, partiellement et irrégulièrement, dans des situations simples et familières.	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, partielle et régulière, mais toujours dans des situations familières simples.	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations plus complexes mais familières.	Un apprenant peut exécuter une compétence de façon autonome, régulière et complète, dans des situations complexes ou/et bien que nouvelles.
Façon	de guidée à autonome	Guidée	Autonome	
	de irrégulière à régulière	Irrégulière	Régulière	
	de partielle à complète	Partielle	Complète	
Situation	de simple à complexe	Simple		Complexe
	de familière à nouvelle	Familière		Nouvelle

Niveles de dominio de una competencia

Indicadores de dominio

1: Principiante

Un alumno puede llevar a cabo una competencia solo si es guiado, de forma parcial e irregular, en situaciones simples y familiares.

2: Elemental

Un alumno puede llevar a cabo una competencia de manera autónoma, parcial y regular, pero siempre en situaciones familiares simples.

3: Independiente

Un alumno puede llevar a cabo una competencia de manera autónoma, regular y completa, en situaciones más complejas pero familiares.

4: Experimentado

Un alumno puede llevar a cabo una competencia de manera autónoma, regular y completa, tanto en situaciones complejas como en nuevas.

Forma

- De guiada a autónoma:
 - Guiada
 - Autónoma
- De irregular a regular:
 - Irregular
 - Regular
- De parcial a completa:
 - Parcial
 - Completa
- De simple a compleja:
 - Simple
 - Compleja

Situación

- De familiar a nueva:
 - Familiar
 - Nueva

Modelo inspirado en L. Paquay

PÁG. 37

Implementación de un sistema de formación

- Objetivo
- Actual

Curiosidad intelectual

Innovación

Autonomía

Aceptación de críticas

Capacidad de adaptación

Comunicación

La segunda herramienta para destacar y reconocer las competencias transversales es el sistema de insignias digitales (Open Badges).

Estas insignias permiten que cada persona identifique su lugar dentro de la comunidad según el dominio de las 4 actitudes clave de las competencias transversales. Estas actitudes se registrarán en su trayectoria de desarrollo con evidencias que respaldarán la insignia elegida.

Reto

Únete a la comunidad y reclama tus insignias aquí:

¿Te pica la curiosidad? ¡Accede al perfil de "Mentor" y descubre más!

PÁG. 38

Acompañamiento – Perfil «Mentor»

Quiero montar un Laboratorio de competencias transversales (Lab CT) y unirme a la red de Labs CT ¿Cómo hacerlo?

1. ¿Por qué poner en marcha este proyecto?

«¡Conectemos y generemos oportunidades para desarrollar competencias transversales!»

Para arrancar este proyecto, lo más importante es tener muy clara la misión del Lab CT y los valores que lo guían. Este espacio está pensado para el desarrollo y reconocimiento de competencias no técnicas. Es súper útil para personas que buscan integrarse tanto social como profesionalmente. Su objetivo es ayudarlas a lograr sus metas, resolver problemas, construir relaciones de confianza y cumplir con el propósito por el que tú decides lanzar este proyecto en tu contexto.

Si quieres evaluar si este proyecto encaja o no en tu entorno, puedes usar la matriz DAFO. Ojo, este análisis no es la verdad absoluta, pero sí una herramienta útil para tomar decisiones.

DAFO (o SWOT, en inglés) significa: fortalezas (strengths), debilidades (weaknesses), oportunidades (opportunities) y amenazas (threats). Este modelo te ayuda a analizar el ecosistema del proyecto de puesta en marcha de un Lab CT y hacer un diagnóstico de su contexto externo (oportunidades y amenazas) e interno (fortalezas y debilidades).

PÁG. 39

Fortalezas:

- Comunidad ya existente
- Metodología y herramientas útiles
- Recursos pedagógicos y tecnológicos
- Espacios ideales para albergar Labs CT
- Mayor conciencia del público sobre la importancia de las competencias transversales
- Integración de las CT en programas formativos (por ejemplo, en el manual de calidad de Forem)
- Apoyo de instituciones locales, regionales, nacionales y políticas
- Interés compartido entre organizaciones de formación, empresas y entidades de inserción laboral.

