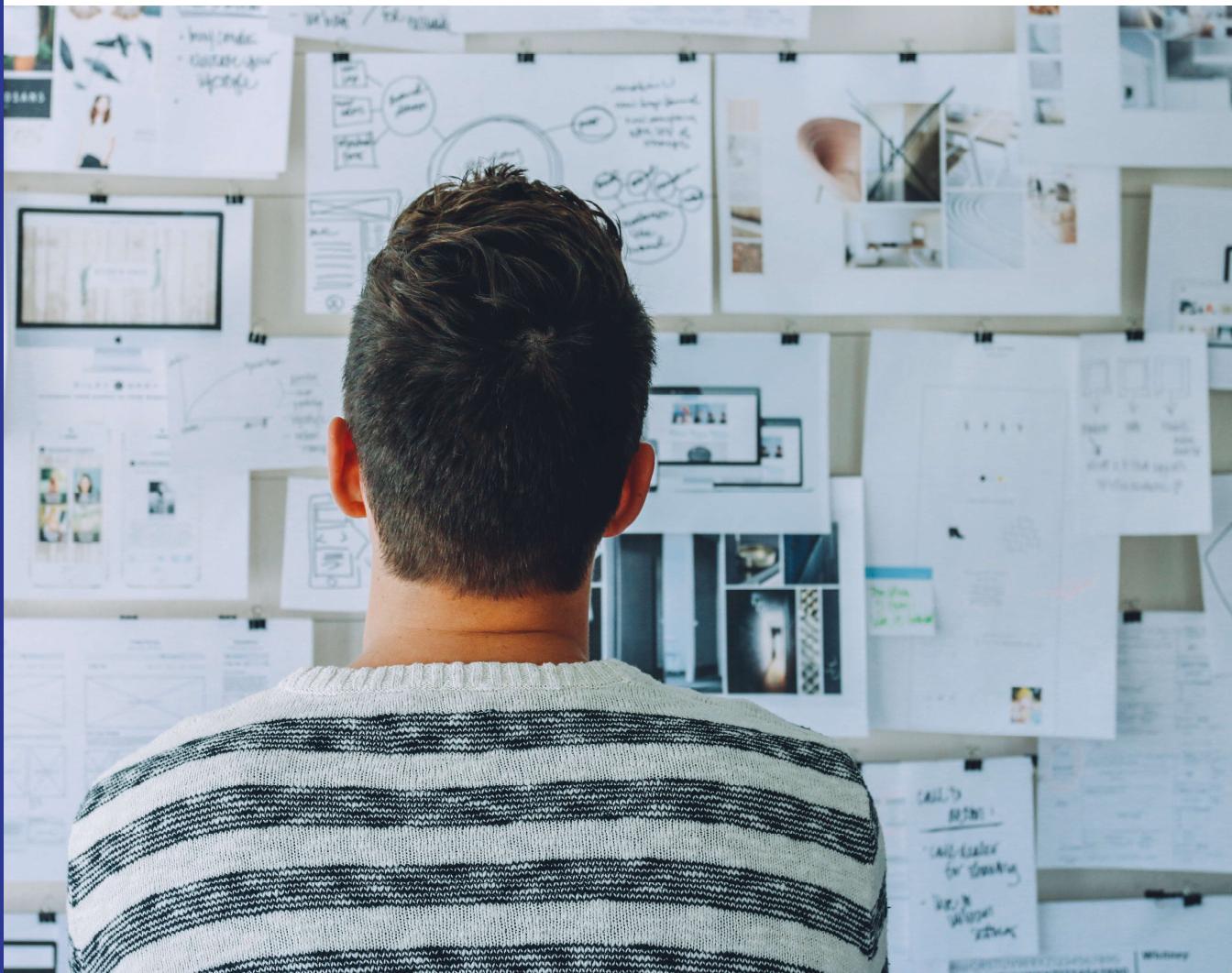


# PRODEST:

## Educación

## emprendedora guía



Evaluar y promover el sentido  
De iniciativa y emprendimiento  
En los jóvenes



# ¡Queridos/as lectores/as!

Esta es la Guía sobre Educación Empresarial creada por el consorcio del Proyecto "PRODEST - Promover el Espíritu Empresarial con la narración digital bajo la Coordinación de la Asociación Europe4Youth (Cracovia, Polonia). La Guía consiste en una Introducción teórica al mundo de la teoría del Aprendizaje, una comprensión más profunda de las competencias de la SIE, esto es: en Sentido de la Iniciativa y el Espíritu Empresarial; así como Escenarios para actividades de aprendizaje no formal que desarrollan esas competencias y ayudan también a evaluar el desarrollo de competencias de los jóvenes con los que se está trabajando. Los escenarios son directamente aplicables en escuelas secundarias y profesionales (Educación Empresarial, Educación Cívica o de otras clases), Universidades (Materias relacionadas en ciertas facultades y disciplinas) y otras instituciones educativas y organizaciones no gubernamentales que trabajan con jóvenes.

Muchos escenarios contienen referencias a material de educación en línea, incluyendo videos de narración digitales creados por grupos de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo de Polonia, Francia, Eslovaquia, España y Gran Bretaña. Su participación en el proyecto garantiza la relevancia de los problemas abordados en esos materiales educativos con los problemas reales que tienen los jóvenes y con los que pueden identificarse.

Los escenarios también fueron probados por los propios jóvenes y fueron sometidos a una profunda evaluación del Comité de Interesados (especialistas, académicos, funcionarios de instituciones públicas y tomadores de decisiones en el ámbito de la juventud) creados en todos los países del proyecto.

En nombre de todo el consorcio, los autores y los jóvenes que participan en el proyecto "PRODEST" os animo a echar un vistazo a los métodos de la educación empresarial que aquí se presentan y también para tomar un gran cuidado de su accesibilidad a todos los jóvenes, especialmente a los jóvenes con menos oportunidades. Puede que esta guía le sirva de herramienta en su trabajo con la juventud.

Director de la Asociación Europe4Youth

Coordinador de la Guía

Barbara Moś



**PRODEST: Orientación educativa emprendedora. Evaluar y promover el sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial en los jóvenes.**

**Nombre del Proyecto:** “PRODEST: promoting entrepreneurship with digital storytelling”

**Project number:** 2016-1-FR02-KA205-011370

**Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea**

Esta publicación refleja únicamente las opiniones de los autores y la Comisión no puede hacerse responsable de cualquier uso que pueda hacerse de la información contenida en ellos.

**Autores:**

Miguel Caneda

Ramona Dogaru

Wiktor Firlej

Ivana Hrušková

Diana Hudson

Piotr Krzystek

Barbara Moś

Łukasz Pleśniarowicz

Piotr Warzyszyński

Edición, gráfico, diseño:

Esterka Sendecka

Piotr Warzyszyński

Natasha Lendjel

**Consorcio de socios:**

Petra Patrimonia Corsica Corse (France)

[www.petrapatrimonia-corse.com](http://www.petrapatrimonia-corse.com)

Obcianske Zdruzenie Keric (Slovakia)

[www.keric.sk](http://www.keric.sk)

Asociación Galega de Emprendedores (Spain)

[www.agaeemp.es](http://www.agaeemp.es)

Stowarzyszenie Europe4Youth (Poland)

[www.europe4youth.eu](http://www.europe4youth.eu)

Creative Exchange UK Limited (United Kingdom)

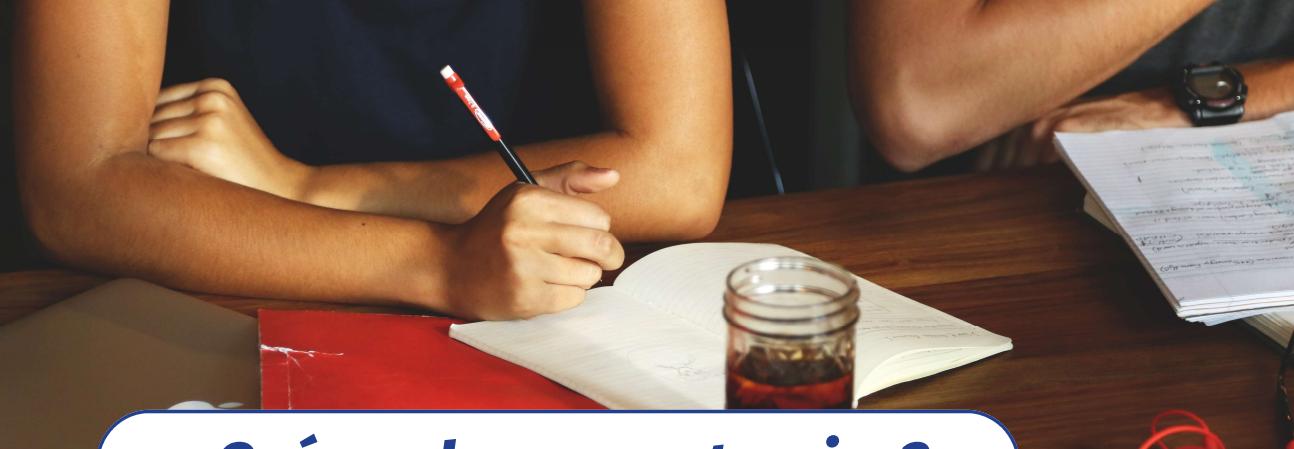
[www.creativeexchange.org](http://www.creativeexchange.org)

- 06 *¿Qué son las competencias?*
- 14 *Competencias sociales o interpersonales y mercado laboral*
- 17 *La educación no formal y el reconocimiento de las competencias sociales: herramientas dedicadas a los jóvenes*
- 20 *Youthpass*
- 24 *Comp-Pass*
- 30 *Consejo de Europa Cartera para el trabajo de la juventud*
- 34 *Europass*
- 38 *¿Cómo medir las competencias sociales?*
- 44 *Competencia del sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa - marco y medición*

# ¿Qué son las competencias?



## ¿Qué son las competencias?



El término “competencia” es adoptado por varias disciplinas científicas: ciencias políticas, pedagogía, psicología, gestión de recursos humanos y ciencias sociales en general; en cada una de ellas puede tener un significado similar, pero presentan ligeras cualidades diferentes de una persona, del estado o de una institución.

En ciencias políticas el término competencia se refiere a las instituciones y oficinas que tienen a su disposición un conjunto de facultades y derechos a la práctica. Las competencias abarcan un conjunto limitado y específico de herramientas posibles de utilizar para evocar cierto efecto que sirve a los objetivos de la institución. Por ejemplo: en la oficina de un presidente tiene competencia para decretar un referéndum, para elegir a un juez, para decretar elecciones parlamentarias anticipadas, etc. Su orden de partida es posible en cualquier momento potencial del curso de acción (comportamiento). La acción servirá al propósito de resolver las crisis políticas, respondiendo a las necesidades de los ciudadanos o, simplemente, permitiendo el funcionamiento fluido del estado. Las competencias, tanto en los estudios políticos como en las ciencias de la educación, pueden ser graduales. En la ciencia política se observan competencias directas, competencias compartidas, competencias indirectas, de apoyo, de iniciación, de coordinación y muchas más. Por ejemplo, la Unión Europea comparte las competencias con los Estados miembros en materia de asuntos internos, políticas sociales o infraestructuras energéticas, inicia y envía incentivos a las políticas de juventud y establece directrices en materia de política comercial, de unión aduanera y de mercado interior.

### Definición

**COMPETENCIA:** un conjunto de habilidades, compromisos, conocimientos y habilidades relacionados que permiten a una persona (o una organización) actuar eficazmente en un trabajo o situación.

Siguiendo esta pista, la competencia es una capacidad, respaldada por regulaciones formales que permiten a un objeto actuar de alguna manera para alcanzar sus objetivos y su potencial. Al traducir esto a la ciencia de la educación, la competencia es una capacidad, respaldada por una experiencia práctica que permite a una persona aplicar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas para realizar tareas y desarrollar potenciales. En efecto, la pedagogía, la psicología y las ciencias sociales definen una competencia como un potencial que consiste de *conocimientos, habilidades y actitudes, listo para ser empleado y aplicado para llevar a cabo el trabajo con éxito*. Una de las características esencial de las competencias es que este potencial no es innato, sino que son conocimientos, habilidades y actitudes que se pueden adquirir, desarrollar y aprender.



La adquisición de conocimiento es una de las cosas más sencillas, tan solo se necesita asimilar una dosis de hechos, teorías e historias. Una habilidad -la capacidad de hacer cosas, de aplicar los conocimientos en la práctica-, se puede adquirir mediante la práctica, aprender haciendo, intentando, fallando, acertando. Una actitud es más difícil de cambiar. Adquirir una competencia no solo requiere la situación de “saber” y “hacer a lo largo de este conocimiento”, sino también una actitud positiva que permite sentirse beneficiado del trabajo que se hace, como una

valiosa experiencia no sólo como un deber desagradable. Una actitud consiste en la creencia, la conciencia y las emociones positivas que nos hacen estar listos y deseosos de actuar. Puede ser la creencia en nosotros mismos, en el trabajo que hacemos, en su sentido y su propósito. Puede ser la conciencia de las propias habilidades, de los poderes, las fortalezas y también el conocimiento de las propias limitaciones, los riesgos. Puede ser también el afecto, el gusto por las tareas, los sentimientos positivos conectados a ellas. Todo esto combinado hace que una persona sea verdaderamente experta en el campo elegido.

Es observable que las competencias son adquiridas con mayor eficacia en la educación no formal que es intencional, centrada en el estudiante, voluntaria, organizada y basada en la acción, la práctica y el rendimiento. Aunque se pueden encontrar un espacio para el desarrollo de competencias en los sistemas educativos formales, los que están diseñados principalmente para otorgar títulos oficiales y certificados, estos suelen ser papeles sin competencias que forman al graduado de una forma oficial y autorizada por la legalidad pertinente para **ser competente en el funcionamiento de ciertas profesiones o funciones**. En la Unión Europea el registro de los títulos reconocidos oficialmente están regulados en el marco europeo de cualificaciones y sus equivalentes nacionales. Este es el único sistema de educación formal que puede conferir títulos, mientras que las competencias se pueden desarrollar sin reconocimiento formal. En otros artículos de esta guía se podrá encontrar más información sobre las herramientas informales que reconocen las competencias interpersonales.

## Definición:

**CALIFICACIÓN:** una formal y autorizada por una institución legal relevante permiso para realizar determinada profesión o deberes.

Volviendo a la historia de las competencias. Hay un gran número de tipologías que dividen las competencias. La que se propone a continuación es compatible con el Pasaporte de Competencias ([comp-ass.org](http://comp-ass.org)) y divide todo tipo de competencias en 4 categorías:

**Competencias personales** – en relación con uno mismo, con la conciencia y la capacidad para jugar con ella, sabiendo utilizarla para aventajar y aumentar el desempeño propio. Algunos ejemplos de competencias personales son: la asertividad, el desarrollo personal, aprender a aprender, la autonomía, la auto-motivación o la fijación de objetivos personales.

# ¿Qué son las competencias?



**Competencias sociales** – se refiere al papel de una persona en relación con los demás o con un grupo como unidad. Se prolonga hasta en qué una persona puede operar dentro del grupo con éxito. Algunos ejemplos son: el trabajo en equipo, la comunicación, la negociación, la construcción de la relación, la conciencia cultural y operar en un entorno intercultural.

**Competencias de gestión** – se refiere a las capacidades de gestión de personas, procesos u objetos. Ejemplos: la planificación estratégica, la gestión de proyectos, la gestión de procesos de toma de decisiones, las competencias analíticas, la facilitación, la coordinación y el liderazgo.

**Competencias prácticas** – se refiere a las capacidades para gestionar herramientas y objetos, programas y aplicaciones. Ejemplos: competencias de los medios, las competencias de información, análisis de datos, vídeo / filmación, la escritura, la fotografía y otras competencias artísticas.

Las competencias que se refieren a las habilidades que no son fácilmente auto-evaluables o verificables se llaman a menudo **competencias sociales o interpersonales**. Esas son sobre todo las competencias personales, sociales y de organización. Es casi imposible crear un contexto y unas condiciones objetivas de verificar las competencias sociales, ya que cada situación social es diferente y el rendimiento diferente puede ser causado por diversos factores situacionales y personales. De esta manera, la evaluación de las competencias sociales o interpersonales se basa principalmente en la autoevaluación. Las **competencias duras**, por otro lado, se pueden confirmar mediante calificaciones (sí, esto es posible de esta manera!) ya que se puede crear un contexto objetivo con condiciones no

cambiantes para evaluar la competencia. Por ejemplo, las competencias TI pueden ser verificadas mediante la realización de tareas concretas y mediante el análisis de datos se puede mostrar el uso correcto de un conjunto de medidas estadísticas.

