



Red Iberoamericana de Mentoría (RIME)

LA EXPERIENCIA DEL PROGRAMA DE MENTORIZACIÓN ZING EN LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS EDUCATIVAS Y LABORALES.

Abstract

This paper presents the close relationship that exists between the education system and the labor sector. Finding the nexus of union for a short time, in the development of competences. The relationship that exists between both disciplines is fed by a common goal, to prepare people so that tomorrow, they can be competent and thus be able to become part of the labor market. We will also be able to reflect, through the systems theory, how the development of competencies is different in all individuals. How the environment and the system in which the person develops can exponentially influence the way of being and doing. In the case of young people who have been developed in systems where there have not been many positive references and little relationship between mesosystems, it is proposed to use socio-educational mentoring as a tool that relates these microsystems while promoting the development of competencies in a bidirectional way, both in the mentor and in the mentored person. Finally, we will also be able to see various resources developed by the Zing mentoring team. The objective of

which will be to offer facilitating and empowering resources for competency development to the mentoring pairs.

Key words: Competences, education, work environment, history, systems.

Resumen

En este trabajo se presenta la relación estrecha que existe entre el sistema educativo y el sector laboral. Encontrando el nexo de unión desde hace poco tiempo, en el desarrollo competencial. La relación que existe entre ambas disciplinas se ve retroalimentada por un fin común, preparar a personas para que el día de mañana, estas puedan ser competentes y así poder llegar a formar parte del mercado laboral. También podremos reflexionar, a través de la teoría de los sistemas, como el desarrollo de las competencias, es distinto en todos los individuos. Como el entorno y el sistema en el que se desarrolla la persona puede influenciar exponencialmente en la manera de ser y de hacer. En el caso de los y las jóvenes que han estado desarrollados en sistemas donde no han existido muchos referentes positivos y la poca relación entre mesosistemas, se propone utilizar la mentoría socioeducativa como herramienta que relaciona estos microsistemas a la vez que fomenta el desarrollo competencial de forma bidireccional, tanto en la persona mentorada como en la persona mentora. Para finalizar, también podremos ver diversos recursos desarrollados por el equipo de mentoría Zing. Cuyo objetivo será ofrecer recursos facilitadores y

potenciadores del desarrollo competencial a las parejas de mentoría.

Palabras clave: *Competencias, educación, ámbito laboral, mentoría , sistemas.*

Introducción

-Actualmente, el trabajo por competencias está en boca de casi todas las profesionales que nos dedicamos tanto al ámbito educativo como al ámbito empresarial. Es desde hace bien poco, que el desarrollo competencial ha sido un factor clave para empezar a unificar criterios y encontrar sinergias entre ambos sectores, tan alejados entre sí. Estas diferencias siempre han existido, pero es ahora cuando parece que los dos reman hacia la misma dirección, con el objetivo de crecer y mejorar como sociedad.

La vinculación efectiva entre ambos sectores ayuda a preparar a las jóvenes a enfrentarse a los próximos desafíos del mercado laboral, a la vez que también mejoran la empleabilidad, ya que han estado orientadas hacia las necesidades que demanda el sector.

Este artículo quiere identificar las diferencias y los puntos en común que hay entre ambos; estableciendo un marco teórico que facilite a las profesionales a desarrollar un plan de intervención conjunto. Poniendo el foco en los programas de mentoría, como pieza clave y complementaria a los modelos socioeducativos. Con el fin de acompañar a las jóvenes en el momento de transición a través del desarrollo competencial y el bienestar emocional.

Contextualización

El abordaje teórico se construye a partir de dos definiciones clave: las competencias educativas y las competencias laborales.

Las **competencias educativas** las podemos encontrar definidas por el Ministerio de Educación, en la última aprobación de ley

educativa, Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006 (LOE), de 3 de mayo, de Educación.

La **LOMLOE** identifica dos tipos de competencias: básicas y específicas, reflejadas en el nuevo currículum, que define como competencias clave “aquellas que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, su empleabilidad, integración social, estilo de vida sostenible, éxito en la vida en sociedades pacíficas, modo de vida saludable y ciudadanía activa”. (Recomendación del Consejo de la UE, 2018.)

