



Journey to Increase your techniques of
eMotional Intelligence, digital awareNess
and entrepreneurship lifestYle

Project No: 2019-1-RO01-KA204-063136



MANUAL DE AUTOAYUDA JIMINI

2020



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	4
Modulo 1 – INTELIGENCIA EMOCIONAL	8
1.1. Qué es la inteligencia emocional, el autoconocimiento y la autogestión	7
1. INFORMACIÓN GENERAL	9
1.1. Objetivo del Módulo.....	9
1.2. Objetivos de aprendizaje	10
2. BASE TEÓRICA	10
2.1. Inteligencia emocional.....	10
2.2. Autoconocimiento	20
2.3. Autogestión	25
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	27
3.1. Ejercicio 1.....	27
3.2. Ejercicio 2.....	27
3.3. Ejercicio 3.....	28
4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO POSTERIOR	29
5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS	30
5.1. Evaluación inicial	30
5.2. Evaluación Final	31
1.2. Conciencia social, gestión social, planificación de acciones	33
1. INFORMACIÓN GENERAL	34
1.1. Objetivo del Modulo.....	34
1.2. Objetivos de aprendizaje	34
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	35
2.1. Conciencia social.....	36
2.2. Gestión social/de las relaciones	48
2.3. Plan de Acción	53
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	61
3.1. Ejercicio 1.....	61
3.2. Ejercicio 2.....	62
3.3. Ejercicio 3.....	63
3.4. Ejercicio 4.....	63
3.5. Ejercicio 5.....	63
3.6. Ejercicio 6 (para los alumnos).....	64
4. FURTHER READING AND FURTHER DEVELOPMENT	65
5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS	67
5.1. Evaluación inicial	67
5.2. Valoración final	68
Module 2 – CONOCIMIENTO DIGITAL	69
2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos?	70
1. INFORMACIÓN GENERAL	71
1.1. Objetivo del módulo	71
1.2. Objetivos de aprendizaje	71
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	72
2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos?	72
2.2. Internet y el uso seguro de los recursos de Internet	80
2.3. Derechos de autor	87



3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	90
3.1. Ejercicio1	90
3.2. Ejercicio 2.....	90
3.3. Ejercicio 3.....	90
3.4. Ejercicio 4.....	91
4. LECTURAS COMPLEMENTARIAS Y DESARROLLO POSTERIOR	91
5. PRUEBAS DE COMPROBACIÓN DEL AUMENTO DE CONOCIMIENTOS.....	92
5.1. Evaluación inicial	92
5.2. Evaluación final.....	94
2.2. ¿Cómo crear recursos/contenidos digitales? ¿Cómo utilizar los medios sociales?	97
1. INFORMACIÓN GENERAL	98
1.1. Objetivo del módulo	98
1.2. Objetivos de aprendizaje	98
2. BASE TEÓRICA	99
2.1. Creación de recursos y contenidos digitales	99
2.2. Cómo utilizar los medios sociales	108
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	115
3.1. Ejercicio1	115
3.2. Ejercicio 2.....	115
3.3. Ejercicio 3.....	115
4. LECTURA ADICIONAL Y DESARROLLO POSTERIOR	115
5. PRUEBAS DE COMPROBACIÓN DEL AUMENTO DE CONOCIMIENTOS.....	116
5.1. Evaluación inicial	116
5.2. Evaluación final.....	119
Módulo 3- ESTILO DE VIDA EMPRESARIAL	69
3.1. ¿Qué significa tener un estilo de vida/pensamiento empresarial? ¿Cómo tomar decisiones económicamente seguras?	122
1. INFORMACIÓN GENERAL	123
1.1. Objetivo del modulo	123
1.2. Objetivos de aprendizaje	123
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	124
2.1. Visión general de un estilo de vida y una mentalidad empresarial	124
2.2. La toma de decisiones empresariales.....	126
2.3. Diferentes tipos de empresarios	131
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	136
3.1. Ejercicio 1.....	135
3.2. Ejercicio 2.....	136
3.3. Ejercicio 3	137
4. FURTHER READING AND FURTHER DEVELOPMENT.....	136
5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS	138
5.1. Initial Assessment	137
5.2. Cuestionario Final.....	141
3. 2. ¿Por qué debemos responsabilizarnos de nuestras propias experiencias? ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado? 5. ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzos para lograr nuestros objetivos?	144
1. INFORMACIÓN GENERAL	145
1.1. Objetivo del módulo	145
1.2. Objetivos de aprendizaje	145
1.3. Habilidades blandas.....	146
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	147
2.1. ¿Por qué debemos responsabilizarnos de nuestras propias experiencias?	147



2.2. ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado?	156
2.3. ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzos para lograr nuestros objetivos?	163
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	169
Pregunta 1	169
Pregunta 2	169
Pregunta 3	169
Pregunta 4	169
Pregunta 5	169
Pregunta 6	170
Pregunta 7	170
Pregunta 8	170
Pregunta 9	170
Pregunta 10	170
4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO POSTERIOR	171
5. PRUEBAS DE VERIFICACIÓN DEL AUMENTO DE CONOCIMIENTOS.....	172
5.1. Evaluación inicial	172
5.2. Evaluación final.....	173

3.3. Validación de la competencia "Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor" de los adultos con menos oportunidades..... 174

1. INFORMACIÓN GENERAL	175
1.1. Objetivo del módulo	175
1.2. Objetivos de aprendizaje	175
2. ANTECEDENTES TEÓRICOS.....	175
2.1. Definición del concepto de "validación de la competencia"	175
2.2. Herramientas y métodos de validación	177
2.3. Proceso de Validación.....	183
3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS	187
3.1. Ejercicio 1.....	187
3.2. Ejercicio 2.....	187
3.3. Ejercicio 3.....	187
3.4. Ejercicio 4.....	187
4. LECTURA Y DESARROLLO POSTERIOR	187
5. PRUEBAS PARA VERIFICAR EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS.....	189
5.1. Evaluación inicial	189
5.2. Evaluación final.....	190



INTRODUCCIÓN

El manual de autoayuda JIMINY ha sido desarrollado en el marco del proyecto JIMINY (Journey to Increase your techniques of eMotional Intelligence, digital awareNess and entrepreneurship lifestYle), No. : 2019-1-RO01-KA204-063136, financiado por la UE a través del Programa Erasmus+, Acción clave 2 (Cooperación para la innovación y el intercambio de buenas prácticas), Asociación estratégica para la educación de adultos y ejecutado por un consorcio de 7 organizaciones en 7 países socios - ADES (Rumanía), CWEP (Polonia), Symplexis (Grecia), Mindshift Talent Advisory (Portugal), INNOHUB (España), CCS DIGITAL EDUCATION (Irlanda) y LABC (Italia).

El objetivo principal del proyecto es aumentar las técnicas de inteligencia emocional, la conciencia digital y el estilo de vida empresarial entre los miembros de los grupos desfavorecidos (personas poco cualificadas, desempleados, adultos en riesgo de pobreza, etc.) y los educadores de adultos de los países socios.

Este objetivo se consigue a través del desarrollo de la

1. Presentar el Manual de Autoayuda JIMINY, que proporciona diferentes técnicas para mejorar la inteligencia emocional, la conciencia digital y el estilo de vida emprendedor.
2. JIMINY Personal Trainer, que será un entrenador personal impulsado por la inteligencia artificial capaz de actuar como una solución integral que asegure y apoye todo el proceso de aprendizaje y perfeccionamiento. JIMINY Personal Trainer será capaz de diagnosticar las necesidades individuales y proporcionar una ruta de aprendizaje personalizada como remedio instantáneo.

Los grupos objetivo del proyecto JIMINY y los beneficiarios de sus resultados son los miembros de grupos desfavorecidos (personas poco cualificadas, desempleados, adultos en riesgo de pobreza, etc.) y los educadores de adultos.

A través de las actividades del proyecto, los siete socios pretenden mejorar la situación de los miembros de los grupos desfavorecidos aumentando su empleabilidad en un mercado laboral que cambia rápidamente y es muy exigente, así como crear herramientas para las instituciones que apoyan y se ocupan de los adultos desfavorecidos, como: centros de educación de adultos, instituciones de bienestar social, escuelas para adultos, universidades de la tercera edad, asociaciones que apoyan a los adultos desfavorecidos y luchan contra la exclusión social, departamentos de educación de los gobiernos locales y regionales y educadores de adultos.

El Manual de Autoayuda incluye tres capítulos principales que reflejan los tres temas abordados por el proyecto JIMINY. Cada capítulo tiene diferentes subcapítulos:

1. Inteligencia emocional:
 - 1.1. Qué es la inteligencia emocional, la autoconciencia y la autogestión
 - 1.2. Conciencia social, gestión social, planificación de la acción
2. Conciencia digital:
 - 2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos? ¿Cómo utilizar los recursos/contenidos digitales?
 - 2.2. ¿Cómo crear recursos/contenidos digitales?
 - 2.3. ¿Cómo utilizar los medios sociales?
3. Estilo de vida empresarial:
 - 3.1. ¿Qué significa tener un estilo de vida/pensamiento empresarial? ¿Cómo tomar decisiones económicamente seguras?
 - 3.2. ¿Por qué debemos asumir la responsabilidad de nuestras propias experiencias? ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado? ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzo para alcanzar las metas que deseamos?
 - 3.3. Validación de la competencia "Sentido de iniciativa y espíritu emprendedor" de los adultos con menos oportunidades.



La estructura del plan de estudios consta de las siguientes partes

1. Objetivos educativos
2. Base teórica
3. Ejercicios, cuestionarios
4. Lecturas complementarias, desarrollo posterior
5. Pruebas para verificar el aumento de conocimientos

El Manual de Autoayuda JIMINY desempeña tres funciones:

1. Puede ser utilizado por los miembros de grupos desfavorecidos para aumentar sus competencias en los tres temas y, en consecuencia, aumentar sus posibilidades de (re)integración en la vida social y económica de sus comunidades.
2. Podría ser utilizado por los educadores de adultos como un libro de texto independiente para las clases destinadas a aumentar las competencias de los tres temas.
3. Es una base analógica para el Manual de Autoayuda digital que se publicará en la plataforma desarrollada durante el proyecto JIMINY.

El Manual de Autoayuda JIMINY va acompañado de un Plan de Formación JIMINY para Educadores de Adultos que incluye métodos de formación, materiales/documentos de referencia que pueden ser utilizados por los educadores de adultos cuando preparen e impartan el contenido del Manual a sus alumnos.



Fuente:


<https://www.facebook.com/SuccessPicturesVerified/photos/a.166552403579301/1795500837251123/>
<https://www.facebook.com/SuccessPicturesVerified/photos/a.166552403579301/1795500837251123/>



Erasmus+

Modulo 1 – INTELIGENCIA EMOCIONAL





1.1. Qué es la inteligencia emocional, el autoconocimiento y la autogestión



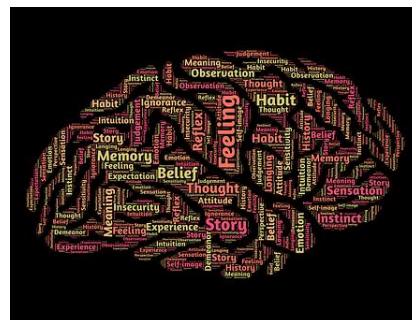
1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del Módulo

La inteligencia se define como "capacidad de adaptación" al cambio se atribuye a Stephen Hawking, el brillante físico teórico y cosmólogo, pero parece remontarse al menos a 1905.¹

John F. Kennedy, presidente de los Estados Unidos, declaró que "El cambio es ley de vida. Cualquiera que mire solamente al pasado o al presente, se perderá el futuro".

De esta forma, para poder disfrutar de las maravillas que nos deparará el futuro, tenemos que dotarnos de los conocimientos y habilidades que nos ayuden a adaptarnos y a contribuir al cambio que queremos crear. Por ello, el primer módulo del Manual de Autoayuda JIMINY, "Inteligencia emocional", pretende sentar las bases para percibir la importancia de la inteligencia emocional y las formas en que podemos mejorarla y utilizarla en nuestra vida personal y profesional.



Fuente: <https://cdn.pixabay.com>

Hay más tipos de Inteligencia, pero en general se acepta que los que contribuyen a la calidad de nuestra vida cotidiana son:

- Coeficiente Intelectual (CI)- una medida de la inteligencia de un individuo derivada de los resultados obtenidos en pruebas especialmente diseñadas sobre la capacidad de aprendizaje de un individuo.
- Inteligencia Emocional o Coeficiente Emocional (EQ)-del que vamos a hablar en este capítulo.
- Inteligencia relacional - que tiene que ver con estar conectado y la capacidad de mantenerse conectado en medio de las tareas.
- Inteligencia Educativa - dada por la capacidad de utilizar la educación escolar en la gestión de las tareas de la vida diaria y del empleo, así como de ser un miembro activo del propio grupo y de la comunidad.
- Inteligencia financiera: se refiere a la gestión del propio dinero y a la toma de decisiones acertadas sobre el modo en que generamos y utilizamos nuestro dinero.

Mientras que la primera se hereda en cierta medida y no puede desarrollarse, todos los demás tipos pueden desarrollarse. Creemos con nuestra inteligencia, en función de nuestra capacidad de cambio, basada en los conocimientos y habilidades que adquirimos.

La primera parte de este Módulo presenta información general sobre la Inteligencia Emocional, sus componentes, los beneficios de tener una alta Inteligencia Emocional, así como herramientas para escalar y mejorar nuestra madurez emocional. Esta primera parte aborda también los dos primeros componentes de la Inteligencia Emocional, a saber, el Autoconocimiento y la Autogestión, su importancia y las formas de aumentar nuestras habilidades en estas dos áreas.

¹ <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2018/03/29/stephen-hawking-famously-said-intelligence-is-the-ability-to-adapt-to-change-but-did-he-really-say-it/>



1.2. Objetivos de aprendizaje

- A. Entender que la inteligencia emocional se puede aprender, educar y mejorar constantemente
- B. Entender qué es la inteligencia emocional e identificar los beneficios de tener una mayor inteligencia emocional
- C. Ser capaz de relacionarse más eficazmente con los compañeros y con los demás
- D. Dominar las herramientas para regular y obtener el control de las propias emociones
- E. Ser consciente de cómo las emociones afectan a nuestro comportamiento y rendimiento
- F. Definir y practicar la autoconciencia y la autogestión, para poder realmente mejorar y funcionar mejor en un equipo y crear un mejor ambiente de trabajo para uno mismo y los compañeros
Competencias: conciencia emocional, autoevaluación precisa, autoconfianza, autocontrol, fiabilidad, conciencia, adaptabilidad.

Competencias: conciencia emocional, autoevaluación precisa, confianza en sí mismo, autocontrol, confiabilidad, conciencia, adaptabilidad.

2. BASE TEÓRICA

2.1. Inteligencia emocional

La inteligencia emocional y su importancia

No hay consenso en la literatura sobre una definición de emoción. El término se da por supuesto en sí mismo y, la mayoría de las veces, la emoción se define con referencia a una lista: ira, asco, miedo, alegría, tristeza, interés, sorpresa y vergüenza. La emoción se refiere a un sentimiento y a los pensamientos que engendra, a los estados psicológicos y biológicos y a la medida en que nos sentimos inclinados a actuar.

La inteligencia emocional ha empezado a recibir la atención que merece sólo a principios de los años 2000, muy probablemente como resultado de la publicación en diferentes idiomas del libro de Daniel Goleman - "Emotional Intelligence", en 1995. En 2016, se hizo tan evidente para todo el mundo que la inteligencia emocional estaba vinculada al éxito personal y profesional que, en ese año, el Foro Económico Mundial la incluyó en una lista de las 10 principales habilidades necesarias¹ en el moderno y rápidamente cambiante mercado laboral.

"Cualquiera puede enfadarse, eso es fácil, pero enfadarse con la persona adecuada y en el grado adecuado y en el momento adecuado y con el propósito adecuado, y de la manera adecuada, eso no está al alcance de todos y no es fácil".

Aristóteles

¹ *El futuro del empleo*, 2016, Foro Económico Mundial - p.6

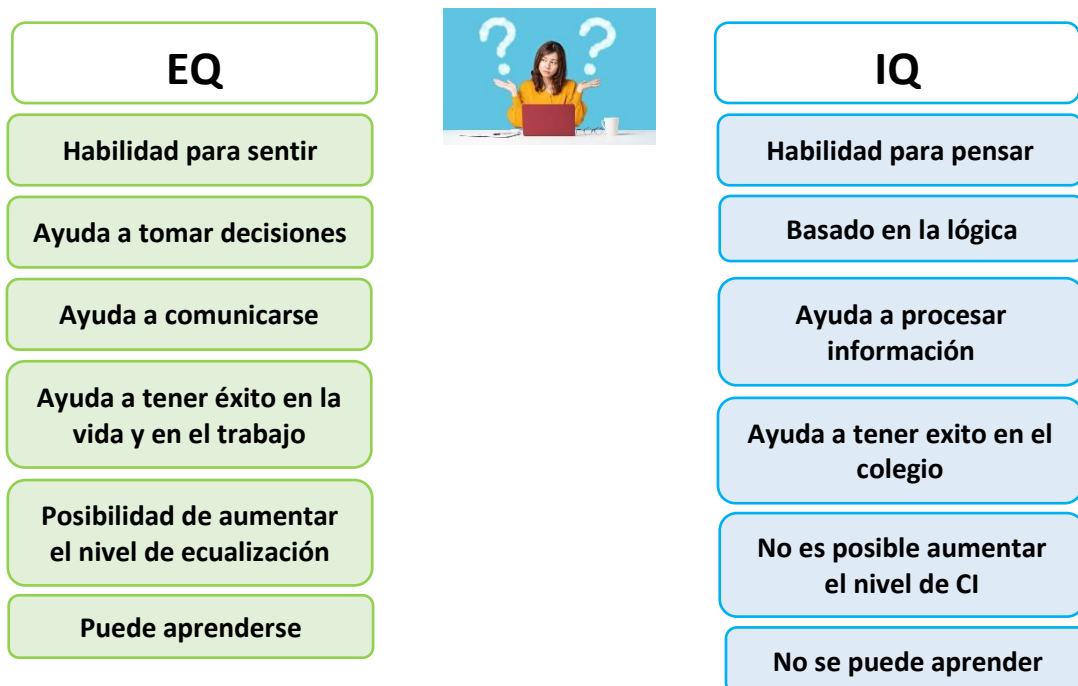


La inteligencia emocional se define generalmente como la capacidad de (a) reconocer, comprender y gestionar nuestras propias emociones; y (b) reconocer, comprender e influir en las emociones de los demás.

“La inteligencia emocional es lo que utilizamos cuando empatizamos con nuestros compañeros de trabajo, mantenemos conversaciones profundas sobre nuestras relaciones con otras personas importantes e intentamos manejar a un niño revoltoso o angustiado. Nos permite conectar con los demás, comprendernos mejor a nosotros mismos y vivir una vida más auténtica, sana y feliz¹”.

En esencia, un empleado con alta inteligencia emocional puede gestionar sus propios impulsos, se comunica con los demás de forma eficaz, gestiona bien el cambio, resuelve problemas y utiliza el humor para aliviar la tensión. Como demuestran los psicólogos, la Inteligencia Emocional no está determinada por la personalidad ni por el Coeficiente Intelectual (CI).

En comparación con el coeficiente de inteligencia IQ - la inteligencia analítica que cambia muy poco después de la adolescencia, la inteligencia emocional EQ parece ser en gran parte aprendida y sigue desarrollándose a medida que pasamos por la vida y aprendemos de la experiencia.



Fuente: Adaptado de Dreamstime.com

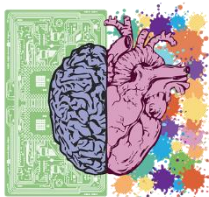
Los diferentes aspectos de la Inteligencia Emocional comenzaron a estudiarse en los años 30, cuando Edward Thorndike, un psicólogo estadounidense, describió el concepto de "inteligencia social" como la capacidad de llevarse bien con otras personas. En 1985, Wayne Payne introduce el término inteligencia emocional en su tesis doctoral y en 1990, Peter Salovey y John D. Mayer utilizan el término "inteligencia emocional" en su artículo homónimo. Daniel Goleman, el "padrino" de la inteligencia emocional, es un periodista científico que llevó la "inteligencia emocional" a la lista de los más

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-eg/>



vendidos en 1995 con su libro "Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ" y ha sido autor de varios libros sobre el tema, posteriormente.

"Es muy importante entender que la inteligencia emocional no es lo contrario de la inteligencia, no es el triunfo del corazón sobre la cabeza - es la intersección única de ambos". - David Caruso



Fuente: <https://pixabay.com/ro>

Componentes de la Inteligencia Emocional

En 1995, Goleman estuvo de acuerdo con los 5 componentes de la Inteligencia Emocional propuestos por Salovey y Mayer:

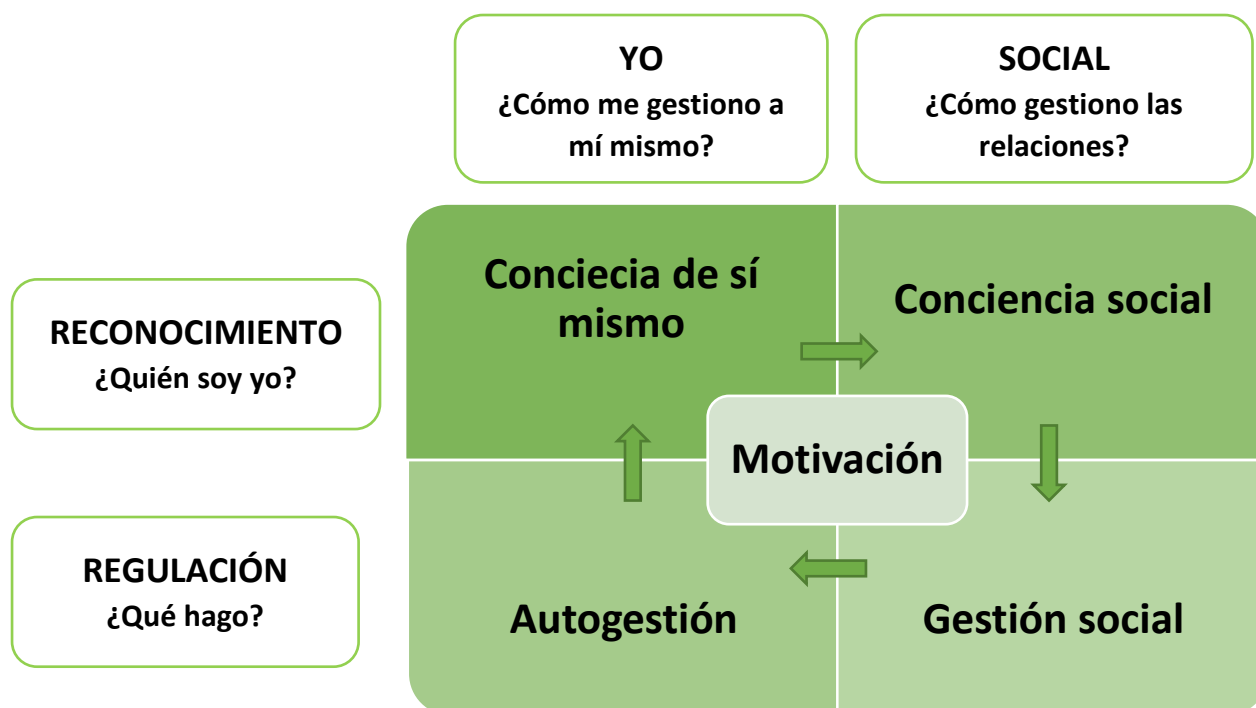
- Conocer las propias emociones (ser consciente de uno mismo - ser capaz de reconocer una emoción mientras la experimenta)
- Gestionar las propias emociones (ser capaz de gestionar las propias emociones de forma constructiva)
- Motivarse a sí mismo (gestionar las emociones propias para lograr un objetivo)
- Reconocer las emociones de los demás (empatía y conciencia social)
- Gestión de las relaciones (habilidades sociales y capacidad para gestionar las emociones de los demás)

Posteriormente, en 2002, Goleman propone los siguientes 4 componentes en su libro "Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence":

- **Autoconciencia** (Autoconciencia emocional, Autoevaluación precisa, Autoconfianza)
- **Autogestión** (Autocontrol emocional, Transparencia, Adaptabilidad, Orientación al logro, Iniciativa, Optimismo, Conciencia)
- **Conciencia social** (Empatía, Conciencia organizativa, Orientación al servicio)
- **Gestión de las relaciones** (Liderazgo inspirador, Influencia, Desarrollo de los demás, Catalizador del cambio, Gestión de conflictos, Creación de vínculos, Trabajo en equipo y colaboración, Comunicación)

En este Manual se van a presentar estos cuatro componentes de la inteligencia emocional, dos intrapersonales (Autoconciencia y Autogestión) y dos interpersonales (Conciencia social y Gestión social/de las relaciones).

La siguiente figura presenta la conexión entre estos 4 componentes e incluye la Motivación, que se considera un componente necesario para los otros cuatro, ya que la Motivación consiste en esforzarse por mejorar o alcanzar un nivel de excelencia, alinearse con los objetivos del equipo o de la empresa/organización, estar dispuesto a actuar ante las oportunidades y persistir en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y contratiempos. Las personas emocionalmente inteligentes se caracterizan por tener la fuerza de voluntad y la fuerza interior necesarias para alcanzar los propios objetivos con un optimismo constructivo.



Fuente: Adaptado de [pinterest.com](https://www.pinterest.com)

La autoconciencia consiste en reconocer y comprender las propias emociones y sus efectos en los demás, conocer los propios puntos fuertes y los límites, estar seguro de la autoestima y las capacidades.

La autogestión tiene que ver con el autocontrol, la gestión de los propios estados de ánimo, la adaptabilidad y la transformación.

La conciencia social/empatía consiste en comprender cómo se sienten otras personas y reconocer, a un nivel íntimo, cómo te sentirías tú si estuvieras en su lugar. No significa que simpatices con su comportamiento, lo valides o lo aceptes, sino que puedes ver las cosas desde su perspectiva y sentir lo que ellos sienten.

La gestión social consiste en gestionar las relaciones, crear redes, trabajar con otros para conseguir objetivos comunes, interactuar socialmente con los demás y desenvolverse con éxito en situaciones sociales.

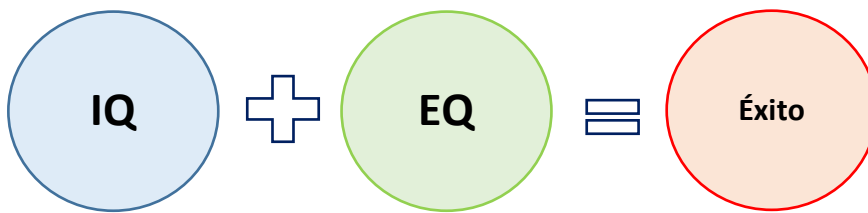
Beneficios de tener una alta Inteligencia Emocional

La inteligencia emocional es la fuente de competencias como la influencia, la iniciativa y el afán de superación, que denominamos genéricamente rendimiento laboral. En última instancia, estas competencias sociales y emocionales son las condiciones que definen un lugar de trabajo productivo y psicológicamente confortable.

"Si tus habilidades emocionales no están en la mano, si no tienes autoconciencia, si no eres capaz de gestionar tus emociones angustiosas, si no puedes tener empatía y tener relaciones efectivas, entonces no importa lo inteligente que seas, no vas a llegar muy lejos".

Daniel Goleman

La inteligencia pura no es la clave del éxito. Según Goleman, un coeficiente intelectual elevado sólo es capaz de predecir el 20% de los factores de éxito. TalentSmart¹ puso a prueba la inteligencia emocional junto con otras 33 competencias importantes en el lugar de trabajo, y descubrió que la inteligencia emocional es el factor que más predice el rendimiento, explicando un 58% del éxito en todo tipo de trabajos.



Fuente: Adaptado de Dreamstime.com

Cada vez hay más pruebas de que la Inteligencia Emocional desempeña un papel clave en la determinación del éxito, tanto en la vida personal como en el trabajo. Una alta Inteligencia Emocional ayuda a cualquier persona a comunicarse mejor, a reducir la ansiedad y el estrés propios, a ser más resiliente, a desactivar conflictos, a mejorar las relaciones, a aumentar el rendimiento en el trabajo, a empatizar con los demás y a superar eficazmente los retos de la vida. Nuestra inteligencia emocional afecta a la calidad de nuestra vida porque influye en nuestro comportamiento y nuestras relaciones.

"Según el artículo de Rhett Power en www.success.com/ (2017), hay siete cualidades que describen mejor a los empleados y líderes con un alto EQ²:

1. No tienen miedo al cambio. Entienden que es un hecho de la vida, y se adaptan rápidamente;
2. Son conscientes de sí mismos. Saben en qué son buenos, en qué pueden trabajar y qué tipo de entornos les convienen más;
3. Son empáticos. Pueden relacionarse fácilmente con los demás y entender por lo que están pasando;
4. Están comprometidos con la calidad, pero entienden que la perfección es un estándar imposible;
5. Son equilibrados y capaces de tener una vida profesional y personal saludable;
6. Son curiosos y de mente abierta, y les encanta explorar las posibilidades;
7. Son amables, agradecidos y felices".

Nuestras emociones y creencias pueden ser la causa y la cura de nuestras enfermedades. El Dr. Travis Bradberry revela en el sitio de World Economic Forum³ that the "EQ can save your life".

Cuando alguien reprime sus propios sentimientos, se acumula una incómoda sensación de tensión, estrés y ansiedad. Las emociones no tratadas tensan la mente y el cuerpo, elevan la presión arterial, aumentan el riesgo de ataques cardíacos y accidentes cerebrovasculares, contribuyen a la infertilidad y aceleran el proceso de envejecimiento. El estrés, la ansiedad y la depresión sobrecargan el sistema inmunitario y hacen que nuestro cuerpo sea vulnerable a todo, desde un resfriado común hasta el cáncer. Las habilidades de alta Inteligencia Emocional permiten detectar y afrontar situaciones difíciles antes de que las cosas se agraven, reducen la percepción de estrés en respuesta a situaciones

¹ Proveedor de inteligencia emocional (EQ) - <https://www.talentsmart.com>

² <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-eq/>

³ <https://www.weforum.org/>

desafiantes y fortalecen la capacidad del cerebro para hacer frente a la angustia emocional, lo que mantiene el sistema inmunológico fuerte y protege al cuerpo de las enfermedades.

El Dr. Ryke Hammer, oncólogo alemán, iniciador de la Nueva Medicina Germánica, declaró que "La diferenciación entre la psique, el cerebro y el cuerpo es puramente académica. En realidad, son uno solo". Analizó más de 10.000 casos y pudo demostrar que existía una clara conexión entre un shock/estrés inesperado la parte del cerebro que afectaba y el órgano enfermo. Sin embargo, los colegas académicos y médicos se negaron a seguir investigando y "a pesar de que su trabajo científico nunca había sido refutado, perdió, a la edad de 54 años, su licencia médica por negarse a renunciar a sus descubrimientos sobre el origen del cáncer y a ajustarse a los principios de la medicina."¹

Las habilidades de Inteligencia Emocional también pueden acelerar la recuperación del cuerpo de las enfermedades, incluso si se enseñan durante el tratamiento de diferentes enfermedades, incluidas las cardíacas e incluso el cáncer. "Se ha demostrado que la enseñanza de habilidades de inteligencia emocional a personas con enfermedades potencialmente mortales reduce la tasa de recurrencia, reduce los tiempos de recuperación y disminuye las tasas de mortalidad."²

Escala de madurez emocional de Friedman

Como las emociones desempeñan un papel fundamental en nuestra vida, se espera que tengamos una mayor madurez emocional para llevar una vida eficaz. También es cierto que nuestro comportamiento está constantemente influenciado por nuestro nivel de madurez emocional. La madurez emocional permite manejar los altibajos de la vida sin reaccionar en exceso. La madurez emocional es un proceso en el que la personalidad se esfuerza continuamente por conseguir un mayor sentido de la salud emocional. Las emociones ejercen una fuerza increíblemente poderosa en el comportamiento humano. Las emociones fuertes pueden hacer que realicemos acciones que normalmente no haríamos o que evitemos situaciones que generalmente disfrutamos³.

La madurez no es sólo un paso cronológico, es un estado de ánimo y una cuestión de actitud.

La madurez emocional no tiene nada que ver con la supuesta madurez biológica; son dos fenómenos en polos opuestos. La madurez emocional no tiene nada que ver con la edad, sino con la experiencia, el autoconocimiento y el desarrollo personal. Si la madurez emocional es una decisión consciente, puede superar fácilmente el número de años del DNI.

La madurez emocional es una decisión, no una consecuencia de la vida. Cualquier individuo puede alcanzar la madurez emocional o puede vivir toda su vida como un adolescente sin responsabilidad e independencia a cualquier nivel.