Aunque son difíciles de evaluar, todas las competencias son observables ya que se manifiestan en conductas y, por lo tanto, se pueden medir. Debido a que la forma de manifestar las competencias interpersonales es conocida sólo por el ejecutante, entra en juego la auto-evaluación. Al mismo tiempo, ser consciente de las competencias que uno posee es una de las competencias más importantes del siglo XXI. Del mismo modo, aprender a aprender, la capacidad de observar el propio proceso de aprendizaje y ser capaz de proyectar y dirigir conscientemente el desarrollo cognitivo de uno mismo es crucial en estos tiempos; dado que es probable que en la realidad en la vivimos, estadísticamente, todos los actores en el mercado de trabajo cambien de profesión entre 6 y 7 veces en la vida.

Los cambios en el mercado laboral contemporáneo provocaron la necesidad de formular una lista de competencias del siglo XXI que aumenten la posibilidad de no salirse de él y mantenerse al día con el cambio constante y la imprevisibilidad. Eso es en definitiva las competencias de aprender a aprender, tener competencias interculturales, flexibilidad, adaptabilidad, coordinación de la propia obra, gestión del tiempo, independencia y sentido de la iniciativa y espíritu empresarial.

Mirando desde la perspectiva de un alumno, no hay una lista confeccionada de las competencias que se deben adquirir durante toda la vida. Su camino es impredecible y las competencias necesarias para desarrollar las mismas profesiones pueden diferir. Entonces, ¿cómo podrán planificar conscientemente su propio desarrollo de proyecto? Dado que las competencias se desarrollan a través de la acción y se manifiestan en la acción, el estudiante tiene que ser consciente de la trayectoria del proceso de aprendizaje que necesita, tiene que ser capaz de detectar las oportunidades de aprendizaje, combinarlas con la necesidad y utilizarlas conscientemente. Las etapas de desarrollo de la competencia muestran el propio mecanismo de desarrollo de la competencia: desde la incompetencia inconsciente hasta la competencia inconsciente, cuando el curso de acción correcto se utiliza automáticamente como intuición.

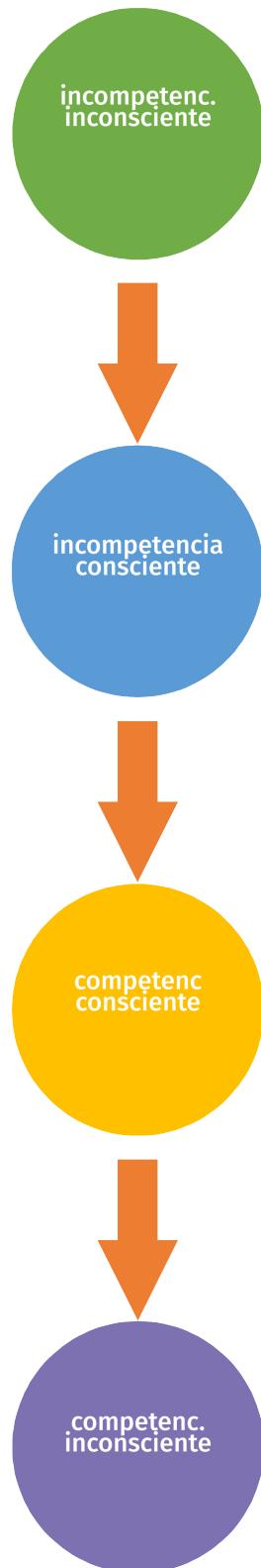
## APRENDE MÁS:

*Developing a Competency Framework, “Mindtools”, online:*

[https://www.mindtools.com/pages/article/newISS\\_91.htm](https://www.mindtools.com/pages/article/newISS_91.htm)

# ¿Qué son las competencias?

La educación empresarial también incluirá el apoyo a la toma de conciencia de esta trayectoria de los alumnos. Por lo tanto, la presentación de esta guía con la teoría general sobre las competencias y el desarrollo de competencias no es una coincidencia. En las actividades-escenarios que siguen a esta introducción se reflejarán una gran variedad de actividades de sensibilización del nivel inicial de ciertas competencias, la autoevaluación y el apoyo a los procesos de aprendizaje entre los jóvenes.



## APRENDE MÁS:

*Handbook of Research on Pedagogical Innovations for Sustainable Development*, Ken D. Thomas (Auburn University, USA) and Helen E. Muga (University of Mount Union, USA), March, 2014



; 14,89%

ta de 27 de Junho de 2012.

# Competencias sociales o interpersonales y mercado laboral



## Competencias sociales o interpersonales y mercado laboral



A pesar de que cada vez es más difícil para los jóvenes con baja cualificación o con cualificaciones no formales encontrar un puesto de trabajo, son las competencias blandas, las competencias sociales y personales las que hacen crecer su importancia en el mercado laboral. ¿Qué es nutrir de información? Incluso sin formación formal los jóvenes reúnen estas competencias en contextos no formales e informales de aprendizaje. Estas competencias son de gran importancia, ya que pueden ser la clave para el acceso al mercado de trabajo. Las habilidades sociales son esenciales para hacer un buen trabajo y, para algunos trabajos, incluso pueden ser los elementos más importantes de la calificación.

Las competencias sociales se refieren a diversos comportamientos que ayudan a las personas que trabajan y socializan bien con los demás. Son, por ejemplo, las habilidades de construcción de relaciones o ciertos rasgos de personalidad necesarios para llevarse bien con otros y construir relaciones positivas. Incluyen tacto, empatía, habilidades de comunicación, habilidades interpersonales, gestión de personas, liderazgo, fiabilidad y muchas otras competencias. En contraste con las habilidades duras, generalmente fáciles de cuantificar y medir, las habilidades interpersonales no son parte de los certificados y son bastante difíciles de evaluar. Estas incluyen un componente actitudinal que solo es verificable por el poseedor de la misma. De esta manera, la evaluación está supeditada a los puntos de vista personales y el nivel de confianza en uno mismo. Para superar esto, te presentaremos varias herramientas de autoevaluación para la juventud que pueden utilizar para presentar sus competencias a los empleadores.

Los empresarios están interesados en los niveles de ciertas habilidades sociales, por lo que los proveedores de educación a menudo se centran en el desarrollo de estas habilidades con el fin de preparar a los adolescentes para el mercado de la formación y el trabajo. Los empleadores dicen que se obtienen los empleos por las calificaciones, pero se pierden a causa de la falta de competencias sociales. De hecho, se les conoce como "los talentos que los gurús de los negocios han señalado como las cualidades más solicitadas del lugar de trabajo moderno". Como UK

*Telegraph* informa: “analistas de negocios están prediciendo que, muy pronto, la fuerza de trabajo se dividirá entre aquellos individuos altamente cualificados capaces de llevar a cabo trabajos relacionados con la tecnología y los individuos carismáticos, innovadores, cuyo encanto hará que los demás quieran hacer negocios con ellos”; y eso es algo que no puede ser subcontratado a un ordenador. Si no puede ser uno de los dos, es el momento de renovarse.



# **La educación no formal y el reconocimiento de las competencias sociales: herramientas dedicadas a los jóvenes**





## **La educación no formal y el reconocimiento de las competencias sociales: herramientas dedicadas a los jóvenes**

La educación no formal es el tipo de educación que desarrolla con mayor eficacia las competencias sociales. Su metodología y especificidad pueden traer problemas al reconocer sus efectos, o incluso verificar su eficiencia. La educación no formal es:

**Intencional** - La actividad está determinada por la finalidad educativa el alumno establece,

**Organizado** - hay un grupo de personas involucradas, el programa y las responsabilidades,

**Estructurada** - todos los elementos de la actividad cumplen con su cometido y terminan con la actividad informativa, la evaluación y el reconocimiento de los resultados de aprendizaje,

**Voluntaria** - los estudiantes pueden optar por asistir o no asistir impulsados por la motivación interna,

**Activa** - las actividades implican la práctica, "hacer", a veces actividades físicas, prueba, error y aprendizaje,

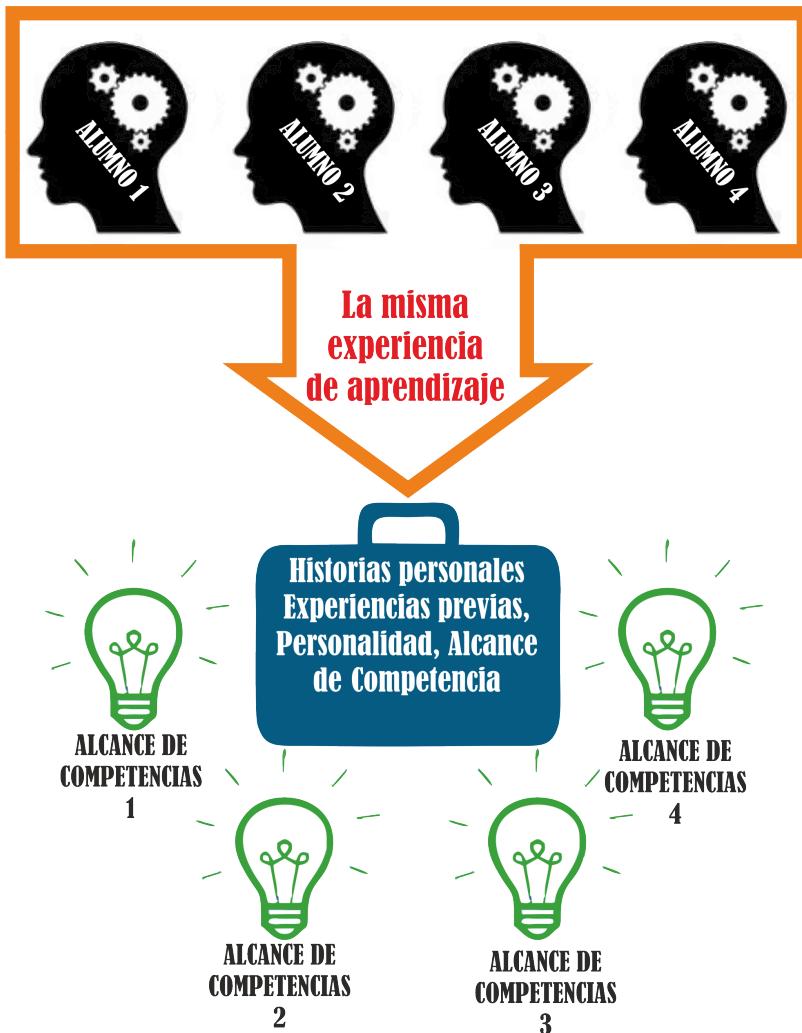
**Relacionada con el tiempo** - no es un fin de la actividad previsto y marcado

**Autoevaluada** - son los alumnos los que evalúan sus propios logros (no hay grados o evaluación externa),

**Informalmente reconocida** - no hay certificados reconocidos formalmente, aunque hay herramientas de auto-evaluación.

El hecho de que los resultados de la educación no formal dependan en gran medida de la propia contribución de los estudiantes, su motivación, su compromiso, su nivel de conciencia de sí mismos y sus compromiso con las tareas pone un poco de sombra en su eficiencia. Ninguna actividad no formal tendrá una tendencia 100%

predecible en los resultados. De hecho, diferentes experiencias individuales de cada participante de la misma actividad de aprendizaje no formal pueden causar una variedad absoluta de resultados de aprendizaje dentro del grupo. Nos gusta llamar a este fenómeno “el efecto cuadro negro”, que explica por qué el grupo de personas que experimentan la misma actividad no adquiere el mismo ámbito de competencias.



Con esta incertidumbre de los resultados individuales de aprendizaje este no es el proveedor de aprendizaje que debe valorar y evaluar los logros; esta tarea pertenece a los propios alumnos, aunque puedan contar con el apoyo y la asistencia de los formadores. Más adelante, en la sección de escenarios de aprendizaje encontrará algunas herramientas útiles para proponer a los jóvenes.

Con el fin de ayudar a los participantes con la autoevaluación, los proveedores de las actividades de aprendizaje deberán estrechar las competencias y habilidades en una descripción de los resultados de aprendizaje previstos; si bien en la revisión de estos resultados los estudiantes deberán identificarse con algunos y deberán conocer el nivel de logro que alcanzaron. Debido a la dificultad de distinguir niveles de adquisición en las competencias blandas, los organizadores se proporcionarán ciertas actividades y herramientas de reconocimiento.

# YOUTHPASS



## YOUTHPASS

Una de las herramientas de conocimiento más populares, especialmente entre los jóvenes que participan en los programas Erasmus+, es el *Youthpass*. Esta herramienta permite a todos los participantes de los proyectos del programa Erasmus + (por ejemplo, los intercambios de jóvenes o los seminarios) formular sus resultados de aprendizaje con sus propias palabras. La división que ofrece de las competencias clave para el aprendizaje permanente en 8 categorías, definidas en las recomendaciones de las instituciones de la Unión Europea, son muy útiles para facilitar su reconocimiento y valoración.

**1. La comunicación en la lengua materna:** Habilidad para expresar e interpretar conceptos, pensamientos, sentimientos, hechos y opiniones de forma oral y por escrito.

**2. La comunicación en una lengua extranjera:** Esta competencia alberga las mismas habilidades que la anterior pero incluye técnicas de mediación (es decir, resumir, parafrasear, interpretar o traducir) y de comprensión intercultural.

**3. La competencia matemática, científica y tecnológica:** El dominio de la aritmética, la comprensión del mundo natural y la capacidad de aplicar los conocimientos y de la tecnología para dar solución a las necesidades humanas (como la medicina, el transporte o comunicación).

**4. La competencia digital:** El uso seguro y crítico de la información y las comunicaciones; la tecnología para el trabajo, el ocio y la comunicación.

**5. Aprendiendo a aprender:** Capacidad para gestionar eficazmente el propio aprendizaje, ya sea individualmente o en grupos.

**6. Competencias sociales y cívicas:** Capacidad de participar de manera eficaz y constructiva en la vida social y laboral de uno mismo y participar activa y democráticamente, especialmente en sociedades cada vez más diversas.

**7. Sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial:** Capacidad de convertir las ideas en acción a través de la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como la capacidad para planificar y gestionar proyectos.

**8. Conciencia y expresión cultural:** Capacidad de apreciar la importancia creativa de las ideas, experiencias y emociones a través de los medios como la música, la literatura y las artes visuales y escénicas.