Estas se desarrollan con una perspectiva de aprendizaje permanente, desde la primera infancia hasta la vida adulta, y mediante el aprendizaje formal, el no formal y el informal en todos los contextos, incluidos la familia, el lugar de trabajo, el entorno y otras comunidades. (LOMLOE, 2020)

El sistema educativo español también argumenta que las competencias son imprescindibles para que el alumnado pueda progresar con éxito en su itinerario formativo, y así poder afrontar los principales retos y desafíos globales y locales. Por eso identifica como clave estas 8 competencias:

1. **Competencia en comunicación lingüística (CC):** supone interactuar de forma oral, escrita, signada o multimodal de manera coherente y adecuada en diferentes ámbitos y contextos y con diferentes propósitos comunicativos.
2. **Competencia plurilingüe (CP):** implica utilizar distintas lenguas, orales o signadas, de forma apropiada y eficaz para el aprendizaje y la comunicación

3. **Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería (STEM):** Entraña la comprensión del mundo utilizando los métodos científicos, el pensamiento y representación matemáticos, la tecnología y los métodos de la ingeniería para transformar el entorno de forma comprometida, responsable y sostenible.
4. **Competencia digital (CD):** implica el uso seguro, saludable, sostenible, crítico y responsable de las tecnologías digitales para el aprendizaje, para el trabajo y para la participación en la sociedad, así como la interacción con estas.
5. **Competencia personal, social y de aprender a aprender (CPSAA):** contribuir al bienestar físico, mental y emocional propio y de las demás personas, desarrollando habilidades para cuidarse a sí mismo y a quienes lo rodean a través de la corresponsabilidad; ser capaz de llevar una vida orientada al futuro; así como expresar empatía y abordar los conflictos en un contexto integrador y de apoyo.
6. **Competencia ciudadana (CC):** contribuye a que alumnos y alumnas puedan ejercer una ciudadanía responsable y participar plenamente en la vida social y cívica, basándose en la comprensión de los conceptos y las estructuras sociales, económicas, jurídicas y políticas,
7. **Competencia emprendedora (CE):** implica desarrollar un enfoque vital dirigido a actuar sobre oportunidades e ideas, utilizando los conocimientos específicos necesarios para generar resultados de valor para otras personas.
8. **Competencia en conciencia y expresión culturales (CEC):** supone comprender y respetar el modo en que las ideas, las opiniones, los sentimientos y las emociones se expresan y se

comunican de forma creativa en distintas culturas y por medio de una amplia gama de manifestaciones artísticas y culturales.

En el ámbito empresarial, han sido muchos los autores y autoras que han establecido una definición en relación con las **competencias laborales**. Como punto de partida, Echeverría (2008), plantea ir al origen de la palabra y la precisión etimológica. De esta manera, la palabra “competencia” proviene del verbo latino “cum” y “petere” (ir al encuentro de algo, encontrarse).

Otra definición importante es la que establece la norma ISO10015, sobre gestión de recursos humanos, que define la competencia laboral como una “aplicación de conocimientos, habilidades y comportamientos en el desempeño”. (Yesmit, 2014)

Y será el ámbito laboral quien también las clasifique en competencias básicas y específicas, entendiendo las primeras como:

“sistema de acción complejo que engloba las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos que son adquiridos y desarrollados por sujetos a lo largo de su vida y son necesarias para participar con eficacia en los diferentes contextos sociales”. (Rodríguez, 2007)

En cuanto a las competencias específicas, también Rodríguez (2007), argumenta que estas son la consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridas a través de un plan formativo y tienen relación con el conocimiento específico de un campo de estudio.

Como podemos apreciar en las definiciones que aportan los y las autoras, entre ambas disciplinas hay un beneficio mutuo: enseñar a “ser” para en el futuro poder “hacer”.

Este será un camino largo y complejo para el individuo, pero en la mayoría de los casos este contará inicialmente con el soporte de los primeros agentes socializadores, la familia y la escuela. Siendo las encargadas de establecer las bases, que más tarde, juntamente con las experiencias y los aprendizajes, harán de la persona un individuo único, capaz de desarrollar con mayor o menor destreza, ciertas habilidades y competencias.

Influencia del entorno y el contexto

La importancia que puede llegar a tener el contexto donde nace el individuo y en el entorno donde se desarrolla, es también una pieza clave para entender cuál será su punto de partida y las competencias que esta irá desarrollando a lo largo de su ciclo vital.