Debilidades:

- No integrar el Lab en los programas de inserción laboral o educativos
- Dejar fuera a ciertas personas clave
- Darle menos peso a las competencias transversales que a las técnicas en los programas
- No formar bien a los facilitadores de los Labs
- Falta de apoyo, coherencia y ejemplo por parte de la institución que lidera el proyecto
- Ausencia de una visión común para integrar las competencias de manera transversal
- Falta de presupuesto, tiempo o personal para llevarlo a cabo

Oportunidades:

- Crear una estructura que conecte a varios operadores
- Extender el proyecto a empresas
- Impulsar la inserción socio-laboral
- Ganar apoyo de las y los responsables políticos
- Compartir aprendizajes con otros actores
- Fomentar la apertura, inclusión y reconocimiento
- Crear un ecosistema para las competencias transversales
- Crear una red de Labs CT
- Interés a nivel europeo

Amenazas:

- Proliferación de proyectos desconectados entre sí
- Desvirtuar el enfoque de las competencias transversales
- Falta de visión común o de voluntad de compartir entre diferentes actores
- Usar el proyecto como excusa para excluir a personas en búsqueda activa de empleo.
- Considerar las competencias transversales como una solución mágica para la inserción laboral
- Desinterés o falta de compromiso de las personas involucradas

2. Recomendaciones para su implementación

«Si no sabes dónde vas, acabarás en otra parte»

El proyecto de las competencias transversales nació con una estructura base que compartimos contigo a modo orientativo. Ha ido evolucionando: lo construimos, revisamos, desmontamos y volvimos a armar basándonos en lo que fuimos aprendiendo con las encuestas realizadas por la UL, las charlas con nuestros colaboradores y los experimentos que fueron realizando.

PÁG. 40-41

Lab de Soft Skills

Recursos

- Interés en los recursos

¿Para qué proyectos?

- Encontrarse, compartir e intercambiar
- Proyectos/actividades relacionadas con las CT
- Crear una comunidad Ecosistema
- Exponer logros

- Resolver problemas
- Formarse
- Probar y experimentar herramientas
- Sensibilizar a los alumnos
- Formar a los aprendices
- Evaluar las CT de los aprendices

RECUADROS VERDES

Interacciones sociales y aprendizaje

Formación de formadores

Formación de los estudiantes

Público

- Formador/a de comunicación
- Aprendiz:
 - En búsqueda de empleo
 - Trabajador/a
 - Estudiante
 - Otros
- Profesor/a
- Animador/a
- Psicólogo/a
- Consejero/a
- Directivo
- Empresa
- Experto/a
- Sector profesional
- Formador/a técnico/a
- Responsable de estructura de formación

RECUADROS VERDES

Colaborar con la formación transversal

Colaborar con el sector profesional

Colaborar con los actores externos sin ánimo de lucro.

Nuevo paradigma pedagógico

Formatos

- Dedicado/Virtual/Híbrido/Efímero
 - Virtual
 - Itinerante
 - Lugar efímero
 - Dedicado
 - Multioperador
 - Lugar fijo
 - Permanente
 - Perenne
 - Lugar contenedor

- Físico
- Multiusos
 - Dedicado
 - Permanente
 - Estructuras no dedicadas
 - Estructuras dedicadas a la ISP (Institución de Servicios Públicos, por ejemplo)
- **Colaboraciones institucionales**
 - Estructuras no dedicadas.
 - Estructuras dedicadas a los servicios públicos

Formas

- Virtual
- Itinerante
- Espacio temporal
- Exclusivo
- Multioperador
- Sitio fijo
- Continuo
- Presencial
- Multiuso

RECUADROS VERDES

Exclusivo/Virtual/Temporal

Permanente

Lugar

Nuevo paradigma pedagógico

PÁG. 42

Logística

El Lab CT busca adaptarse a las realidades de todas las personas. Puede ser un lugar fijo o itinerante (un autobús, un camión Lab CT, un maletín Lab CT...), algo temporal (el Lab CT de temporada, el Lab CT de inicio de curso, el Lab CT por profesión...) o permanente (en una fábrica digital, un espacio colaborativo, o en centros de formación). También puede ser físico, virtual o híbrido.

Como mínimo, debe contar con espacios de intercambio y de trabajo, como los que se explican en el capítulo 4: “¿Qué espacio necesita el Lab CT?”. Los espacios también deben ajustarse a las diferentes actividades, ya que cada una puede requerir un diseño completamente distinto.