Youthpass se aplica a las actividades dentro del programa de Erasmus+ (al menos por ahora -febrero de 2017). Las actividades de auto-reflexión y autoevaluación se pueden desarrollar de manera individual, en grupos de reflexión, en parejas o mediante juegos como juegos de cartas de auto-reflexión

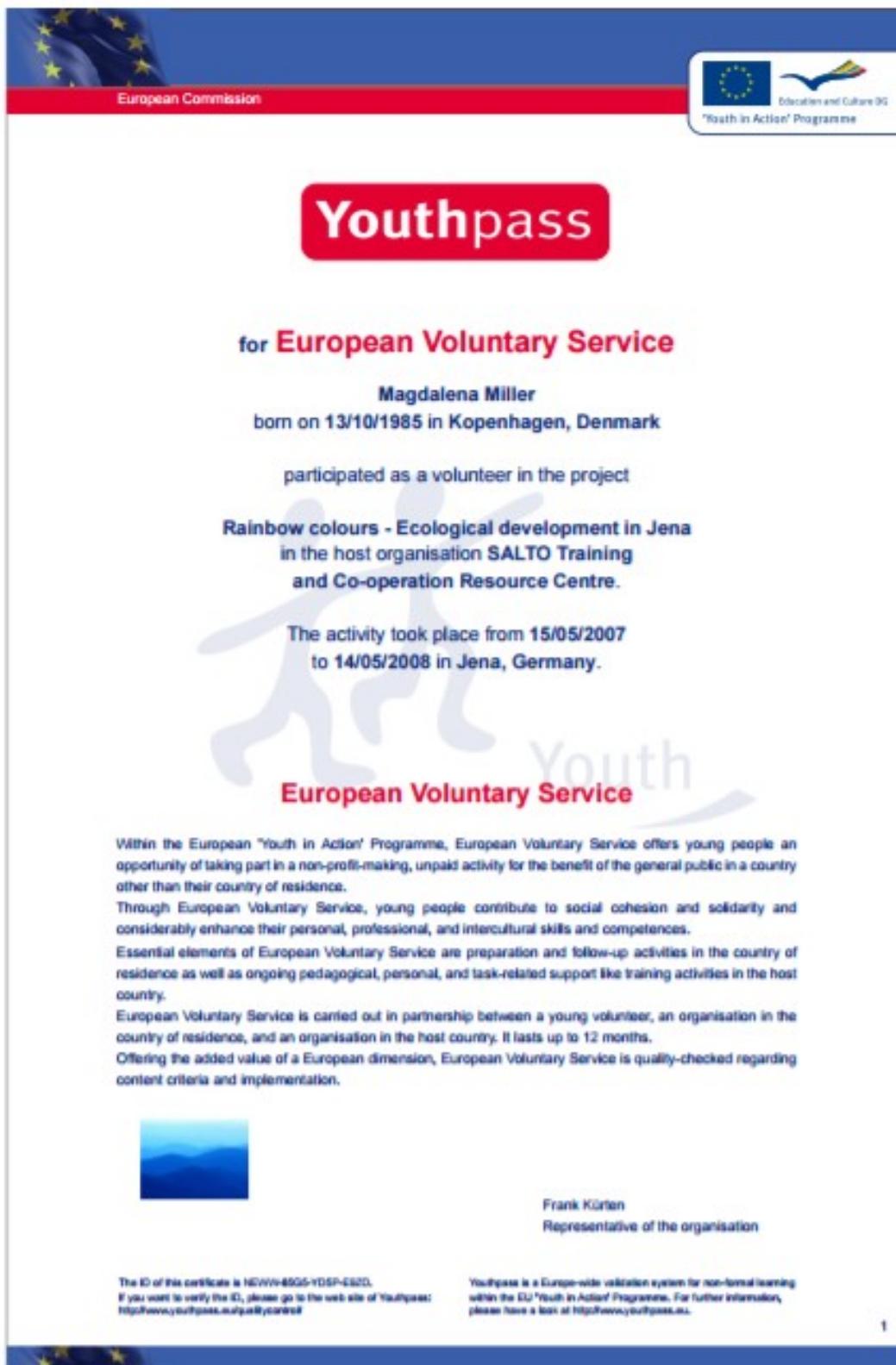
### FUENTE:

[www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

### ENLACES ÚTILES:

card game: [www.youthpass.eu/en/publications/card-game/](http://www.youthpass.eu/en/publications/card-game/)

## EJEMPLO DE YOUTHPASS:



The image shows a Youthpass certificate for European Voluntary Service. At the top left is the European Commission logo, and at the top right is the "Youth in Action" Programme logo. The title "Youthpass" is prominently displayed in a red box. Below it, the text "for European Voluntary Service" is in red. The participant's name is Magdalena Miller, born on 13/10/1985 in Copenhagen, Denmark. She participated as a volunteer in the project "Rainbow colours - Ecological development in Jena" in the host organisation SALTO Training and Co-operation Resource Centre. The activity took place from 15/05/2007 to 14/05/2008 in Jena, Germany. A large graphic of a person walking is in the background. The word "Youth" is written vertically on the right side of the certificate. The "European Voluntary Service" logo is at the bottom left. The text explains the service: "Within the European 'Youth in Action' Programme, European Voluntary Service offers young people an opportunity of taking part in a non-profit-making, unpaid activity for the benefit of the general public in a country other than their country of residence. Through European Voluntary Service, young people contribute to social cohesion and solidarity and considerably enhance their personal, professional, and intercultural skills and competences. Essential elements of European Voluntary Service are preparation and follow-up activities in the country of residence as well as ongoing pedagogical, personal, and task-related support like training activities in the host country. European Voluntary Service is carried out in partnership between a young volunteer, an organisation in the country of residence, and an organisation in the host country. It lasts up to 12 months. Offering the added value of a European dimension, European Voluntary Service is quality-checked regarding content criteria and implementation." A photo of Frank Kürten, the representative of the organisation, is shown. The bottom of the certificate includes the ID: NEWW-8505-YDSP-E82D, a link to verify the ID, and a note about the Youthpass system. The European Union flag is at the bottom left.

**Youthpass**

for European Voluntary Service

Magdalena Miller  
born on 13/10/1985 in Copenhagen, Denmark

participated as a volunteer in the project

Rainbow colours - Ecological development in Jena  
in the host organisation SALTO Training  
and Co-operation Resource Centre.

The activity took place from 15/05/2007  
to 14/05/2008 in Jena, Germany.

European Voluntary Service

Within the European "Youth in Action" Programme, European Voluntary Service offers young people an opportunity of taking part in a non-profit-making, unpaid activity for the benefit of the general public in a country other than their country of residence. Through European Voluntary Service, young people contribute to social cohesion and solidarity and considerably enhance their personal, professional, and intercultural skills and competences. Essential elements of European Voluntary Service are preparation and follow-up activities in the country of residence as well as ongoing pedagogical, personal, and task-related support like training activities in the host country. European Voluntary Service is carried out in partnership between a young volunteer, an organisation in the country of residence, and an organisation in the host country. It lasts up to 12 months. Offering the added value of a European dimension, European Voluntary Service is quality-checked regarding content criteria and implementation.

Frank Kürten  
Representative of the organisation

The ID of this certificate is NEWW-8505-YDSP-E82D.  
If you want to verify the ID, please go to the web site of Youthpass:  
<http://www.youthpass.eu/qualitycontrol>

Youthpass is a Europe-wide validation system for non-formal learning within the EU "Youth in Action" Programme. For further information, please have a look at <http://www.youthpass.eu>.

FUENTE:

[www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu)

# Comp-Pass



## Comp-Pass

Otra herramienta ajustada a las necesidades de los jóvenes y a las exigencias del mercado laboral es el pasaporte de competencias ([comp-pass.org](http://comp-pass.org)). Este es el certificado universal utilizado para documentar, evaluar y validar las competencias adquiridas después de experiencias de aprendizaje no formal de cualquier tipo (voluntariado, iniciativas locales, participación en cursos o proyectos juveniles). Esta herramienta permite que las competencias de los jóvenes que se preparan para el trabajo y el mercado de la educación estén oficialmente reconocidas.

El Comp-Pass define casi 60 competencias sociales o interpersonales y especifica cuándo y en qué condiciones se pueden lograr, en 1-5 niveles de adquisición. También divide cada competencia en el ámbito específico de conocimientos, habilidades y actitudes que constituyen la competencia. Los usuarios no tienen que describirse a sí mismos con sus propias palabras, sino que pueden compararse con las descripciones ya hechas de las competencias en los 5 niveles de logro compatibles con el Marco Europeo de Cualificaciones. Más tarde, la autoevaluación es validada por los formadores a través del proceso de retroalimentación en las conversaciones que se pueden llevar a cabo en línea en el portal. Las competencias se dividen en 4 categorías: personal, social, gestión y práctica.

### PERSONAL:

#### INITIATIVE



Evaluating, selecting and acting on various methods and strategies for solving problems and meeting objectives before being asked or required to do so.

#### ASSERTIVENESS



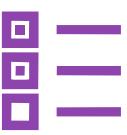
Behaviour which enables a person to act in his or her own best interest, to stand up for herself or himself, without undue anxiety, to express honest feelings comfortably, or to exercise personal rights without denying the rights of others.

#### LEARNING TO LEARN



Ability to plan, monitor, evaluate and control one's personal learning processes.



<b>TEAM WORK</b>  Contributes fully to the team effort and plays an integral part in the smooth running of teams without necessarily taking the lead.	<b>ACTIVE LISTENING</b>  Ability to actively respond to heard message, creating safe space for sharing ideas and follow an argumentation reflecting on it in the same time.	<b>EVALUATING</b>  Planning and implementing evaluation: observation and data collection, making accurate conclusions and finding recommendations on tasks and people.
<b>CONSTRUCTIVE FEEDBACK</b>  Ability to give and receive constructive criticism and plan self-development.	<b>CIVIC COMPETENCES</b>  Taking responsible role and active participation in society/ community.	<b>RELATION BUILDING</b>  Get in touch with people easily, developing and maintaining a network of contacts that can provide information, help and access to others.
<b>NEGOTIATING</b>  Effectively exploring alternatives and positions to reach outcomes that gain the support and acceptance of all parties.	<b>COMMUNICATION</b>  Ability to convey information to another efficiently and appropriately.	<b>HISTORICAL AWARENESS</b>  Associates historical background and experiences of societies with current political, social and interpersonal relations.
<b>OPERATING IN INTERCULTURAL ENVIRONMENT</b>  Capacity to function effectively in a multicultural environment.	<b>PUBLIC SPEAKING, PRESENTATION</b>  Communicates specific thesis/message in a manner appropriate for audience and occasion using various methods and verbal, as well as non-verbal communication.	
<b>MANAGEMENT</b>		
<b>ORGANISATION AND MANAGEMENT</b>  Organises self and others guaranteeing achievement of goals, sets the priorities and effectively allocates time and resources.	<b>RESOURCE MANAGEMENT</b>  Develops resources and implement (financial) plans for projects or events.	<b>CHANGE MANAGEMENT</b>  Facilitating the implementation and acceptance of a change within undertaking, encourage boundary breaking.

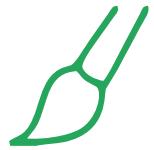
<b>CONFLICT MANAGEMENT</b>  Anticipates and takes steps to prevent counter-productive confrontations. Manages and resolves conflicts and disagreements in a	<b>TIME MANAGEMENT</b>  Ability to plan and control how you spend the hours in your day to effectively accomplish your goals.	<b>STRATEGIC PLANNING</b>  Ability to set aims and objectives in a long term, analysing strengths, weakness, opportunities and threats; Generating ideas, based on
<b>ENTREPRENEURSHIP</b>  Actively seeks out and identifies opportunities to develop and implement new ideas and projects.	<b>PROJECT MANAGEMENT</b>  Developing and coordinating projects and implements organisation goals throughout them.	<b>DECISION MAKING</b>  Developing appropriate solutions identifying issues and basing solutions on them.
<b>ANALYTIC COMPETENCES</b>  Makes logical conclusions, anticipates obstacles, and considers different approaches to the decision-making process.	<b>MOTIVATING</b>  Ability to effectively mobilize member of the team, by fitting best techniques to their personal need and individual qualifications.	<b>FACILITATION</b>  Uses group skills to lead the group to the group goal.
<b>PERSUASION</b>  Ability to persuade or convince others to support an idea, agenda or direction.	<b>COACHING</b>  Provides guidelines, motivation and feedback to support others to accomplish tasks or solve problems.	<b>GROUP MANAGEMENT</b>  Coordinating available human resources with the focus on the goal.
<b>COORDINATING</b>  Combining different processes to comply them to achieve common goal.	<b>LEADERSHIP</b>  Keeping the group vision and values at the forefront of decision – making and action, guiding it to the common goal.	

**PRACTICAL****MEDIA COMPETENCES**

Awareness and abilities to understand, read and operate within different media.

**INFORMATION COMPETENCE**

Recognize when information is needed and have the ability to locate, evaluate, and use effectively the needed information.

**ART**

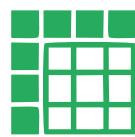
Specific competences in the arts can be seen as the development of the skills, knowledge and attitudes relevant to particular visual, auditory

**PHOTOGRAPHY**

Skills, knowledge and attitudes relevant to photography.

**VIDEO/FILMING**

Skills, knowledge and attitudes relevant to kinaesthetic signs and symbols.

**DATA ANALYSIS**

Seeks or collects and synthesizes information from a variety of stakeholders and sources in an objective, unbiased manner to reach a

**IT**

Using and creating different IT tools to solve problems or tasks.

**MUSIC**

Effectively and creatively express ideas, thoughts and emotions through music.

**WRITING**

Effectively and creatively express ideas, thoughts and emotions through variety of written forms.

**FUENTE:**[www.comp-pass.org](http://www.comp-pass.org)

# Consejo de Europa Cartera para el trabajo de la juventud



## Consejo de Europa Cartera para el trabajo de la juventud

Otra herramienta promovida por el Consejo de Europa para el trabajo de la juventud es la **Cartera para el trabajo de la juventud**. Es una herramienta en línea para el desarrollo de la calidad del trabajo de los jóvenes en Europa basado en la auto-evaluación de las competencias de los trabajadores jóvenes y proporciona el marco de competencias que los jóvenes están desarrollando mientras trabajan. La Cartera para el trabajo de la juventud establece 8 funciones que debe cumplir un trabajador e identifica las competencias específicas:

### FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES CON JÓVENES

#### 1.

Satisfacer las necesidades y aspiraciones de los jóvenes

### COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES CON JÓVENES

#### 2.

Proporcionar oportunidades de aprendizaje para los jóvenes

- 1.1. Construir relaciones positivas y sin juicio con los jóvenes
- 1.2. Comprender el contexto social de la vida de los jóvenes
- 1.3. Involucrar a los jóvenes en la planificación, ejecución y evaluación del trabajo de los jóvenes utilizando métodos participativos
- 1.4. Relacionarse con los jóvenes como iguales
- 1.5. Demostrar apertura al plantear los problemas personales y emocionales de los jóvenes cuando se plantean en el contexto del trabajo juvenil
- 1.6. Demostrar que su práctica refleja las necesidades y aspiraciones de los jóvenes

- 2.1. Apoyar a los jóvenes en la identificación de sus necesidades de aprendizaje, deseos y estilos, teniendo en cuenta cualquier necesidad especial
- 2.2. Crear ambientes de aprendizaje seguros, motivadores e inclusivos para individuos y grupos
- 2.3. Utilizar una variedad de métodos educativos, incluyendo aquellos que desarrollan creatividad y fomentan la motivación para el aprendizaje
- 2.4. Proporcionar a los jóvenes orientación y comentarios apropiados
- 2.5. Informar a los jóvenes sobre oportunidades de aprendizaje y apoyarlos en su uso eficaz

### 3.

**Apoyar y capacitar a los jóvenes en entender la sociedad en la que viven y en la participación en ella**

- 3.1. Ayudar a los jóvenes a identificar y asumir la responsabilidad por el papel que quieren tener en su comunidad y sociedad
- 3.2. Apoyar a los jóvenes en la identificación de metas, el desarrollo de sus estrategias y la organización de acciones individuales y colectivas para el cambio social.
- 3.3. Apoyar a los jóvenes en el desarrollo de su pensamiento crítico y comprensión de la sociedad y el poder, cómo funcionan los sistemas sociales y políticos y cómo pueden influir en ellos
- 3.4. Apoyar la competencia y el desarrollo de la confianza de los jóvenes

### 4.

**Apoyar a los jóvenes en el abordaje activo y constructivo de las relaciones interculturales**

- 4.1. Apoyar a los jóvenes en la adquisición de competencias interculturales
- 4.2. Promover la interacción entre los jóvenes que provienen de diversas procedencias en el país y en el extranjero para que puedan aprender sobre otros países, contextos culturales, creencias políticas, religiones, etc.
- 4.3. Trabajar creativamente en y con el conflicto con vistas a transformarlos constructivamente
- 4.4. Incluir activamente a jóvenes de una amplia gama de antecedentes e identificaciones en actividades de trabajo juvenil

### 5.

**Actuar activamente en la evaluación para mejorar la calidad del trabajo juvenil**

- 5.1. Involucrar a los jóvenes en la planificación y organización de la evaluación
- 5.2. Planificar y aplicar una gama de métodos participativos de evaluación
- 5.3. Utilizar los resultados de la evaluación para mejorar su práctica
- 5.4. Mantenerse al día con las últimas investigaciones sobre la situación y las necesidades de los jóvenes

### 6.

**Apoyar el aprendizaje colectivo en equipos**

- 6.1. Evaluar activamente el trabajo en equipo con compañeros y utilizar los resultados para mejorar la efectividad
- 6.2. Buscar y dar retroalimentación sobre el trabajo en equipo
- 6.3. Compartir información y prácticas relevantes en el trabajo de la juventud con compañeros

## 7.

Contribuir al desarrollo de su organización y hacer que las políticas / programas funcionen mejor para los jóvenes

- 7.1. Involucrar activamente a los jóvenes en la formulación de las políticas y programas de su organización
- 7.2. Cooperar con otros para dar forma a sus políticas

## 8.

Desarrollar, conducir y evaluar proyectos

- 8.1. Aplicar enfoques de gestión de proyectos
- 8.2. Buscar y gestionar recursos
- 8.3. Dar visibilidad a proyectos, escribir informes y hacer presentaciones, para una variedad de audiencias
- 8.4. Utilizar las herramientas de las tecnologías de la información y la comunicación cuando sea necesario

**FUENTE:**

[www.coe.int/en/web/youth-portfolio](http://www.coe.int/en/web/youth-portfolio)



# EUROPASS





## EUROPASS

También se han desarrollado herramientas de Europass con la consideración de los jóvenes, ya que se está teniendo muy en cuenta y cada vez más las habilidades sociales y competencias prácticas. En la “familia” Europass encontramos: el CV, Portfolio de lenguas, Movilidades, Títulos de enseñanza superior adjuntos y títulos de FP adjuntos. Por otra parte, los Centros Europass en los países de la UE están monitoreando los mercados de trabajo europeos y están en constante desarrollo de guías y “cajas de herramientas” para ayudar a los usuarios de Europass a adaptarse a él cada vez más.