En su teoría ecológica, Bronfenbrenner citado en Linares (2002), sostiene que el desarrollo humano es el resultado de la interacción entre una persona y su entorno, y que este entorno se compone de diferentes sistemas que influyen en el individuo de manera gradual y compleja. (Linares et al., 2002)

Por lo tanto, podemos ver una relación directa entre las esferas que desarrolla Bronfenbrenner y cómo estas influyen significativamente en el desarrollo competencial de las personas.

1. Microsistema: Incluye entornos cercanos y directos como la familia, la escuela y los grupos de amigos. Pudiendo desarrollar

competencias a través de la interacción y participación. Por ejemplo, la familia puede proporcionar un entorno que fomente habilidades sociales, emocionales o de resolución de problemas. La escuela puede ofrecer oportunidades para desarrollar competencias académicas, como el pensamiento crítico o la comunicación efectiva.

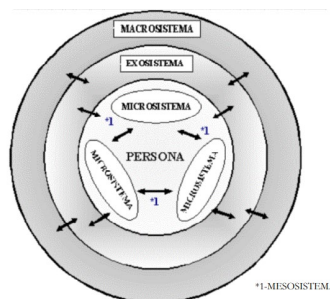
2. Mesosistema: Se refiere a la interconexión que se establece entre los diferentes entornos del microsistema. En relación con el desarrollo de competencias, esto implica que la relación entre los distintos contextos puede facilitar el fortalecimiento de habilidades y conocimientos.

3. Exosistema: A través del exosistema, que abarca entornos indirectos pero influyentes, como instituciones sociales y políticas, se pueden proporcionar oportunidades y recursos para el desarrollo de competencias. Por ejemplo, políticas educativas que promuevan la equidad y el acceso a la educación pueden contribuir a que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades para desarrollar sus habilidades.

4. Macrosistema: Es el nivel más amplio y se refiere a las creencias, valores, costumbres y leyes culturales que influyen en los sistemas anteriores. El macrosistema incluye la cultura, la sociedad y las influencias históricas que dan forma al desarrollo humano. Las normas culturales pueden determinar qué competencias son valoradas y enfatizadas en determinadas sociedades.

5. **Cronosistema:** Se refiere a los aspectos temporales y de cambio en los sistemas. En relación con el desarrollo de competencias, esto implica reconocer que las competencias requeridas en el mundo laboral y en la sociedad en general pueden cambiar con el tiempo. Es importante adaptarse y desarrollar nuevas competencias a medida que evolucionan las demandas del entorno.

Figura 1: Modelo ecológico de Bronfrenbrenner



Fuente: *El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología (Linares et al., 2002)*

En general, los sistemas de Bronfrenbrenner nos permiten comprender que el desarrollo de competencias es un proceso multidimensional que se ve influenciado por diversos factores en los diferentes niveles de los sistemas. La interacción entre ellos puede proporcionar oportunidades y apoyo para el desarrollo de competencias en los individuos.

Círculo de la pobreza

En el caso de las jóvenes que se encuentran en contextos vulnerables y carecen de referentes adultos, a menudo se

enfrentan a desafíos adicionales en su desarrollo personal y profesional, influyendo de manera exponencial el desarrollo competencial que estas pueden adquirir.

Desde el programa Zing, acompañamos a los jóvenes en su etapa educativa postobligatoria, concretamente en los ciclos formativos, mediante una beca académica que permite a la joven realizar sus estudios en ciclos formativos, sin tener que preocuparse por el factor económico. Una vez entran a formar parte del programa, este les ofrece diversos recursos que complementarán la beca, siendo más que una ayuda económica. Los zingers pueden disponer de: a) talleres de orientación y vocación; b) mentoría socioeducativa; c) formar parte de una comunidad de más de 1200 jóvenes distribuidos por toda España y d) inserción laboral en la fase final de su paso por el programa cuando ya han obtenido la titulación y pueden saltar al mercado laboral.

Durante la participación de las jóvenes en el programa, un equipo multidisciplinar vela por el desarrollo y adquisición de competencias clave, con el objetivo de capacitar a personas y profesionales competentes, preparadas para el mercado laboral, vengan del contexto que vengan y así poder romper con el círculo de la pobreza.