La madurez emocional se define por lo bien que nos relacionamos con los demás, cómo conseguimos controlar nuestras emociones y cómo respondemos en situaciones críticas o que nos sacan de nuestra zona de confort.

"La madurez comienza a manifestarse cuando sentimos que nuestra preocupación es mayor por los demás que por nosotros mismos".

¹ <https://learninggnm.com/>

² <https://www.weforum.org/>

³ Revista Internacional de Psicología de la India: Volumen: 01 | Número: 04 | Julio-Sept, 2014 www.ijip.in, pg



En resumen, podemos considerarnos emocionalmente maduros si conseguimos controlar nuestras emociones en lugar de dejarnos controlar por ellas. Esto no significa que debamos ocultar o reprimir lo que sentimos, sino que seamos capaces de reconocer lo que experimentamos y hacer lo posible por responder de forma positiva y constructiva incluso ante el desastre, que tengamos una alta Inteligencia Emocional.

Las personas emocionalmente maduras son las que saben utilizar toda su gama de emociones. Son las que pueden expresar sus emociones sin miedo, sin malicia, de forma sincera y responsable.

Una persona madura tiene, en primer lugar, una buena relación consigo misma. Esto significa que se conoce a sí misma lo suficiente como para conocer sus puntos fuertes y débiles, para saber recibir y aceptar las críticas. Ya no asumimos que alguien nos critica para humillarnos; cuando nos equivocamos, entendemos que hay aspectos que se pueden mejorar y dejamos de suministrar tensiones innecesarias. Aprendemos que podemos escuchar las críticas y sobrevivir a ellas, sin armarnos y sin negar que haya habido un problema.

Una persona emocionalmente madura es una persona que toma el control total de su vida. Se puede observar fácilmente que una persona emocionalmente madura no intenta complicarse la vida ni la de los que le rodean.

La madurez emocional es, sin duda, un predictor importante del nivel de éxito que puede alcanzar un individuo, tanto si hablamos del plano personal como del profesional. Por lo tanto, es muy importante saber en qué nivel se encuentra uno en este momento y, quién sabe, tal vez estemos preparados para cambiar algo.

El test más conocido para identificar el nivel de madurez emocional actual es el Test de Friedman para Evaluar la Madurez Emocional. Es un test con 25 preguntas con respuestas SÍ y NO y cada respuesta tiene un número de puntos asociados. Se marca la respuesta y, al terminar el test, se suman todas las respuestas y se divide el resultado final entre 25, y luego se mira hacia abajo para ver qué significa¹.

No.	ARÍCULO	SÍ		NO	
		Respuesta	Puntos	Respuesta	Puntos
1.	Me desanimo fácilmente y tengo momentos, estados y crisis ocasionales de depresión.		11		21
2.	Me gusta vestir con estilo y soy feliz cuando recibo atención por mi ropa y mis modales.		7		20
3.	Soy dueño de mí mismo y tengo sangre fría en situaciones imprevistas y peligrosas.		26		7
4.	Tiendo a ser irritable y rígido (dogmático, terco) cuando apoyo un punto de vista contra una fuerte oposición.		12		30
5.	La soledad es agradable y me gusta estar solo.		40		8
6.	A menudo digo cosas de las que luego me arrepiento.		10		20
7.	La relación con mi familia es pacífica y armoniosa.		31		9

¹ <https://onlycuriosity.wordpress.com/2015/01/22/emotional-maturity-test-friedman-scale/>



No.	ARÍCULO	SÍ		NO	
		Respuesta	Puntos	Respuesta	Puntos
8.	A menudo me siento emocionalmente herido por las palabras y acciones de otras personas.		11		20
9.	Estoy dispuesto a admitir que me he equivocado cuando me doy cuenta de ello.		26		10
10.	Tiendo a culpar a los demás de mis errores y equivocaciones.		7		26
11.	Creo que soy el más dotado o el más exitoso entre todos mis parientes.		6		25
12.	Creo que no tengo suerte en la vida.		11		29
13.	Suelo vivir por encima de mis posibilidades.		13		26
14.	Tengo un acentuado sentimiento de inferioridad o una falta de autoestima que trato de ocultar.		7		25
15.	Suelo llorar cuando veo una obra de teatro o una película emotiva.		5		30
16.	Las pequeñas molestias me hacen perder la calma.		11		28
17.	Me gusta impresionar a los demás con mi superioridad		7		25
18.	Soy dominante, me gusta destacar entre los demás.		12		30
19.	Casi siempre intento conseguir la simpatía de los demás.		7		24
20.	Me enfado cuando tengo problemas o disgustos.		5		20
21.	Me invade la furia, siento una fuerte antipatía por algunas personas.		7		21
22.	Siento envidia o celos cuando otras personas tienen éxito.		11		21
23.	Presto mucha atención a los sentimientos de los demás.		22		7
24.	A menudo estoy furioso y molesto y tengo discusiones con la gente.		10		20
25.	A menudo pienso en el suicidio.		5		20
Puntuación		Sí =		No =	
		Total = Sí + No =			
		Puntuación: Total / 25 =			

Interpretación de los resultados:

- 25 y por encima de 25 – Perfecta madurez emocional
- 22-24 – Buen nivel de madurez



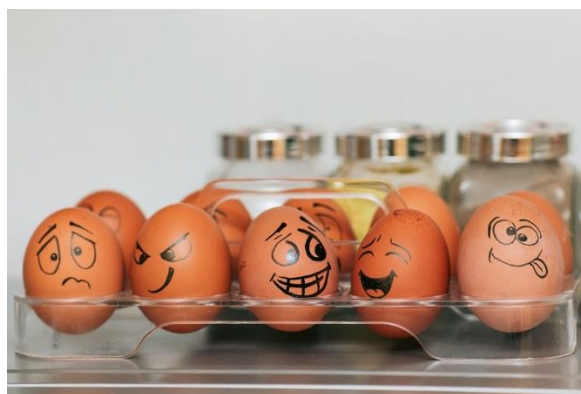
Erasmus+

- 20-21 – Nivel de madurez adecuado
- 18-20 – Nivel medio de madurez
- 16-18 – Tendencia al desequilibrio
- 14-15 – Ligeramente inmaduro emocionalmente
- 12-14 – Reacciones juveniles
- 10-12 – Reacciones infantiles y pueriles
- 0-10 – Infantilismo

Métodos/herramientas para el desarrollo de la Inteligencia Emocional

Al pensar en métodos para desarrollar la Inteligencia Emocional, basados en las cuatro dimensiones principales de la Inteligencia Emocional descritas en el capítulo 2.1.2, debemos tratar de mejorar la forma en que:

1. Notar y comprender las emociones en nosotros mismos
2. Notar y comprender las emociones en los demás
3. Gestionar eficazmente la emoción en nosotros mismos
4. Utilizar las emociones para facilitar el rendimiento



Fuente: <https://images.unsplash.com>

1. Notar y comprender las emociones en nosotros mismos implica la capacidad de comprender nuestras emociones profundas y ser capaces de expresarlas con naturalidad. Significa que tenemos que aprender:
 - cómo ser conscientes de los pensamientos y las sensaciones físicas
 - cómo permitir que las emociones estén presentes
 - cómo ser capaces de etiquetar nuestras emociones.
2. Notar y comprender las emociones en los demás se refiere a la capacidad de percibir y comprender las emociones en otras personas. Significa que tenemos que aprender:
 - cómo ser conscientes de las señales emocionales
 - cómo deducir las emociones a partir de signos verbales y no verbales (por ejemplo, lenguaje corporal, expresiones faciales, tono de voz, etc.).
3. Gestionar eficazmente la emoción en nosotros mismos implica la capacidad de manejar eficazmente nuestras propias emociones (por ejemplo, cuando experimentamos ira, seremos capaces de gestionarla de tal manera que no digamos ni hagamos nada de lo que podamos arrepentirnos después). Esto significa que tenemos que aprender:
 - cómo elegir la forma de responder a las emociones
 - a pensar antes de actuar
 - cómo separar la emoción de la lógica.
4. Utilizar las emociones para facilitar el rendimiento se refiere a la capacidad de hacer uso de las emociones dirigiéndolas hacia actividades constructivas y al rendimiento personal. Significa que tenemos que aprender:
 - cómo utilizar las emociones positivas para mejorar el rendimiento y gestionar las circunstancias difíciles
 - cómo utilizar las emociones para influir en el entorno social.

"Cuando pensamos en alguien emocionalmente maduro, solemos imaginarnos a una persona que comprende bien quién es.

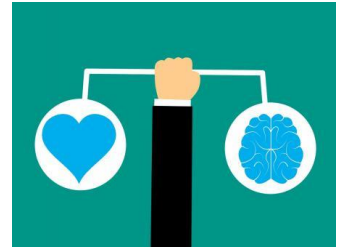


Erasmus+

Aunque no tenga todas las respuestas, un individuo emocionalmente maduro emite una sensación de "calma en medio de la tormenta". Son las personas en las que nos fijamos cuando se atraviesa un momento difícil porque se desenvuelven bien en situaciones de estrés. Saben cómo responder a situaciones difíciles y mantener la calma. Es un conjunto de habilidades que pueden trabajar constantemente a lo largo del tiempo".¹

Para desarrollar nuestra madurez emocional, podemos:

1. Asumir la responsabilidad: no culpar a los demás (ni a nosotros mismos) cuando algo se sale de lo previsto/está mal.
2. Mostrar empatía - nos ponemos en el lugar de otra persona, sentimos más preocupación por los demás hacemos todo el bien que podemos y apoyamos a los que nos rodean.
3. Asumir los errores - pedir disculpas cuando lo hemos hecho mal, admitir nuestros errores y tratar de encontrar la manera de rectificar la situación, reconociendo que no tenemos "todas las respuestas."
4. No tener miedo a la vulnerabilidad - estar dispuestos a abrirnos y no estar interesados en que nos vean como "perfectos" todo el tiempo.
5. Reconocer y aceptar las necesidades - admitir cuando necesitamos ayuda.
6. Establecer límites saludables - es una forma de amor propio y respeto y sabemos cómo y cuándo definir una línea y no permitir que otros la crucen.



Fuente:

<https://www.stockvault.net/>

2.2. Autoconocimiento

El autoconocimiento y su importancia

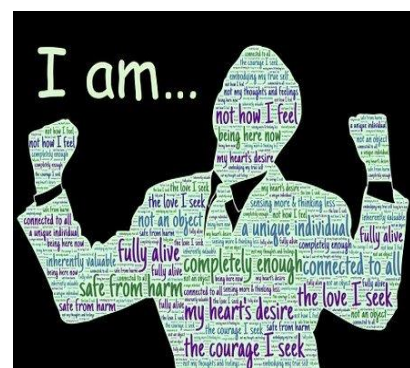
El conocimiento de uno mismo es la base de la inteligencia emocional.

La autoconciencia consiste en reconocer y comprender las propias emociones y sus efectos en los demás, conocer los propios puntos fuertes y los límites, estar seguro de la autoestima y las capacidades.

La autoconciencia fue definida por primera vez, en 1972, por Duval y Wicklund. En su libro "A Theory of Objective Self-Awareness", observaron que:

"Cuando centramos nuestra atención en nosotros mismos, evaluamos y comparamos nuestro comportamiento actual con nuestras normas y valores internos. Nos volvemos autoconscientes como evaluadores objetivos de nosotros mismos"².

"Dicho más claramente: La conciencia de uno mismo puede verse mejor desde el punto de vista del desarrollo personal. Suele significar tener un profundo conocimiento de tus valores, puntos fuertes, debilidades, hábitos y "tu porqué". Al mismo tiempo que aceptas tus defectos, también te centras constantemente en diferentes estrategias de superación personal."³



Fuente: <https://cdn.pixabay.com>

¹ <https://www.healthline.com/health/mental-health/emotional-maturity>

² <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>

³ <https://www.developgoodhabits.com/what-is-self-awareness/>



Erasmus+

Cuando somos conscientes de nosotros mismos, podemos ver hacia dónde nos guían nuestros pensamientos y emociones. También nos permite tomar el control de nuestras acciones para poder hacer los cambios necesarios para obtener los resultados que deseamos.

Autoconocimiento es una herramienta fundamental para el autocontrol.

Algunos de los beneficios de ser consciente de uno mismo son:

- Fortalece las relaciones laborales y personales al gestionar las emociones.
- Puede hacernos mejores en nuestro trabajo, mejores comunicadores en el lugar de trabajo y mejorar nuestra autoconfianza y bienestar laboral.
- Nos ayuda a ser un empleado y un líder más feliz y productivo, y puede ayudarnos a alinear nuestra vida actual con nuestras pasiones.
- Nos lleva a tomar mejores decisiones y nos permite ver las cosas desde la perspectiva de los demás, trabajar de forma creativa y productiva, y sentirnos orgullosos de nosotros mismos y de nuestro trabajo, así como de nuestra autoestima en general.

La ventana de Johari y cómo utilizarla

El modelo de la Ventana de Johari es una herramienta sencilla y útil para ilustrar y mejorar el autoconocimiento y la comprensión mutua entre los individuos de un grupo. Fue creado por Joseph Luft y Harry Ingham en 1955 y su nombre se debe a la combinación de sus nombres de pila, Joe y Harry.

El modelo muestra una ventana de cuatro cristales. Si se observan los cuatro cristales en términos de columnas y filas, las dos columnas representan el yo; la primera contiene "cosas que sé de mí mismo" y la segunda "cosas que no sé de mí mismo". Las filas representan al grupo en el que uno se encuentra o a los demás, siendo la primera fila "cosas que saben de mí", y la segunda "cosas que no saben de mí".

	Cosas que sé	Cosas que no sé
Cosas que el resto saben	<p>Zona abierta/libre</p> <p><i>Información sobre ti que tanto tú como los demás conocen</i></p>	<p>Zona ciega</p> <p><i>Información sobre ti que no conoces, pero que otros sí saben</i></p>
Cosas que el resto no sabe	<p>Zona oculta</p> <p><i>Información sobre ti que conoces, pero que los demás desconocen</i></p>	<p>Zona desconocida</p> <p><i>Información sobre ti que ni tú ni otros conocen</i></p>

La premisa que sostiene la ventana es que a menudo no somos conscientes de cómo nos perciben los demás, de cómo nos presentamos a los demás e incluso de lo bien que nos conocemos a nosotros mismos. Luft e Ingham crearon este modelo porque creían que lo que ocurre en nuestra vida depende

de nuestro propio conocimiento de nosotros mismos, y del conocimiento que los demás tienen de nosotros.

Desde un punto de vista práctico, a la hora de aplicar la ventana de Johari debemos tener en cuenta dos pasos:

1. El lugar para empezar en la ventana de Johari es el área abierta. Hacemos algunas anotaciones sobre nosotros mismos. ¿Cuáles son nuestros puntos fuertes y nuestros puntos débiles? ¿Con qué nos sentimos cómodos y estamos dispuestos a compartir con los demás? Debemos ser honestos y claros sobre lo que ya sabemos de nosotros mismos.
2. Involucrar a otras personas y pedir opiniones sobre nosotros mismos. Debemos estar dispuestos a considerarlo seriamente. Eso no significa que tengamos que hacer todo lo que nos sugieran, pero al menos deberíamos escuchar y pensar en ello. A continuación, debemos dar a la persona que nos ha dado su opinión algún tipo de reconocimiento o agradecimiento por el esfuerzo realizado. Cuando recibimos un feedback, debemos ser respetuosos, escuchar y reflexionar sobre lo que se ha dicho.

Categorías de Autoconocimiento y métodos/herramientas para aumentarlo

En un artículo publicado en la revista Harvard Business Review, Tasha Eurich, investigadora y psicóloga organizacional, y su equipo de investigadores, idearon dos categorías de autoconciencia¹:

- Autoconciencia interna - que consiste en ver con claridad nuestros valores, pasiones y aspiraciones, o más concretamente, se trata de reconocer si nuestro trabajo actual se ajusta a nuestra verdadera pasión o si nos sentimos insatisfechos por una conversación acalorada que hemos tenido con un colega y que entra en conflicto con nuestras creencias.
- Autoconciencia externa: es la capacidad de ver claramente cómo nos ven los demás. Las personas que saben cómo las ven los demás son más empáticas, más eficaces y tienen relaciones más sólidas con sus colegas, amigos y familiares.

La autoconciencia es algo beneficioso para la plena afirmación de lo que somos y puede ayudarnos a ser, en todo momento, auténticos y valientes. Hay muchas formas de aumentar la autoconciencia y muchos sitios útiles, pero los primeros pasos que podemos dar son:

1. Pregunta "¿Qué?" en lugar de "¿Por qué?"

Normalmente, cuando evaluamos nuestras emociones y estado actuales, solemos preguntarnos "¿Por qué me siento enfadado? ¿Por qué he recibido ese feedback? ¿Por qué mi proyecto no es como esperaba?". A menudo nos olvidamos de los factores psicológicos (el cansancio por la falta de sueño, la bajada de azúcar por no haber desayunado, etc.) cuando intentamos comprender nuestros comportamientos.

Las preguntas "qué" son más productivas y se centran en los objetivos y las metas futuras, en lugar de en los errores del pasado.¹



Fuente: <https://images.pexels.com>

¹ <https://blog.hubspot.com/marketing/self-awareness>

Por ejemplo, si nos sentimos frustrados en el trabajo, la pregunta "¿Por qué me siento mal?" nos llevará a centrarnos en lo negativo y nos hará sentir más deprimidos. "¿Cuáles son las situaciones en el trabajo que me hacen sentir mal?" nos llevará a identificar los factores que están fuera de nuestro control y que no se alinean con nuestras pasiones, creencias y objetivos y nos ayudará a pensar en una estrategia para ajustar la situación.

2. Crear tiempo y espacio para nosotros mismos (pasar tiempo con nosotros mismos)

Evitar las distracciones durante media hora al día y conectar con nosotros mismos. Practicar una actividad en solitario puede ayudar, además de leer, meditar, escribir un diario.

3. Ser un mejor oyente y pedir feedback

Deberíamos escuchar atentamente los comentarios de nuestra familia, amigos y colegas y utilizarlos como un espejo. Debemos permitir que nuestros amigos se sientan seguros mientras nos dan un punto de vista sincero.

16 personalities test for self-discovering

Otra forma de aumentar el conocimiento de uno mismo es realizar tests de personalidad que nos ayuden a entender nuestros rasgos. En estos tests no hay respuestas correctas o incorrectas. Son instrumentos que nos ayudan a identificar las diferencias en la forma de percibir y juzgar el mundo que nos rodea. Percibir significa tomar conciencia de una situación y de los factores que intervienen en ella. Juzgar significa decidir qué hacer al respecto.

Algunas personas se forman percepciones de lo que ocurre a su alrededor utilizando principalmente sus sentidos (vista, oído, gusto, olfato y tacto). Sus percepciones se basan en realidades o hechos percibidos. Suelen ser realistas y prácticas. Otras personas son más hábiles a la hora de utilizar la intuición (sentimientos, posibilidades, corazonadas) como medio principal para formarse una opinión sobre lo que existe y lo que podría hacerse al respecto. Valoran la imaginación y la inspiración. Generan nuevos enfoques y soluciones para la resolución de problemas y prevén nuevas posibilidades, nuevas ideas y formas de hacer las cosas. Todos utilizamos ambas formas de percibir, pero tendemos a favorecer una u otra en la mayoría de las situaciones.

Algunas personas deciden qué hacer pensando en ello, prediciendo el efecto o resultado lógico de una acción concreta y decidiendo sobre esa base. Estas personas tienen confianza en el proceso de pensamiento. Son hábiles en el uso de la lógica y funcionan mejor en situaciones lógicas (por ejemplo, con maquinaria). Otras personas toman decisiones basándose en sus sentimientos sobre lo que es importante. Confían en sus sentimientos y se preocupan más por los valores personales que por la lógica. La mayoría de nosotros empleamos tanto el pensamiento como el sentimiento, pero no al mismo tiempo ni con la misma confianza.

El Myers-Briggs Type Indicator™ (Briggs & Briggs Myers, 1977) es un conocido instrumento que mide los tipos de personalidad y las preferencias, basado en las descripciones de Carl Jung de los tipos psicológicos.



Fuente:

<https://media.istockphoto.com>

El sitio <https://www.16personalities.com/> nos permite hacer un test de personalidad Myers-Briggs gratuito y obtener una descripción de quiénes somos y por qué hacemos las cosas como las hacemos. Está disponible en 37 idiomas.

El test ofrece información basada en la investigación sobre las tendencias del tipo de personalidad. Nos abre la puerta a un autoconocimiento objetivo, ayudándonos a ver aspectos de nosotros mismos que podrían mejorarse y cómo utilizar nuestros puntos fuertes existentes aún mejor. Eso puede reducir el estrés y ayudarnos a participar en oportunidades beneficiosas, a llevarnos bien con los demás y, en general, a hacer nuestro mejor trabajo.

2.3. Autogestión

La Autogestión y su importancia

La autogestión es otro componente de la inteligencia emocional

La autogestión tiene que ver con el autocontrol, la gestión de los propios estados de ánimo, la adaptabilidad y la transformación.

La gestión no es sólo para los directivos, todos gestionamos en diferentes situaciones. La autogestión significa asumir la responsabilidad de nuestros propios actos y hacer las cosas lo mejor posible. Se trata de ser el jefe de mi mismo, no el jefe de un equipo o de una empresa.

Las habilidades de autogestión nos permiten maximizar nuestra productividad, mejorar nuestro rendimiento en el trabajo y alcanzar eficazmente los objetivos profesionales. Mejorar nuestras habilidades de autogestión puede ayudarnos a aumentar nuestra empleabilidad y a gestionar mejor nuestra trayectoria profesional.



Fuente: <https://cdn.pixabay.com>

Daniel Goleman y sus coautores definen la autogestión a través de estos seis rasgos: autocontrol, transparencia, adaptabilidad, logro, iniciativa y optimismo. Robert Kelley incluye un capítulo completo sobre la autogestión en su libro "How to Be a STAR at Work". La investigación de Kelley destaca los siguientes elementos clave de la autogestión:

- "Comprometerse con el aprendizaje permanente en apoyo de los objetivos de la organización y de nuestros propios objetivos "
- Aprender a asegurarnos de que nuestros proyectos añaden valor a la organización
- Desarrollar nuestras habilidades de productividad personal para gestionar tanto nuestro tiempo como nuestros compromisos
- Crear amplias redes personales que nos permitan aprovechar la experiencia dentro y fuera de la organización para resolver problemas complejos.
- Estar dispuestos a aceptar el cambio y replantear tanto las estructuras organizativas como las definiciones de trabajo a medida que surgen nuevas oportunidades."¹

Habilidades de autogestion y como desarrollarlas

La definición de habilidades de autogestión se refiere a nuestras capacidades para controlar nuestros sentimientos, emociones y actividades. Desempeñan un papel decisivo en nuestra vida personal y empresarial. El sitio <https://www.businessphrases.net/self-management-skills/> ofrece una infografía gratuita muy intuitiva sobre las habilidades de autogestión:

¹ <https://er.educause.edu/blogs/2015/9/power-to-the-people-why-self-management-is-important>



Autogestión Habilidades y consejos

Gestión del estrés

- Disfruta de tu cuerpo
- Disfruta, descansa con la mayor regularidad posible
- vete de vacaciones y días festivos con la gente que quieres
- pasea por la naturaleza
- realice pasatiempos



Automotivación

- encontrar y enumerar tus motivos (necesidades y deseos)
- encontrar diferentes fuentes de motivación e inspiración (música, libros, actividades)
- tener pensamientos expansivos
- vivir plenamente el momento presente
- desear grandes sueños
- sueña a menudo, todos los días
- recordar que nada es imposible



Autoconfianza

- deshazte de los pensamientos negativos en tu cabeza
- piensa en positivo
- alégrate de las cosas pequeñas
- no olvides decirte a ti mismo que eres listo e inteligente
- conversa con gente positive

Gestión del tiempo y capacidad de organización

- establecer y priorizar sus objetivos,
- crear un calendario;
- hacer listas de tareas
- equilibrar el trabajo y el ocio;
- dividir las tareas grandes en otras más pequeñas



Llevar un estilo de vida saludable y una dieta equilibrada

La alimentación saludable y las actividades físicas son extremadamente importantes cuando se trata de aumentar el poder de la mente y el cuerpo.



www.businessphrases.net



Erasmus+

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

3.1. Ejercicio 1

Para aumentar tu autoconciencia, debes controlar conscientemente las cosas que haces. Por favor, haz una lista de todo lo que haces en un día y reflexiona sobre lo siguiente:

Cosas que he hecho hoy	¿Por qué lo hago: por mí, por otra persona, cuál es el objetivo?	¿Está de acuerdo con mis valores y creencias profundas? ¿Lo hago por razones equivocadas? ¿Me está ocupando la mayor parte de mi tiempo?	¿Cómo me siento en ese momento? ¿Cuál es mi emoción? ¿Es ira, tristeza, miedo, alegría, amor, sorpresa, asco, vergüenza?
.....			
.....			
.....			
.....			

3.2. Ejercicio 2

Determinar los puntos fuertes y débiles personales - Por favor, medita y comprueba todos tus puntos fuertes y débiles tal y como te ves a ti mismo. Puedes ir más allá con este ejercicio e identificar otros puntos fuertes y débiles, así como podrías pensar cómo puedes aprovechar tus puntos fuertes y cómo puedes trabajar en tus puntos débiles y mejorar.



Fuente: <https://cdn.pixabay.com>

Fortalezas	Mis fortalezas	Debilidades	Mis debilidades
Capacidad de entender el punto de vista de los demás		No ceñirme a mi plan	
Creatividad		Inseguridad	
Flexibilidad		Autocrítica	
Coger iniciativa		Extremadamente introvertido	
Honestidad		Extremadamente extrovertido	
Integridad		Demasiado perfeccionista	
Aprendizaje continuo		Demasiado sensible	
Autocontrol		Falta de conocimientos financieros	
Buena comunicación		Mala redacción de informes y cartas	



Fortalezas	Mis fortalezas	Debilidades	Mis debilidades
Buena toma de decisiones		Pereza	
Resolución de problemas		Procrastination	
Hablar claro		Demasiado hablador	
Responsabilidad		Perdida fácil de la confianza en uno mismo	
Ambición		Reacio a trabajar solos	
Trabajar duro		Problemas para organizarse el tiempo	
Buena organizacion		En ocasiones desmotivado	
Paciente		Pensar demasiado	
Respeto		Actitud defensiva	
Puntualidad		Reacio al cambbio	
Contración en todas las situaciones		Dispuesto al enfrentamiento	
Capacidad de trabajo autónomo		Descuidando las propias necesidades	
Escucha active		Baja autoestima	
Apertura de mente		Renunciar fácilmente	
Digno de confianza		Poco práctico	
Lógico		Despreocupado	
Perfeccionista		Apagado	
Buen negociador		Se le dan mal las relaciones públicas, especialmente cuando habla con gente nueva	
Dispuesto a enseñar/compartir experiencias y conocimientos		Dubitativo	
Tolerante		Reacios a leer textos largos	
Atento		Agresivo	
.....		

3.3. Ejercicio 3

Cuando te sientas abrumado por las emociones y vayas a reaccionar negativamente, sigue los siguientes pasos hasta que seas capaz de reaccionar de forma diferente¹.



- ROJO:** 1. Detente, espera, haz una pausa y piensa antes de actuar
- AMARILLO:** 2. Nombra el problema, di lo que sientes
3. Establezca un propósito positivo
4. Piensa en todas las soluciones posibles
5. Piensa en las consecuencias
- VERDE:** 6. Sigue adelante e intenta el mejor plan

¹ Adaptado de "Inteligencia Emocional" de Daniel Goleman

4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO POSTERIOR

- “Una Teoría de la Autoconciencia Objetiva” Shelley Duval, Robert A. Wicklund - Academic Press, 1972
- “Como ser una ESTRELLA en el Trabajo: 9 Estrategias que necesitas para triunfar”, Robert E. Kelley, (New York: Times Books, 1998)
- “El directivo emocionalmente inteligente: Cómo desarrollar y utilizar las cuatro habilidades emocionales clave del liderazgo”, Caruso D. R., & Salovey P., (2004)
- <https://www.talentsmart.com/> - recurso disponible en 25 idiomas
- <https://www.emotionalintelligencecourse.com/> -
- <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-scales/>
- <https://www.youthemployment.org.uk/young-professional-training/self-management-skills-young-professional/>
- <https://www.ihhp.com/meaning-of-emotional-intelligence?fbclid=IwAR1DLhCzIKbe7-3kyJHADk-PGInpoAwYEo5BtunCJ3Sz5gPtpxrMj-67FuM>
- <https://www.fastcompany.com/90469087/how-to-work-with-someone-who-isnt-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR3sLmW8SzETPthXkzmHa7PKeeB02auibjUbfu5V9aSX4q1zJtoAvyQ6AXQ>
- <https://markmanson.net/emotions/emotional-intelligence-skills?fbclid=IwAR1m39TGFrcpiq0KeioHVgVwKOo0eAmVCQdeM9HWftM5mAA0YUSaOBR0ces>
- https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent?fbclid=IwAR0l2DahVqcrAQY3gyKiJGF0b0QqQzSLyK359p5Bp_DLyM9WLB5c_9SNy9k
- <https://www.iberdrola.com/talent/what-is-emotional-intelligence>
- <https://hbr.org/2017/01/the-downsides-of-being-very-emotionally-intelligent>



5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS

5.1. Evaluación inicial

Evalúa cada afirmación tal y como eres realmente, en lugar de como crees que deberías ser¹.

		En absoluto 1	Raramente 2	A veces 3	A menudo 4	Muy a menudo 5
1.	Puedo reconocer mis emociones cuando las experimento					
2.	No pierdo los nervios cuando me siento frustrado					
3.	La gente me ha dicho que soy un buen oyente					
4.	Sé cómo calmarme cuando me siento ansioso o molesto					
5.	Me gusta organizar grupos					
6.	No me resulta difícil concentrarme en algo a largo plazo					
7.	No me resulta difícil seguir adelante cuando me siento frustrado o infeliz					
8.	Conozco mis puntos fuertes y débiles					
9.	No evito los conflictos y las negociaciones					
10.	Siento que disfruto de mi trabajo					
11.	Pido a la gente que me dé su opinión sobre lo que hago bien y cómo puedo mejorar					
12.	Establezco objetivos a largo plazo y reviso mis progresos regularmente					
13.	No me resulta difícil leer las emociones de los demás					
14.	Puedo establecer fácilmente una relación con los demás					
15.	Utilizo la capacidad de escucha activa cuando la gente me habla					
	Total por columna					
	PUNTUACIÓN TOTAL					

¹ Adaptado de <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>



Interpretación de la Puntuación

Puntuación Comentario

15-34	<p>Necesitas trabajar tu inteligencia emocional. Es posible que te sientas abrumado por tus emociones, especialmente en situaciones de estrés, o que evites los conflictos porque pienses que te van a angustiar.</p> <p>También es probable que te cueste calmarte después de haberte disgustado y que te cueste establecer relaciones laborales sólidas.</p> <p>No te preocupes: hay muchas maneras de desarrollar la inteligencia emocional.</p>
35-55	<p>Tu nivel de inteligencia emocional es... BUENO.</p> <p>Es probable que tengas buenas relaciones con algunos de tus compañeros, pero puede que sea más difícil trabajar con otros.</p> <p>La buena noticia es que tienes una gran oportunidad de mejorar significativamente tus relaciones laborales.</p>
56-75	<p>¡Genial! Eres una persona emocionalmente inteligente. Tienes buenas relaciones y probablemente la gente se acerca a ti para pedirte consejo.</p> <p>Los investigadores han descubierto que las personas emocionalmente inteligentes suelen tener un gran potencial de liderazgo. Aprovecha este potencial buscando oportunidades para mejorar aún más.</p>

5.2. Evaluación Final

Reflexiona sobre las siguientes afirmaciones y da tu respuesta genuina.

Declaración para reflexionar		NO	A veces	SÍ	Cómo se puede mejorar
1.	Soy bueno para identificar cómo me siento				
2.	Sé bien si soy feliz o no				
3.	Soy capaz de notar cuando estoy enfadado, triste, aburrido, etc.				
4.	Soy bueno para identificar los cambios emocionales en mí mismo				
5.	Sé por qué tengo ciertos sentimientos				
6.	Sé encontrar las palabras adecuadas para expresar mis sentimientos.				