Según las últimas revisiones, las competencias del futuro que se valorarán más en el año 2020 en comparación con 2015 son:

### in 2020

1. **Complex Problem Solving**
2. **Critical Thinking**
3. **Creativity**
4. **People Management**
5. **Coordinating with Others**
6. **Emotional Intelligence**
7. **Judgment and Decision Making**
8. **Service Orientation**
9. **Negotiation**
10. **Cognitive Flexibility**

### in 2015

1. **Complex Problem Solving**
2. **Coordinating with Others**
3. **People Management**
4. **Critical Thinking**
5. **Negotiation**
6. **Quality Control**
7. **Service Orientation**
8. **Judgment and Decision Making**
9. **Active Listening**
10. **Creativity**

### FUENTE:

*Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2015*

Lo que más va a cambiar es que la creatividad se convertirá en uno de las tres primeras habilidades que cualquier trabajador necesitará. La creatividad humana, el pensamiento abstracto, mirar más allá de los esquemas y los límites es el factor que nos diferencia de los robots, que pueden reducir la cantidad de demanda de mano de obra. Con el fin de beneficiarse de los cambios tecnológicos, los trabajadores tendrán que aprender a incorporarla a la vida diaria de su trabajo. La resolución de problemas todavía estará en la lista de los 10, junto con una competencia importante hoy en día, el pensamiento crítico. Sobre la base de grandes volúmenes de datos y los constantes análisis de datos, la capacidad para aprovecharlos será apoyada por la capacidad de juzgar críticamente su fuente, sesgar, evaluar, comparar y contrastar creativa y críticamente. Competencias como la negociación y la flexibilidad, todavía en la parte superior en el año 2015, comenzarán a perder su relevancia. Esto no quiere decir que sean cada vez menos significativas en las relaciones interpersonales y sociales en el trabajo, es solamente que la tendencia creciente de las máquinas, el uso de grandes cantidades de datos, empezarán a tomar decisiones por nosotros. Del mismo modo, la escucha activa, considerada una habilidad básica hoy en día, va a desaparecer por completo de la parte superior, siendo reemplazado por una competencia más amplia - la inteligencia emocional.

Todos los tipos de competencias recogidas en tipologías, más o menos precisas, pueden ser reconocidas por los jóvenes y presentadas en herramientas seleccionadas en varias condiciones: la auto-conciencia, la autoevaluación consciente, concreta y profunda; contando con el apoyo de los formadores.

## ENLACES ÚTILES:

<http://europass.cedefop.europa.eu>



## PERSONAL INFORMATION

Betty Smith

32 Reading rd, Birmingham B26 3QJ United Kingdom

+44 2012345679 +44 7123456789

smith@kotmail.com

AOL Instant Messenger (AIM) betty.smith

Sex Female | Date of birth 01 March 1975

## JOB APPLIED FOR

European project manager

## WORK EXPERIENCE

August 2002 – Present

Independent consultant

British Council

123, Bd Ney, 75023 Paris (France)

Evaluation of European Commission youth training support measures for youth national agencies and young people

March 2002 – July 2002

Internship

European Commission, Youth Unit, DG Education and Culture

200, Rue de la Loi, 1049 Brussels (Belgium)

- evaluating youth training programmes for SALTO UK and the partnership between the Council of Europe and European Commission
- organizing and running a 2 day workshop on non-formal education for Action 5 large scale projects focusing on quality, assessment and recognition
- contributing to the steering group on training and developing action plans on training for the steering group on training and the support measures
- working on the Users Guide for training and the support measures

October 2001 – February 2002



Betty Smith

## EDUCATION AND TRAINING

1997

## PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s)

English

Other language(s)

French	UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
	Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
German	C1	C2	B2	C1	C2
	A2	A2	A2	A2	A2

Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2: Proficient user  
Common European Framework of Reference for Languages

1998

Communication skills

- team work: I have worked in various types of teams from research teams to national league hockey. For 2 years I coached my university hockey team.
- mediating skills: I work on the borders between young people, youth trainers, youth policy and researchers, for example running a 3 day workshop at CoE Symposium 'Youth Actor of Social Change', and my continued work on youth training programmes
- intercultural skills: I am experienced at working in a European dimension such as being a rapporteur at the CoE Budapest 'youth against violence seminar' and working with refugees.

Organisational / managerial skills

- whilst working for a Brussels based refugee NGO 'Convivial' I organized a 'Civil Dialogue' between refugees and civil servants at the European Commission 20th June 2002
- during my PhD I organised a seminar series on research methods

Computer skills

- competent with most Microsoft Office programmes
- experience with HTML

Other skills

Creating pieces of Art and visiting Modern Art galleries. Enjoy all sports particularly hockey, football and running. Love to travel and experience different cultures.

Driving licence

A, B

## ADDITIONAL INFORMATION

Publications

'How to do Observations: Borrowing techniques from the Social Sciences to help Participants do Observations in Simulation Exercises' Coyote EU/CoE Partnership Publication, (2002).

# ¿Cómo medir las competencias sociales?





## ¿Cómo medir las competencias sociales?

Las competencias son graduales, posibles de desarrollar, así como se pueden medir. Debido a que las competencias consisten en conocimientos, habilidades y actitudes, cada componente puede medirse por separado en varias escalas asociadas a dominios específicos de aprendizaje. Los componentes de las competencias se pueden traducir en dichos dominios de aprendizaje: 1) cognitivo (conocimiento), 2) psicomotor (habilidades) y 3) afectivo (actitudes).

El dominio cognitivo se puede desarrollar en 6 niveles (el sencillo “conocer las cosas”): hechos, teorías, material preparado después “la interpretación de las cosas”, entenderlas, explicarlas a los demás la aplicación de este conocimiento en otros contextos o la resolución de problemas prácticos es otro nivel analizar el contenido (en matemáticas la realización de una prueba) sintetizar con nuevos elementos e introducir un elemento creativo, en el que nuevas teorías/síntesis pueden nacer el nivel cognitivo más alto trae otro elemento práctico: evaluación - la toma de decisiones basadas en el análisis profundo y exhaustivo del área de conocimiento en relación con otras disciplinas y análisis. Este nivel significa también el conocimiento sobre los límites de este conocimiento (el conocimiento de las limitaciones de las teorías comprendidas).

La escala del dominio psicomotriz se divide en 5 niveles de comprensión. El desarrollo de las habilidades es bastante intuitivo: en primer lugar imitamos una habilidad mirando cómo otros lo hacen, entonces lo hacemos sin necesidad de mirar a los demás. Cuando estamos listos para realizar una habilidad sin fuente inicial o supervisión, aprendemos a combinar esta habilidad con otras que tenemos hasta que se convierte en un hábito natural que ponemos en marcha de forma automática.

En el dominio afectivo las actitudes pueden variar desde la recepción pasiva, a través de la respuesta positiva, el cumplimiento, la identificación con, hasta el compromiso total con la internalización de los valores.

# ¿Cómo medir las competencias sociales?

En la siguiente tabla se describen las formas de nombrar cada nivel particular de comprensión

DOMINIO COGNITIVO		NIVELES DE APRENDIZAJE		
		<b>EVALUACIÓN</b> Tomar decisiones, juicios o selecciones basadas en criterios y razones		
<b>CONOCIMIENTO</b> Reconocimiento y memoria de hechos y especificidades	<b>ANÁLISIS</b> Separar un todo en partes; clarificar las relaciones entre los elementos	<b>SÍNTESIS</b> Combinar elementos para formar nuevas entidades desde la original	<b>Ejemplos:</b> Comparar, Contrastar, Justificar,	
<b>COMPRENSIÓN</b> Interpretar, traducir, resumir o paráfrasis dando información	<b>APLICACIÓN</b> Procesar información en una situación diferente al contexto de aprendizaje original	<b>Ejemplos:</b> Diagrama, Contorno,	<b>Ejemplos:</b> Compilar, Componer,	
<b>IMITACIÓN</b> Observar la habilidad e intenta repetirla	<b>Ejemplos:</b> Convertir, Inferir, reescibir	<b>Ejemplos:</b> Demostrar, Relatar, Producir		
DOMINIO PSICOMOTOR		NIVELES DE APRENDIZAJE		
<b>MANIPULACIÓN</b> Realizar habilidades por instrucción en lugar de observación	<b>PRECISIÓN</b> Reproducir una habilidad con precisión, proporción y exactitud; por lo general se realiza, independientemente de las fuentes originales	<b>ARTICULACIÓN</b> Combinar más de una habilidad en secuencia con armonía y consistencia	<b>NATURALIZACIÓN</b> Completar una o más habilidades con facilidad; requiere un esfuerzo físico o mental	

NIVELES DE APRENDIZAJE	
<b>AFFECTIVE DOMAIN</b>	
<b>RECIBIENDO</b> Escuchando pasivamente. Asistir a	<b>VALORANDO</b> Muestra un comportamiento consistente con una sola creencia o actitud, un cumplimiento no forzado
<b>RESPONDIENDO</b> Cumple con la expectativa dada; Muestra interés	<b>ORGANIZANDO</b> Comprometido con un conjunto de valores que se muestran por el comportamiento
<b>Ejemplos:</b> Preguntar, Nombrar	<b>Ejemplos:</b> Integrar, Adherir
<b>Ejemplos:</b> Responder, Recitar	<b>Ejemplos:</b> Completar, Explicar, Justificar
<b>CARACTERIZANDO</b> El comportamiento total es consistente con los valores internalizados	

## FUENTE:

Revisión sobre la base de la floración, taxonomía de objetivos educativos. Manual I: David, desarrollar y escribir los objetivos de comportamiento; y Krathwohl, Bloom y Masia, taxonomía de objetivos educativos. Handbook II. Disponible en <http://www.instruction.greenriver.edu/avery/faculty/pres/tesol04/comptetencies3.html>

Esta tipología corresponde al Marco Europeo de clasificación (8 niveles), compatible con el marco de cualificaciones del Espacio Europeo de Educación Superior así como su adaptación hace con el propósito de Competencia Passport (comp-pass.org):

## ENLACES ÚTILES:

Framework for Qualifications of the European Higher Education Area:  
[ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page](http://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page)

# ¿Cómo medir las competencias sociales?

Niveles de competencia – descripción general			
	Conocimiento	Habilidades	Actitudes
	Conocimiento de hechos y teorías	Habilidades prácticas y cognitivas	Disposición a acometer acciones
1	Conocimiento general	Habilidades básicas requeridas para realizar tareas sencillas	Disposición para comenzar tareas sencillas bajo la supervisión en un entorno conocido
2	Conocimientos generales en un campo relevante	Capacidades básicas para utilizar la información necesaria para realizar tareas fáciles y resolver problemas utilizando herramientas existentes	Preparación para realizar tareas con la ayuda de otras personas
3	Conocimientos generales sobre hechos, reglas, procesos y términos en el campo	Habilidades para buscar y usar métodos para realizar tareas y resolver problemas	Preparación para realizar tareas de forma independiente y mantener la responsabilidad por él, y capacidad para ajustar su propio comportamiento
4	Conocimiento sobre hechos y teorías en el campo sobre el contexto de otros campos	Capacidades para encontrar y crear soluciones para problemas y tareas	Preparación para organizar mi trabajo y el del otro independientemente en un entorno conocido
5	Conocimiento amplio y especializado sobre hechos y teorías en el campo y conocimiento en sus límites	Habilidades para crear soluciones para problemas y tareas inusuales	Preparación para organizar mi trabajo y el de los demás independientemente en condiciones impredecibles

Al ajustar cualquier tipo de competencias a esas descripciones generales, podemos evaluar el nivel inicial de competencia, así como proyectar su desarrollo.

Por ejemplo, la competencia del autodesarrollo puede describirse como sigue:

## Autodesarrollo

### COMPETENCIA PERSONAL



**Definición:** *Modelar y estimular el crecimiento personal, buscar oportunidades de aprendizaje, autoevaluar - identificar las fortalezas y debilidades y planificar los pasos futuros para mejorar.*

#### NIVEL 1

#### NIVEL 2

#### NIVEL 3

#### NIVEL 4

#### NIVEL 5

#### SKILLS:

Habilidades para identificar fortalezas y debilidades basadas en la evaluación de su desempeño con la guía de otros

Utilizando métodos / experimentos sencillos para analizar sus capacidades, autoevaluar y evaluar el desempeño para identificar campos de desarrollo y establecer objetivos de desarrollo

Capacidad para evaluar de forma justa y objetiva sus actuaciones con el fin de identificar campos para el desarrollo, establecer objetivos para el desarrollo y realizarlo

Capacidad para evaluar de forma justa y objetiva sus actuaciones con el fin de identificar campos para el desarrollo, establecer objetivos para el desarrollo y realizarlo, buscar oportunidades de desarrollo formal e informal y, en consecuencia, darse cuenta

Capacidad para evaluar de forma justa y objetiva sus actuaciones con el fin de identificar campos para el desarrollo, establecer objetivos para el desarrollo y realizarlo, buscar oportunidades de desarrollo formal e informal y, en consecuencia, darse cuenta, incluso en circunstancias difíciles

# ¿Cómo medir las competencias sociales?

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
<b>KNOWLEDGE:</b>				
Autoconocimiento general	Autoconocimiento general sobre las condiciones y capacidades de uno	Conocimiento sobre diferentes métodos de autodesarrollo, incluyendo auto-evaluación, evaluación, retroalimentación y otros	Profundo conocimiento sobre diversos métodos de autodesarrollo en el contexto de la psicología de la gestión u otros campos relevantes	Profundo conocimiento sobre diversos métodos de autodesarrollo con conocimientos especializados en la psicología de la gestión u otros campos relevantes
<b>NIVEL 1</b> <b>NIVEL 2</b> <b>NIVEL 3</b> <b>NIVEL 4</b> <b>NIVEL 5</b>				
<b>ATTITUDES:</b>				
Voluntad de aprender debilidad y fortaleza propias, autocritica básica	La disposición a hacer un esfuerzo para mejorarse a sí mismo basándose en la autoevaluación y la retroalimentación de los demás	Disponibilidad y apertura para aplicar las conclusiones de la retroalimentación de los demás y la autoevaluación	Disponibilidad y apertura para asumir riesgos, buscar oportunidades de aprendizaje, experimentar y aprender, aplicando las conclusiones de la retroalimentación de los demás y la autoevaluación dentro del plan lógico para el autodesarrollo	Persistencia y determinación de aprender basándose en todas las experiencias, realizar objetivos de desarrollo, asumir riesgos y aplicar conclusiones a partir de la retroalimentación de los demás y la autoevaluación dentro del plan lógico para el autodesarrollo

**Aprender a nombrar las competencias será paralelo a la concienciación sobre las siguientes etapas del desarrollo de competencias**

Echemos un vistazo también al ejemplo de competencia empresarial:

## Emprendimiento

### COMPETENCIA DE GESTIÓN



**Definición:** *Busca activamente e identifica oportunidades para desarrollar y poner en práctica nuevas ideas y proyectos.*

NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4	NIVEL 5
<b>SKILLS:</b>				
Capacidad para emprender algunas acciones para realizar una idea	Capacidad para emprender acciones para realizar una idea propia	Capacidad para realizar mis propias ideas usando métodos conocidos	Capacidad para realizar mis propias ideas escogiendo, adaptando y creando nuevos métodos	Capacidad para realizar mis propias ideas de manera autónoma y elegida para crear soluciones innovadoras
<b>NIVEL 1</b> <b>NIVEL 2</b> <b>NIVEL 3</b> <b>NIVEL 4</b> <b>NIVEL 5</b>				
<b>KNOWLEDGE:</b>				
Conocimiento general	Conocimiento general en economía (y en otros campos relacionados)	Conocimientos en economía (y en otros campos relacionados), mecanismos y ética en los negocios	Conocimiento profundo en economía (y en otros campos relacionados), mecanismos y ética en los negocios y en relación con otras disciplinas	Conocimiento especializado en economía (y en otros campos relacionados), mecanismos y ética en los negocios en sus límites
<b>NIVEL 1</b> <b>NIVEL 2</b> <b>NIVEL 3</b> <b>NIVEL 4</b> <b>NIVEL 5</b>				
<b>ATTITUDES:</b>				
Iniciativa para generar ideas	La capacidad de realizar ideas para desarrollar profesional y personalmente	Independencia para realizar ideas para desarrollar profesional y personalmente	Motivación para asumir la responsabilidad de implementar ideas innovadoras para desarrollar profesional y personalmente	Determinación para asumir riesgos de implementar ideas innovadoras para desarrollar profesional y personalmente

# Competencia del sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa - marco y medición





## Competencia del sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa - marco y medición

Hace más de 10 años la Comisión Europea identificó “sentido de la iniciativa” y “espíritu de empresa” como una de las ocho competencias clave necesarias que una sociedad basada en el conocimiento debe poseer.

