WOMANITYLEAP

Capacitar a los profesionales de juventud para desarrollar competencias de inteligencias múltiples en mujeres jóvenes, enfocándose en el liderazgo y la preparación profesional en la era de la inteligencia artificial

CONECTAR LAS HABILIDADES Y TALENTOS DE LAS MUJERES JÓVENES CON LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL.
INFORME NACIONAL: ESPAÑA

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

CONTENIDO

ACERCA DEL PROYECTO 2
SOBRE EL CONCEPTO DE INTELIGENCIA MÚLTIPLE 3
INTRODUCCIÓN A LAS ACTIVIDADES REALIZADAS 4
CONTEXTO NACIONAL 6
APORTACIONES DE LAS ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS 8
APORTACIONES DE LA SESIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO NACIONAL 14
SUGERENCIAS DE MODIFICACIÓN AL MARCO DE COMPETENCIAS DE INTELIGENCIA MÚLTIPLE BASADAS EN LAS CONTRIBUCIONES 20
CONCLUSIONES 25

WomanityLEAP se fundamenta en una misión concreta: los profesionales de juventud adquieren mejores herramientas para identificar las diversas fortalezas, y las mujeres jóvenes disponen de caminos más claros y seguros para transformar el talento en habilidades y, finalmente, en oportunidades.

SOBRE EL PROYECTO

WomanityLEAP es un proyecto Erasmus+ de 24 meses que apoya a los profesionales de juventud en el desarrollo de diversos talentos, fundamentándose en un concepto innovador de Inteligencias Múltiples. Su objetivo es ayudar a mujeres jóvenes (de 16 a 29 años) a convertirse en líderes seguras y competentes, brindándoles oportunidades reales en un mundo en constante cambio influenciado por la IA. Este proyecto es gestionado por seis organizaciones asociadas situadas en Bulgaria, Bélgica, España, Chipre, Letonia y Serbia.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

SOBRE EL CONCEPTO DE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES (IM)

¿Por qué las inteligencias múltiples?

- **La inteligencia artificial y la automatización están revolucionando los empleos y los requisitos de cualificación.**
- **Las fortalezas humanas adquieren un valor creciente: creatividad, juicio, empatía, colaboración, liderazgo.**
- **Muchas mujeres jóvenes todavía enfrentan obstáculos (falta de confianza, estereotipos, dificultades de acceso y escasa exposición a oportunidades profesionales).**
- **Los profesionales de juventud requieren un marco práctico que les permita reconocer sus fortalezas de manera equitativa y transformarlas en oportunidades.**

El lente tradicional:

- **La educación contemporánea ha sido profundamente impactada por la escala del coeficiente intelectual y las limitaciones impuestas a la "inteligencia".**
- **Esto impactó en las evaluaciones, las calificaciones y lo que la sociedad valora.**
- **Las fortalezas que no se alinean con las mediciones de CI a menudo permanecen ocultas: habilidades creativas, emocionales, de liderazgo y prácticas.**

El concepto de inteligencias múltiples:

- **La teoría de las inteligencias múltiples redefine la inteligencia como un conjunto de capacidades diversas, en lugar de una única medida.**
- **Cada individuo posee un perfil singular de fortalezas que pueden ser cultivadas.**
- **WomanityLEAP transforma esto en una herramienta laboral destinada a jóvenes, proporcionando orientación, confianza y dirección profesional.**

> La cuestión no es si poseo inteligencia, sino qué tipos de inteligencia puedo desarrollar y aplicar.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

INTRODUCCIÓN A LAS ACTIVIDADES EJECUTADAS

Entrevistas organizadas

Las entrevistas estructuradas se llevaron a cabo en línea para asegurar flexibilidad y accesibilidad para todos los participantes. Se realizaron un total de cinco entrevistas: tres con profesionales de juventud y dos con mujeres jóvenes, conforme a las directrices de investigación establecidas en el Paquete de Trabajo 2 del proyecto.

Cada entrevista tuvo una duración aproximada de una hora, lo que facilitó la exploración profunda de los temas. Las entrevistas se realizaron en un entorno de apoyo y apertura, con el propósito de establecer un espacio de confianza, cercanía y escucha activa, permitiendo así que los participantes compartieran cómodamente sus experiencias, percepciones y reflexiones sobre la empleabilidad, los cambios en el mercado laboral y el impacto de la digitalización y la inteligencia artificial.

Antes de las entrevistas, todos los participantes recibieron y firmaron el formulario de consentimiento informado, el cual fue devuelto al equipo del proyecto antes de la entrevista. Se les comunicó de manera clara el propósito de la investigación, el carácter voluntario de su participación y el tratamiento anónimo de la información recopilada. No se registraron datos personales que permitieran identificar a los participantes, y todas las respuestas se gestionaron de forma confidencial, utilizándose exclusivamente para fines de investigación dentro del proyecto.

Las entrevistas se llevaron a cabo utilizando el cuestionario estructurado facilitado por el consorcio del proyecto, permitiendo a los participantes profundizar en sus experiencias y perspectivas. Este enfoque aseguró la comparabilidad de la información recopilada entre las diversas entrevistas, al mismo tiempo que se capturaron aspectos cualitativos y detalles contextuales.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Primera reunión del Grupo de Trabajo Nacional

La primera sesión del Grupo de Trabajo Nacional en el contexto del proyecto WomanityLEAP se llevó a cabo el miércoles 25 de febrero de 2026, de 17:00 a 20:00 (CET). La sesión tuvo una duración total de tres horas y se realizó de manera virtual a través de la plataforma Zoom para facilitar la participación de todos los expertos invitados.