Declaración para reflexionar		NO	A veces	SÍ	Cómo se puede mejorar
7.	Sé identificar cómo me siento				
8.	Se me da bien identificar cómo se sienten o podrían sentirse los demás				
9.	Sé bien si los demás son felices o no				
10.	Se me da bien identificar los cambios emocionales de los demás				
11.	Soy capaz de notar cuando los demás están enfadados, tristes, aburridos, etc.				
12.	Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás				
13.	Comprendo las emociones de las personas que me rodean				
14.	Soy capaz de evitar que mis emociones se apoderen de mí				
15.	Soy capaz de controlar mi temperamento para poder manejar las dificultades de forma racional				
16.	Soy capaz de controlar mis propias emociones				
17.	Soy capaz de calmarme rápidamente cuando estoy muy enfadado o molesto				
18.	Soy capaz de responder a un acontecimiento inesperado cuando me "coge desprevenido".				
19.	Soy capaz de autorregular mi comportamiento incluso en circunstancias muy difíciles				
20.	Las emociones influyen en mi rendimiento				
21.	Las emociones positivas me animan a seguir haciendo lo que estoy haciendo				
22.	Las emociones negativas después de un contratiempo hacen que deje de intentarlo				



1.2. Conciencia social, gestión social, planificación de acciones

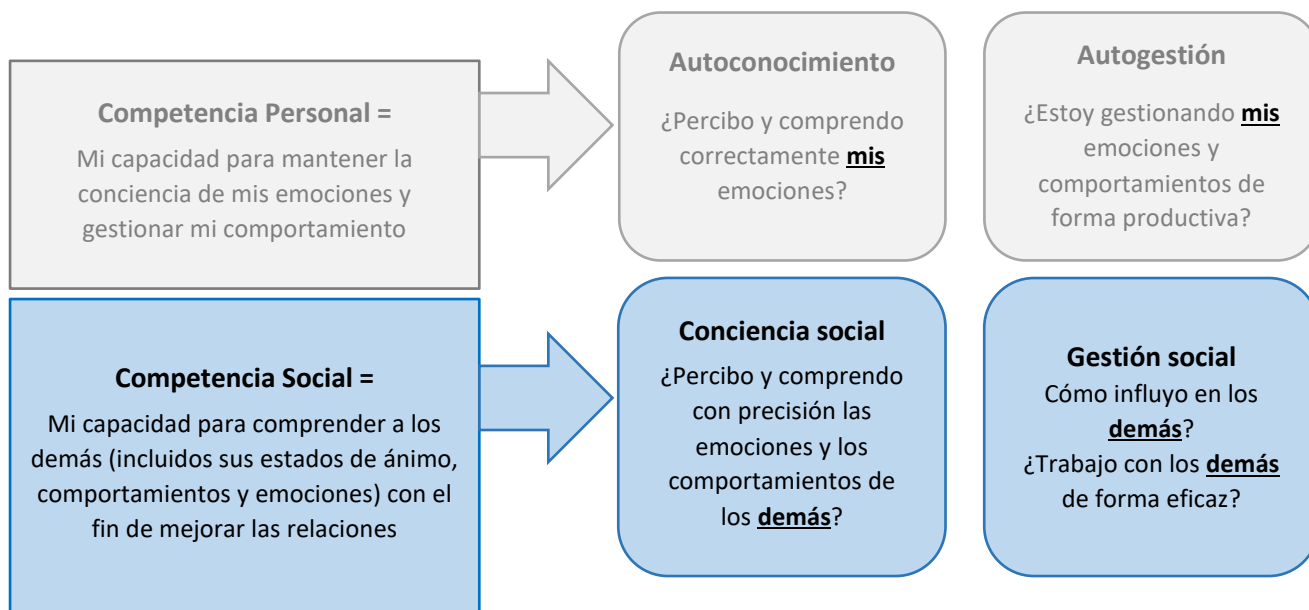


1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del Modulo

El objetivo del módulo es presentar la parte de las competencias y habilidades de la Inteligencia Emocional relacionadas con los aspectos sociales de la misma. Las Competencias Sociales que nuestro grupo objetivo necesita desarrollar, para mejorar su posición en el mercado laboral. Al mismo tiempo, facilitará a los educadores de adultos sus esfuerzos cotidianos para educar a la población objetivo en los campos requeridos.

Como se mencionó en el módulo 1.1, hay dos competencias clave en la IE: La Personal y la Social y cada una de ellas tiene 2 habilidades/aspectos fundamentales.



Siguiendo las definiciones de Goleman, las Competencias Sociales se analizan en las siguientes áreas.

- Conciencia social (lo que necesitamos saber -comprender-, lo que vemos). Para esta Competencia nos referiremos a:
 - Empatía
 - Conciencia organizativa
 - Orientación al servicio
- Gestión Social/Relacional (lo que necesitamos hacer -acciones, cambio de comportamiento). Para esta Competencia nos referiremos a:
 - Influencia y liderazgo
 - Desarrollo de los demás
 - Comunicación
 - Catalizador del cambio
 - Gestión de conflictos
 - Creación de vínculos
 - Trabajo en equipo y colaboración

1.2. Objetivos de aprendizaje

- A. Comprender la importancia de las Competencias Sociales en la Inteligencia Emocional
- B. Comprender el papel de la Empatía en los entornos laborales

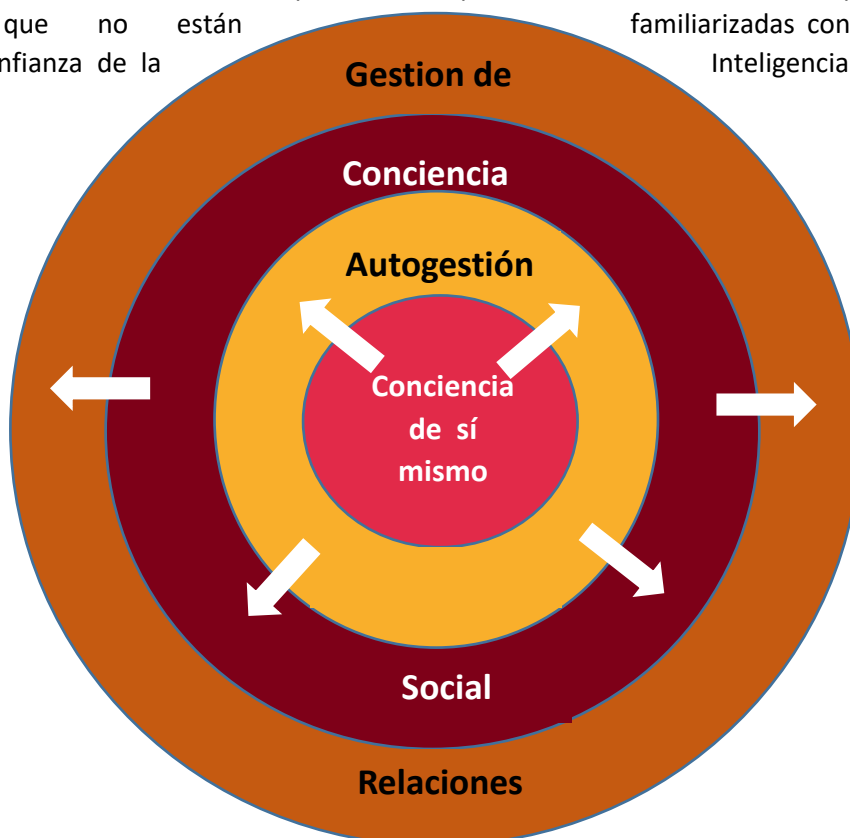
- C. Aprender técnicas básicas para mejorar la Empatía en nuestro grupo objetivo de aprendices
- D. Proporcionar ejemplos de trabajadores empáticos de nuestro grupo objetivo
- E. Entender cómo la Conciencia Organizacional puede relacionarse con nuestro grupo objetivo
- F. Proporcionar ejemplos de planificación de acciones para la mejora de las competencias de la IE

Competencias: Tomar las perspectivas de los demás, demostrar empatía y compasión, desarrollar relaciones positivas, practicar la colaboración y el trabajo en equipo.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

Existe una amplia literatura sobre la Inteligencia Emocional que en nuestros días se presenta en varios formatos y también hay diferentes puntos de vista sobre el asunto, algunos más académicos y otros más relacionados con los negocios. En la sección relacionada, al final de este módulo, ofrecemos algunas ideas de lecturas adicionales dirigidas a los educadores y, en general, a los profesionales que prestan ayuda a los grupos marginados. En cuanto al público objetivo de este proyecto, intentaremos también aportar algunas ideas para abordar el tema de una forma que probablemente sea más cercana y relevante para ellos.

Bajo esta perspectiva, nos pareció bastante interesante la forma en que el experimentado consejero William G DeFoore PhD habla de la IE, para dar una primera visión sobre el tema a personas poco cualificadas que no están familiarizadas con él. Lo llama "Círculo de confianza de la Inteligencia Emocional"¹.



¹ <https://www.goodfinding.com/circle-of-trust.html>

1. Comienza con el **conocimiento de uno mismo**. La salud y la calidad de las relaciones dependen de la profundidad y la precisión del conocimiento de uno mismo. Y el autoconocimiento es esencial para la confianza en uno mismo, que es esencial para la confianza en los demás.
2. Sin embargo, el **autoconocimiento** es casi inútil sin la autogestión. Por ejemplo, muchos alcohólicos saben que tienen un problema con la bebida, pero no tienen la autogestión para controlar sus patrones de consumo.
3. A continuación viene la **conciencia social**, que requiere absolutamente la autoconciencia y la autogestión. Nuestra visión de los demás -nuestra conciencia social- se ve en realidad a través del filtro de nuestra autoconciencia y de nuestra capacidad para gestionarnos a nosotros mismos.
4. Y, por último, nuestras **habilidades de gestión de las relaciones**, o nuestra capacidad para crear y mantener relaciones duraderas y satisfactorias, depende totalmente de nuestro autoconocimiento, autogestión y conciencia social.

2.1. Conciencia social

La conciencia social es la capacidad de adoptar la perspectiva de los demás y empatizar con ellos. Debe construirse a partir del entorno familiar y evolucionar a lo largo de los años al entrar en la educación, donde nos encontramos con otras personas de diversos orígenes y culturas y necesitamos comprender las normas sociales y éticas de comportamiento. Tener conciencia social es un componente crucial del comportamiento adecuado en el aula, que contribuye a crear un entorno propicio para el aprendizaje. La conciencia social es entonces crucial en la vida adulta después de la educación. En cuanto al lugar de trabajo, se ha establecido como un factor importante para el éxito de la mano de obra. Una reciente encuesta de empleadores llevada a cabo por la Asociación para las Habilidades del Siglo XXI demuestra que cuatro de las cinco habilidades más importantes para los graduados de secundaria que se incorporan al mundo laboral están relacionadas con la conciencia social: profesionalidad, colaboración, comunicación y responsabilidad social. En general, en cualquier tipo de situación, ya sea profesional o personal, el éxito y el bienestar dependen en gran medida de cómo nos manejamos y comunicamos con la gente. Y esto se centra en las habilidades y competencias que construyen una sólida conciencia social.

La empatía

Comprender a los demás (sus emociones, su perspectiva). Aprender a "leerlos" escuchando activamente lo que dicen los demás (tanto sus palabras como las señales no verbales). Mostrar comprensión y aprecio por los puntos de vista o los problemas de los demás. Centrarse en la consecución del objetivo. Entender dónde empiezan y terminan los límites emocionales.

La empatía no es sólo la competencia principal en el ámbito de la conciencia social, sino también el núcleo en el ámbito de la gestión de las relaciones de la Inteligencia Emocional, la base de habilidades más complejas de gestión de las relaciones, como influir en otras personas o tener un impacto positivo, orientar a otras personas, gestionar conflictos, inspirarlas como líder y trabajar en equipo.

En el lugar de trabajo es fácil señalar casos en los que falta la Competencia de Empatía. El ejemplo "clásico" es el del brillante analista de sistemas de una empresa tecnológica que puede resolver los problemas más difíciles, pero es imposible comunicarse con los humanos sin insultarlos. Así pues, es fácilmente comprensible que la empatía sea importante para trabajar eficazmente con otras personas, especialmente en la gestión de ventas y clientes, en los equipos y en el liderazgo.

Los líderes y ejecutivos empáticos se llevan bien con personas de orígenes y culturas muy diferentes y pueden expresar sus ideas de forma que la otra persona las entienda. Por ejemplo, se desenvuelven mejor en misiones en el extranjero porque pueden captar rápidamente las normas tácitas de comportamiento y los modelos mentales de esa cultura. Los ejecutivos con un alto grado de empatía son mejores para mantener a los empleados comprometidos, y los empleados con empatía ofrecen a los clientes la mejor experiencia. Una investigación relevante del Centro para el Liderazgo Creativo descubrió que la empatía predice un mejor rendimiento laboral para los directivos y líderes.

Pero la empatía va mucho más allá de la vida laboral. Fomentar la empatía es importante porque ayuda a resolver conflictos y a mejorar la conexión entre unos y otros. Además, conduce a una conciencia más amplia y a una mayor apertura a nuevas ideas.

Esto se confirma en la literatura porque la investigación ha demostrado que ser empático con los demás y escucharse mutuamente conduce a la resolución de conflictos y a una mayor conexión entre los individuos (Davis & Oathout, 1987; Long, Angera, Carter, Nakamoto, & Kalso, 1999). Además, la empatía conduce a una conciencia más amplia (Rogers, 1982).

Por último, la literatura confirma que el fomento de la empatía es importante porque reduce el acoso escolar, los prejuicios y el racismo y aumenta la voluntad de los individuos de ayudar a otros que lo necesitan (Dixon, 2011; Gordon, 2012; Davis, 1980; Eisenberg & Miller, 1987). En resumen, la empatía es un bloque de construcción para una sociedad mejor.

Las tres etapas por las que se desarrolla la empatía y sus límites

"Empatía cognitiva: es la capacidad de saber cómo se sienten las personas y lo que piensan. El uso de la empatía cognitiva por sí sola puede hacer que uno se vuelva distante, frío y muestre indiferencia en lugar de interés, ya que la persona intenta comprender la situación de otra persona sin interiorizar sus propias emociones. Al tratarse de una capacidad principalmente racional, intelectual y emocionalmente neutra, algunas personas pueden utilizarla con fines negativos (para manipular a personas emocionalmente vulnerables).

"Empatía emocional": es la capacidad de sentir físicamente lo que otros sienten, de crear un eco del estado de los demás dentro de nuestra mente. De nuevo, la empatía emocional por sí sola puede llevar a la incapacidad de gestionar nuestras propias emociones, causar agotamiento psicológico y muchas veces paralizarnos de forma que seamos incapaces de actuar.

"Empatía compasiva": es la capacidad no sólo de comprender la situación difícil de una persona y sentir con ella, sino de pasar a la acción y ayudar, lo que aportará algún tipo de alivio, consuelo o confianza en que las cosas mejorarán. Al igual que antes, la empatía compasiva por sí sola puede hacer que las personas se sientan culpables o se consideren negativas si no son capaces de ayudar a la persona en apuros.



https://sizzo.xyz/photo_84360538_support-of-colleague.html

Un ejemplo de trabajadores empáticos en nuestro grupo objetivo

Dado que tenemos que centrarnos en el grupo objetivo de JIMINY (y no sólo en los directivos y ejecutivos), debemos pensar en los sectores en los que es más fácil encontrar trabajo para los trabajadores poco cualificados y marginados, y evaluar si la IE, y especialmente la empatía, pueden desempeñar un papel en este sentido. Nuestra investigación confirma que el sector de la hostelería es uno de estos casos.

En esta industria se han desarrollado muchas herramientas para medir la calidad, pero lo que ahora emerge, por ejemplo, en el sector hotelero, es el aspecto emocional de los comentarios de los huéspedes. Si bien aspectos como el servicio estandarizado (no fluctuante), la buena calidad y la limpieza del producto tienen siempre un impacto positivo y acumulativo, son los empleados los que son realmente el factor diferenciador de un hotel; ellos están en la mejor posición para moldear e influir en las emociones de sus huéspedes, y por tanto para impulsar decisiones como la de volver y recomendar el hotel.

El enfoque de que los empleados pregunten a sus huéspedes "¿cómo está?" puede no parecer un enfoque muy específico o relevante en muchos sectores, pero es importante en la hostelería. Por eso es esencial no pasar por alto la inteligencia emocional de los empleados y de los huéspedes. Está impulsada por la necesidad de ser comprendido. Los seres humanos tienen un deseo subyacente de ser comprendidos y en eso consiste la empatía. Si los huéspedes de un hotel se sienten comprendidos sistemáticamente, el establecimiento ya tiene muchas posibilidades de superar a sus competidores.

Entonces, ¿cómo puede un hotel cosechar los beneficios de unos huéspedes y empleados emocionalmente satisfechos? Como veremos más adelante en el documento, la escucha activa y la observación son las principales técnicas. Es comprensible que en el fragor de un servicio ajetreado el instinto de los empleados pueda ser simplemente "hacer el trabajo", pero, aunque no tengan tiempo para detenerse, deberían hacer un esfuerzo consciente para detenerse, mirar y escuchar a cada huésped. No escuchar puede ser la principal causa de errores en el servicio y la principal fuente de frustración de los clientes. Además, al no mirar, pueden perderse oportunidades de captar pistas que permitan al personal ofrecer un servicio personalizado. Estas observaciones no sólo se refieren a los directores de hotel, a los chefs premiados o sólo a los recepcionistas. Todos los empleados que se comunican con un huésped pueden influir en su experiencia y, por ello, todas las empresas del sector

imparten formación específica sobre las habilidades interpersonales necesarias, que en su mayoría están relacionadas con la IE y la empatía.



[de Andrea Piacquadio en pexels.com](https://www.pexels.com/photo/hotel-employee-holding-linens/)

Técnicas clave para mejorar la empatía

Puede que al principio nos cueste mostrar empatía o que nos sintamos incapaces de hacerlo, pero hay técnicas y formación que nos ayudan a hacerlo. Para utilizar la empatía de forma eficaz, tenemos que dejar de lado nuestro propio punto de vista y ver las cosas desde la perspectiva de la otra persona, entonces, reconocemos el comportamiento que inicialmente parece incómodo como una simple reacción basada en los conocimientos y experiencias previas de la persona. En cuanto a nuestro grupo objetivo y para mejorar la comprensión de los demás, que es la base de la empatía, nos centraremos en prestar toda la atención al escuchar, en decodificar las emociones observando el habla, el cuerpo y la cara y en hacer preguntas.

Escuchar

Una cita muy conocida sobre la escucha del experto Dr. Stephen R. Covey es: "La mayoría de las personas no escuchan con la intención de entender; escuchan con la intención de responder". También ofrece una categorización de la escucha en los siguientes cinco niveles:

1. Ignorar - no escuchar en absoluto
2. Fingir que se escucha: no se escucha, pero de vez en cuando se dice "mmhm" o "vale"
3. Escuchar de forma selectiva - sólo escuchar una parte de lo que alguien dice
4. Escuchar atentamente - puede utilizar la imitación y la paráfrasis, pero ese tipo de escucha se ve desde nuestro marco de referencia
5. Escucha empática: intento de leer y comprender las emociones de los demás, es decir, escuchar para comprender.

Muchas personas llegan hasta el nivel 3 y, en consecuencia, deciden prematuramente lo que la otra persona quiere decir antes de que termine de comunicarse.

Algunos pasos/técnicas propuestas que nos ayudarán a alcanzar los niveles 4 y 5 son los siguientes.

Paso 1: Debemos concentrarnos en no hablar, mientras la otra persona está hablando. Debemos asegurarnos de prestar atención y mirar directamente al interlocutor.

Paso 2: Se ha comprobado que la multitarea no funciona realmente, así que si alguien nos está hablando, debemos colgar el teléfono, apartar la vista del monitor del ordenador y limitarnos a escuchar.

Paso 3: Se trata de escuchar a la otra persona cuando está hablando, en lugar de preparar nuestra respuesta.

Paso 4: Prestamos atención a cómo se comporta la persona.

Paso 5: Debemos estar atentos al lenguaje corporal de la otra persona.

Paso 6: Hacemos saber a la otra persona que estamos escuchando. Por ejemplo, moviendo la cabeza.

Paso 7: Cuando la otra persona deja de hablar, intentamos parafrasear o traducir lo que ha dicho. Reflejar lo que creemos haber oído. Esta técnica ayuda a asegurar si hay un entendimiento claro.

Paso 8: Intentamos reconocer los sentimientos de la persona. Por ejemplo: "Pareces enfadado" o "pareces molesto", etc..



<https://unsplash.com/photos/lp1AKIUV3yo>

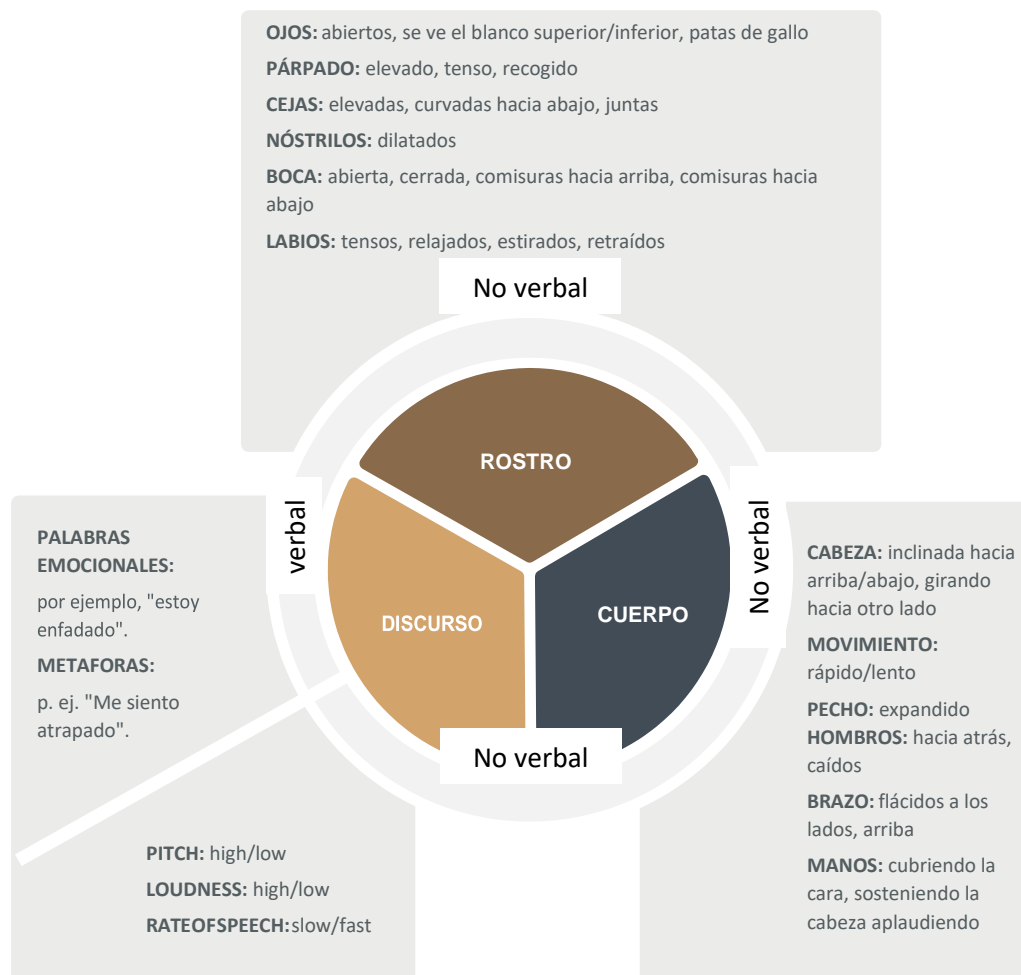
Descodificación de las emociones

La valoración y el reconocimiento de las emociones en los demás están relacionados con la capacidad de percibir y comprender las emociones de las personas que nos rodean. Investigaciones anteriores [como la de Friesen (1972)] han aportado pruebas sólidas de la universalidad de las expresiones faciales de siete emociones: ira, desprecio, asco, miedo, alegría, tristeza y sorpresa, aunque existen diferencias culturales.¹



¹ <https://www.apa.org/science/about/psa/2011/05/facial-expressions>

La capacidad de descifrar con precisión las expresiones emocionales desempeña un papel fundamental en la interacción social (Kilts, Egan, Gideon, Ely y Hoffman, 2003), ya que facilita la respuesta y el vínculo adecuados (Isaacowitz et al., 2007). Existen diferentes formas de "leer" las emociones de otras personas, entre ellas prestar atención al habla (es decir, a las inflexiones vocales, al tono de voz, al uso de las palabras) y a los movimientos corporales y las expresiones faciales. [por Positive Psychology Program B.V]



Descifrar las emociones descifrando tres formas diferentes de expresión emocional

Expresiones faciales

El rostro es un lienzo dinámico en el que las personas muestran sus estados emocionales y a partir del cual descodifican los estados emocionales de los demás (por ejemplo, Willis y Todorov, 2006). Cuando surge una única emoción y el individuo no intenta modificarla u ocultarla, las expresiones faciales suelen durar entre 0,5 y 4 segundos e implican a todo el rostro (Ekman, 2003). Estas expresiones se han denominado macroexpresiones; tienen lugar cuando las personas no intentan ocultar sus emociones. Las macroexpresiones suelen tener lugar cuando las personas están solas y con otras personas cercanas (es decir, familiares y amigos). Las macroexpresiones son relativamente fáciles de detectar. Las microexpresiones, en cambio, son expresiones que tienen lugar en una fracción de segundo, a veces tan rápido como 1/30 de segundo. Debido a su velocidad, son más difíciles de detectar. Las microexpresiones pueden tener lugar cuando el individuo trata de ocultar sus



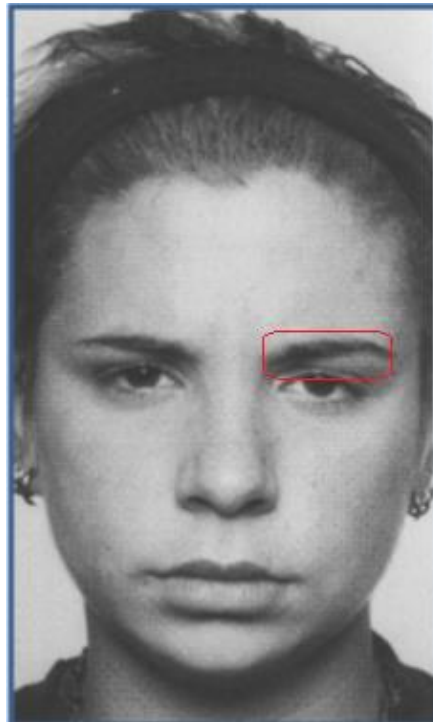
Erasmus+

emociones. En un intento de controlar la expresión emocional, el individuo no consigue ocultar la reacción facial inmediata (incontrolable), lo que provoca una fuga rápida y fugaz de microexpresiones. Por ejemplo, una persona que trata de ocultar su enfado cuando su jefe hace un comentario sarcástico, puede apretar muy brevemente los labios (reacción inmediata), pero encubrir rápidamente esta reacción sonriendo. La existencia de microexpresiones se basa en la hipótesis de que las acciones faciales que no pueden controlarse voluntariamente pueden producirse de forma involuntaria, aunque el individuo intente controlar sus expresiones. La investigación de Porter y ten Brinke (2008) demostró que las microexpresiones se producen cuando los participantes intentan engañar sobre sus expresiones emocionales. Las microexpresiones también pueden ser signos de estados emocionales rápidamente procesados pero no ocultados.

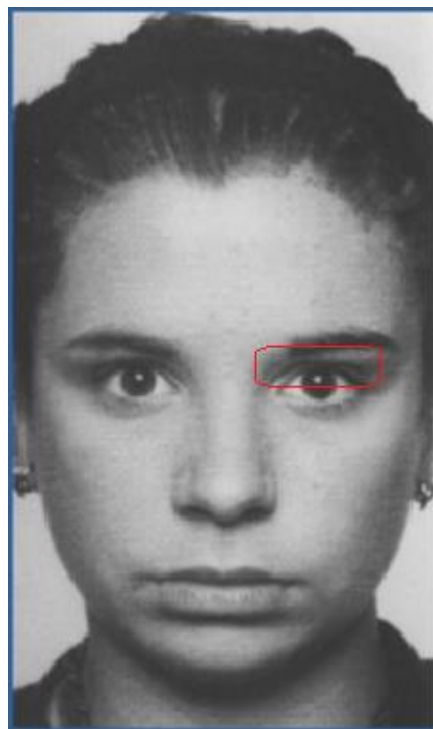
Las señales faciales pueden ser una rica fuente de información sobre la emoción que está experimentando otra persona. A continuación se indican algunas zonas de la cara que se pueden observar y las cosas que se pueden aprender de una persona a partir de ellas:

- Los ojos. El grado en que las personas mantienen el contacto visual puede indicar hasta qué punto creen en lo que están diciendo. Alguien que interrumpe repetidamente el contacto visual, por ejemplo, puede indicar que está ligeramente ansioso o que oculta algo. Por el contrario, alguien que mantiene la mirada fija, mirándole directamente sin apartarse, probablemente se sienta seguro de sí mismo y confiado.
- La boca. La posición de la boca de las personas puede ser indicativa de cómo se sienten. Una persona que está contenta probablemente sonreirá, tal vez mostrando los dientes. En cambio, unos labios finos, un ceño fruncido o una mueca pueden indicar enfado o malestar.
- La frente. La frente de una persona también puede revelar cómo se siente. Una frente arrugada puede indicar confusión o perplejidad; una frente sudorosa puede ser un signo de ansiedad; una frente alineada puede indicar sentimientos de sorpresa o placer.
- Las cejas. La posición de las cejas también puede dar pistas sobre cómo se siente una persona. Las cejas bajas pueden indicar decepción o desagrado; las cejas levantadas pueden indicar sorpresa o interrogación; mover las cejas hacia arriba y hacia abajo rápidamente puede ser parte de un saludo o gesto de bienvenida.

A continuación, ofrecemos tres ejemplos extraídos del libro: 'Emotions Revealed' de Paul Ekman (2003).



Molesto, infeliz, perplejo, miserable, etc. Todas estas son posibilidades. Todas ellas se refieren al tema de la ira de tener un obstáculo en el camino de un objetivo. Incluso puede tratarse de una ira muy controlada. Los párpados tensos y las cejas fruncidas indican ira.



Sorpresa o miedo... o simplemente atención. Es difícil estar seguro cuando la pista se limita a los párpados superiores levantados. Si se trata de sorpresa o miedo, se trataría de sentimientos más fuertes ligeramente sentidos o muy controlados.





3

Con desdén, desprecio o petulancia, el endurecimiento de una comisura de los labios en esta imagen señala este conjunto de emociones relacionadas.

Expresiones corporales

Hay pruebas que sugieren que numerosas emociones, como el orgullo, la vergüenza, la ira, el miedo y el asco (por ejemplo, de Gelder y van den Stock, 2011; Keltner, 1995; Tracy, Robins y Schriber, 2009) pueden descifrarse con precisión a partir de las manifestaciones corporales no verbales. El orgullo, por ejemplo, se señala típicamente con el pecho expandido, la inclinación de la cabeza hacia arriba y los brazos en alto, ya sea separados del cuerpo con las manos en las caderas o levantados por encima de la cabeza con las manos en los puños (Tracy y Matsumoto, 2008; Tracy y Robins, 2004). Investigaciones anteriores han identificado expresiones corporales consistentes para las emociones, la alegría y la felicidad, el orgullo, la vergüenza y el bochorno, el miedo, la ira, el asco y la tristeza (véase Witkower y Tracy, 2018 para una revisión). Es probable que las expresiones corporales de las emociones sean universales, ya que los estudios han demostrado la generalización a través de la raza y culturas dispares (Edelmann et al., 1989; Haidt & Keltner, 1999; Tracy & Robins, 2008)

Discurso

Las personas utilizan cientos, si no miles, de términos para expresar estados emocionales. En algunos casos, las palabras que se utilizan apuntan directamente a la emoción que se está experimentando. Por ejemplo, la experiencia del miedo puede expresarse diciendo "tengo miedo". En otros casos, se utilizan expresiones figuradas, de modo que en lugar de nombrar literalmente el estado emocional que se tiene, se recurre a metáforas o analogías para expresar su experiencia subjetiva. En la lengua inglesa hay cientos de expresiones lingüísticas que se utilizan habitualmente para hablar de las emociones. Por ejemplo, "temblar como una hoja", "sentirse atrapado" y "tocar fondo". Obviamente, para descifrar con precisión una emoción a partir del lenguaje, hay que conocer el significado de las palabras o expresiones utilizadas para comunicar una emoción. Obviamente, descifrar las emociones en una lengua no nativa es más difícil que hacerlo en la propia. Además de la información verbal del



Erasmus+

discurso, las emociones también se expresan mediante las cualidades no verbales del mismo, como el tono, el volumen y el ritmo del habla.

Estas tres características de la expresión emocional (facial, corporal y verbal) funcionan conjuntamente y no de forma aislada. Por ejemplo, centrarse sólo en las palabras para descifrar la emoción de otra persona es poco probable que sea preciso, ya que las señales no verbales modifican, aumentan, ilustran, acentúan y contradicen las palabras a las que acompañan. El siguiente cuadro muestra dos ejemplos de la integración de las expresiones faciales y corporales necesarias para captar toda la esencia de una emoción.