Esta competencia tiene su lugar en el Youthpass, así como en otros instrumentos de reconocimiento dedicados a los jóvenes. En el marco del Youthpass se define como sigue:

### Definición:

*“Sentido de la iniciativa” y “espíritu de empresa” se refiere a la capacidad de una persona para transformar las ideas en acción. Se trata de la creatividad, la innovación y la asunción de riesgos, así como de la capacidad de planificar y gestionar proyectos con el fin de alcanzar los objetivos. Esto apoya a los individuos, no sólo en su vida cotidiana en el hogar y en la sociedad, sino también en el lugar de trabajo, al ser conscientes del contexto de su trabajo y ser capaz de aprovechar las oportunidades. Es un cimiento de otras capacidades y conocimientos más específicos que necesitan los que establecen o contribuyen a la actividad social o comercial. Esto debe incluir el conocimiento de los valores éticos y promover el buen gobierno.*

En el contexto del marco de referencia de la Comisión Europea la iniciativa empresarial se entiende una competencia clave transversal aplicable a individuos y grupos, incluidas las organizaciones existentes, en todos los ámbitos de la vida

Se define como sigue:

### Definición:

*El espíritu empresarial es cuando se actúa sobre las oportunidades e ideas y se transforman en valor para los demás. El valor que se crea puede ser financiero, cultural o social (FFE-YE, 2012).*

El modelo consta de 3 áreas de competencia interrelacionados e interconectadas: 'Las ideas y oportunidades', 'Recursos' y 'En acción'. Cada una de las áreas se compone de 5 competencias que, juntas, constituyen los componentes básicos de la iniciativa empresarial como una competencia. El marco se desarrolla a lo largo de las 15 competencias de un modelo de progresión de 8 niveles y propone una lista completa de 442 resultados de aprendizaje:

Competencias	Pista	Descriptores
1. Ideas y	<b>1.1 Oportunidades de detección</b>	Usar tu imaginación y tus habilidades para identificar oportunidades para crear valor  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar y aprovechar oportunidades para crear valor explorando el paisaje social, cultural y económico</li> <li>- Identificar las necesidades y desafíos que se deben cumplir</li> <li>- Establecer nuevas conexiones y reunir elementos dispersos del paisaje para crear oportunidades para crear valor</li> </ul>
	<b>1.2 Creatividad</b>	Desarrollar ideas creativas y útiles  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar varias ideas y oportunidades para crear valor, incluyendo mejores soluciones a los desafíos existentes y nuevos</li> <li>- Explorar y experimentar con enfoques innovadores</li> <li>- Combinar conocimientos y recursos para lograr efectos valiosos</li> </ul>
	<b>1.3. Visión</b>	Trabajar hacia tu visión del futuro  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imaginar el futuro</li> <li>- Desarrollar una visión para convertir ideas en acción</li> <li>- Visualizar escenarios futuros para ayudar a guiar el</li> </ul>
	<b>1.4 Valorando ideas</b>	Aprovechar al máximo las ideas y las oportunidades  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Juzgar qué valor tiene en términos sociales, culturales y económicos</li> <li>- Reconocer el potencial que tiene una idea para crear valor e identificar formas adecuadas de aprovechar al máximo</li> </ul>
	<b>1.5 Pensamiento ético y sostenible</b>	Evaluar las consecuencias y el impacto de ideas, oportunidades y acciones  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar las consecuencias de las ideas que aportan valor y el efecto de la acción emprendedora sobre la comunidad meta, el mercado, la sociedad y el medio ambiente</li> <li>- Reflexionar sobre la manera en que los objetivos sociales, culturales y económicos a largo plazo son sostenibles y el curso de acción elegido</li> <li>- Actuar con responsabilidad</li> </ul>
2. RECURSOS	<b>2.1 Autoconciencia y autoeficacia</b>	Creer en ti mismo y seguir desarrollando  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexione sobre sus necesidades, aspiraciones y deseos en el corto, mediano y largo plazo</li> <li>- Identificar y evaluar sus fortalezas y debilidades individuales y</li> <li>- Cree en su capacidad para influir en el curso de los acontecimientos, a pesar de la incertidumbre, los retrocesos y los fracasos temporales</li> </ul>
	<b>2.2 Motivación y perseverancia</b>	Manténgase enfocado y no se dé por vencido  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estar decidido a convertir ideas en acción y satisfacer su necesidad de lograr</li> <li>- Esté preparado para ser paciente y seguir tratando de alcanzar sus objetivos individuales o de grupo a largo plazo Resista bajo presión, adversidad y fracaso temporal</li> </ul>

<b>2. RECURSOS</b>	<b>2.3 Movilizando Recursos</b>	Reúna y administre los recursos que necesita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Obtener y administrar los recursos materiales, no materiales y digitales necesarios para convertir las ideas en acción</li> <li>- Aproveche al máximo los recursos limitados</li> <li>- Obtener y gestionar las competencias necesarias en cualquier fase, incluidas las competencias técnicas, legales, fiscales y digitales</li> </ul>
	<b>2.4. Alfabetización financiera y económica</b>	Desarrollar conocimiento financiero y económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimar el costo de convertir una idea en una actividad generadora de valor</li> <li>- Planificar, poner en marcha y evaluar las decisiones financieras con el tiempo</li> <li>- Administrar la financiación para asegurar que mi actividad creadora de valor pueda durar a largo plazo</li> </ul>
	<b>2.5. Movilizando a otros</b>	Inspirar, entusiasmar y conseguir abordar a otros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspirar y entusiasmar a las partes interesadas pertinentes</li> <li>- Obtener el apoyo necesario para lograr resultados valiosos</li> <li>- Demostrar comunicación efectiva, persuasión,</li> </ul>
<b>3. En acción</b>	<b>3.1 Tomando la iniciativa</b>	A por ello	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Iniciar procesos que crean valor</li> <li>- Enfrentar desafíos</li> <li>- Actuar y trabajar de forma independiente para alcanzar metas, atenerse a las intenciones y llevar a cabo las tareas planificadas</li> </ul>
	<b>3.2 Planificación y gestión</b>	Priorizar, organizar e seguir	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer metas a largo, medio y corto plazo</li> <li>- Definir prioridades y planes de acción</li> <li>- Adaptarse a cambios imprevistos</li> </ul>
	<b>3.3 Afrontar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo</b>	Tomar decisiones relacionadas con la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tomar decisiones cuando el resultado de esa decisión es incierto, cuando la información disponible es parcial o ambigua o cuando existe un riesgo de resultados no deseados</li> <li>- Dentro del proceso de creación de valor, incluyen las estructuras, formas de probar ideas y prototipos desde las primeras etapas, reducir los riesgos</li> <li>- Maneje situaciones rápidas rápidamente y con flexibilidad</li> </ul>
	<b>3.4 Trabajando con otros</b>	Formar equipo, colaborar y crear redes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajar juntos y cooperar con otros para desarrollar ideas y convertirlas en acción</li> <li>- Red</li> <li>- Resolver conflictos y enfrentarse a la competencia positivamente cuando sea necesario</li> </ul>
	<b>3.5. Aprendizaje a través de la experiencia</b>	Aprender haciendo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utilizar cualquier iniciativa para la creación de valor como una oportunidad de aprendizaje</li> <li>- Aprender con otros, incluyendo compañeros y mentores</li> <li>- Reflexionar y aprender tanto del éxito como del fracaso (del de uno mismo y el de otras personas)</li> </ul>

**Fuente:**

[ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/EntreCompConceptualModel\\_16.pdf](http://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/EntreCompConceptualModel_16.pdf)

En "PRODEST - Promover el espíritu emprendedor con la narrativa digital", el sentido de la iniciativa y el espíritu emprendedor gira en torno a la constitución de competencias:

**Toma de decisiones** - Desarrollar soluciones adecuadas para identificar problemas y basar soluciones en ellos. Hacer un juicio constructivo.

**Resolución de la creatividad / problema** - Genera ideas nuevas y valiosas para desarrollar procesos, métodos, sistemas, servicios o productos nuevos o mejorados.

**Establecimiento de objetivos / planificación** - Capacidad para establecer metas para uno mismo que se puedan lograr utilizando los recursos disponibles y operando dentro de un marco de tiempo proyectado.

**Comunicación / Escucha / Negociación** - Capacidad para transmitir información de manera eficiente y apropiada. Explorar alternativas y posiciones efectivas para alcanzar resultados que ganen el apoyo y la aceptación de todas las partes.

**Liderazgo / formación de equipos** (Trabajo en equipo) - Mantener la visión y los valores del grupo al frente de la toma de decisiones y la acción, guiándola hacia el objetivo común. Contribuir plenamente al esfuerzo del equipo y jugar un papel integral en el buen funcionamiento de los equipos sin ser necesario tomar la iniciativa.

**Monitoreo / Diagnóstico** (Evaluación) - Planificación e implementación de la evaluación: observación y recolección de datos, de conclusiones precisas y recomendaciones sobre las tareas y las personas. Hacer conclusiones lógicas, anticipar los obstáculos y considerar diferentes enfoques para el proceso de toma de decisiones.

**Aprender de la experiencia** (Aprender a aprender) - Capacidad para planificar, monitorear, evaluar y controlar los procesos de aprendizaje personal.

**Gestión del tiempo** - Capacidad de planificar y controlar las horas del día para alcanzar con eficacia las metas.

**Manejo del estrés** - Manejar el estrés de una manera que sea aceptable para otros.

**Equilibrio de la vida en el trabajo** (Asertividad) - Comportamiento que permite a una persona actuar en su propio interés, defenderse a sí mismo, sin ansiedad, expresar sentimientos honestos cómodamente o ejercer derechos personales sin negar los derechos de los demás.

Es posible expresar la autoevaluación de las competencias antes mencionadas de manera informal y de forma individual, así como con la ayuda de herramientas específicas-tales como los disponibles en comp-pass.org. Este proceso, como punto inicial de la educación emprendedora, debe ser seguido por un plan de desarrollo personal y debe establecer un programa de desarrollo de competencias.

El "curso" estándar del emprendimiento puede consistir en unidades de aprendizaje como:

- 1. Introducción a la iniciativa empresarial:** los conceptos básicos de la iniciativa empresarial.
- 2. Comenzar un negocio:** en entender lo que es una idea de negocio y cómo se desarrolla.
- 3. Gestión de Riesgos y Derecho Empresarial:** tener una buena comprensión del derecho de las empresas y la gestión de riesgos.
- 4. Comercialización:** para describir los factores ambientales que afectan a la comercialización de una PYME, así como los internos de la empresa.
- 5. Finanzas y economía empresarial:** permiten gestionar todo el negocio incluyendo su rentabilidad, posición económica y todas las potenciales interdependencias.
- 6. Gestión de una empresa:** cómo con el crecimiento de la empresa las cuestiones relacionadas con la contratación y la gestión del personal se convierten en un desafío inevitable para el empresario.
- 7. Tributación:** comprender todas las cuestiones relativas a la fiscalidad.
- 8. El Plan de Negocios:** se refiere al informe escrito preparado antes de que una empresa comience sus actividades y que describa sus planes y objetivos.

## **ENLACES ÚTILES:**

Este curso exacto puede hacerse en línea: [entre.gr/athena/en/courses/youth-entrepreneurial-skills](http://entre.gr/athena/en/courses/youth-entrepreneurial-skills).

En esta guía le proponemos actividades no formales de aprendizaje ajustadas a las necesidades y expectativas de los jóvenes, en particular los NEET: jóvenes fuera del sistema educativo (por ejemplo, abandonos), la formación y el paro.

**¡Estamos a su disposición!**

**Equipo de PRODEST**





# **Escenarios de lecciones y actividades para educadores empresariales que trabajan con jóvenes**

Evaluación del nivel inicial de habilidades a través de las experiencias y los comportamientos del pasado, trabajo individual e introspección

La comprensión de las habilidades que ya están disponibles para el estudiante en su vida personal, su ocio, trabajo a tiempo parcial y el voluntariado.



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

Rotafolio, Bolígrafo y hojas de papel, Conexión a Internet

- Folletos para llevar a los estudiantes a través de estas actividades
- Formularios de evaluación y retroalimentación

#### Introducción:

Los estudiantes tendrán confianza en si mismos mediante la identificación de las habilidades que poseen. Los estudiantes serán capaces de reconocer que estas habilidades pueden alimentar su papel empresarial.

#### Contenido:

El estudiante dará un ejemplo a través de una experiencia cotidiana que demuestra cualidades empresariales, como la organización de una salida con amigos.

- Los estudiantes trabajarán en parejas mediante la identificación de los diferentes comportamientos y situaciones pasadas.
- Se creará un grupo de trabajo para analizar los resultados.
- La observación de estas habilidades por los empresarios
- La observación de estas habilidades de los estudios de casos.

#### Evaluación / Informes:

Una presentación de los resultados al grupo y los completar los documentos.



Diana Hudson

# Lección sobre revisión, autoevaluación, nomenclatura de competencias

Identificar las competencias que son evidentes en las profesiones y roles comunes.

Identificar las competencias que se evidencian en el papel de emprendedor.



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

Pluma y papel, Rotafolio, Conexión a Internet



- Folletos para llevar a los estudiantes a través de estas actividades
- Formularios de evaluación y retroalimentación

## *Introducción:*

Comprender la competencia que damos por sentado es un paso importante, así como ser conscientes de las competencias que los empresarios comúnmente necesitan. Estos deben ser claramente comprendidos y nombrados y no deben agruparse en una interpretación vaga

## *Contenido:*

Los estudiantes identificarán las diferencias entre los Atributos. Comportamientos y Habilidades

Un gráfico como este sería el resultado del trabajo en grupo.

## *Evaluación / informe:*

Hacer una presentación de los hallazgos al grupo y completar los folletos.



Diana Hudson

# Lección sobre la planificación del auto-desarrollo

Para poder tener acceso a oportunidades para ayudar al desarrollo personal



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

Pluma y papel, Rotafolio, Conexión a Internet

- Folletos para llevar a los estudiantes a través de estas actividades
- Formularios de evaluación y retroalimentación

## Introducción:

Las competencias del empresario están relacionadas con la comprensión de las personas y la comprensión de sus necesidades. Esta información está disponible a nuestro alrededor en la vida cotidiana.

## Contenido:

- ¿Cómo sabemos lo que la gente quiere?
- ¿Cómo sabemos lo que la gente necesita?
- ¿Cómo podemos ganar más inexpertos que sean relevantes para nuestros objetivos empresariales?
- Trabajo voluntario
- Sombra
- Aprendizaje formal

## Evaluación/informe:

Hacer una presentación de los hallazgos al grupo y completar los folletos.



Diana Hudson

Lección sobre el descubrimiento del camino del desarrollo - qué competencias desarrollar para llegar donde uno quiere estar- más individual y trabajo de auto-reflexión

Identificar qué competencias faltan, pero son necesarias para alcanzar la meta.



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

Pluma y papel, Rotafolio, Conexión a Internet



- Folletos para llevar a los estudiantes a través de estas actividades
- Formularios de evaluación y retroalimentación

#### Introducción:

La lección es un enfoque específico en las competencias de desarrollo que permiten a los emprendedores en etapas tempranas alcanzar sus objetivos. La lección les dará a los participantes la oportunidad de acceder a ayuda para avanzar.

#### Contenido:

Investigación de fuentes de ayuda para:

- Establecer su propia empresa.
- Trabajar hacia una calificación.
- Ganar experiencia de otros en el negocio.
- Proporcionar apoyo continuo para facilitar la progresión de los participantes en otras formas de aprendizaje.
- Utilizar materiales adaptados para apoyar el desarrollo de un plan de acción.

#### Evaluación/Informe:

Hacer una presentación de los hallazgos al grupo y completar los folletos.