En total, participaron 12 personas en la sesión: 10 expertos, una joven becaria que asistía a uno de los expertos y un facilitador. El grupo estaba compuesto por profesionales de diversos sectores vinculados a la empleabilidad juvenil, la educación y la igualdad de género, lo que aseguró una perspectiva multidisciplinaria.

Entre los expertos que participaron se encontraban:

- 2 representantes del sector empresarial nacional,
- 2 proveedores de educación no formal y empleo juvenil,
- 2 representantes de instituciones educativas formales,
- 2 representantes de organizaciones no gubernamentales,
- 2 integrantes del personal de las organizaciones colaboradoras que participan en el proyecto.

La sesión fue conducida por el equipo del proyecto en un formato estructurado y participativo. El facilitador orientó el debate de acuerdo con la agenda y la guía de discusión elaboradas por la coordinación del proyecto en el Paquete de Trabajo 2 (PT2). La metodología integró presentaciones concisas con un debate abierto moderado, lo que facilitó a los participantes compartir sus experiencias profesionales, perspectivas y recomendaciones.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Se invitó a los participantes a participar de manera activa, intercambiar perspectivas y proporcionar retroalimentación sobre la versión preliminar del Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples (v0.1). El debate se orientó mediante preguntas clave elaboradas previamente por el equipo de coordinación del proyecto, con el fin de asegurar que las ideas recopiladas contribuyeran al perfeccionamiento y la validación del marco.

Tras la sesión, todos los expertos recibieron una encuesta de satisfacción posterior para recopilar comentarios adicionales sobre la sesión y su participación en el grupo de trabajo.

CONTEXTO NACIONAL

El mercado laboral español ha experimentado una mejora notable en los últimos años, aunque aún presenta significativos desequilibrios estructurales. Según la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), la tasa de desempleo se situó en torno al 9,9% a finales de 2025, el nivel más bajo desde antes de la crisis financiera de 2008. No obstante, España continúa registrando una de las tasas de desempleo más elevadas de la Unión Europea, según Eurostat, especialmente entre los jóvenes, con un desempleo en menores de 25 años superior al 20%. Esta situación refleja la persistencia de factores estructurales de desempleo, como la segmentación del mercado laboral, el desajuste entre las cualificaciones de la formación y la demanda laboral, y los altos niveles de sobrecualificación juvenil. Si bien la creación de empleo ha sido considerable en los últimos años, la transición de la formación al empleo estable sigue siendo una de las principales debilidades del sistema laboral español.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

En este contexto, las desigualdades de género continúan siendo una característica significativa del mercado laboral. Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, las mujeres perciben, en promedio, entre un 17 % y un 20 % menos de salario anual que los hombres, aunque la brecha se reduce a aproximadamente un 8-10 % al comparar los salarios por hora. Esta diferencia refleja factores estructurales como la mayor prevalencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres, las interrupciones en la carrera profesional relacionadas con las responsabilidades de cuidado y la concentración del empleo femenino en sectores menos remunerados. Estas desigualdades son particularmente evidentes entre las mujeres jóvenes que, a pesar de poseer un nivel educativo promedio más alto que los hombres, enfrentan mayores niveles de sobrecualificación, inseguridad laboral y un acceso más limitado a puestos de liderazgo y toma de decisiones. Además, factores sociológicos como la cultura corporativa, el acceso desigual a las redes profesionales y las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar continúan influyendo en sus trayectorias profesionales.

Finalmente, el mercado laboral español se caracteriza cada vez más por una paradoja: la coexistencia de un desempleo relativamente alto junto a una escasez de talento en perfiles profesionales específicos, especialmente en campos STEM como la programación, el análisis de datos, la ciberseguridad y la inteligencia artificial, así como en competencias transversales como el pensamiento crítico, la adaptabilidad y el trabajo colaborativo. Este desajuste de competencias afecta particularmente a las mujeres, que continúan estando infrarrepresentadas en sectores tecnológicos de alto crecimiento que ofrecen mejores salarios y perspectivas de carrera. Otras barreras también impactan a las jóvenes en situaciones vulnerables —como antecedentes migratorios, bajos niveles de educación o redes de apoyo limitadas—, lo que incrementa su riesgo de precariedad laboral. Al mismo tiempo, la expansión de la inteligencia artificial está transformando tareas en numerosos sectores, especialmente en ocupaciones administrativas y de servicios, generando tanto riesgos de automatización parcial como nuevas oportunidades en profesiones digitales emergentes. En este contexto, fortalecer las políticas relacionadas con la formación digital, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar será fundamental para reducir las brechas de género y mejorar los resultados de empleo juvenil.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

APORTACIONES DE LAS ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS

Los resultados revelan perspectivas complementarias: los profesionales de juventud proporcionan un análisis estructural y profesional de los cambios en el mercado laboral, mientras que las mujeres jóvenes subrayan las experiencias vividas en relación con la migración, la precariedad laboral y las aspiraciones personales.