Emoción	Cuerpo	Discurso	Rostro
Felicidad	<ul style="list-style-type: none"> • cabeza inclinada hacia arriba • el pecho fuera • brazos fuera • movimiento hacia arriba • movimiento rápido y energético • Salto 	<ul style="list-style-type: none"> • aumento de tono • aumento del volumen • aumento de la velocidad del habla 	<ul style="list-style-type: none"> • las comisuras de los labios se retraen y suben • dientes expuestos • mejillas elevadas • patas de gallo cerca del exterior de los ojos
Rabia	<ul style="list-style-type: none"> • cabeza inclinada hacia abajo • los brazos hacia delante • puño cerrado • movimiento de golpeo • inclinación hacia delante • pisotón • movimientos rápidos 	<ul style="list-style-type: none"> • aumento del tono • aumento del volumen • aumento del ritmo del habla 	<ul style="list-style-type: none"> • párpado inferior tenso • ojos saltones • labios firmemente apretados • comisuras de los labios hacia abajo • fosa nasales abiertas • mandíbula inferior sobresaliente

Dos ejemplos de cómo las expresiones faciales, corporales y verbales de las emociones funcionan en sinergia

Hacer preguntas

Una clasificación básica son las preguntas abiertas y cerradas.

Una pregunta cerrada suele recibir una sola palabra o una respuesta muy corta y concreta, por ejemplo, un "Sí" o un "No". Las preguntas abiertas suscitan respuestas más largas. Suelen comenzar con el qué, el por qué y el cómo. Una pregunta abierta pide al encuestado sus conocimientos, su opinión o sus sentimientos. De ahí que se entienda que cuando se trata de desarrollar la empatía en primer lugar a través de la comprensión de los demás, es bueno utilizar preguntas abiertas y sin prejuicios ni juicios.

Las preguntas abiertas son buenas para describir las circunstancias con más detalle, para desarrollar una conversación abierta y para conocer la opinión o los problemas de la otra persona. Luego

podemos utilizar las preguntas cerradas para comprobar nuestra comprensión y concluir una discusión o tomar una decisión.

Conciencia organizativa

Daniel Goleman la describe en su libro "Organizational Awareness: A Primer" como la habilidad para comprender la razón de ser de una organización y su estructura. Saber cómo hacer las cosas dentro de la organización, tanto formal como informalmente. Comprender las organizaciones del cliente y del proveedor. Actuar teniendo en cuenta los intereses del cliente.

Conciencia organizativa significa tener la capacidad de leer las corrientes emocionales y las relaciones de poder de un grupo, e identificar a los influenciadores, las redes y las dinámicas dentro de la organización.

Los líderes que pueden reconocer las oportunidades de creación de redes y leer las relaciones de poder clave están mejor equipados para manejar las exigencias del liderazgo. Estos líderes no sólo comprenden las fuerzas que actúan en una organización, sino también los valores rectores y las reglas tácitas que operan entre las personas. Las personas que dominan la competencia de conciencia organizativa pueden percibir las redes personales que hacen funcionar la organización y saben cómo encontrar a la persona adecuada para tomar decisiones clave y cómo formar una coalición para conseguir algo.

Uno de los ejemplos de falta de conciencia organizativa es cuando el propósito del negocio de una empresa (la declaración de la misión) no está relacionado con la forma en que las personas operan día a día dentro de la organización. Es evidente que los dirigentes y los consultores externos que prepararon esa declaración están incumpliendo su responsabilidad de asegurarse de que las operaciones de la empresa están en consonancia con su misión.

Investigadores de la Rotman School of Management de la Universidad de Toronto descubrieron que, la posición de un potencial agente de cambio en la jerarquía de una empresa, importa menos que su capacidad para leer y movilizar las redes informales necesarias para que se produzca el cambio.

El efecto Radar

Kate Leto (consultora de diseño organizativo) da un buen ejemplo de una persona de bajo rango que encarna la conciencia organizativa. Se trata del personaje ficticio de la serie de televisión M*A*S*H: Walter "Radar" O'Reilly (los mayores del grupo de enfoque de JIMINY pueden relacionarse mejor con él). Para quienes no estén familiarizados con la serie, Radar era un joven cabo y empleado del hospital de M*A*S*H. Normalmente, alguien con ese papel era la persona más baja en el tótem, que simplemente hacía lo que le decían.

Radar era diferente. Tenía una habilidad asombrosa para conseguir cosas; para maniobrar las redes humanas del ejército para conseguir suministros, jeeps, pases, medicinas... lo que fuera. Sabía cómo manejar el sistema humano no escrito y no cartografiado para conseguir lo que la unidad necesitaba. Percibía un problema y tenía una solución antes de que nadie en el campamento tuviera ni idea de que existía (de ahí el nombre de "Radar"). Era un ejemplo perfecto de cómo Goleman describe la conciencia organizativa: *"La capacidad de leer las corrientes de la vida organizativa, construir redes de decisión y navegar por la política"*. Aunque el personaje era ficticio, quienes hayan trabajado en organizaciones más grandes pueden recordar a un colega así, "de bajo rango" muchas veces, con



habilidades extremas para realizar tareas difíciles contra la burocracia interna siendo positivo, agradable y sin romper las reglas.

Así pues, la conciencia organizativa ayuda a orientar la estrategia para alcanzar los objetivos en cualquier organización o red, independientemente del entorno.

Volviendo al papel de los líderes en las organizaciones, también deberíamos considerar el término "ancho de banda atencional", que significa aproximadamente "quién debe prestar atención a qué y por qué razón". Es obvio que el ancho de banda atencional de un grupo de personas puede ser mayor que el de una sola persona. El líder con una gran conciencia organizativa puede ocuparse de la distribución eficiente de ese ancho de banda, de modo que se apliquen los niveles correctos de atención y se deleguen adecuadamente, se asimile y comprenda la información y, finalmente, se tomen decisiones estratégicas sobre la mejor manera de responder a un desafío.

Los mejores líderes demuestran su conciencia organizativa ayudando a los trabajadores a centrarse en lo que tiene sentido, y captando y dirigiendo la energía colectiva hacia los objetivos estratégicos más importantes. Estos líderes saben dónde parece que esa energía está bien dirigida, y en qué parte de la organización podría utilizarse mejor, y ponen su propia energía para mejorar el juego según sea necesario. Los líderes de gran éxito también tienen capacidad de "conciencia holística". Dentro de la organización pueden captar el clima emocional y el entusiasmo colectivo de la gente (generalmente, cosas que no pueden medirse con precisión mediante métricas, indicadores, etc.). En el "ecosistema" en el que opera la organización, comprenden cómo ésta se relaciona con otras (proveedores, competidores, operadores clave). Por último, también pueden comprender el panorama general de los sistemas más amplios en los que existe la organización (la economía, los cambios tecnológicos, las tendencias sociales y los cambios políticos, entre otros).

En el lado opuesto se encuentra el "déficit de atención de la organización", en el que la falta de datos (como la escasa atención que se presta en el mercado) y el no dedicar suficiente atención a lo que debe ser, conduce a malas decisiones. So organizational awareness helps guide strategy to accomplish goals in any organization or network, no matter the setting.

Orientación al servicio

En cuanto a nuestro grupo objetivo, la orientación al servicio consiste en anticipar, reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes.

Una persona está orientada al servicio si:

- Comprende las necesidades de los clientes
- Busca formas de aumentar la satisfacción y la fidelidad de los clientes
- Ofrece con gusto la asistencia adecuada

- Comprende la perspectiva del cliente, actuando como asesor de confianza.



Utilizamos el término "cliente" en su sentido más amplio: todas las personas de las que queremos algo son clientes; el producto que vendemos somos nosotros mismos.

Las técnicas básicas para aumentar la satisfacción y la fidelidad de nuestros clientes son:

1. Formar relaciones con ellos. ¿Por qué? Porque esto le ayuda a destacar entre la multitud y lubrica el negocio en el futuro. Esto se consigue fácilmente tratando a tus clientes con respeto: sé puntual, saluda, utiliza "por favor" y "gracias" con profusión, admite cuando te equivocas y corrige tus errores y muéstrate motivado para servir.
2. Conocernos a nosotros mismos. ¿Por qué? La orientación al servicio no equivale a vender nuestra alma al diablo. Una vez que hemos establecido que la relación está en línea con nuestros valores y objetivos, debemos conocer nuestras fortalezas y debilidades para poder vendernos con confianza.
3. Comunicar con eficacia porque puede que seamos la opción perfecta para lo que necesita nuestro cliente, pero si no somos capaces de descifrar lo que busca y cómo cubrimos esa necesidad, vamos a perder la oportunidad. Debemos utilizar nuestra capacidad de escucha para averiguar lo que es realmente importante para los clientes y nuestras habilidades no verbales para afirmar que somos merecedores de su tiempo, dinero, trabajo o servicio. Esto requiere también una actitud enérgica y entusiasta.
4. Asumir la responsabilidad y la propiedad de los clientes, las situaciones y los problemas, tanto en lo bueno como en lo malo, siendo proactivo, responsable y disponible.

2.2. Gestión social/de las relaciones

El objetivo de esta sección es mostrar cómo podemos utilizar las emociones para facilitar el rendimiento.

Influencia y liderazgo

La capacidad de convencer y persuadir a los demás. Ofrecer y obtener apoyo. Para inspirar y guiar a individuos y grupos.

Como describe Terry R. Bacon en "Elementos de influencia: The Art of Getting Others to Follow Your Lead", no puede haber liderazgo sin influencia porque influir es la forma en que los líderes lideran. En su libro clásico sobre liderazgo, 'Leaders: Strategies for Taking Charge', Warren Bennis y Burt Nanus se hacen eco de este punto: "Hay una profunda diferencia entre gestión y liderazgo", escribieron, "y ambos son importantes. Gestionar" significa "llevar a cabo, realizar, tener a cargo o responsabilidad, conducir". Dirigir' es 'influir, guiar en la dirección, el curso, la acción, la opinión". Añaden que "un factor esencial del liderazgo es la capacidad de influir".

Las personas responden mejor cuando son tratadas como seres humanos, trabajan mejor cuando tienen voz en la forma de hacer el trabajo, y permanecen leales y comprometidas cuando se sienten respetadas, confiadas, bien informadas y cuidadas. Por lo tanto, los enfoques exclusivamente racionales de los directivos no son suficientes, sino que también deben liderar a través de los enfoques sociales y emocionales de la influencia.

Los líderes dirigen movilizando a las personas en torno a una visión convincente del futuro, inspirándolas a seguir los pasos del líder. Los mejores líderes son maestros, mentores y modelos, y realizan la mayor parte de su trabajo mediante la influencia, no la autoridad.

El arte de la gestión y el liderazgo consiste en saber cuándo actuar como gestor y cuándo como líder, cuándo utilizar la autoridad y cuándo la influencia, cuándo pedir y cuándo decir, cuándo tomar el mando y cuándo dejarlo pasar. En todos los casos, es fundamental que los líderes y directivos comprendan la gama de técnicas de influencia que pueden utilizar, que sepan cuándo y cómo utilizarlas, que construyan sus bases de poder para tener la capacidad de ser influyentes y que afinen sus habilidades para poder influir en las personas de forma eficaz.

El mismo autor ha descrito en "Poder e influencia" 28 habilidades asociadas a la eficacia de la influencia. Las relacionadas con la Inteligencia Emocional forman la mayor parte de este conjunto de habilidades.

Las habilidades relacionadas con la IE que afectan a la eficacia de la influencia son:

Escuchar: habilidad para escuchar activamente a los demás; estar atento a los demás cuando hablan y escuchar y retener con precisión la esencia de sus pensamientos

Ser amable y sociable con los desconocidos: habilidad para abrirse a las personas que uno no conoce y comprometerse con ellas; ser extrovertido y transmitir calidez, aceptación e interés por los desconocidos. Una habilidad fundamental en la técnica de influencia de la socialización.

Mostrar un interés genuino por los demás: Habilidad para transmitir un interés genuino en otras personas; ser auténtico al mostrar atención, preocupación y curiosidad por otras personas; habilidad para hacer que los demás se sientan importantes. Una habilidad crítica para socializar y apelar a la relación.

Tener una visión de lo que valoran los demás: Tener una comprensión fuerte e intuitiva de los demás y de lo que es importante para ellos; habilidad para discernir lo que los demás valoran sin que tengan que decirlo; perceptividad interpersonal.

Ser sensible a los sentimientos de los demás: Habilidad para comprender las emociones de los demás y empatizar con ellos.

Construir relaciones y confianza: Habilidad para construir relaciones armoniosas y simpáticas con los demás; habilidad para transmitir confianza en los demás y hacer que sientan que también se puede confiar en uno; establecer conexiones de confianza con los demás.

Establecer relaciones estrechas: La capacidad de crear amistades de confianza y relaciones estrechas con otras personas; habilidad para mantener relaciones íntimas y amistosas con otros durante un período de tiempo.

Convencer a la gente para que le ayude a influir en los demás: Habilidad para conseguir el apoyo y la ayuda de los demás para influir en los demás; habilidad para crear un acuerdo y una cooperación y un sentido de propósito unificado, especialmente al acercarse a los demás e intentar persuadirlos también. La habilidad más crítica en la técnica de influencia de construcción de alianzas.

Resolver conflictos y desacuerdos entre los demás: Destreza en la gestión de conflictos; capacidad para identificar los problemas principales, encontrar soluciones creativas y mutuamente aceptables y reducir la emoción en las situaciones que impiden la resolución; destreza en la mediación.

Apoyar y animar a los demás: Habilidad no sólo para ayudar y animar a los demás, sino también para transmitir esa actitud; prestar ayuda o asistencia a los demás; y promover, hacer avanzar, inspirar o estimular a los demás y animarlos a seguir adelante.

Si bien lo anterior describe las cualidades y habilidades que debe poseer un ejecutivo para liderar eficazmente, está más que claro que cualquier trabajador que tenga o pueda formarse en esas habilidades tendrá una vida laboral exitosa, incluso si no sube los escalones de la jerarquía.

Comunicación

Se trata de ser persuasivo, bien presentado y objetivo. Las personas que tienen un buen nivel en esta competencia pueden adaptarse al contexto emocional del intercambio. Reconocen y demuestran empatía y aprecio por los puntos de vista o los problemas de los demás, pero también se centran en alcanzar el objetivo de la comunicación.

Conflict Management

En general, se refiere a la capacidad de reconocer, prevenir o gestionar áreas de conflicto para lograr una resolución positiva. Para los trabajadores altamente cualificados, esto significa que:

- Afrontar el conflicto potencial o real desde un punto de conocimiento y fortaleza
- Tienen la capacidad de leer las emociones subyacentes en los grupos
- Tienen una mentalidad abierta y están dispuestos a aceptar diferentes perspectivas.

Para el grupo destinatario del proyecto debemos centrarnos en las dos últimas características, que les ayudarán a negociar y resolver los desacuerdos.

Trabajo en equipo y colaboración

Es la aptitud natural para crear un equipo cohesionado. Los directivos y líderes con esta competencia:

- Se aseguran de que el objetivo está definido y es entendido por todos
- Se comportan de una manera que los demás adoptan como propia
- Demuestran que valoran todas las contribuciones.

Para la mano de obra marginada poco cualificada se trata más bien de desarrollar la capacidad de trabajar con los demás en general y especialmente hacia objetivos compartidos



[by fauxel on pexels.com](https://www.pexels.com)



Erasmus+

HABILIDADES SOCIALES/DE GESTIÓN DE RELACIONES

HABILIDADES DE COMUNICACIÓN

Capacidad de escucha
Escrita y hablada
Habilidades verbales y no verbales
Paciencia y comprensión
Amabilidad
Ser solidario

Confianza
Apertura de miras
Respeto
Retroalimentación
Habilidades de presentación
Hablar en público



RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Si aprendes a resolver conflictos, podrás mantener tus relaciones personales y profesionales fuertes y productivas.



HABILIDADES DE TRABAJO EN EQUIPO

Habilidades de colaboración
Atención a los demás
Fomento de la confianza
Pensamiento creativo e intercambio de ideas
Paciencia

Actitud de apoyo
Amabilidad
Empatía
Entusiasmo
Amabilidad
Aceptación de las críticas



HABILIDADES DE LIDERAZGO

Proactivo
La capacidad de inspirar y motivar
Tener confianza en sí mismo
Planificación estratégica
Capacidad de resolución de conflictos
Capacidad de delegación eficaz
Mente abierta

Habilidades de negociación
Pensamiento optimista y positivo
Capacidad de planificación y análisis
Coaching y mentoring
Diplomacia
Gestión del talento



HABILIDADES DE INFLUENCIA Y PERSUASIÓN

¡Estas habilidades son un gran poder! ¿Por qué?
Porque la gente cree lo que dices y puedes hacer que te sigan o puedes influir en la gente de la manera más beneficiosa para ti.



2.3. Plan de Acción

La crisis relacionada con la pandemia de Covid-19 y el rápido avance de la automatización en la producción han creado, por desgracia, un gran número de personas que buscan trabajo y de desempleados. Es ahí donde las competencias de la IE desempeñarán un papel clave.

Para los desempleados, las personas poco cualificadas y los marginados debemos tener en cuenta dos aspectos.

Para los desempleados, la investigación indica que la IE es importante en tiempos difíciles. Un estudio sobre la IE relacionada con la salud mental, la salud física y el riesgo de suicidio en individuos desempleados de corta y larga duración, mostró que la inteligencia emocional estaba positivamente asociada con la salud mental y física y negativamente con el estrés percibido y el riesgo de suicidio.

Además, la automatización y la IA harán que miles de trabajos repetitivos/mecánicos queden obsoletos y las únicas necesidades previsibles de mano de obra después de eso, son los puestos relacionados con la interacción humana. Allí las personas competentes en materia de IE tendrán muchas más oportunidades de empleo.

Para los que trabajan en organizaciones que apoyan a los desempleados (educadores, trabajadores sociales, todos los que prestan ayuda) la investigación indica que mejorar la empatía mediante la formación de los trabajadores de primera línea, mejora los servicios que ofrece la organización.

En otras palabras, invertir en la formación de la IE y no sólo en las habilidades técnicas es importante para el bienestar de nuestras sociedades.

Para sugerir un plan de acción de mejora de la IE en los dos grupos distintos de JIMINY, los educadores de adultos y las personas marginadas, debemos tener en cuenta algunas características clave de los planes de acción:

- Los planes de acción se basan inicialmente en una comprensión, una observación, una métrica (como una encuesta), una justificación que nos muestra que necesitamos programar una intervención para cambiar algo (o para mantener una actividad que resulta exitosa);
- La intervención debe tener primero un objetivo claro (un objetivo empresarial sobre el que incidir);
- A continuación, una serie de acciones (normalmente divididas en pasos), cada una de ellas con un impacto específico;
- Los responsables de llevarla a cabo;
- Un calendario;
- Una descripción de cómo es el éxito (sabremos que tenemos éxito si...);
- La forma de medir el éxito/progreso.

Planificación de la acción para los educadores de adultos

Aunque creemos que los educadores de adultos (especialmente los de las áreas relacionadas con el grupo de alumnos de JIMINY) ya tienen un nivel de competencia, autoconciencia y formación, es seguro que hay espacio para la acción y la mejora (como indicó la encuesta previa a este proyecto). A continuación, la planificación de la auto-mejora incluye:

Autoevaluación

Como sabemos, todo aprendizaje comienza cuando somos conscientes de que hay algo en nosotros que debe cambiarse o mejorarse, y estamos dispuestos a realizar esos cambios. Resumiendo los

módulos y capítulos anteriores, la inteligencia emocional tiene cinco componentes Autoconciencia - el conocimiento de lo que sentimos y por qué lo sentimos, Autorregulación - la capacidad de expresar nuestros sentimientos de la manera correcta, Empatía - la capacidad de relacionarnos con las emociones de los demás y ver el mundo desde su perspectiva, Habilidades sociales - el poder de comunicarnos de manera efectiva y construir conexiones fuertes en casa o en el trabajo, y hacer que todo esto funcione, Motivación - el impulso interno para cambiar la forma en que sentimos y expresamos. El aprendizaje de la IE comienza con la comprensión de qué aspecto de la IE debe trabajar cada persona. Algunos pueden tener sólidas habilidades sociales pero carecen de autorregulación, mientras que otros pueden tener una gran motivación pero poca autorregulación. El proceso de aprendizaje comienza con el conocimiento de qué aspecto de la IE hay que desarrollar primero.

A way to know where we stand in EI terms as individuals is by taking the EI tests which are widely available online. Positive Psychology provides Una forma de saber en qué punto nos encontramos en términos de IE como individuos es realizando los tests de IE que están ampliamente disponibles en Internet. Positive Psychology ofrece [aquí](#)¹ un listado detallado y una categorización de dichas pruebas, lo que también puede ser útil en la planificación de la acción para las personas marginadas.

Una selección rápida de este recurso es la siguiente lista:

1. Test de inteligencia emocional (2019). Psychology Today. Accede [aquí](#)².
2. Pon a prueba tu IE Test de Inteligencia Emocional gratuito (2018). Instituto para la Salud y el Potencial Humano. Accede [aquí](#)³.
3. ¿Cómo de inteligente emocionalmente eres? Potenciando tus habilidades con la gente (2019). Herramientas de la mente. Accede [aquí](#)⁴.
4. Test de inteligencia emocional (2019). Tests de psicología. Accede [aquí](#)⁵.
5. Test de inteligencia emocional gratis - EQ Test gratis online (2019). Sociedad de alto coeficiente intelectual alfa. Accede [aquí](#)⁶.
6. ¿Cómo de inteligente emocionalmente eres? (2017). Mis marcos de referencia. Accede [aquí](#)⁷.

Entrenamiento

La evaluación de la fase anterior nos proporcionará las áreas en las que debemos centrarnos para mejorar. Luego existen numerosos recursos, instituciones educativas, agencias de consultoría (por nombrar algunas) que proporcionan un gran número de conocimientos y guías prácticas para que cualquier persona pueda mejorar sus competencias y abordar sus carencias en todo tipo de formatos (cursos online, masterclass, talleres presenciales, seminarios, etc.).

La formación mencionada no sólo debe abordar las áreas en las que alguien siente (o mide) que tiene debilidades. También debe abordar las necesidades previstas, las deficiencias y los problemas a los que probablemente se enfrentará con un determinado público.

¹ <https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-tests/>

² <https://www.psychologytoday.com/au/tests/personality/emotional-intelligence-test>

³ <https://www.ihhp.com/free-eq-quiz/>

⁴ <https://www.mindtools.com/pages/article/ei-quiz.htm>

⁵ <https://testyourself.psychtests.com/testid/3979>

⁶ <https://www.iq-test.net/eq-test.html>

⁷ <http://www.myframeworks.org/testmyeq/>



Como hemos dicho antes, podemos clasificar a los educadores de adultos para personas marginadas en la categoría más amplia de los trabajadores sociales, donde la investigación demuestra que las intervenciones para mejorar la inteligencia emocional en ellos pueden ser especialmente eficaces.

Los trabajadores sociales tienen que enfrentarse a algunas de las situaciones más difíciles, interacciones desafiantes y un trabajo emocional pesado de todas las profesiones. La IE/CM puede aplicarse para mejorar las habilidades y destrezas en cinco tareas fundamentales del trabajo social:

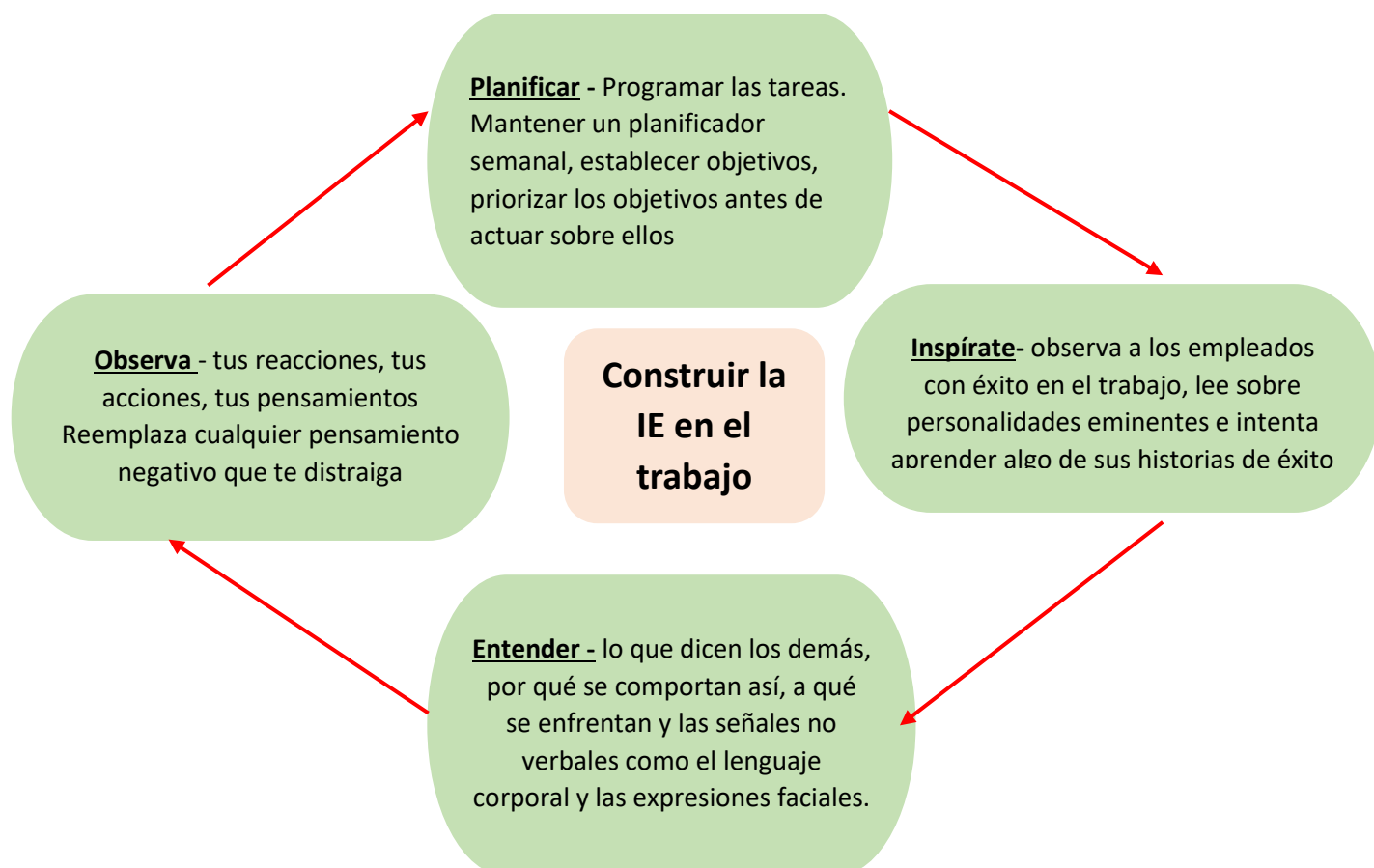
1. Compromiso con los usuario/clientes
2. Evaluación y observación
3. Toma de decisiones
4. Colaboración y cooperación
5. Lidar con el estrés (Morrison, 2007)

Las mejoras en estas cinco tareas no sólo permitirán al trabajador social trabajar con mayor eficacia, sino que también mejorarán la experiencia de sus clientes y ayudarán a los trabajadores sociales a sentirse más positivos, realizados y satisfechos con su trabajo (Morrison, 2007).

Aplicación

La etapa final y más crítica del aprendizaje de la inteligencia emocional es la incorporación de la charla en la vida real. Los ejercicios y las actividades de autoayuda que estructuran los cursos de IE sólo son productivos cuando podemos ponerlos en práctica en situaciones de la vida real. Parafraseando la recomendación de un formador a los asesores laborales, "no te dejes la IE en casa".

Como muchas cosas también en la vida real, no es un procedimiento único. Tanto si hablamos de construir y mejorar la IE en nuestra vida personal como en el entorno laboral, es un proceso continuo.



Planificación de la acción para los alumnos

Evaluación

Al igual que con los educadores de adultos y cualquier otro grupo o individuo, primero tenemos que evaluar la situación de nuestros alumnos. La organización/institución y el grupo de personas al que se dirige habitualmente pueden ayudarnos a diseñar mejor las intervenciones, a través del conocimiento previo que se ha recogido de años de operaciones o de la experiencia internacional en los grupos específicos. Por ejemplo, los jóvenes desempleados poco cualificados tienen características diferentes a las de los trabajadores mayores que fueron empujados al desempleo debido a los avances en la automatización, por lo que se espera que tengan algunas deficiencias diferentes que deben ser abordadas en consecuencia.

Las herramientas de evaluación y las métricas mencionadas en la parte anterior tienen una aplicación también con el grupo de estudiantes de JIMINY, pero también hay que tener en cuenta algunas cosas. Si, por ejemplo, el nivel de alfabetización de un grupo es bastante bajo, someterlos a pruebas escritas y a largos cuestionarios puede alejarlos aún más (porque probablemente algunos eran escépticos en primer lugar).

Aunque se trata de una fase de evaluación, las cosas funcionan de forma similar a la fase de validación de competencias que se tratará más adelante en este manual. Allí veremos que las personas que han adquirido la mayor parte de sus conocimientos durante su vida y no a través de la educación formal se sienten estresadas en una prueba teórica escrita. Para ellos, la observación en "condiciones reales" (por ejemplo, una simulación) o las entrevistas no estructuradas son más adecuadas y más justas.

Además, una serie de herramientas de evaluación no sólo se dirigen a públicos más experimentados y formados (por ejemplo, para ayudar a una organización a elegir un candidato para un puesto más alto en la jerarquía), sino que requieren auditores extremadamente experimentados y cualificados para leer y evaluar los resultados (por ejemplo, un psicólogo con doctorado y especializado en IE).

Tras lo anterior, las entrevistas o debates estructurados o no estructurados pueden resultar una forma más fácil de recopilar información y encontrar o certificar que las carencias previstas del grupo objetivo están ahí y deben abordarse en la fase de acciones.

Para esta tarea existen varios conjuntos de preguntas procedentes de múltiples fuentes, dependiendo de la experiencia del entrevistador y de la profundidad que necesite/quiera alcanzar para examinar el nivel de IE/CC del alumno.

Las seis preguntas que se presentan a continuación fueron identificadas por Karla Cook, editora y directora de equipo de HubSpot Marketing, como algunas de las mejores para obtener un indicador de la IE/CC:

1. ¿Puedes contarme alguna vez que hayas intentado hacer algo y hayas fracasado?
2. Cuéntame alguna vez que hayas recibido un feedback negativo de tu jefe. ¿Cómo te sentiste??
3. ¿Puedes contarme sobre un conflicto en el trabajo que te hizo sentir frustrado?
4. Háblame de una afición que te guste hacer fuera del trabajo. ¿Puedes enseñarme algo sobre él?
5. ¿Qué dirían sus compañeros de trabajo sobre que es lo más gratificante de trabajar contigo? ¿Y lo más desafiante?
6. Puedes contarme alguna vez que hayas necesitado pedir ayuda en un proyecto? (Cook, 2017).

Planificación de las intervenciones

Independientemente de las técnicas que utilicemos para evaluar la situación y establecer los objetivos de la intervención, la experiencia y la bibliografía demuestran que abordar áreas clave como la escucha activa, la comprensión de expresiones y estados de ánimo, la resolución de conflictos, etc., beneficiará enormemente a los alumnos destinatarios de JIMINY. Esto puede ayudarnos a ser proactivos en la preparación de los materiales y el diseño de las actividades. Teniendo en cuenta que lo que diseñemos no debe ser demasiado elaborado, también podemos preparar juegos de diferentes niveles de dificultad para ajustarnos a los resultados de la fase de evaluación.

A continuación podemos ver extractos de tres tipos de intervenciones para temas relacionados con la IE:

- a. Un póster sobre técnicas de resolución de conflictos (<https://www.twinkl.co.uk/>).

Técnicas de resolución de conflictos

Quando te enfrentes a un conflicto, las siguientes ideas son útiles, independientemente de la técnica que utilices.

Acuerden trabajar juntos con hechos y no con ficción o suposiciones.

No te apresures a contestar. Tómate tiempo para pensar en sus ideas y pensamientos antes de responder.

Utilizar la escucha activa técnicas de escucha activa para que se sientan escuchados y comprendidos.

- 1 Trabajar juntos para discutir una técnica de resolución y asegurarse de que ambas partes quieren resolver el problema.
- 2 Acuerden juntos los hechos de la situación.
- 3 Juntos, identifiquen cuál es el problema.
- 4 Negociar juntos una solución al problema y una forma de avanzar para todas las partes. Esto puede llevar algún tiempo para asegurar que todos los aspectos del problema se abordan y se resuelven para ambas partes.
- 5 Asegúrese de que todas las partes están de acuerdo con la resolución que se está produciendo y sienten que resuelven su parte del conflicto.
- 6 Todos los implicados deben sentirse orgullosos y contentos con la resolución y participar en sugerir formas de evitar que una situación futura llegue a este punto.
- 7 Siguiendo un enfoque metódico para la resolución de conflictos, se gasta menos energía emocional y protege su bienestar. La resolución de conflictos puede ser un proceso seguir en lugar de una batalla en la que participar.