Diana Hudson

## Lección sobre la revisión de la autoevaluación y el nombramiento de competencias

- Ser capaz de nombrar competencias
- Ser capaz de reflexionar sobre sus propias competencias.
- Ser capaz de evaluar si las competencias existentes son aptas para el propósito.
- Ser capaz de juzgar qué competencias adicionales son necesarias.



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora.

15-20

Pluma y papel, Rotafolio, Conexión a Internet

- Folletos para llevar a los estudiantes a través de estas actividades
- Formularios de evaluación y retroalimentación

### Introducción:

Ser capaz de dar un nombre a una competencia es importante. Podemos fácilmente ser demasiado vagos y hacer generalizaciones. Sólo cuando somos específicos podemos ser claros sobre la competencia necesaria y si tenemos o no necesidad de desarrollarla. Contenido

- Ser capaz de escribir un "perfil del candidato" y la descripción del trabajo que deberá desarrollar la mejor persona para desempeñar el rol del director.
- Ser capaz de igualar sus propias competencias con los requisitos exigidos.

### Evaluación/Informe:

Evaluar el ejercicio con un compañero e identificar las lagunas y presentar al grupo. Completar los folletos.



Diana Hudson

# Unidad de desarrollo de competencias: Gestión del tiempo

- Fijar objetivos y prioridades, planificación en el corto plazo (diario, semanal)
- Definir y priorizar objetivos. Planificar la actividad individual en el medio y largo plazo (de varias semanas a un semestre)
- Fijar objetivos y prioridades, planificar y organizar el tiempo en coordinación con otros.



2-3 godziny z 10-minutowymi przerwami co godzinę

15-20

La actividad se puede adaptar a diferentes materiales, ya sean lápiz y papel o videos y computadoras.

Videos y otros recursos ubicados en internet. La mejor opción es una computadora conectada a Internet y un proyector de video.

## Presentación:

Tenemos disponible 24 horas al día y 7 días a la semana. Somos los únicos propietarios de nuestro tiempo y lo empleamos como queremos. Es cierto que tenemos que trabajar, tenemos que hacer ciertas tareas, pero en última instancia, la decisión de cómo pasar el tiempo es nuestra.

## Contenidos:

Para saber manejar bien el tiempo, primero debemos ser capaces de identificar quiénes son nuestros ladrones de tiempo. Los más típicos son:

- Ningún plan
- Sin prioridad
- Interrupciones
- No enfocar
- No delegado
- No sé cómo decir NO
- El teléfono
- Reuniones sin fin y sin sentido
- Todo es urgente
- El retraso de las tareas

## Evaluación/Informe:

Evaluación práctica mediante entrevista personal con cada participante



Miguel Caneda

## Unidad de desarrollo de competencias: .....Gestión del estrés.....

- Evitar el estrés innecesario
- Modificar las situaciones estresantes
- Adaptarse a los estresores
- Aceptar las cosas que no puedes cambiar



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

La actividad se puede adaptar a diferentes materiales, ya sean lápiz y papel o videos y computadoras.

Videos y otros recursos ubicados en internet. La mejor opción es una computadora conectada a Internet y un proyector de video.

### Presentación:

Mientras que el estrés es una respuesta automática de su sistema nervioso, algunos factores de estrés surgen en tiempos predecibles: su viaje al trabajo, una reunión con su jefe o reuniones familiares, por ejemplo. Al manejar tales factores de estrés predecibles, puede cambiar la situación o cambiar su reacción. Al decidir qué opción elegir en un escenario dado, es útil pensar en los cuatro A's: evitar, alterar, adaptar o aceptar.

### Contenidos:

- Cómo evitar el estrés innecesario
- Cómo alterar la situación de estrés
- Cómo adaptarse a los factores de estrés
- Cómo aceptar las cosas que no puedes cambiar

### Evaluación:

La evaluación de la actividad es práctica mediante observación y entrevista con los participantes



Miguel Caneda

# Unidad de desarrollo de competencias: Conciliación laboral

- Entender hábitos que pueden llegar a ser destructivos
- Desarrollar la meditación como un reductor de estrés eficaz
- Identificar las actividades y las personas que pierden tiempo
- Flexibilizar la estructura de tu vida
- Planificar desde principios modestos hasta grandes objetivos.



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

La actividad se puede adaptar a diferentes materiales, ya sean lápiz y papel o videos y computadoras.

Videos y otros recursos ubicados en internet. La mejor opción es una computadora conectada a Internet y un proyector de video.

## Presentación:

En estos días, el equilibrio entre trabajo y vida personal puede parecer una proeza imposible. La tecnología hace que los trabajadores sean accesibles las veinticuatro horas del día. Los temores de pérdida de empleo incentivan más horas. De hecho, un 94% de los profesionales que trabajan reportaron trabajar más de 50 horas por semana y casi la mitad dijo que trabajaban más de 65 horas a la semana en una encuesta de Harvard Business School.

## Content:

- Cómo entender hábitos que pueden llegar a ser destructivos
- Cómo desarrollar la meditación como un reductor de estrés eficaz
- Cómo identificar las actividades que pierden tiempo y las personas
- Cómo flexibilizar la estructura de tu vida
- Cómo planificar desde principios modestos hasta grandes objetivos.

## Evaluación:

La evaluación de la actividad es práctica mediante observación y entrevista con los participantes



Miguel Caneda

# Unidad de economía. Conseguir apoyo para tus ideas

- Aprender a preparar un discurso breve y eficaz
- Comprender el valor de una buena comunicación
- Desarrollar habilidades transversales (habilidades interpersonales)



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

La actividad se puede adaptar a diferentes materiales, ya sean lápiz y papel o videos y computadoras.



Videos y otros recursos ubicados en internet. La mejor opción es una computadora conectada a Internet y un proyector de video.

## Introducción:

El primer paso para obtener apoyo para sus ideas es el desarrollo de redes de contactos. El pitch de ascensor es una herramienta fundamental para establecer contactos para su empresa o proyecto. Un discurso de ascensor es transmitir la idea de nuestro proyecto en menos de 2 minutos.

## Contenidos:

### 1. Defina su proyecto:

- ¿Quién es su audiencia. ¿Quién usará su producto?
- Qué está mal. ¿Qué problema o necesidad latente encontraremos?
- Qué solución ofrece. ¿Cómo te pueden encontrar?

### 2. Respuestas a preguntas comunes:

- ¿Quién es usted y su experiencia. ¿De dónde viene? ¿Por qué puede llevar este proyecto al éxito?
- ¿Qué necesita para tener éxito?
- Qué mercado hay. ¿Qué tamaño tiene el mercado?
- ¿Cuáles son las salidas posibles para usted y para los inversionistas? ¿Cómo podrán recuperar su dinero y cuándo? (Al vender la puesta en marcha a una empresa mayor recompras por el empresario ...)

### 3. Deje claro lo que le distingue de los demás y lo que es atractivo en su proyecto.

- ¿Por qué van a invertir en usted y no en otro?

### 4. Explique su modelo de negocio.

- ¿Cómo va a ganar dinero?
- ¿Por qué será un éxito?

## Evaluación:

La evaluación de la actividad es práctica mediante observación y entrevista con los participantes



Miguel Caneda

# Unidad de gestión y planificación económica

- Cambiar la actitud negativa hacia la economía y las finanzas
- Entender las finanzas personales
- Entender el plan financiero
- Conecte el plan financiero con las finanzas personales



2-3 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20



La actividad se puede adaptar a diferentes materiales, ya sean lápiz y papel o videos y computadoras.

Videos y otros recursos ubicados en internet. La mejor opción es una computadora conectada a Internet y un proyector de video.

## Presentación:

La planificación financiera cubre una amplia variedad de temas de dinero, incluyendo presupuesto, gastos, deuda, ahorro, jubilación y seguro, entre otros. Entender cómo cada uno de estos temas trabaja y como se afectan mutuamente es importante para sentar una base financiera sólida para usted. Al mismo tiempo, un fracaso común en los empresarios novatos es su actitud negativa hacia el plan económico y financiero de su plan de negocios. Veamos si podemos cambiar esa mentalidad.

## Contenidos:

- Finanzas personales
- Presupuesto
- Gastos de corte
- Salir de la deuda
- Ahorro para el retiro
- Seguro
- Plan financiero
- Declaración de ganancias y pérdidas
- Estado de flujos de efectivo
- Hoja de balance
- Pronóstico de ventas
- Plan de personal
- Y tal vez algunos ratios de negocios y / o un análisis de punto de equilibrio

## Evaluación:

La evaluación de la actividad es práctica mediante observación y entrevista con los participantes



Miguel Caneda

# Bienestar en el trabajo

- Poder hablar dentro de un grupo descubriendo diversas formas de expresión
- Desarrollar (mejor) auto confianza, confianza en los demás y en el servicio
- Ser capaz de alejarse del trabajo escolar, de manejar mejor el estrés



3 h – 3 sesiones de 1-2 horas cada una



6-15



Mesas de comedor, papel grande (que cubre la mesa), pinturas de diferentes colores  
Una cámara / Smartphone para tomar fotografías, PC con conexión a Internet



Organizar la exposición en línea y crear un ambiente dinámico alrededor de esta actividad pueden ser formas de evaluación. También se pueden utilizar diferentes herramientas web: Superlame, redes sociales, etc.

## Sesión 1 -Actividad 1: pintura abstracta

### Taller de pintura - en grupo

- Todo el mundo está alrededor de la mesa y coge un color en un bote - un color puro (no mezclado)
  - Cada uno toma un pincel
  - Cuando no se pinta el pincel permanece en el bote
  - Dar tan solo una pincelada en la mesa - Parar
  - Ponerse en el lugar de su izquierda y hacer una pincelada sobre la parte de otro - Parar
  - Los participantes van moviéndose alrededor de la mesa hasta que la hoja esté completamente coloreada.

## Sesión 1 -Actividad 2: pintura abstracta

### Taller de pintura - en grupo

#### 3 personas sentadas alrededor de la mesa:

- 2 personas pintan - pintan en el mismo papel, cada uno en su lado hasta que se encuentran en un punto
- 1 persona observa
- El observador actúa sobre la hoja de dos colores con otro color salpicando, manchando, rascando, ...

## Sesión 1 -Actividad 3: pintura abstracta

### Taller de pintura - grupo

- Una persona se encuentra sobre la mesa (El formador marca los límites exteriores de su cuerpo: la cabeza y los pies.)
- La persona se levanta y sale de la mesa. Él elige un color y un pincel y dibuja el contorno de un personaje sobre las bases de los límites de su cabeza y sus pies.
- Luego dibuja los contornos de la ropa, los zapatos, el pelo que representa las líneas y sin extender el color.
- Mientras tanto, otros cogerán un color y pintarán las formas que están entre las líneas.
- Una vez que el personaje es completado, todo el mundo difiere los colores en el material de la mesa.
- Entonces todos los participantes eligen un color para pintar el fondo alrededor del personaje.



Anne Marchetti i Ramona Dogaru



Sesión 2 -Actividad 1: pintura abstracta: un elemento de la naturaleza, un árbol, un objeto, ...  
Taller de pintura - en grupo

Tenemos una decoración y un objeto. Esta será la cuestión de la relación entre los personajes. Habrá relaciones:

- entre "figuras" y "colores",
- entre figuras
- entre colores (colores que terminan en varias figuras, colores dominantes y colores que ocupan poco espacio, ...)

Sesión 2 - Actividad 2: autoimagen y perspectiva emocional en el trabajo  
Taller de pintura - individual

- se pide a cada persona que pinte un letrero en una hoja A3 o A4 en la que puede reproducir lo que quiera
- todos eligen una foto en revistas o periódicos
- cada persona presenta la hoja pintada con un signo individual junto a la imagen elegida

Sesión 2 - Actividad 2: cabezas grandes  
Taller de pintura - individual

- Todos se sientan frente a una mesa
- Cada uno coge libremente un color y un pincel (estos son los colores que se moverán)
- Se dibuja una patata grande en la hoja
- Cambiar de color (El bote de los colores irá pasándose al compañero de la izquierda). Dibujar los ojos
- Cambiar de color: llenar el ojo
- Cambiar de color: hacer la nariz
- Cambiar de color: Ir alrededor de la nariz
- Cambiar de color: Dibujar la boca
- Cambiar de color: Rellenar la boca
- Cambiar de color: Dibujar las orejas
- Cambiar de color: Rellenar las orejas

Dibujar el cabello en 5 pinceladas.

Decidir la elección de un color para pintar alrededor de cada cabeza

Sesión 2 - Actividad 3: inventar una historia

- El grupo inventó la historia vinculada con las relaciones de colores y formas, la biografía que ha dado a los personajes desde su "punto de vista"
- El ejercicio permite al grupo inventar espontáneamente su expresión y contenido.
- Una pintura abstracta se coloca entre dos personajes. La pintura abstracta representa la relación entre los dos personajes. ¿Esto sucede dónde?
- Colocamos la pintura "de fondo" una al lado de la otra. ¿Qué representa?
- Uno pone un objeto. ¿Qué está haciendo allí? ¿De qué color es? ¿Por qué? ¿Qué significa eso?
- La historia está inventada.
- Nota: los alumnos toman fotografías de pintura para cada situación

Sesión 3 - Actividad 1: exposición en línea

- La historia está ambientada en un eBook como una historieta de dibujos animados. Los alumnos utilizarán imágenes de diferentes situaciones (ver actividad A6 - inventar una historia) y herramientas TIC como Superlame para elaborar su eBook. Los resultados finales pueden ser compartidos en medios sociales.
- Para motivar un espíritu de competencia, también podría ser interesante invitar a cada alumno a elaborar su propio eBook. Todos los libros electrónicos pueden ser subidos a la red (por ejemplo: en un blog o en Facebook) y organizar una votación electrónica.

Nota: Sobre la base del grupo involucrado y sus necesidades específicas de capacitación, las horas asignadas a cada actividad individual pueden cambiar.



Anne Marchetti i Ramona Dogaru

## Mis propias competencias en relación con un trabajo en equipo.....

- Lección sobre la evaluación del nivel inicial de competencias mediante la tareas de grupo y el examen de las funciones en un equipo



3-4 horas con descansos de 10 minutos cada hora

15-20

Un cartón y un block de pegatinas

Usted necesita una habitación con espacio abierto y muebles (sillas y mesas o escritorios).

- En un principio, el formador divide a los participantes en grupos de 4-5 personas
  - El formador prepara:
- Un conjunto de pegatinas que reflejen algunas habilidades/competencias profesionales que puedan expresar los miembros de los grupos, por ejemplo:
  - Capacidad para comunicarse (lenguaje, expresión)
  - Destrezas elementales de TI
  - Flexibilidad
  - Liderazgo
  - ...
- Algunas pegatinas sin nada escrito, para permitir la autoexpresión de otras competencias
- Una lámina a fijar sobre un cartón en la que se reflejen varias prioridades:

Grupo nº...miembro ....			
Número	Mis competencias	Ej. de experiencias pasadas que contribuyen a su desarrollo	Ej. de responsabilidades que se pueden asegurar utilizando esta competencia
1			
...			

- El formador da las pegatinas a cada grupo y pide a cada miembro que seleccione algunas de las competencias que considere más relevantes y que las clasifique por orden de importancia
- Luego, el formador pide a cada grupo que imagine/elija una actividad económica y defina el rol de cada miembro de acuerdo con sus competencias
- Se pide al "líder" de cada grupo que explique la elección, a fin de comprender mejor cómo garantizan el éxito de su equipo de trabajo y su actividad
- Es hora de discutir.**



Ramona Dogaru

## Cómo construir su plan de aprendizaje personal

- desarrollar una mayor responsabilidad respecto a su propio aprendizaje
- mejorar la confianza y la autoestima
- aumentar el sentido de participación en la planificación para su propio futuro.



1-2 h

10-15

Véanse los anexos 1, 2

Véanse los anexos 1, 2

- 1. El formador ofrece una visión general sobre el PAP (anexo 1)
- 2. Cada alumno define su propio objetivo (aprender un segundo idioma, cumplir una tarea administrativa específica, implementar una actividad específica desde un entorno personal o profesional)
- 3. Se pide a los estudiantes que redacten su PAP de acuerdo con su objetivo fijo cumpliendo con una plantilla (anexo 2)
- 4. Cada alumno presenta su propio PAP y la audiencia puede dar retroalimentación, hacer preguntas ...
- 5. Informes

Video: [https://www.youtube.com/watch?v=mFfsN3TOKFE&index=7&list=PLw\\_V7Y-10dHmQGXrN1DXHZoO7kjLDVI5x](https://www.youtube.com/watch?v=mFfsN3TOKFE&index=7&list=PLw_V7Y-10dHmQGXrN1DXHZoO7kjLDVI5x)



Ramona Dogaru

## ¿Cuál es mi estilo de aprendizaje?

- Dar a los estudiantes ideas sobre cómo los estilos de aprendizaje podrían mejorar su estudio ya que cada uno de nosotros es un alumno único;
- Autoevaluación del estilo de aprendizaje
- Ayudar a mejorar la eficacia del aprendizaje
- Apoyar a los estudiantes a elegir los recursos en línea



1-2 h

10-15

Una habitación con espacio abierto y muebles (dispositivos conectados a Internet).