En nuestras pruebas, organizamos estos espacios en una sala dedicada al Lab CT y la equipamos con lo necesario: ordenadores, mobiliario modular (mesas, sillas, sillones, cojines), rotafolios, proyectores...

Y, por supuesto, el recibimiento de los participantes es clave. La idea es que se sientan bienvenidos/as y con la confianza suficiente para participar activamente.

Implementación

Montar un Lab CT puede hacerse en cualquier lugar equipado para ello, como instituciones o espacios colaborativos. En Valonia, por ejemplo, hemos identificado las fábricas digitales como espacios ideales, ya que

cuentan con todo el equipamiento necesario, tanto logístico como tecnológico. Además, ofrecen una excelente oportunidad para combinar competencias transversales digitales y humanas.

Queremos que estos Labs CT, ya sean regionales, nacionales o europeos, den vida a una comunidad práctica. Algo así como las reuniones de las redes de Fab Labs, con eventos regulares donde se compartan experiencias y aprendizajes.

Participación

La idea es que cualquiera pueda participar en el Lab CT según lo necesite. Pero según nuestras encuestas, lo ideal sería que esté integrado en las planificaciones regulares de orientación, formación y búsqueda de empleo. Por ejemplo, durante la formación, podrían hacerse sesiones de unas 3 horas al mes o adaptarse al ritmo del curso y la evaluación de grupos de alumnos (al inicio, durante y al final del proceso formativo).

PÁG. 43

Comunicación

Tener una buena estrategia de comunicación es básico para unir e implicar a la comunidad. También sirve para crear momentos de encuentro, aprendizaje y crecimiento tanto personal como colectivo.

Para esto, es importante definir un plan de comunicación que explique qué es el Lab CT y cuáles son sus objetivos.

La comunicación debería fomentar el vínculo entre las personas y ofrecer contenido de valor añadido a los participantes. Por ello, se dará prioridad a actividades como afterworks, conferencias, mesas redondas, encuentros de networking, desayunos temáticos, destacar historias de éxito, talleres de escritura o actividades lúdicas.

Formación

Los “facilitadores” del Lab CT deben estar bien preparados/as, tanto en el ámbito digital como en competencias transversales. Los facilitadores necesitan conectar con todas las partes implicadas, guiar las actividades, manejar herramientas digitales, conocer los recursos pedagógicos y entender el contexto donde se desarrollan las competencias. Además, deben tener un enfoque práctico y aportar ideas para resolver diferentes problemáticas.

Algunas de las competencias transversales clave para este rol son la organización, la comunicación, la innovación, el trabajo en equipo, la curiosidad intelectual y la capacidad de análisis.

Colaboradores

El Lab CT está diseñado para estar al servicio de todas las personas, por lo que es esencial que todas las partes interesadas en las competencias transversales se involucren por igual. El objetivo es ser inclusivo y abierto a una amplia variedad de actores: personas en búsqueda de empleo, empleadores/as, formadores/as, orientadores/as, facilitadores/as, docentes, voluntarios/as, jubilados/as, etc.

Para que el Lab CT funcione como esperamos, cada quien tiene que asumir su parte de responsabilidad en el desarrollo y reconocimiento de las competencias transversales. Ser ejemplo y comprometerse son elementos esenciales para que esta dinámica tenga éxito.

Todos, incluidas las y los estudiantes, tienen un rol esencial, legítimo y valioso dentro del Lab CT.

PÁG. 44

3. Valores

Un acrónimo fácil de recordar para que nunca olvides los 6 valores clave del Lab CT:

3CBDP

- **CONFIANZA**
- **CONVIVENCIA**
- **CREATIVIDAD**
- **CUIDADO**
- **DERECHO A EQUIVOCARSE**
- **COMPARTIR**

En esta dinámica de inteligencia colectiva del Lab CT, ¿qué harías si alguien del grupo dice que no se siente en confianza en el Lab CT que has organizado?