Ver el problema o la situación por separado de la persona



Respetar a la otra persona, su opinión y sus sentimientos.



- b. Un extracto de un ejercicio de www.positivepsychology.com para ayudar al alumno a desarrollar un mayor "vocabulario" de emociones calificando lo agradable de una emoción (1 = muy desagradable y 10 = muy agradable) y los niveles de energía en el momento en que se produce la emoción (1 = cantidad muy baja de energía y 10 = una cantidad muy alta de energía)

ENERGIA	10	ENFURECIDO	PÁNICO	ESTRESADO	TEMBLOROSO	ESCANDALIZADO	SORPRENDIDO	OPTIMISTA	FESTIVO	EUFÓRICO	EXULTANTE
	9	LÍVIDO	FURIOSO	FRUSTRADO	TENSO	ATURDIDO	DESMADRADO	ALEGRE	MOTIVADO	INSPIRADO	EUFÓRICO
	8	HUMEANTE	ASUTADO	ENOJADO	NERVIOSO	INQUIETO	ENERGIZADO	ANIMADO	ENTUSIASTA	OPTIMISTA	EXCITADO
	7	ANSIOSO	APRENSIVO	PREOCUPADO	IRRITADO	MOLESTO	COMPLACIDO	FELIZ	ENFOCADO	ORGULLOSO	CONTENTO
	6	REPUGNADO	TURBADO	CONCERNED	UNEASY	FASTIDIADO	COMODAMENTE	ALEGRE	ESPERANZADA	JUGUETÓN	BIENAVENTURADO
	5	DISGUSTADO	SOMBRÍO	DECEPCIONADO	ABATIDO	APÁTICO	A GUSTO	INDULGENTE	CONTENTO	AMOROSO	REALIZADO
	4	PESIMISTA	MALHUMORADO	DESANIMADO	TRISTE	ABURRIDO	CALMADO	SEGURO	SATISFECHO	AGRADECIDO	CONMOVIDO
	3	ENAJENADO	MISERABLE	SOLITARIO	DESCORAZONADO	CANSADO	RELAJADO	FRÍO	REPOSADO	BENDECIDO	EQUILIBRADO
	2	DESALENTADO	DEPRESIVO	HOSCO	EXAUSTA	FATIGADO	APACIBLE	REFLEXIVO	PACÍFICO	CÓMODO	DESPREOCUPADO
	1	DESESPERADO	DESESPERANZADO	DESOLADO	DESGASTADO	VACIO	SOÑOLIENTO	COMPLACIENTE	TRANQUILO	COZY	SERENO
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
AGRADO 											

- c. Parte de una actividad de grupo realizada por www.positivepsychology.com para enseñar a los alumnos a descifrar las emociones mediante el análisis del habla, el cuerpo y la cara. En la tabla que se muestra a continuación, el alumno anota todos los signos faciales de la emoción que nota mientras el orador comparte una historia y al final hace una conjetura informada sobre la emoción de la que habló el orador.

Putuación	
Ojos	
Párpados	
Cejas	
Nóstrilos	
Boca	

Putuación	
Labios	
Otro	
Las emociones del orador son:	

Cómo es el éxito y cómo lo medimos

En el entorno empresarial hay muchos indicadores que se pueden utilizar. Si, por ejemplo, una empresa decide formar a los empleados de cara al cliente en la IE, puede observar la rotación de los empleados, la satisfacción de los clientes y las quejas de los clientes antes y después de la intervención.

Para el caso de JIMINY y para las sesiones de formación para este tipo de contenido y audiencia (donde no podemos tener normas estrictas de validación y calificación) un conjunto de pequeños e inteligentes ejercicios junto con simulaciones y entrevistas "de la vida real" son un paquete óptimo para evaluar los resultados de la intervención (suponiendo que haya recursos disponibles). Utilizando las técnicas anteriores, podríamos detectar mejor si los alumnos descubrieron cosas sobre ellos de las que no eran conscientes, o si se produjo algún cambio de comportamiento básico gracias a la formación. Por supuesto, los métodos estándar de evaluación siempre estarán presentes: cuestionarios antes y después de la formación en los que los alumnos califican inicialmente su "nivel de preparación" y registran cualquier posible progreso posterior, preguntas abiertas en las que pueden describir libremente la eficacia de la intervención en determinados temas, etc.

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

3.1. Ejercicio 1

El siguiente es un cuestionario relacionado con la Conciencia Social de Anthony Mersino, autor de "Emotional Intelligence for Project Managers: The People Skills You Need to Achieve Outstanding Results", y modificado por el Dr. Alan Zimmerman para aplicarlo de forma más general.

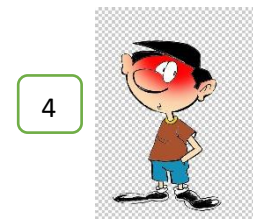
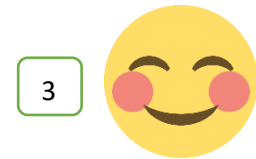
Los alumnos/aprendices deben repasar las preguntas y responder "sí" o "no" a cada una de ellas.

- ¿Utilizas el sarcasmo en la comunicación con los miembros del equipo, los compañeros de trabajo, los clientes u otras partes interesadas del proyecto?
- ¿Dices con frecuencia que "sí" a las acciones en las reuniones o aceptas el trabajo y luego te arrepientes?
- ¿Sientes la necesidad de hacer una broma o cambiar de tema durante las conversaciones difíciles?
- ¿Le resulta más fácil dejar las cosas claras o descargar su frustración en un correo electrónico que en persona?
- ¿Las relaciones con los miembros del equipo y con los jefes de equipo son superficiales y se limitan a la tarea en cuestión?
- ¿Te molesta o te lo tomas como algo personal cuando tu jefe o líder de equipo se enfada?
- ¿Te encuentras alguna vez dándole vueltas al conflicto con los miembros de tu equipo o fantaseando con formas de vengarte?
- ¿Desearía ser más carismático o tener más presencia como jefe de equipo o gerente?

Una regla general para lo anterior podría ser que si respondieron "sí" a tres o más preguntas, lo más probable es que necesiten trabajar en las habilidades de Conciencia Social y Gestión. Con este y muchos otros cuestionarios, ejercicios y herramientas utilizados por el sector, también es útil hacer estas preguntas a cinco personas en casa o en el trabajo (aunque podría ser doloroso escuchar las respuestas) que conozcan muy bien a los alumnos para que también respondan a las preguntas por ellos.

3.2. Ejercicio 2

Relaciona cada imagen con la emoción que expresa.



Miedo

Ira

Tristeza

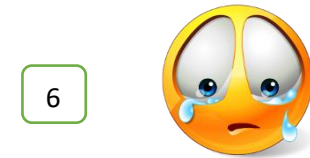
Alegría

Amor

Sorpresa

Indignación

Vergüenza



Correct Answers:

1. Ira, 2. Indignación, 3. Alegría, 4. Vergüenza, 5. Amor, 6. Tristeza, 7. Miedo, 8. Sorpresa

3.3. Ejercicio 3

Seleccione la respuesta correcta sobre Empatía

1. La empatía es una competencia positiva y debe desarrollarse y ejercerse incondicionalmente porque puede hacer que nuestra sociedad sea mejor.
2. La empatía es una competencia útil, pero hay muchas más importantes.
3. La empatía es una competencia muy positiva, pero hay límites en su uso.

Respuestas Correctas: 3

La empatía es una de las competencias más importantes que alguien debe tener o desarrollar. Aun así, la gente puede utilizarla para manipular a los demás, o puede causarnos agotamiento psicológico y sentimientos de culpa si exageramos.

3.4. Ejercicio 4

Encuentra las frases incorrectas en torno a la escucha de los demás.

1. Debemos asegurarnos de prestar atención y mirar directamente al interlocutor.
2. Es bueno decir de vez en cuando "mmhm" o "vale" cuando alguien está hablando, aunque no escuchemos con atención.
3. Debemos hacer saber a la otra persona que estamos escuchando. Por ejemplo, moviendo la cabeza.
4. Podemos seleccionar sólo partes de lo que alguien dice para evitar la sobrecarga.
5. Debemos escuchar a la otra persona cuando está hablando, en lugar de preparar nuestra respuesta.

Respuestas Correctas: 2 & 4

La frase 2 describe la escucha fingida, que es bastante ofensiva. La frase 4 describe la escucha selectiva que, más allá de ofender al interlocutor, puede llevarnos a conclusiones totalmente diferentes de lo que éste quiso decir.

3.5. Ejercicio 5

Seleccione el método más adecuado para evaluar el nivel de IE del grupo de alumnos de JIMINY.

1. Responder a cuestionarios extensos (más de 30 preguntas) que nos puedan dar una evaluación en profundidad del nivel de los alumnos.
2. Una mezcla de entrevista y pequeños cuestionarios en los que el alumno puede responder oralmente si lo desea.
3. Los temas del grupo objetivo están bien documentados, por lo que no hay gran necesidad de evaluación.

Respuesta Correcta: 2

El método de la respuesta 1 podría ser abrumador para nuestro grupo objetivo y demasiado detallado para la información que deseamos recuperar. La respuesta 3 puede llevar a un tipo de intervenciones

de talla única que limita el éxito. La respuesta 2 parece la más equilibrada, aunque consume más recursos.

3.6. Ejercicio 6 (para los alumnos)

Actividad de comunicación - Dibujar gemelos (del Condado de Salt Lake - Universidad del Empleado)

Objetivo: Este ejercicio debe ilustrar lo difícil que es dar instrucciones claras, así como lo difícil que es escuchar, y también puede mostrar cómo las cosas se malinterpretan y se malentienden fácilmente.

Material: lápiz, papel, dibujos sencillos

Método: Dividir a los participantes en parejas.

Ronda 1

- Entregue a uno de los miembros de la pareja un dibujo que no debe mostrar a su compañero.
- La persona con el dibujo debe dar instrucciones a su compañero para que lo dibuje, pero no debe decir lo que es, por ejemplo, "dibujar un círculo". La persona que tiene el dibujo no puede mirar a la persona que lo dibuja.

Ronda 2

- Reparte otro dibujo y pide a los participantes que intercambien sus papeles.
- La persona con el dibujo puede ahora dar instrucciones de manera similar a la de la primera parte, pero esta vez la persona que dibuja puede hacer preguntas de sí/no. La persona con el dibujo puede observar cómo dibuja su compañero.

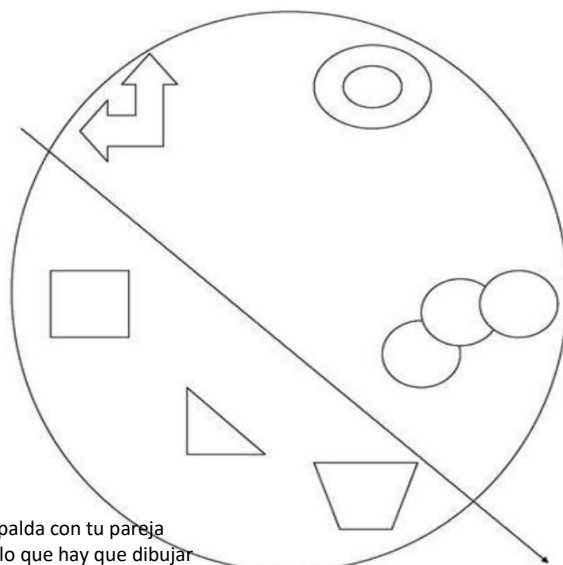
Resultados - Ronda 1

- ¿Por qué la mayoría de los dibujos no se parecen al original? (Interpretación: cada uno tiene una interpretación diferente, las instrucciones no fueron claras, no se pudo dar o recibir retroalimentación).
- ¿Cuáles fueron tus frustraciones como fuente del mensaje (dando instrucciones), como receptor del mensaje?

Resultados - Ronda 2

- ¿Ayudó el hecho de poder observar a la persona que dibujaba?
- ¿Ayudó poder hacer preguntas?
- ¿Ayudó saber cuál es el objeto, su objetivo claro?

Relacionas este proceso con la comunicación con tus compañeros. ¿Su mensaje es siempre claro? ¿Existe un canal para dar y recibir retroalimentación? ¿Qué ruido hay que afecte al mensaje?



Siéntate espalda con espalda con tu pareja
Una persona describirá lo que hay que dibujar
La otra persona dibuja lo que se describe
El dibujante debe hacer preguntas si no entiende la instrucción

Ejemplo de imagen de <https://www.phillip-keddy.com/>

4. FURTHER READING AND FURTHER DEVELOPMENT

Antes de referirnos a la multitud de recursos en torno a la Inteligencia Emocional y dado que este Manual está dirigido a los formadores y educadores, sugerimos la lectura de:

“Ayudar a las personas a cambiar: Coaching with Compassion for Lifelong Learning and Growth”, del 10 de septiembre de 2019, de Richard Boyatzis (autor), Melvin L. Smith (autor), Ellen Van Oosten (autora) y una entrevista relativa en <https://beta.prx.org/stories/287075>.

En la breve descripción del libro, leemos: "Ayudar a los demás es algo bueno. A menudo, como líder, gestor, médico, profesor o entrenador, es fundamental para su trabajo. Pero incluso los esfuerzos más bien intencionados por ayudar a los demás pueden verse socavados por una simple verdad: casi siempre nos centramos en tratar de "arreglar" a las personas, corrigiendo los problemas o llenando las lagunas entre donde están y donde creemos que deberían estar. Por desgracia, esto no funciona bien, si es que funciona, para inspirar un aprendizaje sostenido o un cambio positivo". El camino que los autores sugieren seguir es "conectar con la visión positiva que esa persona tiene de sí misma o con un sueño u objetivo inspirador que haya mantenido durante mucho tiempo...".

Las obras de Daniel Goleman, *La inteligencia emocional de: Por qué puede importar más que el coeficiente intelectual* y *Trabajar con la inteligencia emocional* son lecturas básicas para este ámbito, junto con *Inteligencia emocional 2.0* (de Travis Bradberry y Jean Greaves) y *El gestor emocionalmente inteligente* de David Caruso y el ahora presidente de la Universidad de Yale, Peter Salovey. John D. Mayer, Peter Salovey y David R. Caruso desarrollaron también el test de inteligencia emocional MSCEIT. Harvard Business Review es también una buena fuente de contenido relativo, por ejemplo, *HBR Guide to Emotional Intelligence*. Para una visión más práctica, *Quick Emotional Intelligence Activities for Busy Managers* de Adele Lynn y *EQ Applied: The Real-World Guide to Emotional Intelligence* de Justin Bariso.

También hay numerosas presentaciones, libros de trabajo, talleres y seminarios web, charlas TEDx y vídeos de YouTube sobre la IE, así como cursos muy populares en los principales MOOC como Udemey, Coursera y Future Learn.

En cuanto a nuestro grupo objetivo de alumnos, hemos indicado anteriormente en este módulo y en el documento del estado del arte del proyecto que el sector con oportunidades de empleo es el de los servicios al cliente. Allí, la empatía es de suma importancia:

<https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2019/06/05/empathy-from-soft-skill-to-profitable-service-differentiator/?sh=313104a17a9e>

<https://www.forbes.com/sites/micahsolomon/2020/02/16/yes-you-can-train-for-empathy-customer-service-employees-situational-empathy-heres-how/?sh=5b6d8eef7cb9>

<https://freshdesk.com/customer-service-skills/empathy-exercises-customer-support-blog/>

5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS

5.1. Evaluación inicial

Responda "rara vez" si tiene una comprensión básica de los siguientes significados y prácticas y "excelente" si los entiende completamente y los incorpora en su práctica diaria.

EVALUACIÓN DE LA CONCIENCIA SOCIAL

	Raramente 1	A veces 2	A menudo 3	Muy a menudo 4
Empatía				
1. Soy capaz de comprender los sentimientos de los demás y reexperimentarlos.				
2. ¿Eres capaz de escuchar activamente lo que dicen los demás?				
- ¿Escuchas sus palabras y su significado?				
- ¿Puedes leer sus señales no verbales?				
- ¿Eres capaz de detectar los desajustes?				
3. ¿Sabe dónde empiezan y terminan los límites emocionales?				
Conciencia Organizativa				
1. ¿Eres capaz de leer con precisión la corriente de emociones y realidades políticas en los grupos?				
2. ¿Eres consciente y comprendes la lógica que hay detrás de la estructura de tu organización?				
3. Sé cómo hacer las cosas formalmente dentro de la organización.				
4. Conozco y utilizo los procesos y procedimientos informales para realizar con éxito las tareas.				
Orientación al Servicio				
1. A través de mi empatía con los demás contribuyo a su satisfacción				
2. ¿Soy capaz de observar comportamientos y actitudes en los demás que indiquen insatisfacción?				



5.2. Valoración final

Por favor, indique su nivel de acuerdo con las siguientes frases..

	Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
Empathy				
1. Entiendo la importancia de la Empatía en mi vida diaria.				
2. Sé cómo ser un oyente activo y qué evitar cuando alguien me habla.				
3. Sé reconocer los signos no verbales de los demás en la cara y los movimientos del cuerpo.				
4. Entiendo por qué deben existir límites emocionales.				
Conciencia Organizativa				
1. Entiendo por qué la Conciencia Organizacional es importante en mi vida laboral.				
2. Entiendo que en una organización hay formas formales e informales de hacer las cosas y que ambas son importantes.				
Orientación al servicio				
1. Entiendo que la satisfacción del cliente depende significativamente de la empatía que le demuestre.				
2. Puedo detectar la insatisfacción más fácilmente mejorando así el servicio al cliente.				

Podemos suponer que la mayoría de las respuestas de los alumnos en la evaluación inicial se situarán en las categorías de "mal" y "bien". El aumento de los conocimientos se indicará si los alumnos están de acuerdo, aunque sea parcialmente, con las frases proporcionadas en la evaluación final.

Módulo 2- CONCIENCIA DIGITAL



Erasmus+

2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos?



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del módulo

Esta segunda parte del módulo "Conciencia digital" aborda qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos, así como la forma de utilizar los recursos digitales de forma segura.

A través del submódulo trataremos de responder a la pregunta de por qué las competencias digitales son un reto y cómo se pueden utilizar con el fin de enseñar y aprender. También mencionaremos la inclusión de recursos digitales para el acceso igualitario a los mismos por parte de cualquier usuario, independientemente de la dificultad de aprendizaje que pueda tener.

La segunda parte de este submódulo se refiere a los peligros que se esconden tras el uso de Internet, seguido de los fundamentos de la seguridad tanto de los dispositivos como de Internet. Se ofrecen buenas prácticas y recomendaciones sobre la protección antes de conectarse a Internet y mientras se está conectado. Algunas partes importantes se refieren a la protección de los datos personales y sensibles, y al intercambio cuidadoso de información a través de las redes.

El submódulo también incluye información sobre los derechos de autor. Consideraremos qué son los derechos de autor, qué información puede compartirse libremente a través de las redes, pero también comentaremos la infracción de los derechos de autor.

A lo largo del módulo mencionamos el Marco de Competencia Digital para Educadores (DigCompEdu) de la Comisión Europea, que, entre otras cosas, es una hoja de ruta sobre competencias digitales para educadores y alumnos, que incluye cómo crear, gestionar, compartir y proteger los contenidos digitales.

El módulo se divide en los siguientes submódulos y subsecciones:

2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos?

2.1.1. Introducción a las competencias digitales

2.1.2. Recursos y competencias digitales en la enseñanza y el aprendizaje

2.1.3. Inclusión de soluciones digitales

2.2. Internet y uso seguro de los recursos de Internet

2.2.1. Peligros del uso de Internet

2.2.2. Fundamentos de la seguridad de los dispositivos y de Internet

2.3. Derechos de autor

2.3.1. ¿Qué son los derechos de autor?

2.3.2. Infracción de los derechos de autor

1.2. Objetivos de aprendizaje

- A. Identificar las competencias digitales.
- B. Comprender la importancia de las competencias digitales.
- C. Explorar los retos en relación con las competencias digitales.
- D. Conocer diferentes tipos de recursos digitales para la enseñanza y el aprendizaje.

- E. Aprender cómo hacer que las soluciones digitales sean más inclusivas.
- F. Comprender los peligros que entraña el uso de Internet y las actividades en línea.
- G. Comprender el proceso de protección en línea antes de conectarse y durante la conexión.
- H. Aplicar soluciones para la protección de dispositivos y actividades seguras mientras se está en Internet.
- I. Evaluar qué son los derechos de autor.
- J. Diferenciar entre los recursos educativos abiertos y la violación de los derechos de autor.

Competencias: Autorreflexión, identificación de oportunidades, exploración de nuevas posibilidades, aprender haciendo, adaptabilidad, flexibilidad, toma de iniciativa, creatividad, evaluación de riesgos, toma de decisiones efectiva, resolución de problemas, búsqueda de información, implementación de nuevas soluciones, instrucción, pensamiento crítico.

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos?

Cada día, millones de personas de todo el mundo comparten fotos a través de Internet, suben y archivan documentos y ficheros en unidades de red, realizan transferencias de dinero desde su cuenta bancaria online, se comunican entre sí y también aprenden online. Para poder llevar a cabo cualquiera de estas actividades es necesario tener algún tipo de habilidades digitales. En este submódulo estudiaremos qué son en realidad las competencias digitales, por qué son esenciales hoy en día y cómo los educadores de adultos pueden hacer un uso efectivo de ellas mientras enseñan a grupos desfavorecidos, pero también qué significa la accesibilidad en términos de plataformas de aprendizaje para la participación y el uso igualitario de las competencias digitales independientemente de las condiciones de un ser humano (discapacidad, deficiencia, dificultad de aprendizaje u otro tipo de desventaja).



Fuente: <https://unsplash.com/photos/3uKEDMU5J7k>

Introducción a las competencias digitales

Vivimos en una sociedad de cambios dinámicos que afectan a muchos ámbitos de la actividad humana. Observamos un amplio abanico de cambios que se producen en el ámbito económico, social y tecnológico relacionados con la **transformación hacia una sociedad** de la información. Estos cambios son de larga duración y conducen a un aumento fundamental de la capacidad de utilizar el conocimiento. La economía y la vida social han sido dominadas por la tecnología y la automatización y la búsqueda constante de la innovación en todos los campos. Al igual que en la sociedad de la información, el desarrollo y la **difusión de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desempeñan un papel importante** en el concepto de economía basada en el conocimiento. Sin embargo, la aparición y el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación no son indiferentes al mercado laboral. Se observa el desarrollo de nuevas y muy importantes **competencias digitales** que permiten un uso eficiente y consciente de las nuevas tecnologías y una participación activa en la sociedad de la información

Un factor clave para aumentar la prosperidad es la productividad. Los empleados más eficientes ganan más, experimentan un mayor nivel de vida (a veces también como resultado de la posesión de habilidades digitales específicas). Muchos estudios de investigación indican que la razón de las diferencias significativas entre países en términos de crecimiento económico en los últimos años ha sido las diferencias en las inversiones en TIC. El uso de las TIC está ampliamente reconocido como un **factor clave para mejorar la competitividad de la economía**. Estas tecnologías también afectan a muchos aspectos de la vida social, tanto profesional como personal. Su importante papel como tecnologías de uso general está marcado en tantas esferas de la vida que sería difícil calcularlas.

El uso de las **TIC** es uno de los principales factores que han **influido en los cambios en el trabajo y la educación** en el hogar durante las últimas décadas. La difusión de las TIC es objeto de muchos estudios científicos, incluso de investigación estadística. A pesar del aumento del uso de las TIC en la vida cotidiana, existe un desajuste o, al menos, una dificultad para adecuar las competencias ofrecidas en el mercado laboral a la demanda de las empresas. Esta situación puede empeorar a medida que aumenten las necesidades del mercado laboral, pero también **la tecnología está cambiando a gran velocidad**, introduciendo nuevas soluciones y **la necesidad de actualizar las competencias digitales**. Sin duda, esto requiere la creación y aplicación de programas de formación actualizados para aumentar las competencias digitales de todos los adultos.

¿Qué son en realidad estas **competencias digitales**?

Todas las habilidades y competencias deben desarrollarse adaptándose a los cambios en el entorno de la sociedad. Lo mejor es empezar desde los primeros años. Cuanto antes se asimilen los principios de la tecnología y su papel en la vida cotidiana, más fácil será adaptarse a las transformaciones que aparecen constantemente. La asimilación de las competencias digitales también permitirá un funcionamiento y una operación totalmente seguros en la red.

Las **competencias digitales** son un amplio conjunto de habilidades que determinan el uso eficiente y consciente de las nuevas tecnologías y la participación activa en la sociedad de la información. No se limitan al manejo de los equipos en sí, sino que también incluyen las habilidades informativas, la obtención y el uso de nueva información de diferentes fuentes, la ampliación de los conocimientos propios a través de las TIC.

Según la definición de la Recomendación del Consejo Europeo de 2018 "las competencias digitales implican el uso crítico y responsable de las tecnologías digitales y el interés por ellas para aprender, trabajar y participar en la sociedad". Es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Las competencias digitales incluyen:

- la capacidad de utilizar la información y los datos,
- la comunicación y la cooperación,
- la alfabetización mediática,
- la capacidad de crear contenidos digitales (incluida la programación),
- la seguridad (incluida la comodidad digital y las competencias de ciberseguridad),
- cuestiones de propiedad intelectual,
- resolución de problemas,
- pensamiento crítico.

¿Por qué las necesitamos?

Como ya sabes, las competencias digitales sustentan casi todos los aspectos de la vida. **Cuanto más digitalizado estés te abre las puertas a más oportunidades en diversos aspectos de la vida**. Este hecho es necesario debido a la globalización y a las crecientes exigencias de muchos puestos de trabajo. Sus alumnos no son necesariamente conscientes de ello o de que la actualización de las competencias es un factor crítico que determina la competencia en el mercado laboral. Puedes explicar a tus alumnos los distintos aspectos de la digitalización en sus vidas.

Las competencias digitales son importantes como conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para comprender y utilizar **las funciones básicas de las TIC**, incluidos dispositivos como: ordenadores personales, portátiles, tabletas, teléfonos móviles y smartphones. **Las competencias informáticas se confunden a menudo con las competencias informativas** que permiten a los usuarios buscar, evaluar y utilizar hábilmente la información procedente de diferentes fuentes.

Las competencias en TIC son esenciales para participar en una sociedad cada vez más digitalizada. **Las competencias digitales permiten un desarrollo continuo y aumentan la capacidad de la sociedad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.** Las competencias digitales y su amplio uso por parte de la sociedad son una oportunidad para un mayor desarrollo de la economía y permiten aumentar su competitividad. Aumentan el acceso al conocimiento y a la información, promueven la adquisición de habilidades necesarias en todos los periodos de la vida y áreas de la actividad social y profesional.

Las competencias digitales también son esenciales para el uso eficaz de los medios digitales con fines profesionales, educativos y recreativos. Consisten en la capacidad de utilizar los medios digitales, la capacidad de comprender y evaluar críticamente los diferentes aspectos de los medios digitales y su contenido y la capacidad de comunicarse eficazmente en diferentes contextos. **Sin las competencias digitales básicas es difícil participar plenamente en la vida social.** La prevalencia del uso y el nivel de avance de las competencias digitales en la sociedad se están convirtiendo en un factor determinante de la dinámica del desarrollo económico.

Además, la política de la Comisión Europea fomenta un entorno de plataformas en línea impulsado por la innovación en la UE y ha identificado áreas clave de interés en su Comunicación sobre las plataformas en línea de mayo de 2016 para apoyar el desarrollo de las plataformas en línea, identificándolas como una parte importante de la economía digital. Estos incluyen los siguientes principios rectores:

- Igualdad de condiciones para los servicios digitales comparables;
- Garantizar un comportamiento responsable de las plataformas en línea para proteger los valores fundamentales;
- Fomentar la confianza, la transparencia y garantizar la equidad en las plataformas en línea;
- Mantener los mercados abiertos y no discriminatorios para fomentar una economía basada en los datos.

¿Por qué es un reto esta demanda?

Las competencias digitales cambian constantemente. Para seguir el ritmo de estos cambios es necesario el aprendizaje permanente, la adquisición de habilidades innovadoras y el uso eficaz de las oportunidades que ofrecen las redes y los medios digitales. Por lo tanto, la aparición y el desarrollo de nuevas tecnologías digitales no son indiferentes al mercado laboral. Las nuevas soluciones que se crean como resultado de la automatización y el aumento de la eficiencia contribuyen a la aparición de nuevas profesiones, que sustituyen a algunas de las existentes. Con una difusión tan dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación, las competencias digitales ya no son el dominio del personal especializado en informática. Las competencias básicas son necesarias en casi todos los ámbitos de la vida, así como en el trabajo. Las TIC están cambiando la forma de trabajar, de ahí que los requisitos de competencias incluyan una gama más amplia de actividades relacionadas con una mayor frecuencia de acceso a la información, la capacidad de planificar, de adaptarse más rápidamente a las condiciones cambiantes, así como la capacidad de cooperar en organizaciones horizontales, intercambiar rápidamente información y compartir conocimientos entre los empleados.



Erasmus+

También existe una clara correlación entre el porcentaje de personas sin experiencia en el uso de las TIC en su trabajo y otros indicadores del desarrollo de la economía basada en el conocimiento. La demanda de empleados con competencias más avanzadas ha crecido rápidamente en los últimos años. Existe la preocupación de que el mercado pueda encontrar escasez en este ámbito, lo que, por un lado, provocará un aumento relativo de los salarios de este grupo de empleados y, por otro, puede resultar un obstáculo para el desarrollo.

Las competencias en materia de información, medios de comunicación, tecnologías de la información y la comunicación, datos y redes desempeñan un papel importante en la configuración de la capacidad de las personas para realizar tareas relacionadas con la educación, el trabajo, la cultura y la vida. Estas áreas de competencia están relacionadas con **las habilidades cognitivas necesarias para el pensamiento crítico**. Desgraciadamente, las investigaciones indican que muchas personas están en desventaja en este sentido, lo que convierte este problema en una cuestión importante de la política de desarrollo socioeconómico. De hecho, la **alfabetización digital** figura entre las cuestiones y los objetivos políticos más importantes para el desarrollo de la economía digital, como son: los beneficios económicos y sociales de una Internet abierta, la estimulación de la innovación relacionada con las TIC, la mejora de las redes de comunicación, la Internet de los objetos, la confianza, la seguridad digital y la protección de la privacidad. **La falta de competencias digitales adecuadas pone en riesgo la exclusión social**. Los motivos de esta exclusión pueden ser diversos: falta de acceso o dificultad de acceso, no uso de las TIC o escasa cualificación. El uso de las tecnologías digitales y los servicios de Internet, que abarca todos los sectores de la economía y el sector público, se está convirtiendo en un elemento político esencial. El aumento del uso de las TIC en el trabajo implica una mayor demanda de nuevas competencias. Los cambios en la demanda de competencias suponen, por un lado, importantes retos para el sistema educativo y, por otro, nuevas oportunidades para mejorar el aprendizaje dentro y fuera de la escuela, gracias, por ejemplo, a las **plataformas educativas abiertas** y al acceso a recursos de alta calidad.

Recursos y habilidades digitales en la enseñanza y el aprendizaje

Las competencias digitales desempeñan un papel importante en la educación, sobre todo porque cada vez hay más recursos disponibles en línea. [El Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores](#) clasifica los recursos digitales en herramientas digitales y contenidos digitales, que constituyen las tecnologías digitales.

Los siguientes tipos de recursos digitales se enumeran como ejemplos dentro del mencionado marco:

- Información en línea, sitio web, plataformas
- Contenidos multimedia (imágenes, audio, vídeo)
- Materiales de aprendizaje
- Juegos (en línea), concursos
- Software (educativo), aplicaciones, programas
- Entornos virtuales de aprendizaje
- Redes sociales

Aunque todos los tipos de recursos digitales enumerados son útiles y pueden aplicarse a diversas condiciones de aprendizaje, los **Entornos Virtuales de Aprendizaje**, con el cambio del aprendizaje tradicional en el aula al aprendizaje combinado y en línea, son especialmente potentes en el mundo digitalizado de hoy. Este entorno digital basado en la web suele servir para la interacción entre formadores y alumnos, alumnos entre sí o para el acceso a vías de aprendizaje completas a través de una plataforma. En este sentido, cualquier contenido educativo que se publique en un entorno de aprendizaje virtual (o en línea) es un contenido/recurso digital. Pero este tipo de entorno también favorece la organización de círculos de aprendizaje en línea, evaluaciones o la presentación de recursos, entre otros.