Hay una amplia gama de recursos en línea en el estilo de aprendizaje.

Esta lección presentará tres de los principales estilos de aprendizaje: los estilos Honey & Mumford, el modelo VAK y el modelo de estilo de aprendizaje de Felder y Silverman.

Se invita a los participantes a auto-evaluar su estilo de aprendizaje utilizando recursos en línea

Como ejemplo, hay recursos en línea para evaluar el estilo de aprendizaje siguiendo la teoría de Kolb:

[Self-evaluation of learning style](#)

Hay recursos en línea para evaluar el estilo de aprendizaje siguiendo la teoría de Felder y Silverman:

[Learning style questionnaire](#)

Cada participante comparte su resultado y el formador explica la variedad de resultados dentro del grupo.

En el contexto de la evolución de la tecnología de la información y la disponibilidad de un gran número de medios electrónicos el formadora ayudará a los estudiantes que encuentren los medios electrónicos con estilos de enseñanza y aprendizaje apropiados para ellos. (Anexo 1)



Ramona Dogaru

## Cuentos de hadas en un nuevo disfraz

- Conocerán la competencia para la flexibilidad
- Experimentarán cómo reaccionar a los cambios de las condiciones con flexibilidad



2-3 h

10-15

Una habitación con espacio abierto y muebles (dispositivos conectados a Internet)

un Apéndice con el comienzo de una historia que es bien conocida por la audiencia (puede ser un cuento de hadas, una historia inspirada en la realidad en el entorno empresarial actual)

- El formador invita a los participantes a considerar lo que significa FLEXIBILIDAD para ellos. Traza un diagrama muy simple de esta competencia y de las aportaciones de los participantes.
- Continúa con una presentación de la competencia para la flexibilidad, manteniendo las ideas de los participantes sobre "adaptación" y "enfoque creativo"
- Divide a los participantes en grupos de dos. Cada grupo tiene un número 1, 2... Los Apéndices se distribuyen y el formador permite a los grupos trabajar durante 15 minutos. Cada grupo debe comenzar a escribir una historia en una nueva forma. Para escribir van a usar ordenadores. Su trabajo se puede hacer en un blog específico creado para este fin con un acceso a todos los participantes (ver si existe la posibilidad de usar el sitio web de Prodest o redes sociales para compartir y comunicarse). Después de 15 minutos, todos los grupos se detienen. El grupo 2 continuará la historia del grupo 1, el grupo 3 continuará la historia del grupo 2, etc. El grupo 1 continuará la historia del último grupo.
- El formador permite que los grupos trabajen durante otros 15 minutos. Después el grupo 2 continuará la historia del grupo 1, el grupo 3 continuará la historia del grupo 2, etc. El grupo 1 continuará la historia del último grupo.
- Esta mesa redonda puede repetirse hasta 5 veces.
- Una vez transcurrido el tiempo establecido, el formador pide a los representantes de cada grupo que presenten, uno tras otro, el cuento de hadas con un nuevo disfraz para el que crean un "final".
- El formador conduce una breve discusión sobre la actividad que acaba de ocurrir.
- El formador solicita a los participantes que anoten en sus Libros de Trabajo lo que obtuvieron de este ejercicio. Entonces él o ella pueden pedir a algunos de los participantes que comparten sus ideas con los demás.
- Todos los cuentos de hadas deben ser recogidos en un e-book y publicados.



Ramona Dogaru

# Desarrollo de competencias: resolución de problemas/ Lego blocks

- Hacer que los participantes tomen conciencia de su propio papel en el grupo cuando surge un problema. A nivel de grupo, para fomentar la cooperación en equipo y ayudarles a aprender las maneras de cómo resolver problemas juntos.



45 a 90 minutos

6-10



Preparar una casa hecha de bloques lego. No debe ser demasiado fácil ni difícil de construir.

Tome una foto de ella para tener más referencia. Luego, cúbrala con un paño. Póngalo en el suelo en el centro de la habitación y dibuje una línea (o usar la cinta adhesiva) alrededor de ella en la distancia de unos 2 metros.

## Introducción:

- Prepare una casa con bloques de lego de acuerdo con las instrucciones que se presentan a continuación.
- Invitar a los participantes a la sala y darles las siguientes instrucciones:
- La tarea de su grupo es crear una casa idéntica con bloques LEGO en el mismo color y en la misma posición que la que está debajo de la tela.

## Contenido:

Estos son los pasos individuales de la actividad:

- Antes de descubrir la casa con el paño, pueden planear lo que harán después. No hay límite de tiempo.
- Tienen un máximo de 15 minutos para acordar la estrategia de cómo reconstruir la casa.
  - Pueden ver la casa.
  - Pueden hablar.
  - No pueden tocar los bloques LEGO ni entrar en el círculo.
- Cuando tengan lista su estrategia, destruiremos la casa LEGO. Su tarea es reconstruir la casa para que sea idéntica - con bloques LEGO en el color y la misma posición. Tienen 20 minutos para esto.

## Reglas a seguir:

- Solo las personas dentro del círculo pueden tocar los bloques LEGO.
- Dentro del círculo puede haber tantas personas como quieran.
- Una vez que entren en el círculo, deben permanecer allí.
- Las personas dentro del círculo pueden hablar pero no pueden ver.
- La gente fuera del círculo sólo puede usar sonidos, pero no el lenguaje.
- Tienes 20 minutos para reconstruir la casa.
- Una vez que se supera el límite de tiempo hay que dejar que todos se sientan alrededor de la casa lego y echar un vistazo a la forma final de la casa.

## Evaluación / debriefing:

- Deje que la frustración (en caso de que no tuvieron éxito) o la satisfacción (en caso de éxito) se expresa.
- Luego, discuta los pasos individuales del edificio, división de roles, cosas que funcionaron o no funcionaron.
- Pregúnteleles qué habrían cambiado (si hubieran cambiado algo) para la próxima vez.



Ramona Dogaru

## Desarrollo de competencias: Comunicación / escucha / negociación

- Fomentar las habilidades de comunicación y la capacidad de escuchar las necesidades de su grupo objetivo (en el contexto empresarial) y negociar.



20 -30 minutos

8-20

Fotocopias de las tarjetas de la máquina  
- 3 tarjetas de máquina para cada representante de ventas

Archivo adjunto

### Introducción:

Introducir el tema de la venta y compra de productos, preguntar a los participantes sobre sus hábitos de compra, preferencias de compras y si están a menudo en contacto con (o son personalmente) representantes de ventas de algunas empresas y/o comprar regularmente productos suyos.

### Contenido:

- Divida el grupo en dos partes iguales: representantes de ventas y compradores.
- Dar las tarjetas de 3 máquinas a cada representante de ventas y darles 5 minutos para escribir lo que el usuario de cada máquina será capaz de hacer/no tendrá que hacer, p.ej.: no tendrás que pasar horas organizando tus archivos en la oficina, usted será capaz de hablar con fluidez idiomática Inglés al instante, etc. y dar a cada máquina un precio (hasta 1,000 €)
- Simultáneamente: dar a los compradores cinco minutos para anotar tres problemas cotidianos que tienen. ¿Qué les gustaría ser capaces de hacer? ¿Qué les gustaría no tener que hacer más? Díganles a los compradores que cada uno tiene 2.000 € para gastar en las máquinas para mejorar la calidad de sus vidas.
- Los representantes de ventas ahora empiezan a recorrer la sala, ofreciendo sus productos a los compradores.
- El objeto de la actividad es que los compradores obtengan las máquinas que desean y los representantes de ventas vender todas sus máquinas.

### Evaluación / informe:

- ¿Cuáles fueron las necesidades más comunes de los compradores?
- ¿Qué estrategias de los representantes de ventas trabajaron? ¿Qué no y por qué?
- ¿Cómo decidieron los representantes de ventas sobre el precio?
- ¿Fue para los compradores el precio más importante que la necesidad de comprar la máquina?

Al final, la situación se corresponde con el mercado de negocios real y los participantes hacen una lista de 5 estrategias exitosas para promocionarse (se puede hacer en pequeños grupos o todos los participantes juntos)



Advanced Communication Games de  
Jill Hadfield

# Desarrollo de competencias: Liderazgo / formación de equipos

- Fomentar la cooperación del equipo dentro del grupo y ayudar al grupo a convertirse en un equipo.



25 minutos



8+



tubos de cartón de papel higiénico (o medios tubos de plástico o tubos grandes de papel de cocina) para cada participante, una bola, objetos para crear un obstáculo



Asegúrese de seleccionar un tamaño adecuado de la bola, que pasa por el centro de la tubería sin ningún problema. La longitud total de la pista debe ser más larga que todos los tubos que componen la tubería.

## Introducción:

Prepare los materiales necesarios para la actividad y elija un área de juego que sea lo suficientemente amplia

## Contenido:

- Todo el mundo está al comienzo de la pista. Introducir la actividad a los participantes. La tarea es transportar la bola en la tubería desde el punto de partida A hasta el punto final B para que la pelota no se caiga. Mostrar el principio y el final de la pista para los jugadores y el estrés de varios obstáculos (por ejemplo, la pista va a lo largo de los árboles, sillas, debajo de la mesa, abajo, etc.) que tienen que superar. Si tiene alguna condición específica (por ejemplo, un límite de tiempo), informe a los jugadores acerca de ello en este momento.
- Proporcionar a los participantes los tubos y la pelota y darles 5 minutos para preparar la estrategia.
- Cuando el tiempo de preparación finalice, suelte la pelota al principio de la tubería.
- Si el grupo no logra manejar correctamente la tarea, deje que tengan otro intento o cuente los intentos fallidos.

## Variaciones:

- Usted puede dar a los participantes un límite de tiempo para ser superado o para tratar de terminar la actividad en el menor tiempo posible.
- Otra variación es que no especifica los puntos inicial y final, pero pide al grupo que transporte la pelota en la tubería lo más rápido posible. Cada jugador estará involucrado sólo una vez.

## Evaluación / Informe:

Todos los grupos discuten cómo han logrado cumplir la tarea.

## Informe de preguntas:

- ¿Estuviste de acuerdo con la estrategia? ¿Quién asumió la tarea del coordinador de actividades?
- ¿Elegiste la mejor estrategia en el primer intento o probaste varias estrategias?
- ¿Cuál fue la reacción al no tener éxito?
- ¿Qué le ayudó a no darse por vencido?



# Exhiba su futuro, manteniendo la integridad

- Para realizar su pasión, predisposiciones, motivaciones;
- Para descubrir posibles trayectorias profesionales basadas en tu personalidad y predisposiciones profesionales;
- Para desarrollar la auto-conciencia sobre sus fortalezas y la capacidad para convertirlas en ideas de carrera.



Mín. 2 horas

15

Caja de juguetes, papel y lápices, portátiles / tabletas / teléfonos con acceso a Internet

Se recomienda que un facilitador haga la prueba por adelantado:

<http://mycareertools.com/career-quiz/>

## Introducción:

En esta sesión reflexionaremos un poco sobre nosotros mismos, regresaremos a lo que somos y luego trataremos de descubrir en qué posiciones, roles y profesiones seríamos buenos en el futuro. Si ya tienes algunos planes, esta sesión los acercará más - los visualizarás y descubrirás qué pasos debe seguir para llegar allí. Al final proyectaremos nuestros posibles futuros, los visualizaremos y trataremos de vivirlo por un momento.

## Contenido:

- 5 minutos: Al comienzo pida a los participantes que hagan sus propios retratos a partir de objetos diferentes (exhibidos en la habitación o en una caja preparada) usando un significado simbólico que presenten quienes son, lo que les gusta, en qué son buenos, qué es lo que hacen, qué sueñan. Esto debe ser muy rápido. Los participantes sólo deben coger los objetos que consideran "adecuados" y crear alguna construcción, o una historia fuera de ella.
- 15 minutos: Permitales exhibir sus obras de arte, exponerse a los comentarios de los compañeros y explicarlo presentándose en 1 minuto. Recuerde: ¡mantenga la disciplina del tiempo!
- 5 minutos: Explique a los participantes que su personalidad y "quiénes son" están en el centro de sus opciones de carrera. Para sentirse satisfechos y satisfechos en el trabajo, deben mantener su integridad. Enfatizar que no tiene que estar conectado con una rama o profesión concreta - el tipo de posición que podría ser emprendido son varios y pueden estar conectados: individualista-experto, trabajo en equipo, creativo-artístico, manual-técnico, diseño, etc. Las combinaciones son innumerables. Para llegar allí, pida a los participantes que realicen una prueba de carrera: <http://mycareertools.com/career-quiz/>
- 30 minutos: Participantes llenando pruebas y resultados de lectura.
- 40 minutos: Cada participante puede compartir los resultados de la prueba comentando su precisión. Los comentarios deben referirse a: la percepción intuitiva del "yo", de acuerdo con los planes para el futuro, hasta qué punto es precisa y hasta qué punto es limitante. Los resultados mostrarán un psicotipo de una persona con sugerencias
- 10 minutos: Pida a los participantes que vuelvan a las obras de arte de su "yo" y lo expandan usando la nueva información recibida de la prueba. Permitales imaginar su "yo" en la situación descrita en los resultados de la prueba. Esas obras de arte ampliadas deben representar el tipo de profesiones o posiciones con las que los participantes se sentirían cómodos emprendiendo.

## Evaluación / reporte:

- ¿Cuáles son sus opciones? ¿Lista de profesiones posibles o posiciones que se ajustan a su personalidad y tipo profesional? ¿Cuán larga es la lista?
- Asumiendo que ha emprendido una trayectoria, lo realizó desempeñando su trabajo ideal. ¿Cuáles son sus opciones de cambio a otro campo? ¿Cuáles son los costos? ¿Qué le motivaría a hacer esto?
- ¿Qué sería mejor para él/ella? ¿Enfocarse en un camino o permanecer flexible?
- ¿Qué competencias necesita para adaptarse a la (s) carrera (s) elegida (s)?



Barbara Moś

# ¿Soy una persona emprendedora?

- Descubrir que todo el mundo puede ser emprendedor, pero asumiendo diferentes roles;
- Descubrir qué tipo de rol puede jugar un equipo;
- Descubrir diferentes roles en un equipo y las competencias necesarias en un equipo de empresarios;
- Hacer coincidir las competencias propias con el papel concreto en un equipo.



Min. 3 horas

15

Papel, papeles impresos en un equipo, rotafolios y marcadores

Descripción de los roles en un equipo:  
[https://www.surreyoutdoorlearning.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0008/87164/BELBIN-Team-Role-Summary-Descriptions.pdf](https://www.surreyoutdoorlearning.uk/_data/assets/pdf_file/0008/87164/BELBIN-Team-Role-Summary-Descriptions.pdf)

## Introducción:

15 minutos: Explique a los participantes los objetivos de esta sesión. Haga preguntas abiertas "¿Quién puede ser empresario/a?", "¿Qué características debe tener un/a empresario/a?", "¿Qué cualidades debería tener?", "¿Son innatas o desarrollables?"