1. *Hallazgos de los profesionales de juventud*

Principales desafíos que enfrentan las mujeres jóvenes

En todas las entrevistas, los profesionales de juventud identificaron de manera sistemática diversas barreras estructurales e individuales que impactan la empleabilidad de las mujeres jóvenes.

Los desafíos que se citan con mayor frecuencia incluyen:

- Precariedad en el mercado laboral, que abarca contratos temporales, remuneraciones insuficientes y condiciones laborales inestables.
- Estereotipos de género que restringen el acceso de las mujeres a determinados sectores, especialmente a las profesiones STEM y tecnológicas.
- Falta de reconocimiento de habilidades y cualificaciones, especialmente entre las mujeres migrantes.
- Experiencia profesional restringida y acceso limitado a oportunidades laborales.
- Baja autoestima y limitado conocimiento de los derechos laborales.
- Barreras lingüísticas y dificultades administrativas, especialmente para las mujeres migrantes.
- Dificultades para equilibrar el trabajo y las responsabilidades familiares.

Los profesionales de juventud también señalaron que muchas de las jóvenes a las que brindan apoyo han enfrentado situaciones de vulnerabilidad, incluidas barreras relacionadas con la migración, interrupciones en su educación, experiencias de discriminación o violencia, y redes de apoyo limitadas.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Impacto de la IA y la digitalización en el mercado laboral

Todos los profesionales de juventud coincidieron en que la inteligencia artificial y la digitalización están transformando de manera significativa la dinámica del mercado laboral.

Se identificaron dos tendencias predominantes:

- **Automatización de tareas rutinarias:** Un número creciente de tareas administrativas, repetitivas y que demandan escasa cualificación están siendo automatizadas, lo que disminuye las oportunidades laborales en sectores tradicionalmente accesibles para las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad.
- **Surgimiento de nuevos perfiles laborales digitales:** Al mismo tiempo, emergen nuevas oportunidades profesionales en áreas como la creación de contenido digital, la gestión de redes sociales, el análisis de datos, el marketing digital, el diseño de mensajes y la supervisión de inteligencia artificial, el emprendimiento digital y los servicios en línea. No obstante, los profesionales de juventud señalaron que estas oportunidades exigen competencias digitales y formación continua, de las cuales carecen muchas jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Grupos de mayor riesgo

Según las entrevistas, las mujeres jóvenes más susceptibles a las transformaciones del mercado laboral incluyen:

- mujeres con escaso nivel educativo
- mujeres migrantes que enfrentan obstáculos lingüísticos o de validación de credenciales
- mujeres con situación administrativa irregular
- madres jóvenes con responsabilidades de crianza
- mujeres que laboran en sectores informales o de baja cualificación
- mujeres con acceso restringido a la formación digital y a los recursos tecnológicos.

Estos factores generan una brecha digital que amenaza con agravar las desigualdades sociales y laborales.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos. Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Competencias esenciales para el futuro del mercado laboral

Los profesionales de juventud identificaron de manera consistente una combinación de competencias digitales, cognitivas y socioemocionales como fundamentales para la empleabilidad en un mercado laboral impulsado por la IA. Las competencias más relevantes mencionadas incluyen:

Competencias digitales y tecnológicas avanzadas

- alfabetización digital
- capacidad para interactuar con herramientas de inteligencia artificial
- gestión de datos e información
- evaluación de fuentes digitales
- uso estratégico de plataformas digitales

Competencias intelectuales

- pensamiento analítico
- solución de problemas
- adaptabilidad
- capacidad de aprendizaje permanente

Competencias interpersonales y sociales

- competencias comunicativas
- colaboración en equipo
- liderazgo
- conciencia intercultural

Competencias interpersonales

- autoconciencia
- regulación emocional
- resiliencia
- confianza profesional

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Los profesionales de juventud subrayaron que estas habilidades personales son esenciales para sostener las trayectorias educativas y enfrentar la incertidumbre del mercado laboral.

Competencias que actualmente están poco desarrolladas

Se identificaron diversas competencias que no estaban adecuadamente desarrolladas entre las mujeres jóvenes:

- alfabetización tecnológica analítica
- habilidades digitales sofisticadas
- Uso estratégico de herramientas digitales que trascienden las redes sociales.
- análisis crítico de la información
- liderazgo y autoconfianza
- educación financiera

Necesidades identificadas por los jóvenes trabajadores

Las entrevistas también destacaron la necesidad de:

- herramientas sistemáticas para evaluar las habilidades interpersonales y las competencias intangibles
- marcos que vinculan las inteligencias múltiples con la empleabilidad
- formación en IA para jóvenes trabajadores y profesionales en empleo
- oportunidades de capacitación digital accesibles para mujeres en situación de vulnerabilidad
- una colaboración más estrecha entre los proveedores de educación, los actores del mercado laboral y las organizaciones juveniles

Los profesionales de juventud consideraron que el Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples era sumamente pertinente, ya que facilita el reconocimiento de talentos que a menudo no son evidentes en las evaluaciones académicas convencionales.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos. Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

2. Hallazgos de mujeres jóvenes

Dos jóvenes migrantes que residen en Valencia participaron en las entrevistas. Ambas se hallan en situaciones de vulnerabilidad administrativa e inestabilidad laboral, lo que impacta significativamente en sus perspectivas profesionales.

Contexto socioeconómico y condiciones laborales

La primera participante es una mujer migrante colombiana de 20 años que llegó a España hace siete meses y actualmente se desempeña como cuidadora de una anciana. No posee permiso de residencia ni de trabajo y se halla en una fase inicial de integración social y profesional.