En el caso de que el recurso digital (o entorno de aprendizaje) se haga público y pueda ser adaptado o reutilizado por otros sin limitación alguna, lo denominamos Recurso Educativo Abierto. La UNESCO define los **Recursos Educativos Abiertos (REA)** como: "materiales de enseñanza, aprendizaje e investigación en cualquier medio -digital o de otro tipo- que residen en el dominio público o que han sido liberados bajo una licencia abierta que permite el acceso, uso, adaptación y redistribución por otros sin restricciones o con restricciones limitadas". Las plataformas educativas abiertas son un importante medio de apoyo no sólo para los formadores, que buscan herramientas en línea para sus clases, sino también para cualquier alumno. Al ser abiertas, más alumnos se beneficiarán de su uso. **El segundo resultado del proyecto JIMINY, titulado JIMINY Personal Trainer, es un ejemplo de recurso educativo abierto.**

Aunque Internet ofrece una gran mayoría de plataformas en línea ya preparadas, usted puede tomar la iniciativa de crear su propia plataforma de aprendizaje con material especialmente adaptado a las necesidades y expectativas de su grupo objetivo. Para ello, puede elegir entre algunas plataformas, como [Moodle](#), [Kahoot!](#) o [Google Classroom](#).

Sin embargo, como muchas soluciones relacionadas con la tecnología, **la creación de REA también impone ciertos obstáculos a los individuos**, que pueden ser (Recursos Educativos Abiertos, Conversaciones en el ciberespacio, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2009):

- 1) Falta de tiempo y habilidad;

Con la falta de habilidades en el uso de las TIC, este tiempo es difícil de definir. Para los académicos sigue siendo una tarea adicional en los entornos de enseñanza tradicionales (escuelas), por lo que el desarrollo de los REA tiene lugar después de las horas de trabajo de los profesores.

- 2) Una cultura pedagógica rígida, con poca innovación;

Los REA quedan fuera del currículo de enseñanza tradicional, que la mayoría de los sistemas educativos siguen considerando como un aditivo al proceso de enseñanza.

- 3) Falta de un sistema de recompensa para la producción de REA;

Los REA no se acreditan como una publicación para documentarse en la carrera profesional.

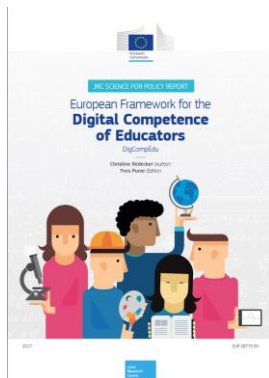
Por ello, **la actualización de conocimientos es crucial**. A este respecto, resulta útil el ya citado Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores de la Comisión Europea (también conocido como DigiCompEdu). El marco tiene como objetivo promover y ayudar al desarrollo de las competencias digitales de los profesionales de la educación para, posteriormente, estar mejor preparados para apoyar a sus alumnos, también en términos de inclusión. Se compone de las

competencias profesionales y pedagógicas de los educadores, así como de las competencias de los alumnos. Dentro de estas competencias se hace hincapié en el compromiso profesional, los recursos digitales, la evaluación, la enseñanza y el aprendizaje, la capacitación de los alumnos y la facilitación de la competencia digital de los alumnos. Además, este marco introduce un modelo de progresión para ayudar a los educadores y formadores a desarrollar su competencia digital (desde el principiante hasta el pionero - la última etapa significa estar equipado no sólo con el conocimiento, sino también listo para desarrollar prácticas digitales).

Las seis áreas del Marco DigiCompEdu están específicamente dirigidas a equipar a los educadores con las siguientes habilidades (Marco Europeo para la Competencia Digital de los Educadores, p.16, 2017):

- Utilizar las tecnologías digitales para la comunicación, la colaboración y el desarrollo profesional.
- Buscar, crear y compartir recursos digitales.
- Gestionar y orquestar el uso de las tecnologías digitales en la enseñanza y el aprendizaje.
- Utilizar las tecnologías y estrategias digitales para mejorar la evaluación.
- Utilizar las tecnologías digitales para mejorar la inclusión, la personalización y la participación activa de los alumnos.
- Utilizar las tecnologías digitales para mejorar la inclusión, la personalización y la participación activa de los alumnos.

Una visión detallada y más explícita de estas competencias es objeto del Marco DigiCompEdu:



Inclusión de soluciones digitales

Cuando usted es el codiseñador de una solución digital, está en mejor posición para adaptarla a su(s) alumno(s), sus capacidades o discapacidades. Por lo demás, debes intentar que sea **lo más inclusiva posible**.

¿Pero qué significa esto?

La inclusión se refiere a la participación de las personas en la mayor medida posible. **La inclusión digital significa que los recursos y herramientas digitales están disponibles para todos**. El término abarca tanto la usabilidad como la accesibilidad, teniendo en cuenta las competencias digitales. La usabilidad se refiere a la experiencia del usuario, y aunque se dirige a los alumnos poco cualificados, no necesariamente a los discapacitados. La accesibilidad, por su parte, se refiere a las personas con discapacidad y a la adaptación de los recursos y herramientas para que puedan utilizarlos.



¿Cómo puedo hacer que una solución digital sea inclusiva?

Hay varias formas de hacerlo.

1. Si el recurso digital que quieres utilizar se abre a través de un navegador, puedes instalar un plug-in que funcione en varios sitios web.
2. También puedes comprobar si un sitio web tiene un widget de accesibilidad, que mejorará la experiencia online de una persona.
3. Si la solución por la que optas es para descargar, ya sea en el escritorio o en el smartphone, entonces ayuda a tus alumnos en el proceso de descarga, pero también instruye sobre la activación de las funciones de accesibilidad en la configuración de sus dispositivos.
4. Si de hecho está interesado en comprobar las características de accesibilidad, entonces debe utilizar una herramienta en línea para este propósito, por ejemplo, [la herramienta de evaluación de la accesibilidad web WAVE](#).
5. Si eres el diseñador o desarrollador de una plataforma de aprendizaje, hay muchos ajustes del contenido que puedes hacer tú mismo. Un widget de accesibilidad o el ajuste de la configuración del dispositivo y del navegador no resolverán el problema de un contenido formativo ilógico o la falta de subtítulos en los vídeos. Pero además, presta atención:

- Elegir los colores con cuidado para: que los usuarios puedan distinguir los distintos elementos de la página, que el texto sea legible sobre el fondo, proporcionando un claro contraste de colores, que la paleta de colores no sea demasiado intensa.

Incluso puede comprobar este aspecto con un [comprobador de contraste online](#).

- Utilice cabeceras para estructurar mejor el contenido, lo que también permite una navegación más fácil por la página.
- Céntrese en el diseño, que debe interpretarse como la aportación de información de forma clara y con una disposición legible.
- Utilice un número limitado de fuentes y variaciones tipográficas, pero no el uso de TODAS LAS MAYÚSCULAS, que dificultan la lectura, especialmente desde los lectores de pantalla.
- Asegúrese de que los enlaces sean reconocibles, no utilice imágenes para los enlaces y evite el texto general como "haga clic aquí" o "más", pero haga que el texto del enlace tenga sentido.
- A la hora de seleccionar las imágenes, asegúrese de proporcionar una descripción alternativa y no se exceda con el número de imágenes, sino también de audio y vídeo.
- Proporcione instrucciones claras sobre el uso del vídeo y el audio, incluyendo botones de reproducción y pausa, pero con subtítulos, preferiblemente accesibles a través de vías alternativas.
- Evitar la reproducción automática de medios, que hace que las páginas se carguen durante más tiempo y que el usuario no esté preparado para experimentar esa sensación, lo que provoca su confusión o incluso el susto.



La lista anterior sólo incluye algunos pasos básicos para hacer que los contenidos sean más inclusivos para los alumnos desfavorecidos. **Recuerda que es más fácil controlar la inclusividad de los contenidos digitales si son de tu propia autoría.**

Además, puede hacer que la enseñanza y el aprendizaje sean más inclusivos:

- Implicando a los alumnos en la elaboración o elección de los recursos digitales.
- Explicando las instrucciones de uso de un recurso digital no al alumno, sino también a su tutor/cónyuge/mentor/apoyo.
- Pedir al alumno que revise el contenido educativo antes de utilizarlo en el proceso educativo.
- Recoger periódicamente los comentarios del alumno sobre su experiencia de aprendizaje.

También hay algunos **métodos de aprendizaje adaptativo digital** que han ido ganando popularidad recientemente y que son alternativas motivadoras a tener en cuenta: Las tecnologías de Inteligencia Artificial y Realidad Aumentada, la gamificación o las aplicaciones móviles para la educación, que introducen el aprendizaje mediante la práctica y la experimentación en el proceso de aprendizaje. De ahí que sean más fáciles de implementar por los propios formadores los videotutoriales y la narración en pizarra como alternativas a las presentaciones tradicionales.

2.2. Internet y el uso seguro de los recursos de Internet

Internet es sin duda uno de los inventos más importantes del mundo moderno. Así lo demuestra el número de usuarios, que se cuenta por miles de millones, o el hecho de que sin Internet muchos ámbitos de la vida no funcionarían. La conexión permanente a la red nos da acceso constante a una cantidad increíble de información. Podemos ver cualquier película, escuchar música, chatear con los amigos, jugar en línea y mucho más. Sin embargo, Internet, además de ser una fuente de datos y entretenimiento, también tiene un lado oscuro. Podemos encontrarnos con diversos virus o estafas. Debemos evitarlo en la medida de lo posible. Por lo tanto, ¿cómo cuidar tu seguridad en la red?



Fuente: <https://unsplash.com/photos/VO5w2lda70s>

Peligros del uso de Internet

Todos los días utilizamos Internet para diversos fines. Nos permite acceder rápidamente a la información que necesitamos. Pero, al mismo tiempo, conviene recordar que **Internet conlleva muchos riesgos**: la red no está totalmente controlada, por lo que no hay lugar para ninguna negligencia por parte de los usuarios. Muchas veces, en los medios de comunicación aparece información sobre el robo de datos, la violencia virtual y otros fenómenos negativos, a los que puede exponerse cualquier persona que utilice Internet. Muchas personas suponen que las amenazas no les afectan, porque sólo navegan por páginas web o se ponen en contacto con sus amigos, pero cada uno de nosotros es una víctima potencial de las amenazas virtuales. El número de correos electrónicos enviados por los estafadores es aterrador. A veces los correos electrónicos de los estafadores son "perfectamente falsos", tienen el mismo aspecto que los de la institución que suplantan. También hay que tener cuidado con los sitios sospechosos o que intentan imitar a los conocidos. Todo esto tiene una finalidad, que es la de obtener datos, porque son valiosos tanto para los anunciantes como, desgraciadamente, para los estafadores. **Si algo nos genera dudas en Internet, es mejor no hacer clic en él** o comprobar previamente una determinada página con un programa antivirus. Gran parte de Internet está, por desgracia, llena de anuncios falsos, noticias falsas y otros elementos que pretenden atraer nuestra atención.

Además, el acceso permanente a la red en un smartphone o un ordenador desde cualquier lugar nos expone también a peligros completamente nuevos. A través de Internet, podemos ser víctimas de un virus, de un programa espía o simplemente de un fraude. Es muy común experimentar intentos de fraude. Por lo general, el delincuente quiere estafar nuestros datos de diferentes maneras. La ilusión del anonimato en la red es bastante peligrosa. Es importante recordar que **nunca hay que dar información sensible en Internet sin comprobar antes cuidadosamente la fuente de la consulta.**



Erasmus+

Podría ser utilizada de forma indeseable. Por desgracia, hay muchas amenazas de este tipo y debemos saber cómo protegernos de ellas.

Algo que parece obvio, a menudo no lo es en absoluto. Un ejemplo sencillo es el envío de documentos a través de las redes. **Los usuarios de Internet nunca deben enviar copias de documentos en línea cuando no están seguros de quién recibe estos datos.** Muchas personas, tentadas por la oferta de un préstamo rápido o un trabajo atractivo, deciden enviar copias de documentos de identidad a una persona desconocida. Esto es muy peligroso e irresponsable. Nunca se puede estar seguro de lo que puede pasar con esas copias después. Pueden ser tratadas de forma incompatible con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD de la UE), o transferidas entre empleados de entidades financieras. Esto supone el riesgo de perder el control sobre los documentos personales con datos sensibles. Debe concienciar a sus alumnos sobre este tema.

¿Y la ciberseguridad?

Hasta que no lo experimenten, los alumnos pueden no ser conscientes del ciberacoso, propenso al acoso o a la incitación al odio que, por desgracia, se puede detectar con mayor frecuencia en Internet. Este hecho hace que sea crucial **advertir a los alumnos sobre cómo identificar y combatir posibles actos de ciberacoso.**

Según el [diccionario de Cambridge](#), el ciberacoso es "la actividad de utilizar Internet para dañar o asustar a otra persona, especialmente enviándole mensajes desagradables".

Aunque no es posible eliminar o prevenir por completo el ciberacoso, **la identificación y la reacción son pasos cruciales.**

Entre los ejemplos más comunes de ciberacoso se encuentran **el discurso de odio** (directo a través de mensajes privados, en correos electrónicos o en chats, pero también a través de las redes sociales o sitios web) **o la publicación de información privada sin el consentimiento de esa persona** (pueden ser fotos, vídeos o cualquier tipo de datos).

Lo que puede hacer una víctima de ciberacoso es denunciar la actividad al proveedor del servicio en el que se ha producido ese comportamiento, hablar directamente con el agresor, ignorar los actos, pedir ayuda a un formador, bloquear al agresor en la comunicación online o denunciar a la policía. El tipo de reacción dependerá del tipo, la frecuencia y el impacto del ciberacoso en el individuo, pero en cualquier caso, **este comportamiento no debe ser ignorado.** La siguiente sección servirá de apoyo en la prevención de los casos de ciberacoso.

Fundamentos de la seguridad de los dispositivos y de Internet

mpecemos por la base absoluta, es decir, **comprobar e introducir medidas de seguridad en el dispositivo digital** que usted o su alumno utilizan para conectarse a Internet. Sólo así podrá estar seguro de que cualquier actividad sospechosa en línea no es el resultado de un dispositivo defectuoso o desprotegido.

Protección antes de conectarse a Internet

En este sentido, debería contar con un **programa antivirus y antispyware.** Si tu ordenador no está equipado con ellos, instálalos inmediatamente e instruye también a tus alumnos (algunos proveedores de Internet los ofrecen gratuitamente). Al mismo tiempo, debes ser consciente de que

ningún programa antivirus da la certeza al 100% de que no hemos descargado nada dañino de Internet. Puede ocurrir que hayamos encontrado este tipo de amenaza, que no es detectada por nuestro programa.

En el caso de los programas antivirus, un elemento importante es habilitar el **escaneo en tiempo real**. Esta función permite que el software antivirus analice automáticamente los archivos y programas ubicados en el ordenador, descargados de Internet e instalados en ese momento en busca de virus. De este modo, se evita luchar contra los virus que ya han infectado el dispositivo.

También vale la pena recordar la posibilidad de **realizar un escaneo manual**. El escaneo manual de su ordenador con un software antivirus permite detectar amenazas que no han sido identificadas durante el escaneo en tiempo real. Ejecutar un escaneo rápido con la configuración predeterminada suele ser cuestión de unos pocos clics. También puede crear su propia configuración de escaneo dirigiéndose a archivos, carpetas o discos seleccionados, o a archivos y carpetas ocultos que suelen estar libres de malware.

¿Qué hacer si el software antivirus detecta un virus? Los archivos infectados suelen poder "curarse" o "repararse": el virus se eliminará y se restaurará el código original y el archivo quedará como estaba antes de la infección. Desgraciadamente, en el caso de algunos virus, como los programas espía, su eliminación puede implicar también la eliminación de los archivos infectados; ésta es la única forma segura de deshacerse del virus.

Otro paso muy importante es **mantener el software antivirus actualizado**. El software antivirus no puede protegerle eficazmente del malware si no sabe qué buscar. Aunque se instale el mejor software, sin actualizaciones periódicas, el dispositivo no funcionará correctamente, lo que repercutirá en la experiencia online del usuario. Por eso es tan importante asegurarse de que el software antivirus tiene una lista actualizada de virus y programas espía ya definidos.

Por último, las conexiones de red. Haz que tus alumnos estén alerta **para conectarse sólo a redes conocidas**. El uso de redes desconocidas supone una grave amenaza para la seguridad de la información que se comparte a través de una red, por lo que al conectarse a través de un hotspot se debe considerar si es más importante el afán de estar conectado o la seguridad de la información que se comparte a través de la red.

Protección mientras se está en línea

Después de conectarse a una red segura, la siguiente consideración es **la elección de un sitio web seguro, un navegador web o una aplicación segura** (en dispositivos móviles).

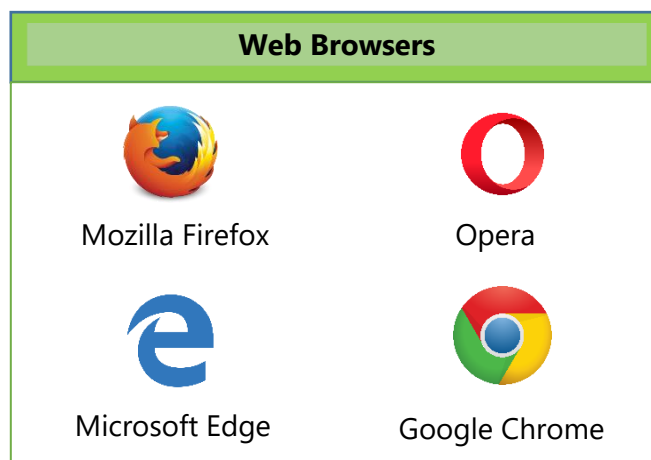
¿Cómo decidir si un sitio web es seguro?

La forma más fácil de identificar si un sitio web es seguro es comprobar en la dirección (barra de URL) si empieza por **https://** y/o incluye el icono de un "**candado**". Esto informa de que el sitio web tiene un certificado válido y enlaza con la configuración, pero también incluye información sobre las cookies y la protección de datos sensibles. Los mensajes enviados entre el usuario y un determinado sitio web se cifran adicionalmente. Gracias a ello, los datos no pueden ser interceptados ni modificados por personas no autorizadas.



Fuente: <https://pixabay.com/pl/illustrations/https-strony-sieci-web-internet-3344700/>

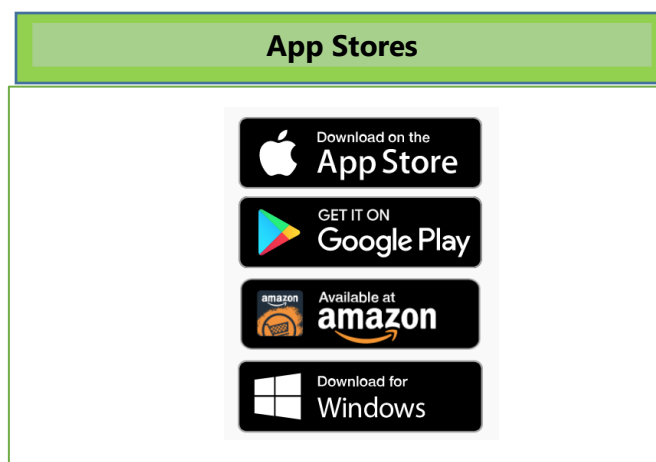
A veces ocurre que aparecen advertencias sobre errores de certificado. No los ignore, sobre todo si el sitio web no es de confianza o el error no ha aparecido antes en él. Los sitios web que tardan mucho en cargarse, aunque no estén necesariamente relacionados con la seguridad de un sitio, deben alertar a los usuarios y serán un obstáculo para las personas con discapacidad. Las direcciones mal escritas pueden ser sitios web legítimos, que deben evitarse. Indique a sus alumnos que elijan sitios web recomendados o que hayan sido utilizados previamente. Lo mismo ocurre con los navegadores. He aquí las buenas prácticas de los navegadores web:



Otra consideración es comprobar **la configuración de la privacidad y la seguridad**, especialmente si los alumnos aceptan la política de cookies de un sitio web, deben ser conscientes de la información que están proporcionando y a quién pueden dirigirse en caso de preguntas relacionadas con sus datos, e igualmente importante: dónde se encuentra esta información en el sitio web.

En cuanto a las aplicaciones, Apple® AppStore y Google Play™ son las principales fuentes de aplicaciones. La primera proporciona aplicaciones para dispositivos iPhone y la segunda para dispositivos Android. También hay algunos otros proveedores, por ejemplo la tienda de aplicaciones MIUI de Xiaomi, Amazon Appstore o Windows Apps y, en realidad, muchas tiendas de aplicaciones de terceros. Sin embargo, hay que elegirlos con cuidado, ya que no garantizan los mismos niveles de seguridad y al pedir el acceso a la fecha en su dispositivo, se está exponiendo a un mayor riesgo. Debido a que Google Play no está disponible en todos los países, habrá usuarios que deban recurrir a la descarga de aplicaciones desde otra tienda de aplicaciones si utilizan un dispositivo Android. En

cualquiera de los casos mencionados anteriormente, las calificaciones, las reseñas y el número de descargas en las tiendas de aplicaciones deben servir como requisito previo para elegir las aplicaciones que se van a descargar.



Esto nos lleva a considerar **la descarga segura**. Los programas gratuitos publicados en sitios web populares suelen ir acompañados de adiciones en forma de barras de herramientas para el navegador, complementos de sitios, aplicaciones adicionales e incluso malware. ¿Cómo protegerse de la descarga de soluciones seguras? Lo mejor es seguir cuidadosamente el proceso de instalación (desmarcando todas las opciones adicionales). Sin embargo, es mucho mejor descargar el programa directamente desde el sitio web del desarrollador.

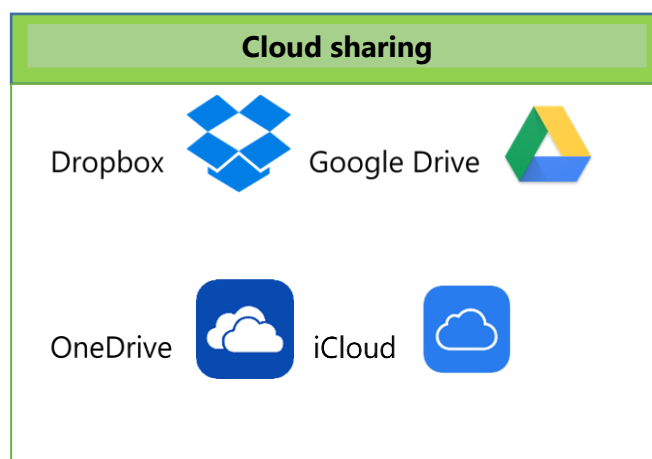
Otra forma de utilizar los recursos de Internet de forma segura es utilizar el modo privado ("**incógnito**") en los navegadores web. Esta es una buena opción si se utiliza un ordenador compartido por varias personas. Al final de la sesión, el navegador borra automáticamente todos sus archivos de historial y cookies. Las **cookies** son pequeñas cantidades de datos que recoge un sitio web y que se guardan en el navegador. Los sitios web los utilizan para recordar el historial de navegación del usuario y adaptar los anuncios u ofertas a su medida. Deberías indicar a tus alumnos que borren las Cookies de vez en cuando (y el historial de navegación).



Fuente: <https://unsplash.com/photos/e6n7uoEnYbA>

Compartir información a través de las redes también está estrictamente relacionado con la seguridad de la información en Internet. Indique a sus alumnos que no deben compartir ningún dato personal o sensible a través de las redes con personas que no conocen. Esto implica también evitar

cualquier servicio desconocido que requiera dar su número de DNI, dirección, número de teléfono o ubicación, entre otros. Los internautas deben pensárselo dos veces antes de permitir que la aplicación acceda a su ubicación o a los contenidos de su teléfono. La misma regla se aplica al uso de las páginas web: no hagas clic en "Acepto" o "Confirmo" cada vez que quieras acceder a la página web lo antes posible. Así concedes permiso para acceder a mucha información: primero debes leer las normas y comprobar cuidadosamente lo que aceptas. Además, a la hora de compartir documentos en las nubes, los elegidos deben ser sólo proveedores de confianza. Estas son las buenas prácticas para compartir en la nube:



Cuando se habla de comunicación en línea, los correos electrónicos se utilizan de forma habitual, pero esto no significa que estén libres de estafas. La forma más fácil y rápida de averiguar si un correo electrónico es de un estafador es comprobar la dirección de correo electrónico del remitente. Por desgracia, ocurre que un correo electrónico de un estafador procede de una dirección de correo electrónico fiable porque el estafador piratea el buzón de alguien. En tal situación, si algo nos hace dudar, se aconseja simplemente ignorar dicho correo electrónico y borrarlo - bajo ninguna circunstancia debemos abrir el correo electrónico, y mucho menos hacer clic en los enlaces o archivos adjuntos que se proporcionan en su interior. Nunca hay que abrir archivos adjuntos desconocidos y no hay que hacer clic en los enlaces de las páginas si no se está 100% seguro de su procedencia. Por otro lado, cuando se envíe un correo electrónico hay que indicar a los alumnos que pueden elegir quién ve sus mensajes (CC y CCO). Se aplican precauciones similares a las redes sociales: en la configuración de privacidad de la cuenta del canal, los propietarios de la misma pueden decidir qué información se hace pública. Un poco de escepticismo nos vendrá bien incluso si el mensaje de Facebook o el correo electrónico en nuestra bandeja de entrada proviene de una persona que conocemos. Puede resultar que el ordenador de nuestro amigo haya sido previamente infectado con malware y envíe mensajes con una "sorpresa" por sí mismo. Además, las cosas que pones en Internet se quedan ahí para siempre. Por eso merece la pena pensárselo dos veces antes de pulsar el botón de "enviar" o "publicar". Sobre todo si compartes tu información privada: fotos, datos personales. El colmo de la imprudencia es subir a un servidor gratuito un escaneo del DNI o del carné de conducir. Los "ladrones de identidad" se beneficiarán sin duda de tal "regalo". Para mantener la seguridad o la sensación de anonimato en la red, vale la pena utilizar seudónimos. **Si no tienes que dar tus datos personales, no lo hagas.**

Aunque se menciona aquí como último, una cuestión importante que no debe descuidarse es la **protección de la contraseña**. Conviene asegurarse de que son lo suficientemente eficaces en caso de ataque de piratas informáticos. La mejor manera de hacerlo es utilizar diferentes contraseñas para distintas páginas, diferentes para el servicio del banco, en el buzón y en las redes sociales. De este

modo, si se filtra la contraseña de una página, el hacker no podrá entrar en las demás. No se deben utilizar nombres o fechas, ya que adivinar caracteres aleatorios es mucho más difícil. Los alumnos deben estar atentos para no compartir las contraseñas con nadie más y cambiarlas de vez en cuando para evitar el robo de datos y otras consecuencias relacionadas. También debe instruir a los alumnos para que **cierren las cuentas**.

El Marco DigiCompEdu es también una hoja de ruta sobre cómo proteger los contenidos digitales sensibles. La competencia "Gestionar, proteger y compartir los recursos digitales" del Marco aborda este tema. Y marca cómo: organizar los contenidos digitales y ponerlos a disposición de los alumnos, los padres y otros educadores; proteger eficazmente los contenidos digitales sensibles, respetar y aplicar correctamente las normas de privacidad y derechos de autor, y comprender el uso y la creación de licencias abiertas y recursos educativos abiertos, incluida su correcta atribución. En este sentido, se recomienda una seguridad adicional cuando:

- Compartir recursos mediante enlaces o como archivos adjuntos.
- Compartir recursos en plataformas en línea o sitios web / blogs personales / de la organización.
- Compartir repositorios o recursos propios con otras personas, gestionando su acceso y derechos según corresponda.
- Compartir datos administrativos y relacionados con los estudiantes con colegas, estudiantes y padres, según corresponda.

2.3. Derechos de autor

Al utilizar o compartir la información, los contenidos y los recursos que se encuentran en Internet, se debe comprobar si el material ha sido creado y compartido por autores con licencias que permiten su uso abierto. Por lo tanto, los recursos digitales que son de dominio público no están necesariamente disponibles para un uso abierto, libre y sin restricciones, aunque sea con fines educativos. Aquí es donde la peculiaridad de los derechos de autor es importante. A este respecto, se expondrán algunas palabras.



Fuente: https://unsplash.com/photos/Oaak7qqNh_c

¿Qué es el derecho de autor?

El derecho de autor es una disciplina del derecho civil, un conjunto de normas jurídicas que forman parte del derecho de propiedad intelectual, así como todos los derechos del autor de una obra que le facultan para decidir sobre la explotación de la misma y beneficiarse económicamente de ella.

Los derechos de autor de las actividades en línea también implican (Marco DigiCompEdu):

- Respetar las posibles restricciones de derechos de autor para utilizar, reutilizar y modificar los recursos digitales.
- Incluir fuentes de referencia al compartir o publicar recursos sujetos a derechos de autor.
- Atribuir licencias (abiertas) a los recursos de creación propia.

Por lo tanto, **los derechos de autor no prohíben necesariamente la posibilidad de hacer uso de un material o contenido específico, sino que aplican restricciones, con el fin de proteger su propiedad y su uso indebido.** Desde el punto de vista de la ley de derechos de autor, no importa si una obra se considera valiosa o tiene un valor estético. De hecho, una obra es cualquier manifestación de la actividad creativa con carácter individual, establecida en cualquier forma, independientemente del valor, el propósito y la forma de expresión.

Cualquiera puede crear contenidos, con mejores o peores resultados. Un creador sólo puede ser una persona física con capacidad jurídica - hasta ahora, las personas jurídicas, los animales, la inteligencia artificial no pueden crear una obra según la ley. El nombre del creador debe aparecer en la obra o hacerse público cuando se distribuye. Si no estamos seguros del nombre de la persona, se debe proporcionar la fuente de ese material.



Erasmus+

El propio proceso de creación de una obra debe caracterizarse por la contribución creativa y el esfuerzo intelectual del autor. Por ejemplo, una fotografía de una imagen vista en un museo que se utilizará con fines educativos no es una obra, a menos que tenga un elemento artístico, por ejemplo, que se haya utilizado un encuadre no convencional al tomar la fotografía.

Aunque Internet ofrece múltiples oportunidades para colaborar y compartir información en línea, sus usuarios no deben dejarse engañar por la información que ofrecen los sitios web externos. Además, en el caso de recibir contenidos a través de las nubes, el hecho de que alguien comparta archivos con usted no le da permiso automático para seguir compartiéndolos libremente. **Compartir archivos, de hecho, implica el intercambio de propiedad intelectual.** Cuando compartas tu propio trabajo, ten en cuenta los derechos que quieres conceder a los usuarios, es decir, ver, descargar, editar, compartir o modificar el contenido. Cuando comparta un contenido que no sea de su propiedad principal, diríjase a la fuente original para confirmar los derechos de propiedad y las posibilidades de compartirlo.

Los derechos de autor personales son ilimitados en el tiempo, no son transferibles y se mantienen sin ningún tipo de registro o tasa. La protección de los derechos de autor surge cuando se establece la obra, es decir, cuando el autor decide compartir su obra con otros. El autor siempre tiene una relación con su obra; por tanto, no podemos etiquetar una obra, por ejemplo un libro, con el nombre de otra persona, ni atribuírnosla a nosotros mismos, ya que constituiría un plagio.

a solución para ir sobre seguro es **crear tu propio contenido con sólo algunos añadidos significativos** en forma de vídeos de YouTube, imágenes de fuentes abiertas o clips de audio de las noticias, por ejemplo. Como formador, tienes el control del proceso de formación y debes ajustar el tipo de contenido a las peculiaridades, dificultades, desventajas y tipo de tus alumnos.

Infracción de los derechos de autor

La infracción de los derechos de autor se produce cada vez que utilizamos una obra fuera del ámbito de uso permitido sin obtener el permiso necesario. La responsabilidad penal puede ser consecuencia del plagio o de otra infracción personal de los derechos de autor (falta de información sobre la autoría, distorsión pública de la obra, impedir o dificultar el control del uso de la obra). Además, es un delito distribuir la obra o fijar la obra para su distribución, o fijar la obra para su distribución, sin autorización.

La facilidad para copiar información que nos dan **las tecnologías de la comunicación**, puede tentar a cometer plagio. Sin embargo, las mismas tecnologías facilitan **la detección del plagio**. Si el texto ha sido copiado de Internet, el plagio puede ser detectado por cualquier persona que utilice la mayoría de los motores de búsqueda de Internet. Los programas antiplagio pueden comparar los textos con recursos de Internet y bases de datos. Sin embargo, si limitamos la detección del plagio únicamente a la comparación mecánica de textos, los plagiarios eludirán fácilmente su responsabilidad: los editores de texto más populares ofrecen, por ejemplo, opciones de cambio automático de palabras. Por lo tanto, con el estado actual de la técnica, la detección del plagio sigue requiriendo la participación activa de las personas. Hay que prestar atención no sólo a los "préstamos" directos de textos o fragmentos de obras visuales o musicales, sino también a la suplantación de ideas y descubrimientos de otros.

Además, según la legislación de la UE, realizar copias temporales en la pantalla o en la memoria caché del usuario no es, en sí mismo, ilegal (5 de junio de 2014, Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), caso británico Meltwater).