No hay una fórmula mágica, pero aquí tienes un punto clave: escuchar el malestar de la persona participante e identificar juntos/as las causas para solucionarlo. Puedes guiarte por el compromiso asociado al valor de "confianza" para detectar lo que está fallando. Este compromiso dice: *"Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo y una dinámica grupal segura, respetuosa y que promueva la protección y la libertad de expresión. El trabajo de cada persona será reconocido y valorado"*. Es responsabilidad del/la facilitador/a del Lab CT asegurarse de que este marco se respete siempre.

Reto

Identifica 5 socios con los que podrías colaborar para implementar el Lab CT.

PÁG. 45

5. Conclusiones

Aunque las competencias transversales han sido tema de muchos desarrollos, aún hay pocas referencias sobre cómo enseñar estas habilidades de forma integral. Y la verdad, desarrollar las transversales es muy importante en este mundo que está cambiando constantemente, donde los trabajos de hoy pueden no existir mañana, o necesitarán adaptarse y reinventarse.

Es crucial entender bien qué engloba el concepto de "Soft Skills". Al principio, nos centramos en el término **competencias transversales (CT)** para enfatizar la dimensión comportamental relacionada con el trabajo. Pero con el tiempo nos dimos cuenta de que, si creamos un Laboratorio de competencias transversales, debemos incluir otras perspectivas. Por lo tanto, el desarrollo y reconocimiento de las transversales se enmarca en el objetivo de la inclusión socio-laboral.

En un momento donde los algoritmos y la automatización a veces reemplazan el contacto humano, y donde la digitalización es imprescindible, el Lab CT tiene un doble propósito: ayudar a cada persona a ser más autónoma, responsable y comprometida con sus propias habilidades, y fomentar los lazos sociales. El Lab CT quiere ser el puente que una a una comunidad de aprendizaje y prácticas compartidas, dentro de un ecosistema dedicado al desarrollo y reconocimiento de las competencias transversales.

Desde un punto de vista pedagógico, las competencias transversales requieren métodos de aprendizaje donde los alumnos combinen reflexión y práctica. En este contexto, el pensamiento crítico se convierte en una "meta" competencia transversal, necesaria para adquirir todas las demás competencias.

El modelo de los Fab Labs nos pareció perfecto para dar a cada persona su lugar en el desarrollo y reconocimiento de las Soft Skills. Por un lado, permite trabajar en soluciones colaborativas, y por otro, facilita un reconocimiento abierto a través de las insignias digitales.

El Lab CT también responde a la necesidad de compartir recursos, optimizar estructuras y crear conexiones entre colaboradores/as iguales. Este dispositivo tiene cabida en espacios colaborativos, lugares de encuentro o incluso en entornos digitales como las Fábricas Digitales.

PÁG. 46

Aspira a unir una comunidad que ya está bien nutrida gracias a diversas plataformas como el Mooc SFC, el humhub de Reconnaître y las diferentes redes existentes en torno a las Soft Skills.

A ti, lector/a, ya seas simplemente alguien curioso/a, profesional en la práctica o persona tomadora de decisiones, te presentamos este proyecto innovador, ambicioso y unificador del **Laboratorio de competencias transversales (Lab CT)**. ¡Te invitamos a asumir juntos/as el reto de **desarrollar** y **reconocer** las competencias transversales!

PÁG. 47

6. Bibliografía

Abbet, J.-P., & Moreau, J. (2012). *Las competencias sociales y su lugar en la formación: Resultados de una encuesta entre estudiantes, aprendices y alumnos de secundaria de Vaud, así como sus docentes*. Unidad de investigación para la gestión de sistemas pedagógicos.

Albandea, I., & Giret, J.-F. (2016). *El efecto de las Soft Skills en la remuneración de los graduados*. <https://shs.hal.science/halshs-01264812>

Béret, P., & Dupray, A. (1998). *La formación profesional continua: De la acumulación de competencias a la validación del rendimiento*. *Formation Emploi*, 63(1), 61-80. <https://doi.org/10.3406/forem.1998.2309>.

Boudreault Henry, DIDAPRO. *Didáctica profesional. Un curso no está diseñado para quien lo enseña, sino para quien lo aprende*. <https://didapro.me/>.

Boutin, G. (2004). *El enfoque por competencias en educación: Una mezcla paradigmática*. *Revue Connexions, Revue de psychosociologie sciences humaines*, n° 81.