Mentoría socioeducativa

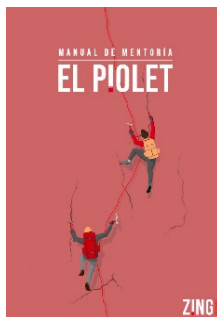
Será en 2019 cuando el programa Zing comience a apostar por introducir la mentoría socioeducativa como herramienta clave para el acompañamiento de los y las jóvenes.

En esta relación de mentoría participan la persona mentora (voluntaria) y la joven mentorada, y será a través de la creación del vínculo que estas dos personas empezarán a desarrollar una relación segura, basada en la confianza, la escucha activa y el acompañamiento mutuo. Obteniendo beneficios significativos tanto en la persona mentorada, como en la persona mentora.

Será una vez establecido el vínculo cuando las parejas empiezan a desarrollar una serie de competencias y habilidades, fomentadas en el desarrollo de diversas actividades, como por ejemplo las actividades culturales grupales e individuales con la pareja. También, serán muy importantes los intercambios de experiencias entre mentoras, las formaciones y las reuniones de valoración trimestral con la técnica. La figura de la técnica, aportará a la relación calidad y seguimiento, a la vez que también guiará a las parejas hacia la descubierta de las competencias a trabajar.

Para fomentar y facilitar el trabajo competencial, el equipo de mentoría ha elaborado dos instrumentos: El Piolet (ver en Figura 2) y la GAC (Por sus siglas en catalán, herramienta de evaluación de competencias).

Figura 2: Manual de mentoría



Fuente: *Proyecto de mentoría socioeducativa, Programa Zing (2023)*

El Piolet es un manual diseñado para utilizarse en los encuentros de las parejas. En él encontramos desarrolladas las seis competencias clave para el programa: 1) autoestima; 2) habilidades comunicativas; 3) autonomía; 4) gestión emocional; 5) hábitos de vida saludables y 6) pensamiento crítico, así como 60 actividades y recursos que pueden ir desarrollando en función de la competencia que quieran trabajar.

En este manual también encontramos la GAC (por sus siglas en catalán, herramienta de evaluación de competencias), que sirve para que la persona mentorada pueda evaluar sus propias competencias al inicio, durante y al finalizar la relación de mentoría, y así poder trabajar en aquellas que considere. También la mentora tendrá un espacio de evaluación.

También es importante tener en cuenta la formación inicial y continua que reciben las mentoras durante su relación de mentoría. Es necesario dotar a las personas voluntarias de

conocimientos para realizar un buen acompañamiento ya que estas personas no tienen por qué ser profesionales de la educación ni las ciencias sociales. Al contrario, cuanto más variedad hay, más rico es el proyecto.

Conclusión

Destacar la fuerza que tiene el programa Zing y la mentoría como herramientas que fomentan las relaciones entre sistemas. Actuando como catalizador en el desarrollo competencial, complementando el trabajo que se realiza en los centros educativos y respaldando lo que el mercado laboral va a necesitar en un futuro próximo.

La mentoría no solo fomenta relaciones, sino que también aproxima realidades y elimina la segregación de la sociedad. Uniendo personas de distintas edades, distintas culturas o distintas clases, y por lo tanto fortalece y desarrolla las competencias que esto comporta. Para seguir dando valor a esta gran metodología, no podemos dejar de poner el foco en la evaluación de los programas y hacer evidencia del impacto que tienen estas relaciones, a través de instrumentos validados por expertos del campo.

Con este objetivo, el proyecto de mentoría Zing abre la puerta a nuevas alianzas entre proyectos del sector y así trabajar para la obtención de un instrumento común, que unifique criterios y sirva de modelo evaluativo para todas las relaciones de mentoría social.

Referencias

- Echeverría, B., Isus, S., Martínez, M.P. y Sarasola, L. (2008).
Orientación profesional. Barcelona: UOC.
- Linares, E. T., Vilariño, C. S., & Villas, M. A. (2002). El modelo ecológico de Bronfrenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *anales de psicología*, 18.
- LOMLOE. Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre. (2020).
FlippingBook. Recuperado 29 de abril de 2023, de https://documentos.anpe.es/ANPE_LOMLOE/