Una consideración más es la diferencia entre derecho de autor y patente. Si puedes demostrar que tu trabajo se ha desarrollado a partir de una vía diferente y que no has copiado el trabajo de alguien, eso es una defensa ante la acusación de que has infringido sus derechos de autor.

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

3.1. Ejercicio 1

Ejercicio para educadores de adultos

Paso 1: Analice los puntos fuertes y débiles de su alumno/grupo de alumnos basándose en los siguientes criterios:

- Discapacidades visibles/fácilmente perceptibles que afectarán a su participación en el aprendizaje con el uso de las tecnologías digitales
- Dificultades de aprendizaje que afectarán a su forma de aprender y percibir la información
- Habilidades digitales que han sido evaluadas previamente
- Cualquier otro punto fuerte/debilidades comunicadas por el alumno/grupo de alumnos

Paso 2: Relacione el tipo de herramientas digitales que utilizará durante la clase con el tipo de destreza o destrezas digitales de su(s) alumno(s) que pretende mejorar.

Paso 3: Explique a su(s) alumno(s) el propósito de la(s) herramienta(s) digital(es) seleccionada(s) y cómo se beneficiarán de su uso (qué nuevas habilidades digitales adquirirán).

3.2. Ejercicio 2

Ejercicio para educadores de adultos y alumnos desfavorecidos

Paso 1: Identificar los tipos de competencias digitales necesarias para las diferentes profesiones y sectores.

Paso 2: Preguntar a los alumnos sobre las profesiones en las que se ven a sí mismos. Ayudar a los alumnos que no tienen una visión clara de su futuro trabajo/posición en el mercado laboral, qué profesiones podrían probar.

Paso 3: Definir qué son las competencias digitales y dar algunos ejemplos a los alumnos. A continuación, los alumnos crean un mapa mental en torno al término "competencias digitales".

Paso 4: Pida a los alumnos que compartan sus ideas y las anoten en la pizarra.

Paso 5: Los alumnos relacionan las competencias digitales necesarias con su futuro trabajo

Paso 6: El formador asiste individualmente a los alumnos en la definición de las vías de aprendizaje para evaluar, validar o adquirir las competencias digitales que los alumnos necesitan para el trabajo.

3.3. Ejercicio 3

Ejercicio para alumnos desfavorecidos



Paso 1: El formador explica la diferencia entre usabilidad, accesibilidad e inclusión. Con acceso a Internet, el formador muestra un sitio web que transmite estas tres características.

Paso 2: A continuación, se pide a los alumnos que evalúen dos sitios web (elegidos por el formador) en términos de usabilidad, accesibilidad e inclusión. Algunos alumnos pueden necesitar ayuda.

Paso 3: Los alumnos comparten sus comentarios y proporcionan recomendaciones sobre qué mejoras introducir o qué ajustes cambiar para facilitar su experiencia en línea.

3.4. Ejercicio 4

Ejercicio para alumnos desfavorecidos

Paso 1: Se pide a los alumnos que identifiquen los peligros que entraña el uso de Internet. Las siguientes preguntas les ayudarán a llegar a algunas conclusiones importantes:

¿Cuándo actualicé por última vez mi software antivirus?

¿Con qué frecuencia utilizo los hotspots?

¿Cómo identifico que un sitio web es seguro?

¿Qué navegador debo utilizar?

¿Cómo comparto archivos en las redes?

¿De dónde descargo aplicaciones?

¿Con qué frecuencia cambio mi contraseña?

¿Cierro las cuentas?

¿Controlo los datos que comparto en línea?

Paso 2: Los alumnos comparten sus consideraciones y, junto con el formador, crean una lista de recomendaciones titulada "Pasos básicos para la seguridad en Internet".

4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO

Los siguientes recursos adicionales están disponibles en inglés:

[Repositorio de iniciativas de la Coalición para las Competencias Digitales y el Empleo](#)

[Marco europeo para la competencia digital de los educadores](#)

[Habilidades digitales: Repensar la educación y la formación en la era digital: Competencias digitales y nuevos modelos de aprendizaje](#)

[Introducción a la accesibilidad web](#)

[Derechos de autor y recursos en línea: No tiene por qué ser complicado](#)

[Recursos de derechos de autor para apoyar la publicación y la enseñanza](#)

5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS

5.1. Evaluación inicial

Pregunta 1

¿Sabe qué son las competencias digitales?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro

Pregunta 2

¿Sabe por qué son importantes las competencias digitales

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy seguro

Pregunta 3

¿Serías capaz de mencionar al menos 5 ejemplos de competencias digitales?

- a) Sí, definitivamente
- b) Sí, pero no estaría tan seguro de mi respuesta
- c) No

Pregunta 4

¿Conoces la diferencia entre "competencias informativas" y "competencias digitales"?

- a) Sí
- b) No
- c) Lo puedo adivinar

Pregunta 5

¿Serías capaz de describir por qué las competencias digitales cambian constantemente?

- a) No, parece bastante difícil
- b) Sí, pero no estoy seguro de entender el motivo
- c) Sí, podría describir algunas razones

Pregunta 6

¿Podría mencionar al menos tres tipos diferentes de recursos digitales?

- a) Podría adivinarlo, pero no estaría seguro de mi respuesta
- b) Sí
- c) No

Pregunta 7

¿Sabe lo que significa la inclusión digital?

- a) La inclusión digital significa que los recursos y herramientas digitales están disponibles para todos.
- b) La inclusión digital significa incluir el mayor número posible de recursos digitales con fines educativos.
- c) No/ No estoy seguro

Pregunta 8

¿Sabe la diferencia entre los distintos tipos de protección antes de conectarse y mientras se conecta?

- a) Sí
- b) No
- c) Podría adivinarlo, pero no estaría seguro de mi respuesta

Pregunta 9

¿Serías capaz de mencionar al menos 5 buenas prácticas de distinto tipo para aumentar la seguridad en Internet?

- a) Podría adivinarlo, pero no estaría seguro de mi respuesta
- b) No
- c) Sí

Pregunta 10

¿Quién cree que necesita más información sobre el intercambio de archivos, la creación de contenidos y la propiedad de los documentos?

- a) Las personas que quieren crear contenidos o compartir los existentes
- b) Las personas que desean mejorar su situación en el mercado laboral
- c) Ambas respuestas a) y b) son correctas

Respuestas Correctas

- 1-A
- 2-A
- 3-A
- 4-A
- 5-C
- 6-B
- 7-A
- 8-A
- 9-C
- 10-C

Nivel de la matriz de la clase:

- | | |
|------|---|
| 0-4 | El alumno carece de conocimientos y habilidades básicas en relación con la digitalización, el uso seguro de Internet y las competencias para beneficiarse de la participación en una sociedad digitalizada. Se requiere orientación y asistencia del formador para mejorar esta situación. |
| 5-6 | El alumno se beneficiará de los contenidos abordados en el módulo ¿Qué son las competencias digitales y por qué las necesitamos? ¿Cómo utilizar los recursos/contenidos digitales? - mejorar los conocimientos y las habilidades para un uso más responsable de los recursos digitales y de Internet. |
| 7-8 | El alumno sólo tiene algunas lagunas de conocimientos y habilidades sobre los contenidos abordados en el módulo ¿Qué son las Competencias Digitales y por qué las necesitamos? ¿Cómo utilizar los recursos/contenidos digitales? |
| 9-10 | El alumno posee un buen nivel de conocimientos y habilidades sobre la digitalización y el uso seguro de Internet. |

5.2. Evaluación final

Pregunta 1

Quieres mejorar tus competencias digitales para cambiar/conseguir un trabajo. ¿Qué haces?

- a) Pides a tus amigos y familiares que tomen una decisión basada en la preferencia de la mayoría.

b) Trabajas en una serie de competencias digitales, entre ellas la capacidad de utilizar la información, la comunicación y el pensamiento crítico, para adaptar mejor tus competencias a las peculiaridades de los requisitos del mercado laboral, que cambian constantemente, y estar mejor preparado para actualizar las competencias según la demanda

c) Has elegido aquellas competencias que incluyen las tecnologías más nuevas simplemente porque seguirán teniendo un impacto en nuestra vida.

Pregunta 2

¿Quieres descargar y compartir una publicación en línea? ¿Qué haces?

a) Haces tu copia de la publicación y la haces pública sin importar el consentimiento del autor.

b) Comprueba si el recurso digital es un recurso educativo abierto y si su autor ha dado permiso para reutilizarlo y compartirlo sin necesidad de permisos adicionales.

d) Realizas mejoras en la publicación y la publicas como propia para recibir los derechos de propiedad.

Pregunta 3

¿Quiere comprobar que un sitio web es seguro? ¿Qué hace?

a) Buscas en un navegador cualquiera información sobre ese sitio web.

b) Comprueba la dirección (barra de URL) si empieza por https:// o incluye el icono de un "candado".

c) No hay ninguna solución eficaz para averiguar la seguridad de un sitio web.

Pregunta 4

Quieres mejorar tu seguridad/privacidad dentro de tus actividades en el buzón. ¿Qué hace?

a) Distingues entre direcciones de correo electrónico fiables y no fiables antes de abrir los archivos adjuntos.

b) Eliges quién ve tus mensajes (CC y BCC).

c) Ambas respuestas a) y b) son correctas.

Pregunta 5

Quieres proteger tus datos digitales sensibles. ¿Qué harías?

a) Asegurarte de que has iniciado sesión en las cuentas y recordar el historial de navegación.

b) Cambiar las contraseñas, eliminar las cookies y revisar la información publicada en Internet.

c) Retrasar la decisión hasta que sea urgente.

Respuesta Correcta



1-B

2-B

3-B

4-C

5-B

2.2. ¿Cómo crear recursos/contenidos digitales? ¿Cómo utilizar las redes sociales?



1. INFORMACIÓN GENERAL

1. 1. Finalidad del Módulo

Esta segunda parte del módulo “Conciencia Digital” aborda la creación de digital de recursos y contenido, junto con el uso de las redes sociales y redes de contacto.

A través de este subapartado intentaremos dar respuesta a las siguientes cuestiones: ¿Qué programas informáticos deben dominar nuestros alumnos para iniciar su trayectoria empresarial? ¿Cómo pueden aprender a usarlo? ¿Necesitan saber cómo crear contenido multimedia u otros elementos gráficos? ¿Qué es una red de contactos?

El mundo de los negocios es mayormente digital: documentos, informes, presentaciones, conferencias, llamadas de negocios, publicidad, su gestión... Todo se desarrolla desde los ordenadores personales, internet y dispositivos electrónicos. Por lo tanto, es crucial para cualquier tipo de emprendedor entender el mundo digital, no teniendo ningún problema en trabajar en documentos digitales o mediante plataformas digitales. Entrar rápido en este cambiante mundo es la clave del éxito del emprendedor.

1. 2. Objetivos de aprendizaje

K. Llegar a conocer diferentes alternativas de software libre especializado en trabajo de oficina
L. Conocer las diferentes alternativas de software libre especializado en creación de contenido multimedia
M. Acceder a recursos gratuitos para dominar el programa informático en cuestión
N. Entender el concepto de red de contactos en el mundo actual
O. Aprender a utilizar apropiadamente LinkedIn
P. Aprender a gestionar adecuadamente las cuentas de las redes sociales de su propia empresa

Competencias: Resolver problemas, habilidades comunicativas, adaptabilidad, flexibilidad, presentaciones, comunicación escrita, organizar reuniones, colaboración, planificación estratégica, red de contactos y creatividad.

2. BASE TEÓRICA

2.1 Creación digital de recursos y contenido

Los negocios hoy en día son un mundo. El papel tradicional, fax, incluso llamadas telefónicas han sido remplazadas con suites de software de oficina, correos electrónicos, llamadas vía internet y esencialmente un ambiente virtual.



Erasmus+

Hablaremos sobre cada tipo de contenido de forma independiente, proveyendo una solución de software gratuito para emprendedor de uso profesional. Se añadirá una breve explicación, pero recomendamos encarecidamente consulta la sección “Lecturas complementarias” de este documento para acceder a información más detallada, cursos gratis, tutoriales free y preguntas y respuestas en relación con cada programa. Este tipo de recursos puede ser muy útiles para ser utilizados en clase con un grupo determinado.

Por otro lado, revisaremos los fundamentos básicos de los contenidos multimedia, proporcionado algunas soluciones de acceso abierto ya que, aunque no todos los empresarios los necesitan llevar a cabo en su actividad, la potencia, usabilidad de este tipo de contenidos los ha e muy recomendables de entender (por ejemplo, cualquier empresario podría utilizar este tipo de recursos con fines publicitarios).

Suite ofimática

Los procesores de Word son una herramienta básica para la mayoría de los negocios en la actualidad. En los grandes edificios de oficina, miles de empleados utilizan cada día este tipo de software para redactor informes y generar documentación entre otros fines. Pero esta no es la única herramienta que utilizan: A menudo, en el mundo de los negocios es necesario realizar presentaciones (tanto para presentar un nuevo producto, explicar el Proyecto a un cliente potencial, presentar el balance del año anterior...) así como la organización de hojas de cálculo para gestionar automáticamente determinados elementos de una empresa, como los gastos, los proveedores, la cartera de clientes, etc.

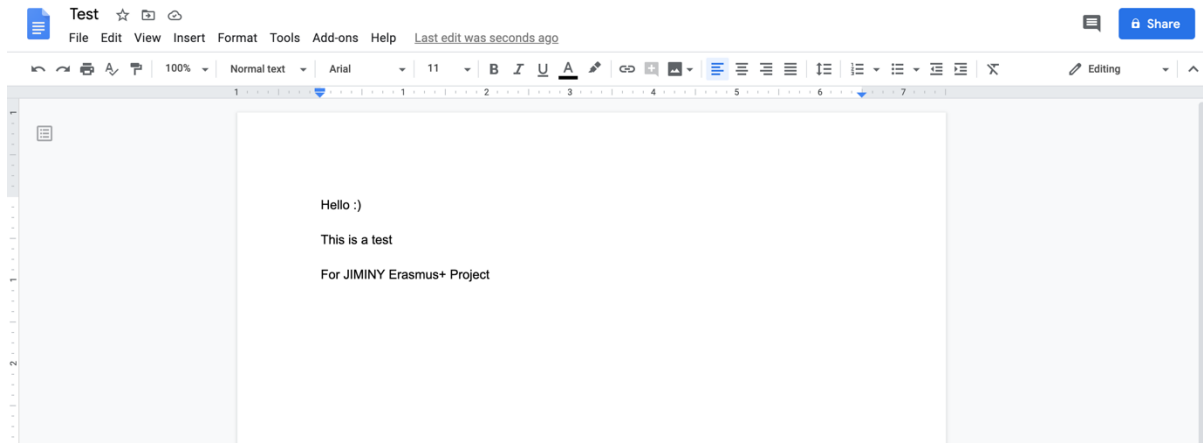
Estas funciones normalmente vienen juntas en los llamados Suites Ofimática: establece conjuntos de programas creados para realizar un trabajo útil dentro de una oficina. El más conocido, debido a su gran capacidad y reconocimiento, es Microsoft Office, una suite ofimática de pago que incluye programas especializados para estas y otras funciones. Sin embargo, existen alternativas completamente gratuitas a esta suite, como Open Office, Google Suite o Libreoffice.

Para el propósito de este módulo, presentaremos Google Suite como nuestra elección de suite de oficina gratuito, debido a la capacidad de trabajar totalmente online y almacenar tu trabajo y documentos en la nube, algo que es considerado para los expertos el futuro de los ordenadores. Por favor, tenga en cuenta que ahora solo se pesneta una breve vision de las funciones y posibilidades de este software, pero en la sección correspondiente de este documentos encontrará más enlaces de lecturas y recursos.

Comenzando con **Google Docs**, es un procesador word virtual gratuito Starting with **Google Docs**, propiedad de Google que ofrece gratuitamente junto con otros programas para hojas de cálculo, presentaciones, etc en su Suite. Al ser multiplataforma, podemos utilizarla tanto en el ordenador, como en la Tablet y teléfono inteligente. Es particularmente adecuado para los ordenadores con poca potencia, porque es Google quien hace el mayor trabajo ejecutando este software en la nube.

Es una herramienta muy ponderosa, compatible con varios tipos de documentos como .doc, .docx, .txt, .rtf, .odt, etc. De esta forma podemos ver (y convertir) documentos Microsoft Word sin ningún problema. Otra ventaja añadida es que, al ser un procesdor de textos online, Podemos compartir el document con varias personas a la vez en tiempo real para revsisiones, modificaciones, etc. Para utilizar libremente este software, solo necesitamos una cuenta de Google.

Podemos revisar la interfaz en la siguiente captura de pantalla:



Fuente: Base de datos de Valencia INNOHUB

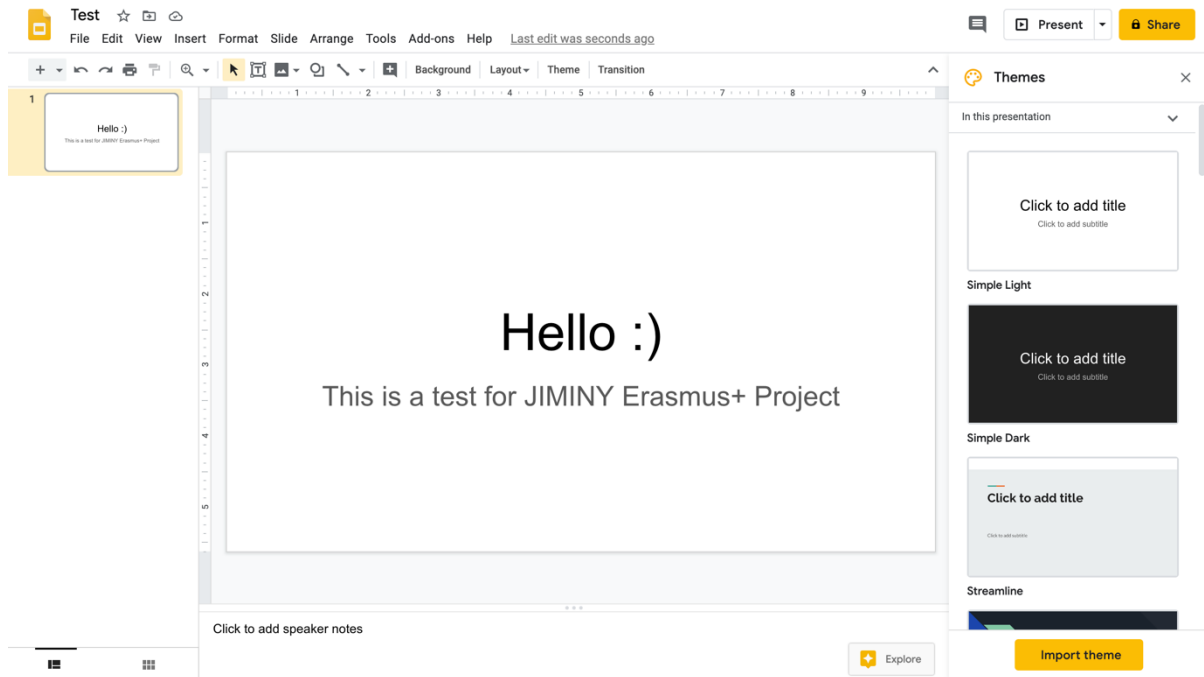
Como hemos podido darnos cuenta, es muy similar a la interfaz tradicional de Microsoft Suite. Los documentos están organizados por hojas, en las cuales podemos escribir texto con diferentes formatos y estilos, también se pueden incluir gráficos, imágenes, links, índices de contenido, referencias, pies de página...

La característica más peculiar de Docs es la capacidad de poder trabajar varias personas al mismo tiempo. Presionando el botón de "Compartir" podemos distribuir el documento entre nuestros compañeros y permitirles hacer ediciones o propuestas de cambio. Para esta última función podemos aprovechar los diferentes modos que nos ofrece Docs para trabajar sobre el documento, como son "Editar", "Sugerir" y "Visualizar". También hay que destacar que Docs nos ofrece diferentes plantillas para crear nuestros documentos, como CVs, propuestas de proyectos, informes...

Todos los cambios realizados automáticamente se irán guardando en la nube, y podemos tener acceso al documento desde cualquier dispositivo con conexión a internet. Esto hace a Docs una herramienta muy útil, puesto que no solo permite acceso al documento desde cualquier lugar, incluso trabajar en ellos desde dispositivos no muy potentes o que no tienen para soportar otras suites más pesadas, como Microsoft.

Para un aprendizaje más profundo sobre Google Docs, por favor consulte la sección de lecturas adicionales de este documento.

La suite de Google no solo nos provee con Docs, también con **Slides**, una alternativa al clásico Microsoft PowerPoint, una de las soluciones de software más emblemáticas para crear presentaciones. Ofrece una interfaz muy similar a la de Microsoft, como podemos ver a continuación:



Fuente: Base de datos de Valencia INNOHUB

Google Slides es la aplicación de presentaciones Estrella de Google, que reside en el navegador como parte de Google Suite. Es completamente gratuita: el único requisito para utilizarla es tener en una cuenta de Google.

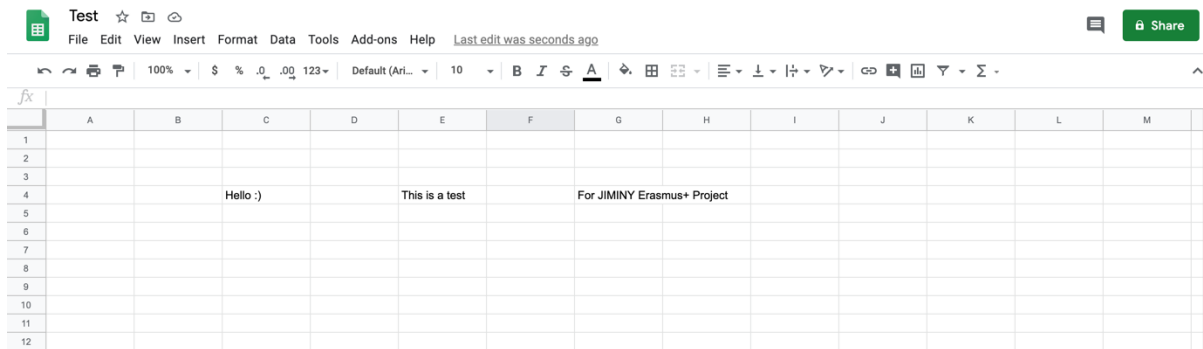
Su funcionamiento es muy similar al del conocido Power Point, la alternativa de Microsoft: la presentación se distribuye en diapositivas que podemos diseñar y configurar a nuestro gusto. En ellas podemos incluir desde texto hasta imágenes, gráficos e incluso vídeos y otros recursos multimedia. No solo podemos editar cada diapositiva, sino también las transiciones entre ellas, con el objetivo de hacer más interesante nuestra presentación.

Al igual que con Docs, Google también nos ofrece una serie de Plantillas que podemos utilizar de forma gratuita, así como Temas inteligentes que se nos sugieren en función de si encajan más o menos con el estilo que estamos utilizando para nuestra presentación.

Comparte con Docs y el resto de la suite de Google el almacenamiento en la nube y la posibilidad de editar y consultar desde cualquier dispositivo, además de compartir el documento con nuestros compañeros (o, por ejemplo, con un determinado cliente) para que puedan editarlo en tiempo real, y nosotros podamos ver los cambios que se realizan en tiempo real.

Y por último, pero no menos importante, nos gustaría hablar un poco de **Google Sheets**. Este programa funciona de forma similar a Microsoft Excel, creando hojas de cálculo que pueden tener múltiples finalidades, ya que pueden utilizarse como forma de organizar y controlar todo tipo de cuestiones relacionadas con un negocio, desde el balance de los ingresos y gastos, hasta el rendimiento de los empleados, la cartera de clientes o la previsión de crecimiento para el próximo año.

Podemos revisar la interfaz en la siguiente captura de pantalla:



Fuente: Base de datos de Valencia INNOHUB

Su funcionalidad también es similar a la alternativa de pago de Microsoft. Podemos utilizar varias páginas dentro de una hoja de cálculo para organizar y automatizar lo que estamos haciendo. El principal punto fuerte de las hojas de cálculo es la posibilidad de incluir fórmulas que relacionen valores de diferentes celdas. Estas fórmulas no solo tienen que ser numéricas, sino que pueden utilizarse para automatizar procesos.

Un buen uso de Sheets tiene la capacidad de ahorrarnos tiempo y esfuerzo, ya que, utilizando las fórmulas correctas, podremos sistematizar nuestra información para obtener el feedback deseado, con la posibilidad, además, de generar automáticamente gráficos y tablas que resuman los resultados de nuestras peticiones.

Es sin duda el más exigente de los programas demandados en este módulo, y su uso por parte del público en general es también algo reducido. Sin embargo, sin tener un amplio conocimiento del mismo, podemos aprovechar sus funciones para organizar la información que queramos. Aún así, es muy recomendable aprender a utilizar sus funciones más básicas, ya que puede ser muy útil y ahorrarnos tiempo y dinero gracias a su capacidad de síntesis de la información.

Plataformas de conferencias electrónicas

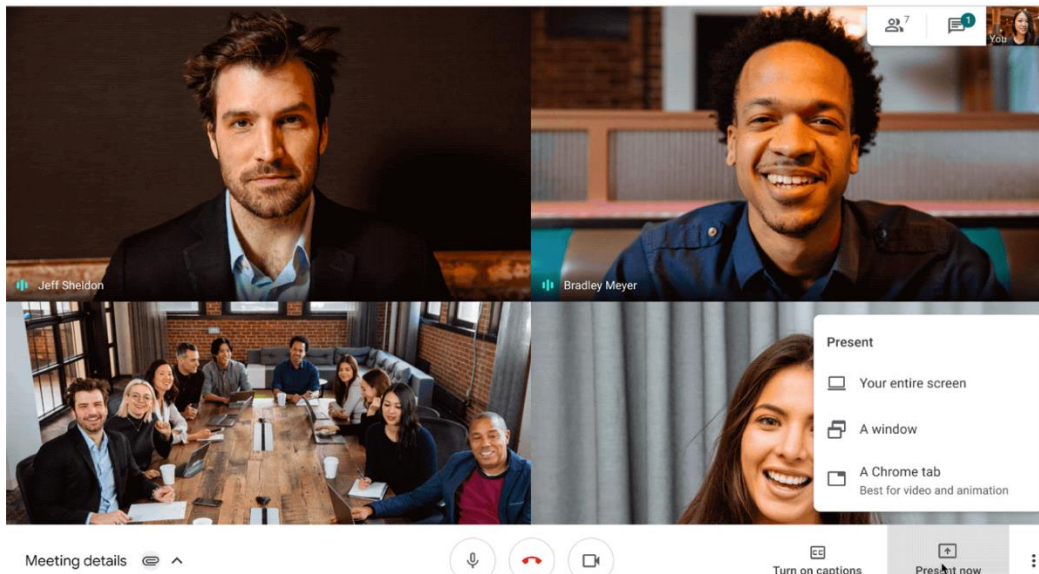
Hoy en día, en el mundo de los negocios, las videoconferencias y las reuniones a distancia son más que frecuentes. En el mundo globalizado en el que vivimos hoy en día con contactos, proveedores y miembros de nuestra red a miles de kilómetros de distancia, es habitual aprovechar la capacidad de interacción en tiempo real que ofrece internet para celebrar reuniones de trabajo o conferencias a través de plataformas online.

La celebración de reuniones a través de medios electrónicos tiene también otras ventajas, como la reducción de los costes de los viajes de negocios o de las visitas a clientes en el extranjero, el mayor aprovechamiento del tiempo de trabajo, el favorecimiento y la disponibilidad de todas las partes al poder concretar y modificar la fecha en función de las necesidades del grupo de trabajo, así como la posibilidad de las necesidades del grupo de trabajo, así como la posibilidad de celebrar muchas más reuniones de trabajo que si estuvieran que ser necesariamente presenciales, ya que una videollamada para tratar un determinado problema de trabajo apenas supone un esfuerzo y puede concertarse en cualquier momento.

Por ello, aprender a utilizar estas herramientas es fundamental para los empresarios del futuro. Ahora vamos a ver varias alternativas gratuitas y sus características, así como el funcionamiento general de este tipo de plataformas.

Comenzaremos presentando la solución proporcionada por Google: **Meet**. Su funcionamiento es muy sencillo: simplemente con una cuenta de Google, podemos organizar una reunión y compartir una invitación a través de un enlace. Durante la reunión, como se puede ver en la captura de pantalla de abajo, podemos activar o desactivar nuestra webcam y micrófono, así como compartir nuestra pantalla, parte de ella o archivos adjuntos.

La principal ventaja de Meet es que no hay que instalar ningún software y, por tanto, podemos utilizarlo desde cualquier dispositivo que tengamos a mano con conexión a Internet. La calidad de las llamadas es Buena y además disponemos de un chat escrito para anotar cualquier información a nuestros compañeros.



Fuente: <https://qsuiteupdates.googleblog.com/2020/04/high-quality-video-audio-meet.html>

Otra alternativa a Google Meet es **Zoom**. Este software se ha hecho realmente popular en los últimos tiempos, debido a la calidad de sus llamadas y a la profesionalidad que inspira toda la interfaz al utilizarlo. Su funcionamiento es similar al de las otras alternativas: podemos crear una reunión (que, en este caso, podremos planificar de antemano) e invitar a nuestros compañeros. Durante la videollamada podemos activar o desactivar nuestra webcam, así como compartir archivos de forma rápida y sencilla.

La principal diferencia con Google Meets es que Zoom, como la mayoría de las alternativas, sí requiere la instalación de un programa para funcionar. Es un programa ligero que funciona en casi cualquier ordenador y que suele actualizarse regularmente. También se puede utilizar desde otros dispositivos, pero es necesario instalarlo en ellos. Zoom se puede utilizar de forma gratuita sin más limitaciones que la duración de las reuniones, que en su versión gratuita sólo puede ser de hasta 40 minutos.

Como podemos ver en el siguiente pantallazo, la interfaz es muy similar al resto de alternativas presentadas:



Fuente: <https://www.zdnet.com/article/zoom-101-a-starter-guide-for-beginners-plus-advanced-tips-and-tricks-for-pros/>

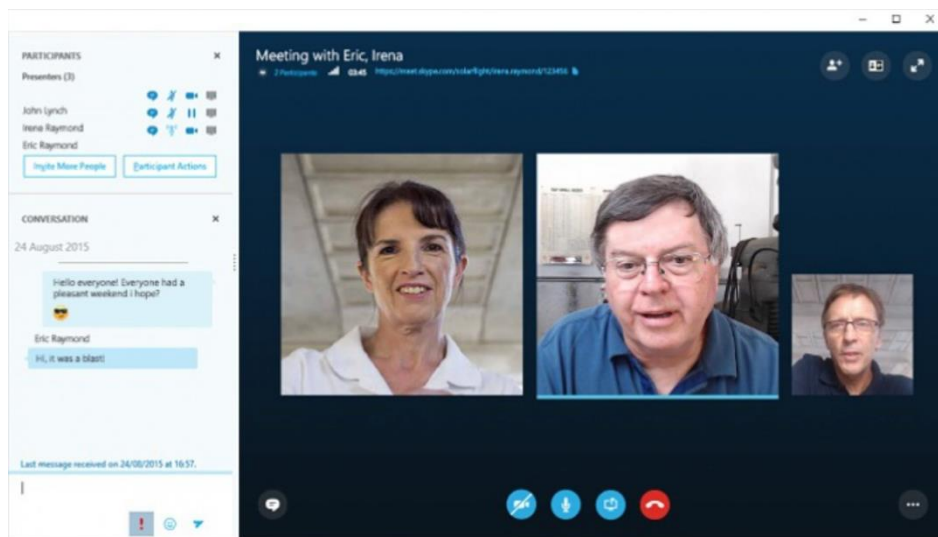
Finalmente, la última alternativa que vamos a estudiar en esta sección es Skype. Este programa es bien conocido desde hace muchos años como el principal software para las videollamadas online. Sin embargo, hoy en día es un poco menos utilizado, y no se considera un software adecuado para asuntos de negocios.

Skype funciona de manera similar al resto de las alternativas presentadas, aunque su enfoque es mucho más informal: es un programa creado para las llamadas entre amigos o familiares y no para el uso profesional, lo cual se nota.

Sin embargo, su facilidad de uso y manejo, así como su popularidad y larga trayectoria hacen que siga siendo, a día de hoy, una alternativa viable para realizar videollamadas. A destacar podemos decir que no tiene ningún tipo de limitación en cuanto a la duración de las llamadas, que, por regla general, tienen una calidad algo menor que sus competidores. Además, se pueden crear grupos en los que incluir a los contactos que queramos, desde los que organizar una reunión o compartir contenidos es mucho más fácil.