La segunda participante es una mujer migrante de 27 años, originaria de Ecuador, que ha residido en España durante casi tres años. Actualmente, no trabaja ya que se encarga del cuidado de sus hijos y no cuenta con apoyo para esta labor. Su pareja es el principal sostén económico del hogar.

Ambas participantes informaron sobre experiencias de empleo informal, remuneraciones bajas y acceso restringido a oportunidades laborales estables.

Principales barreras que impactan el desarrollo profesional

Las entrevistas ponen de manifiesto diversas barreras que impactan las oportunidades laborales de las jóvenes migrantes:

- ausencia de documentación legal o permisos de residencia
- conocimiento restringido de los derechos laborales
- responsabilidades en el cuidado infantil
- falta de redes de apoyo
- condiciones laborales informales o inestables
- acceso restringido a la formación profesional

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Una participante describió situaciones en las que los empleadores se beneficiaron de su situación laboral irregular, ofreciéndole salarios extremadamente bajos.

Concienciación acerca de la IA y la transformación del mercado laboral

Ambas participantes señalaron poseer un conocimiento muy restringido sobre la inteligencia artificial y su posible impacto en el empleo.

Desconocían las transformaciones en el mercado laboral vinculadas a la IA, lo que evidencia la disparidad entre los debates políticos sobre la transformación digital y las vivencias diarias de las mujeres jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Aspiraciones y talentos percibidos

A pesar de confrontar barreras estructurales, ambas jóvenes manifestaron aspiraciones definidas de independencia económica y desarrollo profesional.

La primera participante expresó su interés en desarrollar habilidades vinculadas al cuidado de las uñas, el peinado, el maquillaje, la decoración y los servicios de belleza.

La segunda participante expresó intereses vinculados a ventas y atención al cliente, decoración, preparación y manipulación de alimentos, así como la posibilidad de establecer una pequeña heladería.

Ambas participantes expresaron interés en oportunidades de formación profesional práctica que pudieran facilitar su acceso a un empleo estable.

Motivación personal y resiliencia

Las entrevistas también revelaron poderosas motivaciones personales. Un participante describió la lectura y la reflexión espiritual como fuentes de resiliencia en momentos adversos.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

La otra participante subrayó que sus hijos son su principal motivación para continuar luchando por un futuro mejor.

Ambas mujeres manifestaron su deseo de respaldar y empoderar a otras mujeres que enfrentan desafíos similares.

APORTACIONES DE LA SESIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO NACIONAL

La primera sesión del Grupo de Trabajo Nacional ofreció información valiosa sobre las transformaciones del mercado laboral vinculadas a la inteligencia artificial, las dificultades que enfrentan las mujeres jóvenes para acceder al empleo y la importancia del Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples (IM) para fomentar la empleabilidad.

Comprensión y pertinencia del concepto de inteligencias múltiples

Las participantes exhibieron diversos grados de familiaridad con el concepto de inteligencias múltiples. Algunos lo conocían, especialmente en contextos educativos donde se utiliza ocasionalmente para respaldar diferentes estilos de aprendizaje. No obstante, la mayoría señaló que, aunque reconocen la idea a nivel conceptual, no la implementan de manera explícita en su práctica profesional cotidiana.

En los contextos de orientación laboral y trabajo con jóvenes, los profesionales suelen alentar a las jóvenes a identificar sus intereses, talentos y motivaciones, lo que se relaciona de manera indirecta con el concepto de inteligencias múltiples, aunque este marco no se aplique de forma formal.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Las participantes también manifestaron escepticismo acerca del uso de las puntuaciones de CI como medida de inteligencia o potencial profesional. Subrayaron que las puntuaciones estandarizadas tienden a reducir la inteligencia a un indicador numérico limitado y no logran captar competencias altamente relevantes en entornos profesionales reales, como la creatividad, la colaboración, la adaptabilidad y la inteligencia emocional. Por lo tanto, consideraron que el potencial profesional se evidencia mejor a través del comportamiento, las situaciones laborales prácticas y las interacciones interpersonales, en lugar de mediante pruebas estandarizadas.

Impacto de la inteligencia artificial en el empleo y las habilidades necesarias

Las participantes indicaron que la inteligencia artificial tiene una influencia creciente en los procesos de reclutamiento y en las expectativas del mercado laboral. En ciertos sectores, los sistemas de IA se emplean ya para filtrar currículos e identificar perfiles de candidatos a través de algoritmos fundamentados en palabras clave. Como consecuencia, la manera en que los candidatos exponen sus habilidades y experiencia profesional se ha vuelto más estratégica.

La inteligencia artificial también está revolucionando las estructuras laborales. Las tareas repetitivas o procedimentales son más propensas a ser automatizadas, mientras que los roles que demandan pensamiento analítico, creatividad y juicio crítico adquieren mayor importancia. Las participantes subrayaron que las habilidades digitales y las competencias tecnológicas son cada vez más imprescindibles en numerosos sectores.

