

Competencias que adquieren los/as niños, niñas y jóvenes en los programas de deporte para la empleabilidad¹

El **Objetivo número 8** de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todo el mundo. El **carácter atractivo** del deporte puede ser relevante para llegar a las personas jóvenes marginadas o a las que son difíciles de abordar (es decir, las que abandonan la escuela, los/as (ex) delincuentes, los/as (ex) drogadictos/as). La formación deportiva puede contribuir a su **(re)integración** en el sistema educativo. Además, en muchos países, el sector del deporte ofrece **un mercado laboral creciente** con puestos de trabajo en la ciencia, la economía, la política y la sociedad civil. A través del entorno y de una atmósfera adecuada en un entrenamiento deportivo, la juventud puede lograr **competencias clave** que contribuyan al mismo tiempo a mejorar su empleabilidad. Además de transmitir competencias, los/as entrenadores/as de DpD pueden utilizar la formación deportiva para **dar información** y asesorar a los/as jóvenes sobre la educación profesional avanzada y las perspectivas y opciones, así como **apoyar** a los/as jóvenes en la creación de redes y proporcionar conexiones con posibles empleadores/as.

En el siguiente marco de **competencias relacionadas con la empleabilidad**, se encontrarán esbozadas competencias específicas en las áreas de las **competencias individuales**, las **competencias sociales**, las **competencias metodológicas/estratégicas** y las **competencias específicas del deporte**.

En consonancia con otros sistemas teóricos y con el fin **de explicar el cambio a nivel individual**, dividimos las competencias en **tres niveles: Reconocer, Evaluar y Actuar**.²

Los **programas de DpD** que están diseñados para contribuir a las **metas** seleccionadas **del ODS 8** deben incluir actividades para niñas y niños (de 13 a 16 años) con el fin de que puedan...

... conocer las oportunidades de formación profesional y de empleo en su entorno y los pasos a seguir para acceder a ellas.

... reconocer la responsabilidad propia y de los/as demás y actuar en consecuencia.

... comprender la importancia de la actividad física y el deporte para su propio bienestar (por ejemplo, la conciliación de la vida laboral y familiar).

... reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles personales, lo que a su vez les permite sacar conclusiones sobre su carrera profesional.

... reflexionar de forma crítica sobre los supuestos y las prácticas culturales y normativas subyacentes en relación con la formación profesional y las opciones y elecciones de carrera.

... trabajar de forma disciplinada en la consecución de sus objetivos.

... mejorar sus habilidades y competencias para (re)entrar en el mercado laboral, en entornos educativos o en formaciones.

¹ [S4D Resource Toolkit](#), Si quiere saber más sobre el deporte y el ODS 8, eche un vistazo a nuestra caja de herramientas

² Se decidió utilizar este modelo (reconocer-evaluar-actuar) que se desarrolló en el contexto del “aprendizaje global” ([KMK & BMZ, 2016](#)), porque es el que mejor encaja en el área temática de DpD. Otros modelos similares incluyen los pasos “conocimiento-actitud-comportamiento” o “conectar-mejorar-transformar” (véase [Commonwealth, 2019](#), p. 42).

El marco de competencias se considera una **recopilación exhaustiva** de competencias. No obstante, es importante destacar que no todos/as los/as niños, niñas y jóvenes adquieren automáticamente todas las competencias. Debido a ello, cada persona que quiere desarrollar un programa de DpD debe decidir la **selección de competencias** que desea desarrollar para sus personas beneficiarias. De este modo, se debe destacar que los marcos son una presentación útil de las competencias que pueden y podrían adquirir los/as niños, niñas y jóvenes que participan en actividades de DpD.

Competencias que adquieren los/as niños, niñas y jóvenes (13 – 16 años) en los programas de deporte para la empleabilidad ³

Competencias individuales: Las/os niñas/os y jóvenes son capaces de...	Autoestima, confianza y seguridad ... conocer sus capacidades y cualificaciones para tomar decisiones (valientes) (por ejemplo, solicitar un empleo). ... conocer y evaluar sus puntos fuertes y débiles en relación con sus aspiraciones y requisitos laborales. ... comportarse de forma fiable con los/as demás, como compañeros/as de equipo, colegas y supervisores/as del trabajo, así como con ellos/as mismos/as y sus capacidades.
	Motivación ... comprender la importancia de motivarse a sí mismos/as, así como a su propio entorno social y profesional. ...evaluar su situación laboral y vital y sigan estando motivados/as. ... fijarse objetivos profesionales y trabajar activamente para alcanzarlos.
	Responsabilidad ... anticipar las consecuencias de las decisiones (profesionales) tomadas o no tomadas y crear soluciones. ... reflexionar sobre la posibilidad de asumir la responsabilidad de sus propias acciones en el ámbito deportivo y en la vida profesional. ... asumir la responsabilidad de las tareas encomendadas en su vida cotidiana y profesional.
	Capacidad crítica ... reconocer las críticas negativas y positivas en su vida profesional sobre su rendimiento laboral. ... sacar conclusiones realistas sobre sus competencias y su rendimiento profesional. ... gestionar adecuadamente las críticas justificadas sobre cuestiones relacionadas con el trabajo.
	Resiliencia ... aprender a recuperarse de los infortunios, cambios y/o dificultades de la vida cotidiana que puedan influir en la vida laboral. ... reflexionar sobre la importancia de las buenas relaciones con las personas significativas. ... establecer y mantener buenas relaciones con sus compañeros/as de equipo, colegas y supervisores/as del trabajo.
	Orientación a resultados ... saber formas de desarrollar planes para su propio equilibrio entre vida y trabajo.. ... considerar los pasos necesarios para tener éxito/alcanzar un determinado objetivo en el trabajo y en su vida profesional. ... centrarse en tareas especiales y normativas y en los resultados de las mismas.