## Contenido:

- 15 minutos: Ver con los participantes 3 minutos de película sobre lo que es el espíritu empresarial (realizado por NEETs grupo, o disponible aquí: <https://www.youtube.com/watch?v=bL3tCdzBASE>) Discutir con el grupo si están de acuerdo con el conjunto de elementos necesarios para ser un empresario. Anotar en el rotafolio todos los eslóganes mencionados por los participantes relacionados con las diferentes funciones y características de un empresario. Clasificarlos en 3 grupos de características (o más si es lógico).
- 20 minutos: Dividir el grupo en 3 grupos (el número de categorías) y preguntarles qué tipo de roles tienen los empresarios (por ejemplo, líder, innovador-pensador o contact-maker): Nombre de los comportamientos de los diferentes tipos de empresarios, qué competencias deben tener para actuar?
- 10 minutos: Discutir los resultados. ¿Cuáles son las diferentes funciones de un empresario? ¿Qué competencias? ¿Qué características? ¿Qué hay de esas competencias? Haga una lista para usted. ¿Cómo podemos desarrollarlos? ¿Cómo utilizar nuestras fortalezas para desarrollarlos? ¿Todo el mundo tiene que tenerlas todas? (No) Los roles, competencias, características pueden ser compartidos entre el equipo. Los resultados de esta parte son: descripción de las diferentes funciones de un empresario y la lista de las propias competencias relacionadas con el espíritu empresarial. En la segunda parte descubriremos qué roles se pueden llevar a cabo en un equipo..
- 5 minutos: Explique a los participantes que ahora es el momento de evaluar sus predisposiciones hacia los diferentes roles de equipo.
- 20 minutos: Pegue en las paredes las descripciones de los roles en un equipo definido por Belbin (ver materiales). En cada papel debe haber un rol. Muéstrelos alrededor de la sala dejando a los participantes caminar alrededor, leerlos, tomar notas, reflexionar. Los participantes deben comparar sus propias competencias y comportamientos con descripciones de las funciones que pueden desempeñar. El punto de este ejercicio es comparar las propias competencias con los roles descritos en la pared.
- 15 minutos: Discutir acerca de la combinación de competencias con roles. ¿Qué roles te ves a ti mismo y qué competencias puedes utilizar para realizar este papel? ¿Cómo funciona este papel en la situación empresarial? Compartir impresiones en un grupo grande o en parejas.

## Evaluación / reporte:

- ¿Sus competencias le permiten asumir ciertas funciones en un equipo?
- ¿Cómo se puede utilizar su rol en un equipo en una situación empresarial?
- ¿Qué competencias relacionadas con los roles en un equipo son esenciales para un empresario?



Barbara Moś

# La toma de decisiones y la decisión - un juego de mesa "Revolución industrial"

- Desarrollar la competencia de la toma de decisiones;
- Conocer diferentes herramientas de toma de decisiones.



3-4 horas



15



Czerwone i zielone kartki, białe kartki A4, długopisy, markery



Przykłady Europassa, Comp-Passa, Youthpassa

## Introducción:

Cuando se desarrolla un negocio, tomar las decisiones correctas puede conducir al éxito mientras que los errores pueden desembocar en fracaso. Con tanto peso en cada decisión, es importante que la reflexividad esté presente en cada una de ellas. Para ayudar en la toma de decisiones muchos líderes empresariales pasan por un proceso de toma de decisiones reflexivo.

Vamos a jugar a un juego utilizando las habilidades de toma de decisiones, la exploración de diferentes estrategias y después concluir cuál es el procedimiento de la buena toma de decisiones.

## Contenido:

El juego de mesa consiste en actuar como diferentes países: Alemania, Portugal, Rusia, Gran Bretaña, Polonia, Francia en los siglos XVIII y XIX. Cada uno de los países está tomando decisiones sobre cuántos recursos asignar en innovaciones, telas, agricultura, industria y personas. Mientras el tiempo de juego pasa los acontecimientos históricos perturban el proceso. La incertidumbre de la situación es aportada por unas tarjetas añadidas, hay límites de la producción para cada categoría y la situación en cada ronda es diferente.

La instrucción del juego: attachment - gra o rewolucji przemysłowej

El juego para imprimir: un enlace

## Evaluación / reporte:

Para la sesión informativa con los participantes que concluyen el video: <https://www.youtube.com/watch?v=6ksKyv5L76I> sobre los pasos del proceso de toma de decisiones.

Discuta con ellos si fueron aplicados, cómo, en qué dirección, qué faltaba.



Piotr Krzystek, Piotr Warzyszyński,  
Łukasz Pleśniarowicz, Wiktor Firlej

## Pesca en el río de experiencias y educación

- Desarrollar la competencia de la toma de decisiones;
- Conocer diferentes herramientas de toma de decisiones.



2-3 horas



15-30



Papeles rojos y verdes, libros blancos, bolígrafos, marcadores



Ejemplos de Europass, Comp-Pass, Youthpass

### Introducción:

Dé a todos los participantes una tarjeta roja y una verde. Lea 4 frases que presentan declaraciones referentes al mercado de trabajo y a la educación no formal. Cada vez que lea una oración, pida a los participantes que expresen su opinión sobre la frase: Si están de acuerdo, deben levantar la tarjeta verde, si no están de acuerdo con la declaración la tarjeta roja.

### Declaraciones para leer:

- Para convertirse en un empresario exitoso, necesito tener un contacto personal y conocer a las personas adecuadas.
- Para ser un empresario exitoso, tengo que terminar la escuela de negocios y ser experto en la gestión
- Puedo aprender a ser un empresario escuchando historias de éxito,
- Puedo recoger competencias profesionales a través de la educación no formal.

Después de cada declaración dígale a los participantes que comenten sus respuestas. Subraye que cada opinión es importante y que cada afirmación, independientemente de que sea observada como verdadera o falsa, tiene su propia lógica, pero que debemos entenderla para prosperar y superar sus defectos.

Esta parte es un "propiciador de la conversación", sirve para el calentamiento y el estímulo de los jóvenes para discutir y expresar sus opiniones.



Barbara Moś

## Contenido:

Pida a los participantes que dibujen una línea de sus vidas en los documentos A4, que sea un "río de toda la vida". Pídale que dibujen en el río eventos y experiencias educativas en sus vidas. Pueden provenir de un aprendizaje formal, no formal o informal.

5 minutos para dibujar

Pida a los participantes que compartan algunos ejemplos de sus experiencias educativas. Escriba estos ejemplos (mientras lee sus papeles) en post-its y colóquelos en un rotatario que los agrupe al mismo tiempo en categorías: La educación formal, los cursos certificados, las cualificaciones adquiridas, la educación no formal, los intercambios de jóvenes, el servicio voluntario, los proyectos de juventud propios, las iniciativas, etc., aprendizaje informal, experiencia de vida, aficiones, etc., experiencia profesional y formación. Después de reunir suficientes ejemplos para llenar cada categoría, pida a los participantes que definan las categorías en sus propias palabras: ¿qué es la educación formal? ¿Qué es la educación no formal? Etc. Explique a los participantes qué son las competencias y qué son las cualificaciones (definiciones, ejemplos). Haga hincapié en que las cualificaciones son reconocidas oficialmente y que sobre el reconocimiento de las competencias que necesitan para prepararse a sí mismos - cuanto más saben acerca de sus propias competencias, mejor es para planificar su carrera. - 7 minutos

Presente la declaración:

"Las personas son contratadas por sus calificaciones, pero pierden su empleo por falta de competencias". Pregúntele a sus opiniones y dea pie a un debate sobre el valor de las competencias. - 7 minutos

Pídale a los participantes que pesquen en sus ríos (dibujados en documentos anteriores) y capten las competencias que han aprendido durante todas las experiencias educativas que han mencionado. Pueden dibujar varas de pesca que salen de oraciones en sus ríos y escribir competencias en esos polos para que la metáfora de la pesca en el río esté completa. - 10 minutos

Después de haberlas hecho, pídale a los participantes que intercambien sus piezas de arte en pequeños grupos y se presenten a los demás a través de las competencias y sus fuentes en forma de una historia de su vida. - 20 minutos

Presentar a los participantes Europass-CV, Youthpass, Comp-Pass y/u otras herramientas de reconocimiento de competencias, cómo funcionan y para qué sirven. Pida a los participantes que escogen una herramienta que les guste y que describan los resultados de un proceso de aprendizaje de una determinada experiencia educativa (intercambio de jóvenes, conferencia, iniciativa juvenil, o trabajo en los estudiantes, etc.). - 7 minutos

Después de que los participantes hayan preparado sus documentos, pídale a los participantes que se sienten en parejas y simulen uno ser el empleador y el otro el candidato (puede ser una entrevista de trabajo) y dar retroalimentación a los demás sobre la comprensibilidad de sus documentos. - 15 minutos

Evaluación / reporte:

- ¿Cómo fue pescar en tu propio río? ¿Para nombrar cosas que has hecho en forma de competencias?
- ¿Cómo fue auto-evaluarse? ¿Prefiere ser evaluado externamente? ¿Qué herramienta de reconocimiento de competencias le ha gustado? ¿Cuál usará?
- ¿Has aprendido algo nuevo sobre ti?
- ¿Qué era sorprendente? ¿Nuevo? ¿Conocido? ¿Difícil? ¿Contra-intuitivo?
- ¿Hasta qué punto confía en sus competencias? ¿Qué tan atractivo es usted para su posible empleador?



Barbara Moś

# Pasaporte de Competencia

.....

- Para evaluar las competencias propias y planificar su desarrollo,
  - Para aprender a nombrar las competencias,
  - Evaluar la experiencia concreta de aprendizaje
- .....



1,5h



2-20



Ordenadores/tabletas/Smartphone,  
papeles de colores, bolígrafos,  
marcadores

## Introducción:

Con el fin de concluir las competencias adquiridas en la experiencia concreta de aprendizaje; por ejemplo, después de un Curso de Capacitación o Pasaporte de Competencia para Pasantías ([comp-pass.org](http://comp-pass.org)) puede ser útil.

Este proceso comienza con la evaluación de lo que sucedió, mirando todos los eventos que pueden conducir a cualquier resultado de aprendizaje. Antes de nombrar resultados concretos, comparamos cómo éramos antes de esta experiencia y cómo estamos ahora.

Vamos a seguir este camino (lo que sucedió, lo que ha cambiado y cuáles son los resultados) pensando en nuestras propias experiencias hablando en parejas.

## Contenido:

Cada participante enumera o dibuja (palabras, símbolos) en papel rojo todos los acontecimientos de la experiencia educativa concreta en la que aprendieron algo: nuevo y/o inesperado y/o sorprendente y/o difícil

En el Libro Verde escriben/dibujan todos los eventos/momentos en los que: utilizan sus habilidades en la práctica - ¿cuáles fueron esas habilidades, hicieron/interpretaron/manejaron algo nuevo, usaron sus fortalezas, enseñaron a otros algo.



Barbara Moś

.....



En el papel amarillo escriben/dibujan todos los eventos/momentos en los que: cambiaron de opinión sobre algo, desarrollaron la comprensión de algo, se sintieron motivados, comprometidos y empoderados.

En parejas de 10 minutos describen todos esos momentos (en los que han aprendido el conocimiento (punto 1), la habilidad (punto 2) y las actitudes (punto 3) - ¿qué pasó, cómo se comportaron? Para ayudar al hablante a expresar solo echos y comportamientos, la otra persona (la que escucha) finge ser “sorda para las emociones” – toma nota de algo y recuerda los hechos justos y repite el mensaje sin ningún otro ingrediente. Después los roles cambian y la persona que escuchaba está hablando ahora.

Este paso sirve para identificar los conocimientos objetivos y las habilidades que se utilizaron.

El siguiente paso (otros 10 minutos) tiene como objetivo reconocer un cambio, un desarrollo en todos esos momentos. Ahora se les permite hablar sólo de emociones, actitudes, nivel de confianza mientras realizan ciertas tareas. ¿Cómo se sintieron, qué pensaron, cuán cómodo/incómodo fueron los momentos antes mencionados? Deben comparar su estado antes y después de esos momentos.

Para la conclusión, en una ronda se plantean a sí mismos, individualmente, preguntas que identifican los campos de desarrollo más importantes ocurridos durante la experiencia educativa (sin mirar la calidad de la experiencia en sí misma, sino desde el prisma de su propio desarrollo personal):

Ahora me siento más confiado en: .....

Ahora sé más sobre: .....

Ahora soy capaz de hacer: .....

El facilitador explica cuáles son las competencias y explica la tipología de competencias adoptada por Comp-Pass: personal, social, gerencial y práctico.

Con todas las notas (papeles rojos, verdes y amarillos, descripciones de comportamientos y eventos y frases cumplimentadas) se pide a los participantes que marquen todas las competencias y/o componentes de ciertas competencias: con color azul todos los personales, en rojo todos los sociales, los de gestión en púrpura y en verde todos los prácticos.

El siguiente paso se hace en los ordenadores/tabletas/smartphones usando la página [www.comp-pass.org](http://www.comp-pass.org). Se pide a los participantes que hagan una cuenta en el portal y en el enlace recibido de los organizadores (los organizadores de la experiencia educativa previamente deben hacer una cuenta y cargar todos los datos del proyecto en el portal e invitar a los participantes a editar sus certificados) componen y comparar sus descripciones de las competencias enumeradas en Comp-Pass. Completan su Comp-Pass y autoevalúan el nivel de competencias adquiridas. Después de la validación por parte de los organizadores, los certificados están listos para imprimir.

Al final, los organizadores organizarán una ceremonia de entrega de Comp-Pass.



Barbara Moś

## Planning a business - CANVAS model

- Capacidad para idear, describir, evaluar y discutir sustancialmente los negocios usando el Modelo de Negocio Lona
- Conocimiento práctico de cómo articular los principales factores clave del negocio
  - Comprensión del tipo de negocio y cómo evaluar actividades clave, recursos y asociaciones en este contexto.
  - Capacidad para pensar holísticamente acerca de los servicios empresariales.



1,5 - 2 h



2-20



Ordenadores/tabletas/Smartphone,  
papeles de colores, bolígrafos,  
marcadores

Introducción:

Continúe con la cita:

"El lienzo es una herramienta de limpieza. No te entregará el oro, pero te ayudará a monitorear cómo las cosas están avanzando".

Explique a los participantes que planificar un negocio requiere pensar simultáneamente en muchos factores. Pero hay un camino, una guía que pueden seguir para no perderse en el pensamiento múltiple.

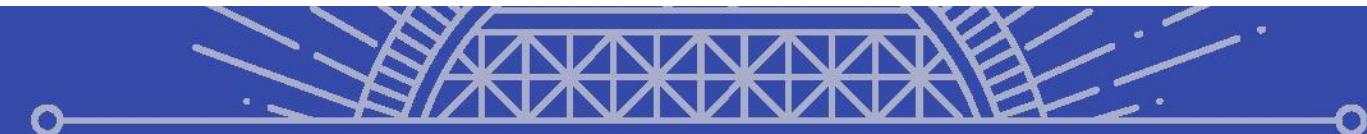
Presente el modelo CANVAS (<http://www.emprendedores.es/gestion/modelo-3>) y sus componentes.

Explique qué significan ciertas categorías y divídalas en pequeños grupos.

Cada persona en cada grupo está escribiendo en el mismo color de post-it una rama de economía que le interesa (por ejemplo, IT, educación, aviones). Pueden ser varias ramas, pero todos deben estar en papeles diferentes. En el otro papel coloreado todo el mundo debe escribir una necesidad humana que los productos o servicios pueden satisfacer (por ejemplo, necesitan estar informados, a la moda o bien alimentados).



Barbara Moś



Cada grupo juega con la pila de papeles bicolores emparejando necesidades con las ramas y discutiendo que servicios o productos pueden satisfacer ciertas necesidades en varias ramas. Pueden unir diferentes papeles, cambiarlos, probar todas las combinaciones posibles. Al final de este proceso deben llegar a por lo menos una idea para un negocio.

Cada grupo trabaja en una idea para un negocio usando el modelo de CANVAS. Antes de eso, explique a todos los participantes cada paso.

Comience con la propuesta de valor y los segmentos de clientes. Piense en la necesidad que usted satisfará y qué propondría a su segmento de clientes. Especifique su segmento de clientes y dibuje sus "personas" - representantes típicos y lo que posiblemente puedan pensar, hacer, ver y sentir.

Describa además su:

- - Edad
- - Estatus social
- - Valores en los que creen
- - Situación específica en la que necesitan su servicio / producto
- - Sus deseos
- - Su estilo de vida
- - ¿Género? (si es relevante)
- - Etc.

La propuesta de valor debe resultar de las características de un segmento y viceversa.

- Rellene el modelo en segmentos determinados formulando diferentes escenarios de propuesta de valor para los clientes, utilizando diferentes variantes como exclusivos, masivos, de fácil uso, etc. (Relación con el Cliente)
- Ahora tratar de aplicar el diseño de pensar y asociar imágenes, cosas, sentimientos con la propuesta de valor. Utilice el juego dixit. Esta es la base de su estrategia de comunicación. ¿Qué canales utilizar para ser más eficaces?
- Definir lo que va a hacer para sus clientes ¿Qué actividades hay que hacer?
- Defina sus recursos, las competencias que necesita, las personas que necesita, equipo, gastos para hacer, etc. ¿Cuáles son sus socios?
- Defina el costo de 1 unidad de su servicio/producto. Defina el precio para sus clientes. Si no hay precio, ¿de dónde proviene el dinero?

¡Y este es su negocio! ¡Ahora haga una investigación de mercado y compruebe con otros participantes si utilizarían/comprarían/se beneficiarán de lo que usted les está ofreciendo, como clientes!