Se han identificado nuevas oportunidades profesionales, especialmente en áreas vinculadas a la tecnología, los servicios digitales, el marketing y el análisis de datos, donde la habilidad para interpretar información y respaldar la toma de decisiones fundamentadas en datos es cada vez más apreciada. Al mismo tiempo, se anticipa que las profesiones centradas en la interacción humana, como la educación, los servicios asistenciales y la orientación psicológica, continúen siendo altamente relevantes, dado que dependen de la empatía y las habilidades interpersonales que no pueden ser fácilmente reemplazadas por la inteligencia artificial.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Las participantes subrayaron que, a medida que la IA automatiza las tareas rutinarias, las competencias humanas adquieren una relevancia aún mayor, especialmente el pensamiento crítico, la inteligencia emocional, la creatividad, la adaptabilidad, la empatía y las habilidades comunicativas. Estas competencias permiten a las personas complementar los sistemas tecnológicos en lugar de competir con ellos.

Barreras que impactan la empleabilidad de las mujeres jóvenes

Las participantes señalaron diversas barreras estructurales, culturales y psicológicas que impactan la participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral.

Las barreras estructurales comprenden:

- responsabilidades familiares y de cuidado, que frecuentemente surgen en las primeras etapas de la vida de las mujeres
- experiencia profesional restringida
- falta de movilidad, como por ejemplo carecer de carné de conducir
- condiciones laborales inadecuadas, que incluyen contratos temporales y remuneraciones reducidas.
- dificultades para acceder a posiciones de liderazgo o intermedias.

Las participantes también subrayaron los persistentes estereotipos de género, especialmente aquellos que vinculan a las mujeres con roles asociados al cuidado, lo que puede afectar las decisiones de carrera y el avance profesional.

Además, se identificaron la carencia de competencias digitales y el acceso desigual a la formación tecnológica como barreras significativas en el contexto de la creciente digitalización del mercado laboral.

Para las mujeres migrantes, se identificaron desafíos adicionales, tales como las dificultades para el reconocimiento de títulos académicos obtenidos en el extranjero, los trámites administrativos complejos vinculados a su estatus migratorio y las barreras lingüísticas. Estos factores a menudo resultan en una menor categoría profesional y un acceso restringido a oportunidades laborales que correspondan a sus cualificaciones.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Las participantes subrayaron que muchas de estas barreras son estructurales y complicadas de superar a través de los sistemas de apoyo actuales, especialmente aquellas relacionadas con el cuidado infantil, las desigualdades en el mercado laboral y las barreras institucionales que impactan a las mujeres migrantes.

Competencias de inteligencia personal

En términos generales, las participantes concordaron en que los ámbitos sugeridos de inteligencia intrapersonal, emocional, cognitiva y orientada a un propósito son pertinentes y significativos para el desarrollo profesional de las mujeres jóvenes.

No obstante, se recomendó reforzar ciertos aspectos en estos ámbitos. La inteligencia emocional se consideró especialmente relevante, en particular la habilidad para gestionar la frustración, regular las emociones y mantener la resiliencia en situaciones adversas. Las participantes subrayaron que estas competencias son fundamentales para enfrentar las presiones del mercado laboral y las expectativas sociales.

La inteligencia intrapersonal se destacó como un área fundamental, especialmente en lo que concierne a la autoconciencia y el reconocimiento de las propias habilidades. Las participantes indicaron que muchas mujeres jóvenes subestiman sus competencias debido a la falta de confianza en sí mismas o al síndrome del impostor.

En lo que concierne a la inteligencia cognitiva, las participantes subrayaron la relevancia del pensamiento crítico y la habilidad para evaluar la información, particularmente en un contexto donde la información generada por IA y el contenido digital son cada vez más predominantes.

En lo que concierne a la inteligencia orientada a un propósito, las participantes enfatizaron la relevancia de establecer objetivos a largo plazo y de alinear las decisiones profesionales con los valores y aspiraciones personales.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Competencias de inteligencia relacional

Las participantes opinaron que las áreas de la inteligencia interpersonal, cultural, persuasiva, de liderazgo y socioemocional eran significativas para la empleabilidad de las mujeres jóvenes.

Sin embargo, señalaron que las habilidades interpersonales a menudo se subestiman en el entorno profesional, a pesar de su relevancia para la colaboración y la comunicación en el trabajo. Muchas mujeres jóvenes pueden vacilar en expresar sus opiniones por temor a no ser consideradas seriamente.

Se reconoció la inteligencia cultural como un elemento cada vez más relevante en entornos profesionales diversos, especialmente al colaborar con poblaciones migrantes o equipos multiculturales.

Las participantes también subrayaron que el liderazgo no debe concebirse únicamente en términos jerárquicos, sino también a través de las oportunidades diarias para tomar la iniciativa y asumir responsabilidades en contextos profesionales o comunitarios.

La inteligencia socioemocional, que abarca la empatía y la conciencia emocional, se ha reconocido como fundamental para una colaboración y comunicación efectivas en contextos profesionales.

Competencias de inteligencia aplicada

Las participantes reflexionaron sobre los dominios de la inteligencia creativa, sensoriomotora, naturalista y de interacción tecnológica/IA.

La inteligencia creativa ha sido ampliamente reconocida como fundamental, especialmente en contextos donde las personas deben generar nuevas ideas o soluciones en entornos laborales dinámicos. La inteligencia sensoriomotora se relaciona con habilidades prácticas y actividades manuales pertinentes a las profesiones técnicas.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

El área que suscitó mayor debate fue la inteligencia naturalista. Algunas participantes la vieron como más relacionada con la conciencia ambiental que con una forma convencional de inteligencia. Sin embargo, admitieron que la conciencia sobre la sostenibilidad está ganando cada vez más importancia, especialmente entre las generaciones más jóvenes.