³ Las siguientes competencias se recogen de nuestros materiales [Teaching and Learning Materials](#) desarrollados en diferentes países. Además, algunas partes del cuadro se citan o ajustan a partir de los siguientes documentos y páginas web: [Sport for Development and Peace and the 2030 Agenda for Sustainable Development \(Commonwealth Secretariat, 2015\)](#); [Enhancing the Contribution of Sport to the Sustainable Development Goals \(Commonwealth Secretariat, 2017\)](#); [Sport and the sustainable development goals. An overview outlining the contribution of sport to the SDGs \(UNOSDP\)](#); [Education for Sustainable Development Goals, Learning Objectives \(UNESCO, 2017\)](#).

	<p>Adaptabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ... reconocer la capacidad de adaptarse a condiciones (de trabajo) diferentes/nuevas. ... comentar situaciones diferentes/cambiantes y a desarrollar su capacidad de ser flexibles. ... modificar sus acciones ante el cambio de circunstancias, limitaciones o condiciones.
	<p>Creatividad</p> <ul style="list-style-type: none"> ... identificar sus competencias y experiencias con el fin de generar nuevas ideas para cumplir con las tareas/resolver los problemas. ... elaboren enfoques y acciones innovadores. ... encontrar nuevas formas de resolver problemas o realizar tareas.
<p>Competencias sociales: Las/os niñas/os y jóvenes son capaces de...</p>	<p>Cambio de perspectiva y empatía</p> <ul style="list-style-type: none"> ... a comprender cómo otras personas toman decisiones sobre su equilibrio entre vida y trabajo y a ser capaces de tomar decisiones desde sus propias perspectivas ... reflexionar sobre los valores, las actitudes, los sentimientos y las acciones de compañeros/as y supervisores/as de trabajo. ... respetar las necesidades y acciones de los/as demás con respecto a la educación, la formación o la elección de carrera.
	<p>Respeto, juego limpio y tolerancia</p> <ul style="list-style-type: none"> ... entender la importancia de actuar con educación en situaciones difíciles en el lugar de trabajo. ... aplicar las normas para trabajar y colaborar con los/as demás. ... ser respetuosos/as y tolerantes con nuevos/as colegas, o compañeros/as de equipo, que vienen de un entorno o contexto diferente.
	<p>Solidaridad</p> <ul style="list-style-type: none"> ... reconocer las situaciones en las que otras personas necesitan apoyo. ... reflexionar sobre las formas de ayudar a los/as demás. ... cooperar con los/as demás y mantener la cooperación hasta que se resuelva la tarea.
	<p>Comunicación</p> <ul style="list-style-type: none"> ... saber cuáles son los comportamientos y las reacciones correctos en términos de comunicación (por ejemplo, durante una entrevista de trabajo). ... reflexionar sobre la capacidad de formular, crear y vocalizar preguntas tanto a compañeros/as como a supervisores/as de trabajo. ... escuchar bien a sus compañeros/as de equipo, a sus colegas y a sus supervisores/as laborales, incluyendo la interpretación del lenguaje corporal.
	<p>Cooperación</p> <ul style="list-style-type: none"> ... reconocer los pasos necesarios para incluir a todas las personas de un grupo (de trabajo). ... de reflexionar sobre los puntos fuertes individuales de las personas integrantes de un grupo y utilizarlos para alcanzar un objetivo o tarea común. ... trabajar juntos/as para lograr sus objetivos individuales y/o colectivos.

Competencias metodológicas, Competencias estratégicas: Las/os niñas/os y jóvenes son capaces de...	Pensamiento crítico ... reconocer los retos para acceder a las oportunidades de empleo. ... reflexionar sobre su comportamiento y relacionarlo con sus propios objetivos y logros laborales. ... comunicar sus opiniones sobre sus logros laborales.
	Toma de decisiones ... considerar todas las opciones y sopesar los aspectos positivos y negativos de cada una de ellas. ... evaluar una situación determinada en el campo, o en el lugar de trabajo, y seleccionar un curso de acción adecuado. ... tomar decisiones relativas a su vida profesional (por ejemplo, la elección de trabajos o la realización de tareas).
	Resolución de problemas ... analizar y corregir los errores, manteniendo el control de sus propios sentimientos y acciones. ... identificar un problema y desarrollar estrategias para poder llegar a una solución. ... aplicar diferentes marcos de resolución de problemas a problemas complejos.
Competencias específicas del deporte ⁴	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de las competencias motoras generales (velocidad, resistencia, fuerza, coordinación, flexibilidad). - Desarrollo de competencias técnicas básicas (específicas del deporte): los/as niño/as y jóvenes son capaces de... <ul style="list-style-type: none"> o ... correr, saltar, esquivar, driblar, pasar, disparar, lanzar, atrapar, etc. o ... utilizar diferentes técnicas sensoriales y motoras de forma variada. - Desarrollo de competencias tácticas básicas: Los/as niños/as y jóvenes son capaces de ... <ul style="list-style-type: none"> o ... explicar las estructuras y estrategias de un juego. o ... actuar de manera planificada y orientada a objetivos. De esta manera, las personas participantes toman decisiones inteligentes utilizando los medios disponibles y las posibilidades ofrecidas por otra persona, un grupo o un equipo. o ... saber en situaciones específicas del juego qué acción conduce al éxito ("inteligencia de juego"). o ... actuar de forma creativa y elegir varias soluciones ("creatividad de juego"). o ... comprender el comportamiento comunicativo y cooperativo de cada uno de los miembros individuales del equipo.

⁴ Baur, J., Bös, K., Conzelmann, A. y Singer, R. (2009). *Handbuch motorische Entwicklung*. Schorndorf.