Brichau, Thomas. *Las Soft Skills: ¿competencias críticas?*. Facultad de Ciencias Económicas, Sociales, Políticas y de Comunicación, Universidad Católica de Lovaina, 2019. Director: Auquier, Bauduin.

Bruno, D. L., Gaëtan, T., & Catherine, P. (2017). *Insignias digitales: Análisis de los efectos de su implementación según dos modalidades de tutoría (proactiva o reactiva)*. *Distances et médiations des savoirs. Distance and Mediation of Knowledge*, 2017(20), Artículo 20. <https://doi.org/10.4000/dms.2024>.

Duc, B., Perrenoud, D., & Lamamra, N. (2018). *Las competencias transversales desde la perspectiva de los formadores/as en empresas: Entre objetos de formación y criterios de selección*. *Éducation et socialisation. Les Cahiers du CERFEE*, 47, Artículo 47. <https://journals.openedition.org/edso/2818>.

Giret, J.-F. (2015). *Las medidas de la relación entre formación y empleo*. *Revue Française de Pédagogie*, 192, 23.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). *Evidencia sólida sobre las Soft Skills (SSRN Scholarly Paper 2073161)*. Social Science Research Network. <https://papers.ssrn.com/abstract=2073161>.

PÁG. 48

De Ketele, J.-M., & Gérard, F.-M. (2005). *La validación de pruebas de evaluación según el enfoque basado en competencias*, in *measure y evaluación en educación*, vol. 28, n.º 3, UCL – BIEF, p. 2.

Le Boterf, G. (1998). *La ingeniería de las competencias*. París: Les Éditions d'Organisation.

Loufrani-Fedida, S., & Saint-Germes, E. (2013). *Competencias individuales y empleabilidad: Un intento de clarificación de su articulación*. @GRH, 7, 13.

Ly, S.-T. (2019). *¿Cuál es el impacto de lo digital en nuestras profesiones?* *Administration & Éducation*, 163(3), 39-48. <https://doi.org/10.3917/admed.163.0039>.

Beckers, J., Paquay, L., Coupremagne, M., Scheepers, C., Closset, A., Foucart, J., Lemenu, D., & Theunssens, E. (2001). *Cómo describir y analizar un dispositivo considerado profesionalizante: Propuesta de una herramienta descriptiva e interpretativa*. Comunidad Francesa de Bélgica: Ministerio de Educación, Colección «Recherches en éducation» (20 p).

www.enseignement.be/index.php?page=26044&id_fiche=1011&dummy=25065.

Meirieu, P. (1991). *Aprender... sí, pero ¿cómo?* París: ESF Éditeur, 8.ª ed., p. 181.

Meyers, R., & Houssemand, C. (2006). *¿Cómo evaluar las competencias clave en el ámbito profesional?* *European Review of Applied Psychology*, 56(2), 123-138. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.07.001>.

- Romainville, M., Bernaerdt, G., Delory, Ch., Gérard, A., Leroy, A., Paquay, L., Rey, B., & Wolfs, J.-L. (1998). "Reformas: para quienes se preguntan sobre las competencias y su evaluación", *Forum pédagogie*, p. 22.
- Tardif, J., & Dubois, B. (2013). *De la naturaleza de las competencias transversales a su evaluación: Una carrera de obstáculos, a menudo infranqueables*. *Revue française de linguistique appliquée*, XVIII(1), 29-45.
<https://doi.org/10.3917/rfla.181.0029>.
- Taskin, L., & Dietrich, A. (2020). *Gestión humana: Un enfoque renovado de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional* (2.ª ed.). De Boeck Supérieur.
- Tison, E. (2021). *Las Soft Skills al servicio de la empleabilidad*. Sapiens.
<https://www.institutsapiens.fr/observatoire/les-soft-skills-au-service-de-lemployabilite/>.
- Uribe, J. (2022, 25 de agosto). *Reclutar sin CV: ventajas e inconvenientes*. Recrutee.
<https://recrutee.com/fr-articles/recruter-sans-cv>.

PÁG. 49

Notas

CONTRAPORTADA

Equipo del proyecto:

Forem: Christine Piret

AID: Martin Cocle y Sophie Pham

UL: Réginald Burton

Licencia CC BY-NC-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Ed. responsable: Forem - Bld Tirou 104 - 6000 Charleroi - Raymonde Yerna - 10/2024