La inteligencia en la interacción con la tecnología y la inteligencia artificial se reconoció como una de las competencias más relevantes para el mercado laboral contemporáneo. Los participantes subrayaron la importancia de la alfabetización digital, el uso responsable de la tecnología y la sensibilización sobre cuestiones como la protección de datos y la seguridad digital.

Algunas participantes también propusieron que la capacidad de aprendizaje autodirigido podría incluirse en los ámbitos de la inteligencia aplicada, dada la relevancia del aprendizaje continuo en entornos laborales en rápida evolución.

Métodos para fomentar el desarrollo de las mujeres jóvenes

Las participantes subrayaron diversos enfoques que pueden facilitar a las mujeres jóvenes el desarrollo de distintas áreas de la inteligencia.

Estos comprenden:

- dinámica de grupos participativos y aprendizaje cooperativo
- tutoría y apoyo emocional
- estrategias de fortalecimiento y promoción de la confianza
- procesos estructurados de asesoramiento profesional
- oportunidades de liderazgo y participación en iniciativas comunitarias.

El aprendizaje colaborativo y los entornos seguros se consideran especialmente eficaces, ya que permiten a las jóvenes experimentar, intercambiar vivencias y recibir retroalimentación de sus compañeras.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Recomendaciones generales de los asistentes

Las participantes subrayaron la relevancia de hacer más visible y comprensible el concepto de inteligencias múltiples para las mujeres jóvenes, dado que muchas de las competencias que ya poseen no siempre son reconocidas en los sistemas tradicionales de evaluación educativa o profesional.

También subrayaron que el desarrollo de estas competencias debe incorporarse en experiencias de aprendizaje prácticas, tales como programas de formación, actividades grupales, oportunidades de voluntariado y procesos de orientación laboral.

Las participantes llegaron a la conclusión de que el fortalecimiento de la conciencia sobre las capacidades personales, la promoción de la comprensión intercultural y el apoyo a procesos estructurados de autorreflexión pueden contribuir de manera significativa a mejorar la confianza, el empoderamiento y la empleabilidad de las mujeres jóvenes en el contexto actual del mercado laboral.

SUGERENCIAS DE MODIFICACIÓN AL MARCO DE COMPETENCIAS DE INTELIGENCIA MÚLTIPLE

La sesión del grupo de trabajo nacional proporcionó diversas reflexiones y recomendaciones sobre el Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples (IM) (v0.1). En términos generales, las participantes consideraron que el marco era pertinente y beneficioso para fomentar la empleabilidad de las mujeres jóvenes. No obstante, sugirieron la necesidad de aclarar ciertos conceptos, fortalecer competencias específicas y garantizar que el marco refleje la realidad del mercado laboral contemporáneo, especialmente en lo que respecta a la digitalización, la inteligencia artificial y las desigualdades sociales que impactan a las mujeres jóvenes.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Fortalecimiento de las habilidades de inteligencia personal

En términos generales, las participantes estuvieron de acuerdo con los dominios sugeridos para la inteligencia personal (inteligencia intrapersonal, emocional, cognitiva y orientada a objetivos). No obstante, propusieron fortalecer diversos elementos dentro de estos dominios.

En lo que respecta a la **inteligencia emocional**, las participantes subrayaron la relevancia de desarrollar competencias como la regulación emocional, la resiliencia y la habilidad para manejar la frustración. Indicaron que las mujeres jóvenes a menudo se enfrentan a presiones estructurales en el mercado laboral y en el ámbito social, lo que requiere habilidades robustas para gestionar las emociones y sostener la motivación y el compromiso profesional.

En lo que respecta a la **inteligencia intrapersonal**, los participantes sugirieron enfatizar la autoconciencia y el reconocimiento de las propias habilidades. Señalaron que muchas mujeres jóvenes tienden a subestimar sus fortalezas o padecen del síndrome del impostor, lo que puede restringir sus aspiraciones profesionales. Por consiguiente, se consideró fundamental fortalecer los procesos de autorreflexión y autoconocimiento en este ámbito.

En lo que respecta a la **inteligencia cognitiva**, las participantes subrayaron la importancia de reforzar los aspectos vinculados al pensamiento crítico y a la capacidad analítica. En particular, se destacó la habilidad de cuestionar la información, verificar las fuentes y evaluar críticamente el contenido digital como cada vez más relevante en un contexto donde la información generada por inteligencia artificial se está generalizando.

En lo que respecta a la **inteligencia orientada a un propósito**, las participantes propusieron resaltar la habilidad de establecer metas personales y profesionales, así como de alinear las decisiones laborales con los valores individuales. Indicaron que las presiones externas, como los retos para equilibrar la vida laboral y familiar y las restricciones del mercado laboral, pueden afectar las decisiones profesionales de las mujeres jóvenes, lo que subraya la importancia de mantener un claro sentido de propósito.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Aclarar y fortalecer los ámbitos de la inteligencia relacional.

En términos generales, las participantes apoyaron los dominios de inteligencia relacional sugeridos en el marco (inteligencia interpersonal, cultural, persuasiva y de liderazgo, así como socioemocional). No obstante, sugirieron fortalecer las definiciones de estas competencias.

En lo que respecta a la **inteligencia interpersonal**, las participantes propusieron resaltar la habilidad de expresar opiniones con confianza y participar de manera activa en debates profesionales. Señalaron que muchas mujeres jóvenes titubean al compartir sus ideas por temor a no ser consideradas seriamente en contextos laborales.

En lo que respecta a la **inteligencia cultural**, las participantes subrayaron la creciente relevancia de la conciencia intercultural en contextos profesionales y sociales cada vez más diversos. Sugerieron fortalecer aspectos vinculados a la apertura, el respeto por la diversidad y la habilidad para desenvolverse en entornos multiculturales.

En lo que respecta a la **inteligencia persuasiva y de liderazgo**, las participantes propusieron entender el liderazgo no solo en roles jerárquicos formales, sino también a través de las oportunidades diarias para tomar la iniciativa, asumir responsabilidades y contribuir activamente a los procesos grupales. Ofrecer a las mujeres jóvenes oportunidades para ejercer el liderazgo en el voluntariado, la comunidad o el ámbito educativo se consideró especialmente valioso.

En lo que respecta a la **inteligencia socioemocional**, las participantes subrayaron la relevancia de la empatía, la conciencia emocional y la habilidad para entender cómo las situaciones impactan a los demás. Estas competencias fueron consideradas fundamentales para una colaboración y comunicación efectivas en contextos profesionales.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Revisando los ámbitos de la inteligencia aplicada

Las participantes también consideraron los **dominios de inteligencia aplicada** incluidos en el marco (inteligencia creativa, sensoriomotora, naturalista e interacción tecnológica con la IA).

La **inteligencia creativa** ha sido ampliamente reconocida como fundamental y pertinente, especialmente en contextos que demandan innovación, adaptabilidad y resolución de problemas.

La **inteligencia sensoriomotora** se consideró adecuada, especialmente en profesiones que requieren habilidades prácticas, actividades manuales y trayectorias de formación profesional.

No obstante, el ámbito de la **inteligencia naturalista** suscitó un debate considerable. Algunas participantes encontraron complicado vincular este concepto de manera directa con las competencias profesionales y propusieron que podría interpretarse más adecuadamente como conciencia o sensibilidad ambiental, en lugar de una forma convencional de inteligencia. Sugerieron la necesidad de precisar la definición de este ámbito dentro del marco propuesto.

Los participantes subrayaron la relevancia de la **inteligencia tecnológica y la interacción con la IA**. Propusieron fortalecer este ámbito para reflejar la creciente importancia de las competencias digitales en el mercado laboral. Se señalaron como especialmente significativas competencias como el uso responsable de herramientas digitales, la concienciación sobre la protección de datos y la habilidad para interactuar de manera efectiva con sistemas de IA.

Algunas participantes también sugirieron contemplar la inclusión del **aprendizaje autodirigido (capacidad autodidacta)** en los dominios de inteligencia aplicada, y además propusieron que la inteligencia musical podría ser considerada dentro de dichos dominios. La habilidad para aprender de manera independiente y adaptarse a las nuevas tecnologías se consideró fundamental en entornos laborales en constante evolución.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Enfatizar la aplicación práctica y la visibilidad de las competencias

Las participantes subrayaron que el marco no debe limitarse a ser puramente conceptual. En su lugar, sugirieron la integración del desarrollo de los dominios de la inteligencia en experiencias de aprendizaje prácticas, tales como programas de capacitación, actividades grupales, procesos de mentoría y oportunidades de voluntariado.

También subrayaron la relevancia de visibilizar el concepto de inteligencias múltiples entre las jóvenes. Muchas competencias vinculadas a diversas áreas de la inteligencia ya se encuentran presentes en las actividades cotidianas de aprendizaje o de apoyo al empleo, aunque no siempre se identifican o reconocen de manera explícita como tales. Incrementar la concienciación sobre estas competencias puede facilitar a las jóvenes una mejor comprensión de sus propias fortalezas y fomentar una mayor confianza en sus habilidades.

Recomendación general

En términos generales, las participantes no sugirieron reemplazar ni eliminar los dominios actuales del Marco de Competencias de la Entrevista Motivacional. En su lugar, recomendaron clarificar las definiciones, fortalecer ciertas competencias —especialmente las emocionales, críticas y tecnológicas— y asegurar que el marco refleje las condiciones reales del mercado laboral y las experiencias de las mujeres jóvenes.

Destacaron que la fusión de la claridad conceptual con la aplicación práctica hará que el marco sea más valioso para los profesionales de juventud, educadores y profesionales de apoyo al empleo que colaboran con mujeres jóvenes.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

CONCLUSIONES

Las actividades llevadas a cabo durante la fase de investigación nacional —incluidas las entrevistas estructuradas y la primera sesión del grupo de trabajo nacional— proporcionaron información valiosa sobre las competencias que las jóvenes requieren para desenvolverse con éxito en un mercado laboral cada vez más influenciado por la digitalización y la inteligencia artificial. Los debates con profesionales de juventud, expertos y jóvenes resaltaron tanto las oportunidades que emergen del cambio tecnológico como los desafíos estructurales que continúan condicionando la empleabilidad de las jóvenes.

Una de las conclusiones más relevantes es que las transformaciones del mercado laboral impulsadas por la IA están aumentando la importancia de las competencias humanas transversales. Aunque es probable que la automatización sustituya las tareas rutinarias y repetitivas, habilidades como el pensamiento crítico, la creatividad, la inteligencia emocional, la adaptabilidad y la comunicación son cada vez más apreciadas. Estas competencias permiten a las personas complementar los sistemas tecnológicos y responder de manera efectiva a entornos profesionales en constante cambio.

Al mismo tiempo, los debates pusieron de manifiesto que las competencias digitales y tecnológicas se están convirtiendo en elementos esenciales en la mayoría de los sectores. Las participantes subrayaron que entender cómo interactuar con herramientas digitales y sistemas de inteligencia artificial, así como la capacidad de evaluar críticamente la información generada por estas tecnologías, será cada vez más indispensable. No obstante, las desigualdades existentes en el acceso a la educación y la formación digital pueden restringir las oportunidades de algunas jóvenes para desarrollar estas competencias.

Otra conclusión relevante se refiere a las barreras estructurales que continúan afectando la participación de las mujeres jóvenes en el mercado laboral. Las participantes señalaron problemas como los estereotipos de género, las condiciones laborales precarias, las responsabilidades de cuidado y las dificultades que enfrentan las mujeres migrantes para el reconocimiento de sus cualificaciones extranjeras o los trámites administrativos. Estas barreras suelen interrelacionarse e influir en sus decisiones profesionales, lo que a veces lleva a las mujeres a aceptar condiciones laborales que no reflejan plenamente sus habilidades o aspiraciones.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

Las actividades también evidenciaron que numerosas competencias vinculadas a diversas formas de inteligencia ya están integradas en la vida cotidiana de las jóvenes, aunque no siempre se reconocen ni se valoran de manera explícita en los sistemas educativos o de selección de personal convencionales. Las participantes indicaron que muchas jóvenes subestiman sus habilidades debido a la falta de confianza en sí mismas o al desconocimiento de sus propias fortalezas. Por lo tanto, se consideró fundamental fomentar los procesos de autorreflexión y empoderamiento para optimizar su preparación profesional.

Desde la perspectiva del trabajo con jóvenes y la educación, las participantes subrayaron que los métodos de aprendizaje participativo y experiencial son especialmente eficaces para ayudar a las jóvenes a identificar y desarrollar sus competencias. Enfoques como el aprendizaje en grupo, la mentoría, las actividades basadas en roles y los ejercicios de reflexión fueron reconocidos como estrategias valiosas para potenciar tanto las competencias personales como las relacionales.

Implicaciones para el Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples

Los resultados de las entrevistas y de la sesión del grupo de trabajo nacional corroboran la importancia del Marco de Competencias de Inteligencias Múltiples (IM) como herramienta para entender y respaldar las diversas competencias exigidas en el mercado laboral contemporáneo. En términos generales, las participantes opinaron que los dominios sugeridos eran pertinentes y útiles para abarcar un amplio espectro de habilidades que trascienden las evaluaciones académicas convencionales.

Sin embargo, los debates también destacaron diversas áreas en las que se puede fortalecer aún más el marco.

En primer lugar, el marco debe enfatizar las competencias vinculadas al pensamiento crítico, la adaptabilidad, la resiliencia y la regulación emocional, dado que estas han sido identificadas de manera reiterada como fundamentales para enfrentar la incertidumbre y las presiones del mercado laboral.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

En segundo lugar, es necesario fortalecer las competencias tecnológicas y de interacción con la IA en el ámbito de la inteligencia aplicada, lo que subraya la creciente relevancia de la alfabetización digital y el uso responsable de la tecnología en todos los sectores profesionales.

En tercer lugar, las participantes subrayaron la relevancia de la autoconciencia y el reconocimiento de las fortalezas personales en el ámbito de la inteligencia intrapersonal, dado que muchas mujeres jóvenes tienden a subestimar sus habilidades o carecen de la confianza necesaria para manifestar sus talentos.

Además, el marco de referencia debe continuar enfatizando las competencias relacionales, tales como la comunicación, la empatía, la comprensión intercultural y el liderazgo. Estas habilidades son cada vez más pertinentes en entornos profesionales colaborativos y diversos, y siguen siendo complejas de automatizar a través de sistemas tecnológicos.

Finalmente, las participantes subrayaron que el Marco de Competencias de IM debe ser implementado a través de actividades de aprendizaje práctico y experiencial, en lugar de limitarse a un enfoque puramente conceptual. La integración de este marco en programas de capacitación, procesos de mentoría y actividades laborales con jóvenes puede facilitar que las jóvenes apliquen estas competencias en situaciones reales y desarrollen una mayor confianza en sus habilidades.

En general, las actividades confirmaron que un marco de competencias fundamentado en las inteligencias múltiples puede ofrecer una estructura valiosa para reconocer talentos diversos, respaldar los procesos de empoderamiento y fortalecer la empleabilidad de las mujeres jóvenes en un mercado laboral caracterizado por la transformación tecnológica y el cambio social.

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066

WOMANITYLEAP

CONECTAR LAS HABILIDADES Y TALENTOS DE LAS MUJERES JÓVENES CON LAS DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL.

INFORME NACIONAL: ESPAÑA

www.womanityleap.com

WomanityLeap

@womanityleap

Cofinanciado por la Unión Europea

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.
Número de proyecto: 2025-1-BG01-KA220-YOU-000352066