Como puntos negativos, cabe destacar que no se considera una aplicación profesional y adecuada para el mundo empresarial, por lo que su uso puede ser visto por ciertos clientes, proveedores o compañeros como algo poco profesional. Este programa se puede instalar en un ordenador personal, y también está disponible una app para android/iOS.

Su interfaz es similar al resto de alternativas presentadas, como podemos ver a continuación:



Fuente: <https://www.bit.es/knowledge-center/skype-meetings-la-nueva-herramienta-de-videoconferencias-online/>

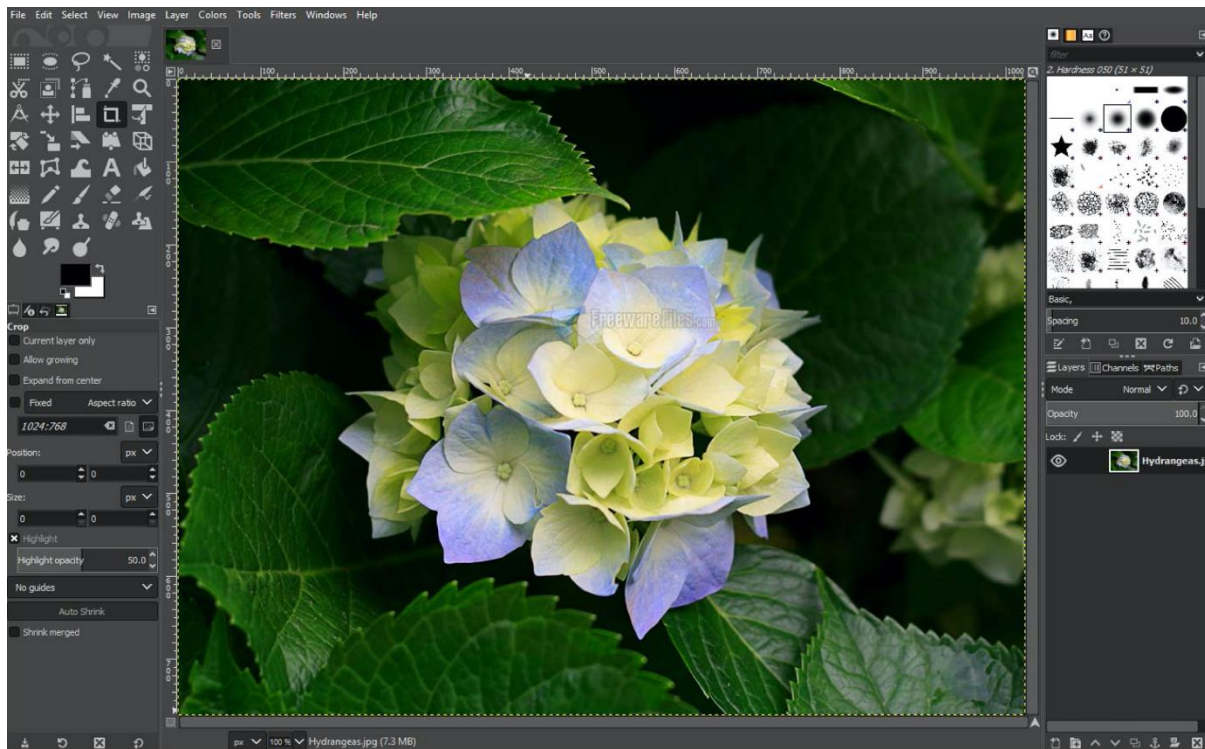
Contenido multimedia

Para cualquier aventura empresarial es necesario crear algún tipo de contenido audiovisual: ya sea un spot publicitario, un anuncio de radio, el logotipo de una nueva empresa, la imagen corporativa, diseños gráficos para utilizar en una página web...

Por eso hemos decidido presentar dos herramientas muy útiles (además de completamente gratuitas) que sus alumnos pueden utilizar para desarrollar este tipo de contenidos. Evidentemente, este tipo de contenidos y recursos escapan al conocimiento de la mayoría de los empresarios, ya que solo los diseñadores gráficos o los productores audiovisuales saben realmente utilizar estos programas en profundidad, por lo que la mayoría de las empresas subcontratan este tipo de servicios para poder centrarse en su actividad.

Sin embargo, y como decimos, consideramos que unas nociones básicas sobre este tipo de herramientas, así como el acceso a lecturas complementarias sobre los programas que vamos a presentar, pueden ser útiles para iniciar un camino emprendedor ya que, de forma totalmente gratuita, pueden utilizarse como herramientas de creación audiovisual profesional. A continuación encontrarás recursos para profundizar en el conocimiento de estas aplicaciones, con el fin de mejorar la calidad de la formación en esta materia.

En primer lugar, vamos a hablar de **GIMP**. Es un programa gratuito para editar imágenes digitales en forma de mapa de bits, tanto dibujos como fotografías. Con GIMP Podemos crear y editar imágenes de mapa de bits principalmente. También podemos trabajar con imágenes de mapa de bits principalmente. También podemos trabajar con imágenes vectoriales con el *plug-in* correspondiente, pero no es el programa más adecuado para tratar imágenes vectoriales complejas.



Fuente: <https://www.freewarefiles.com/The-GIMP-screenshot-13556.html>

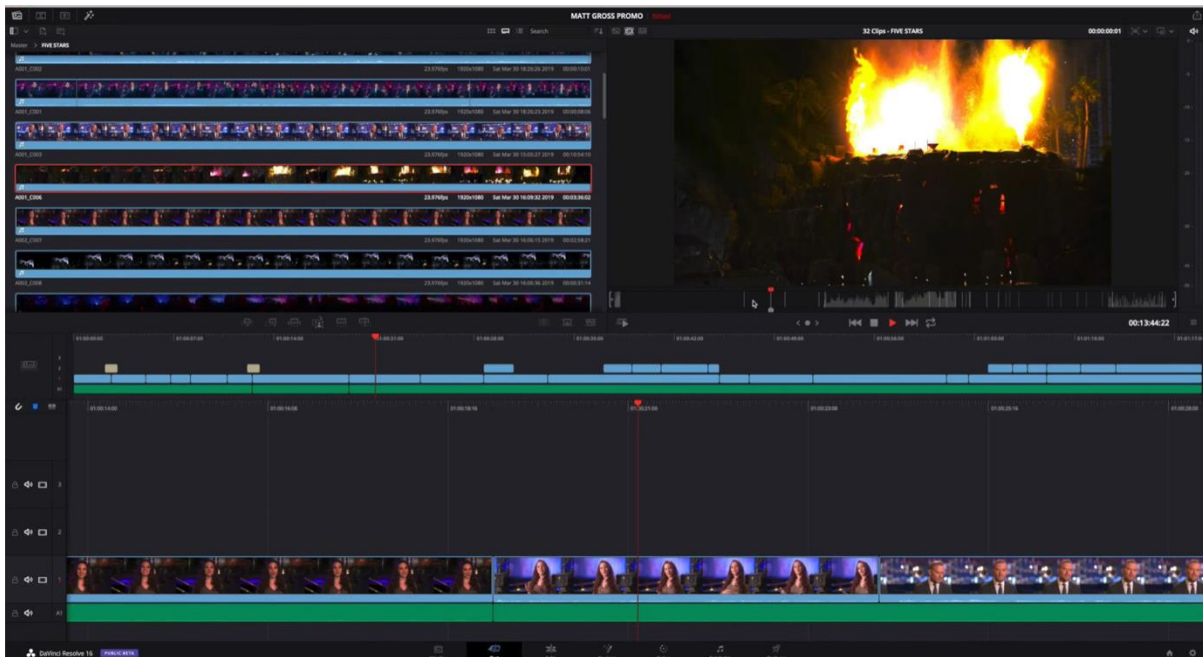
GIMP funciona de forma similar a Adobe Photoshop, su alternativa de pago. Se trabaja por capas, en las que podemos añadir imágenes, textos, formas y otros recursos gráficos a nuestro gusto. Posteriormente, y gracias al uso de las capas, diseñaremos el resultado final según nuestras necesidades. Este programa puede ser extremadamente útil para diseñar logotipos, anuncios, carteles... las posibilidades son infinitas.

Cuando iniciamos GIMP, podemos ver varias ventanas, y dentro de cada una utilizamos el botón derecho del ratón para acceder a sus diferentes funcionalidades. La interfaz de GIMP cuenta con dos ventanas principales, la Caja de Herramientas y la Ventana de Imagen, además de otras ventanas, como la Paleta de Colores, la Ventana de Capas, etc. Sus funcionalidades son amplias y algo complejas si no tienes conocimientos en la materia, por lo que te recomendamos que te tomes tu tiempo para explorar todas las posibilidades que ofrece.

Hemos dejado en la sección "Lecturas complementarias" el enlace a los tutoriales oficiales del programa. Te recomendamos que le eches un vistazo si decides probar y adentrarte en la creación de diseños de gráficos.

Por otro lado, queremos abordar ahora la creación de contenidos **multimedia con el programa DaVinci Resolve 16**. Este programa es un software profesional que tiene como objetivo la creación de películas y vídeos, con herramientas integradas de corrección de color, contraste, edición de sonido, efectos... Esta herramienta es totalmente gratuita.

Este programa responde al esquema clásico de los editores de vídeos como Sony Vegas o Adobe AfterEffects (ambas alternativas de pago). En la parte inferior de la pantalla tenemos una línea de tiempo que utilizamos para colocar nuestro contenido audiovisual (ya que sean vídeos, sonidos, canciones, imágenes...), y luego utilizamos todas las herramientas que el propio programa nos proporciona para crear y editar el vídeo final.



Fuente: <https://www.diyphotography.net/blackmagic-davinci-resolve-16-now-comes-with-content-aware-fill-style-features-for-video/>

El programa es completamente gratuito, con una versión de pago que incluye algunas funciones extra que difícilmente alguien echará en falta. Si cuando hablamos de GIMP dijimos que puede ser un programa complejo para principiantes, DaVinci lo es mucho más. Hay que recordar que este programa está pensado para profesionales de la edición y creación de contenidos audiovisuales, así como de la producción de películas y cortometrajes, por lo que ofrece un amplísimo abanico de posibilidades para las funciones que relamente te van a utilizar nuestros alumnos como emprendedores.

Sin embargo, dado que podemos aprender a utilizar el programa de forma gratuita gracias, entre otros, a los recursos que hemos seleccionado y dejado en la sección "Lecturas Adicionales", es una herramienta que nos puede ser muy útil para editar y producir aquel contenido que necesitemos para una determinada actividad, como un anuncio, por ejemplo. No obstante, el tamaño y el consumo de recursos de este programa hace que se necesite un ordenador bastante potente para poder trabajar con él.

Para finalizar, como hemos comentado anteriormente, existen opciones para poder desarrollar contenidos audiovisuales de forma totalmente gratuita, pudiendo aprender a utilizar estos recursos si se desea, también de forma gratuita, pudiendo aprender a utilizar estos recursos si se desea, también de forma gratuita, aunque este tema puede estar un poco alejado de nuestra capacidad de trabajo. Muchas empresas optan por externalizar estos servicios, precisamente por la complejidad que se puede tener este tipo de software, pero aun así es completamente posible (y no requiere un esfuerzo extraordinario) aprender a utilizar estos programas de forma sencilla y empezar a crear nuestros primeros elementos gráficos de forma simple y gratuita.

2.2 Cómo usar las redes sociales

Siguiendo con el apartado anterior, los recursos digitales y el mundo online lo son todo hoy en día. Vivimos en un entorno globalizado y completamente digital, donde lo tradicional ha dado paso a lo moderno, la informática, la nube y la interacción social y profesional a través de Internet.

En este segundo apartado abordaremos el uso de otro tipo de recursos digitales: Internet, las redes sociales y las redes digitales. Comenzaremos estudiando qué es una red y cómo nuestros alumnos pueden aprovecharla para su aventura emprendedora; posteriormente, veremos qué es el networking 2.0 y por qué puede ser tan eficaz para un nuevo emprendedor; y, por último, trataremos de responder hasta qué punto es recomendable (o no) utilizar las redes sociales para impulsar una actividad emprendedora, así como diferentes ejemplos en los que puede ser positivo y/o negativo, dependiendo del contexto y del mercado al que se enfrente.

Networking

El networking es una práctica habitual en **el mundo empresarial y de los negocios**. Es una palabra que ya se utiliza a diario en el ámbito profesional y se refiere a los eventos, tanto formales como informales, en los que sus alumnos pueden construir una red de contactos que puede ayudarles a generar oportunidades tanto de negocio como de empleo.

En los congresos y ferias profesionales se suele reservar un espacio para facilitar esta práctica entre los asistentes. Estos encuentros, que suelen establecerse tomando un café a media mañana o al final de la jornada en un evento que atrae a profesionales relevantes del sector, se convierten en valiosos momentos para entrar en contacto con personas con intereses comunes. Son uno de los varios lugares en los que nuestros estudiantes pueden establecer una red de contactos.

Las reuniones de networking pueden satisfacer **diferentes situaciones laborales**. Personas que tienen una idea de negocio y necesitan inversores o socios, reclutadores que buscan incorporar especialistas en determinadas áreas o business angels en su plantilla para encontrar proyectos en los que invertir. Pero el networking no es exclusivo de los emprendedores o de las personas relacionadas con los negocios. También puede ser beneficioso para quienes buscan un empleo o están pensando en cambiar de lugar de trabajo.

Sacar adelante una startup no es una tarea fácil y requiere que el emprendedor dedique el tiempo y los recursos que no tiene en el día a día del negocio. Pero merece la pena, asistir a eventos puede ser esencial para las empresas en ciernes. Es una buena oportunidad para recibir comentarios sobre el producto de personas que conocen el sector para mejorarlo. Y una excelente oportunidad para establecer contactos que faciliten la captación de usuarios o prescriptores del producto, o para salir de la burbuja y tener una visión global del mercado al que se enfrenta.



Fuente: Foto de [Evangeline Shaw](#) en [Unsplash](#)

Uno de los aspectos más importantes a la hora de emprender un negocio **es rodearse de personas que aporten al proyecto**. El *networking* puede ser una buena fórmula para ello.

Sea cual sea la situación de tus alumnos, para que este tipo de encuentros sean fructíferos hay que trazar una estrategia que implique la preparación y el trabajo posterior al evento. Pueden ayudarse de aplicaciones especialmente útiles para el *networking*. Estos son algunos de los aspectos clave que ayudarán a que la red que se está tejiendo genere oportunidades de empleo:

Orientar sus perfiles en redes sociales de forma profesional. Deben incluir **las palabras clave** de su especialidad en su biografía de LinkedIn. Conceptos, programas, tendencias... todo en ese tipo de sitios les ayuda a posicionarse como expertos en un determinado sector. Tienen que seguir y participar en las conversaciones que se generan gracias a los hashtags relacionados con su campo de trabajo, y compartir contenido relevante para aportar valor a su perfil profesional.

Enséñales a crear un **elevator pitch**. Esta técnica consiste en preparar un discurso que describa la idea de un determinado negocio o producto o sus objetivos profesionales y de carrera de forma breve (como una persona sube en el ascensor). Este contenido puede utilizarse como introducción a las mesas en las que participan sus alumnos, como cartas de presentación para acompañar sus currículums o utilizarse en una conversación más informal con especialistas o posibles inversores.

Construir y mantener una red de relaciones profesionales es esencial para enriquecer el currículum y la experiencia laboral de tus alumnos. Les ayudará a avanzar profesionalmente y les abrirá las puertas a nuevas oportunidades de trabajo

Networking 2.0: LinkedIn

Puesto que ya sabemos qué es la red, ¿qué es entonces la red 2.0? Pues no es más que lo que hemos venido repitiendo durante estos materiales: el paso de lo tradicional a lo moderno, de lo físico a lo online, y de lo nacional a lo global.

A continuación vamos a explicar qué es el nuevo networking, así como LinkedIn, la red social profesional más conocida a nivel mundial, que tiene el potencial de funcionar como una red digital y global, un lugar donde sus alumnos pueden tener localizados todos sus contactos profesionales, encontrar nuevos socios para nuevos proyectos, o incluso encontrar trabajo o empleados para sus propias empresas.

LinkedIn, como decimos, es una red social profesional, es decir, está orientada más a las relaciones comerciales y profesionales que a las personales y, por tanto, en esta red social lo que encontrarás son empresas y profesionales que buscan promocionarse, hacer networking y negocios.

El primer paso para empezar a utilizar LinkedIn es muy similar al de hacer un CV. Tienes que registrarte, crear una cuenta (gratuita) y empezar a rellenar tus datos profesionales que son básicamente los que pondrías en un CV: titulación profesional, formación, trabajos actuales y anteriores, habilidades, publicaciones, etc. Una vez completado el proceso, empezarás a ver los primeros indicios del enorme potencial que encierra LinkedIn, ya que a medida que completas tu información, el sitio web comienza a explorar tus relaciones y a descubrir cosas que probablemente te sorprenderán. Por ejemplo: si alguien indica que ha ocupado un puesto de trabajo en una determinada empresa durante un periodo de tiempo, LinkedIn examinará entre sus miembros a los empleados de esa empresa que también han estado trabajando allí durante el mismo periodo.

Es normal que, incluso en las empresas pequeñas, LinkedIn encuentre a bastantes personas y las proponga a sus usuarios como contactos potenciales, y éstos eligen si los aceptan o no. Muchas personas han recuperado muchos contactos perdidos a lo largo del tiempo con esta funcionalidad y sólo por eso les ha merecido la pena contratar esta herramienta.



Fuente: Foto de [Dylan Gillis](#) en [Unsplash](#)

La idea de poder publicar tu currículum en la red y enviarlo a casi cualquier persona es quizás la característica más asociada a LinkedIn, aunque esto no significa que sea la más importante, como veremos a continuación.

Tener una página web profesional es un primer paso importante para crear y promocionar una determinada marca personal en Internet... De hecho, el CV tradicional está en declive frente a este tipo de nuevos medios, y cada vez más empresas considerarán un defecto el hecho de no tener un perfil en LinkedIn. Por otro lado, el hecho de que tus alumnos estén presentes en LinkedIn es una garantía de que todo el mundo tendrá siempre información actualizada sobre ellos, incluidos los posibles empleadores y socios comerciales.

Y, por último, tener un perfil de LinkedIn da mucho juego a pequeños pero eficaces trucos de promoción profesional como, por ejemplo, incluir en el pie de firma de los correos electrónicos su

perfil de LinkedIn. Esto dará visibilidad a sus alumnos e impulsará el crecimiento de su red de contactos.



Fuente: Foto de [Smartworks Coworking](#) en [Unsplash](#)

El hecho de que LinkedIn funcione también como una red de contactos la convierte en una agenda de contactos sin parangón con cualquier agenda tradicional: una vez que conectes con alguien, tendrás toda su información profesional actualizada en todo momento sin ningún esfuerzo por tu parte.

Además, LinkedIn incorpora **las recomendaciones**. Se puede solicitar una recomendación a tus contactos y ellos, si están dispuestos a hacerlo (sería muy raro que no lo hicieran), pueden escribir un breve resumen de su opinión profesional sobre ti, que aparecerá en la sección de recomendaciones de tu perfil. Otra fórmula sencilla, práctica y muy útil para sumar puntos al CV de tus alumnos.

Los grupos de LinkedIn son una fantástica herramienta con infinitas posibilidades: para estar al día de los temas que interesan al usuario, para consultar dudas profesionales con expertos, para promocionar tu marca personal y un largo etcétera. La dinámica de los grupos es prácticamente similar a la de un foro de discusión: cualquier miembro del grupo puede abrir un hilo de discusión (debate) sobre cualquier tema y si éste capta el interés del grupo, se genera una gran conversación entre profesionales.

Participar en los grupos adecuados proporcionará a sus alumnos una forma estupenda de demostrar sus conocimientos a los demás y es, por tanto, una muy buena forma de establecer una red de contactos. El potencial reside en el hecho de que hay grupos que alcanzan decenas de miles de miembros, y cuyos miembros se suscriben por correo electrónico cuando reciben noticias del grupo (donde aparecen nuevos debates, entre otras cosas). El potencial y el alcance de esto y las posibilidades para la marca personal de su estudiante es bastante considerable.

El uso de las redes sociales como emprendedor

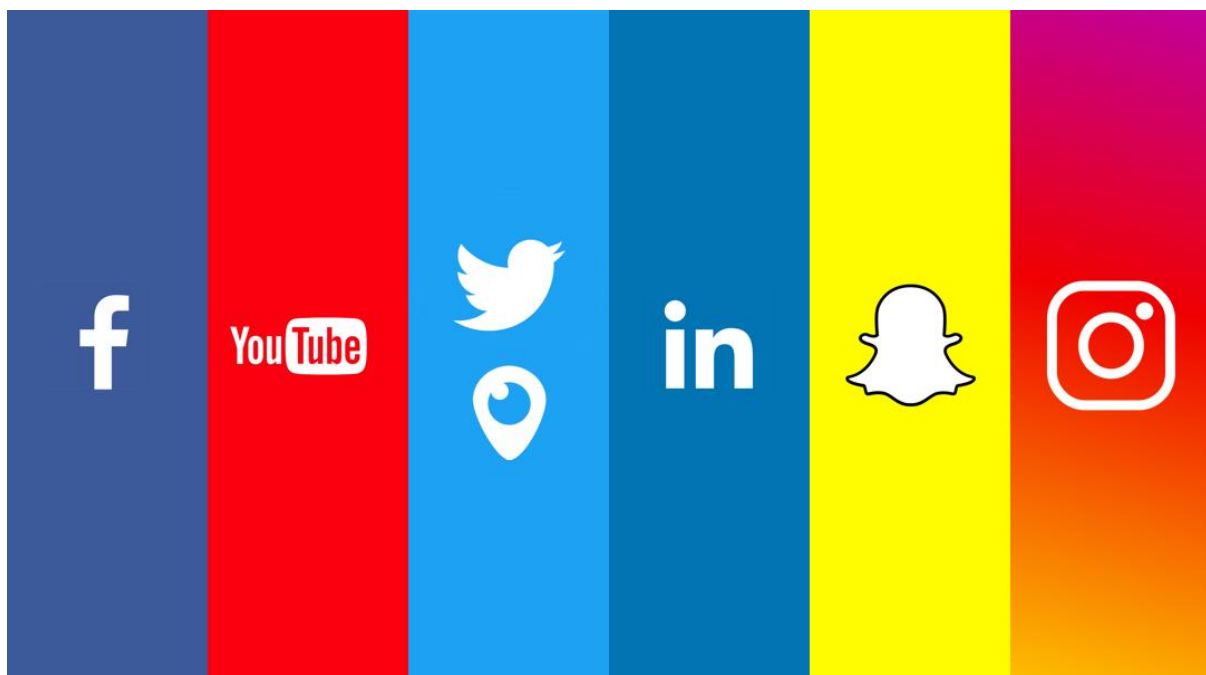
Millones de personas utilizan las redes sociales cada día, y no solo para saber qué hacen nuestros amigos; probablemente tus alumnos también siguen a algunas empresas en Facebook, Instagram o

Twitter. Los empresarios de hoy en día necesitan estar presentes en las redes sociales, tanto para mantener el contacto con sus clientes como para atraer a los potenciales.

Si alguien quiere que su empresa llegue lejos gracias a las redes, tiene que tener en cuenta el siguiente concepto: **branding**, el proceso por el que se construye una marca, dotándola de valores y personalidad.

En un proceso de branding hay que tener en cuenta, por un lado, la imagen "tangible" de la marca dada: el logotipo, el nombre, la calidad de un servicio o producto... y, por otro, los valores que transmite la marca, su personalidad, lo que queremos que los demás piensen de ella. Esto se puede conseguir destacando las mejores cualidades de la empresa: innovadora, grande o pequeña, tradicional, familiar, artesanal...

Las redes sociales tienen actualmente más de 3.000 millones de usuarios activos en todo el mundo, y Facebook es la más popular de todas ellas. Independientemente del tamaño, el número de empleados o la financiación, todas las empresas deberían aprovechar las redes sociales más populares para apoyar el cumplimiento de sus objetivos empresariales. Pueden considerarse herramientas que cambian la forma en que una empresa interactúa con otras, y la forma en que busca nuevos clientes potenciales. Facilitan la relación empresa-cliente, es decir, hacen que el empresario esté más en sintonía con sus clientes. Se utilizan principalmente para compartir ideas, ofertas y conseguir que los usuarios interactúen con nuestra marca. Es posible que las pequeñas empresas sobrevivan sin presencia en las redes sociales, todo depende del mercado al que sirvan, de la forma en que sus clientes y usuarios hagan negocios y de su enfoque de distribución.



Fuente: <https://www.laquagga.com/cual-red-social-me-conviene-un-detalle-que-no-debe-dejar-escapar/>

En ese contexto, no es difícil que una empresa tenga éxito. Sin embargo, es difícil que una empresa de nueva creación cuya intención sea triunfar a lo grande lo haga sin presencia en las redes sociales; deben aprovecharlas como la mejor forma de llegar a nuevas audiencias con un gasto mínimo. Los

propietarios de las empresas tienen la responsabilidad de ofrecer un buen servicio al cliente y hacer un seguimiento de sus necesidades; con estas plataformas sociales tienen la oportunidad de destacar sobre otros competidores distinguiéndose en servicios y atención al cliente. A medida que pasa el tiempo, las empresas son más conscientes de que las redes sociales son la forma más fácil de conectar directamente con sus clientes.

Lo más complejo es encontrar el equilibrio adecuado. A veces es difícil separar el marketing de la mentalidad de estar todo el día en las redes sociales. También es importante conocer los procedimientos necesarios para utilizarlas correctamente; desde saber cómo hacer publicidad en Facebook, hasta involucrarse con la audiencia en Instagram.

A la hora de gestionar las redes sociales de un negocio, se pueden seguir los siguientes consejos:

1. Conozca a su público: Es fundamental entender el perfil principal de sus clientes y dirigirse a ellos en consecuencia. Sus alumnos deben aprender a estudiar sus necesidades, deseos y comportamientos, y su estrategia mejorará sus resultados.
2. Muestre una imagen coherente: Es fundamental mostrar la misma imagen en las diferentes cuentas de redes sociales (Facebook, Instagram...). De esta manera se creará una imagen de negocio perfectamente definida. Esto también incluye hablar con el mismo enfoque en las redes sociales y en las páginas web, aunque (obviamente) el tono no vaya a ser exactamente el mismo.
3. Haz que cada red social cuente: Es mucho mejor centrarse en un par de redes sociales, publicando constantemente y con contenido de calidad, que abrir un perfil en cada una de las plataformas y publicar esporádicamente y con artículos de poca importancia.
4. Cambiar la perspectiva del storytelling: Es fundamental no tratar los temas siempre desde el mismo punto de vista. Hay que ofrecer diferentes perspectivas y combinar los temas que controlan con diferentes herramientas, procedimientos y estrategias. El público tiende a aburrirse si se le cuenta siempre lo mismo de la misma manera.
5. La clave está en el contenido de calidad: Cada red social tiene sus propios formatos para las imágenes. Si ha decidido crear una publicación con una imagen y un enlace, sus alumnos deben tener en cuenta qué formato y tamaño es el mejor para cada una, y lo mismo ocurre con un vídeo. En Facebook, los vídeos de YouTube no se ven bien si se pone la URL directamente. Además, esta red social no suele dar "me gusta".
6. Planifique su estrategia: Tener sus perfiles activos y con buen contenido es un "must" dentro de los objetivos de una marca. Como buen emprendedor, tus alumnos deberán saber que estar pendiente de las publicaciones suele llevar más tiempo del esperado.
7. Las grandes empresas pueden servir de ejemplo: Los seres humanos aprenden por imitación. Es natural seguir los pasos que han dado otros antes. Lo que hay que tener en cuenta aquí es la enorme diferencia entre aprender y copiar. Tus alumnos deben aprender de las grandes empresas o de otros gestores de redes sociales con éxito y seguir sus pasos con otros similares.

Para concluir este subapartado, tanto el *networking* como las redes sociales son una realidad de la que no podemos escapar. El mundo profesional actual está completamente digitalizado, y las interacciones con nuestros competidores, colegas, socios y clientes son cada vez más rápidas, globales y físicamente distantes. Por eso debemos entrar de lleno en esta realidad, aprender a utilizar los recursos que nos ofrece y sacarle el máximo partido. Una buena estrategia de *networking* y redes sociales puede ser la clave del éxito de la aventura empresarial.

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

3.1 Ejercicio 1

· **Ejercicio Práctico:** Desarrolle tu propia estrategia de redes sociales.

El alumno recibe del profesor un determinado sector de actividad y se le pide que desarrolle su propia estrategia en las redes sociales, respondiendo a las siguientes preguntas

- ¿Cuál es su audiencia?
- ¿Cuáles son las características de su público? ¿Son jóvenes, mayores, activos, deportistas...?
- ¿Qué plataformas de medios sociales son adecuadas para su actividad?
- ¿Puedes escribir tres empresas conocidas relacionadas con tu actividad?
- Diseña un calendario con tus objetivos de gestión de las redes sociales.

3.2 Ejercicio 2

· **Ejercicio Práctico:** Diseñar su propio CV utilizando una plantilla dada por Google Docs

Se pide al alumno que escriba su propio CV utilizando una plantilla dada por Google Docs y adaptada por su profesor. De este modo, el alumno comprobará cómo funcionan este tipo de plantillas y desarrollará su propio CV mientras aprende a utilizar un procesador de textos. Tiene que incluir una imagen y un enlace a su cuenta de LinkedIn.

3.3 Ejercicio 3

· **Ejercicio Práctico:** Diseña tu propio logo

Se pide al alumno que utilice GIMP para crear un proyecto de logotipo para una empresa imaginaria. Tiene que utilizar los recursos que proporciona el propio programa y presentar un resultado acorde con el mercado al que la empresa va a dedicar su actividad. El profesor proporcionará las instrucciones específicas y los recursos a utilizar durante este ejercicio.

4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO POSTERIOR

- [Centro de aprendizaje de Google Suite](#)
- [La guía definitiva de Google Docs](#)
- [Cómo utilizar Google Slides en 2020 \(Guía de inicio rápido\).](#)
- [Cómo usar Google Sheets para hacer tu primera hoja de cálculo.](#)
- [La guía completa de Zoom: Desde la ayuda básica hasta los trucos avanzados](#)
- [Tutoriales oficiales de GIMP](#)
- [Recursos de formación oficiales de DaVinci Resolve](#)

5. PRUEBAS VERIFICADORAS DE AUMENTO DE CONOCIMIENTO

5.1. Evaluación inicial

Pregunta 1

¿Sabes como utilizar un procesador de Word?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 2

¿Serías capaz de crear una presentación con software libre?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 3

¿Son adecuadas las redes sociales para utilizarlas en el ámbito de los negocios?

- a) Sí, siempre
- b) Sí, con un uso adecuado
- c) No
- d) Sí, pero solo en los sitios de red

Pregunta 4

¿Serías capaz de crear tu propio CV?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 5

¿Serías capaz de crear o editar un video mediante software para la presentación de un producto?

- a) Sí, podría grabarlo con el teléfono o cámara, pero no editarlo
- b) Sí, tanto grabarlo como editarlo con un programa
- c) No
- d) Sí, puedo grabarlo con el móvil o cámara y ediarlo con las aplicaciones gatuitas de android

Pregunta 6

¿Serías capaz de crear un logo para tu empresa utilizando un determinado software?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 7

¿Podrías utilizar un determinado software de reunión online y organizar una reunión de negocios en él?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 8

¿Sabes qué es el networking?

- a) Es una nueva tendencia en el mundo de los negocios que consiste en compartir información con tus competidores y acordar precios y otros asuntos, para mejorar la situación del mercado
- b) Es similar a las plataformas de redes sociales, pero para asuntos de negocios
- c) Es la acción o proceso de interactuar con otros para intercambiar información y desarrollar contactos profesionales o sociales
- d) No

Pregunta 9

¿Sería capaz de detectar posibles colegas y otros profesionales relacionados con su idea de negocio?

- a) Sí
- b) No

Pregunta 10

¿Conoces las alternativas de software libre a las suites ofimáticas de pago?

- a) Sí
- b) No

Respuestas correctas

1-A

2-A

3-B

4-A

5-B

6-A

7-A

8-C

9-A

10-A

Nivel de la matriz de clases:

0-4	El alumno necesita estudiar a fondo estos contenidos, así como la orientación y asistencia del formador
5-6	El alumno se beneficiará del estudio de estos contenidos, mejorando sus conocimientos sobre determinados temas y aprendiendo cosas nuevas
7-8	El alumno sólo necesita estudiar algunos contenidos específicos de este módulo
9-10	El alumno no necesita estudiar estos contenidos

5.2. Evaluación final

Pregunta 1

Un cliente ha manifestado varios problemas en relación con el último servicio prestado por su empresa. Usted no está seguro, de entre todos sus empleados y colegas, de quién se encargó de este servicio, por lo que no tiene toda la información al respecto y no puede resolver el problema. ¿Qué hace?

- a) Esperar a que el responsable resuelva el problema por sí mismo, olvidándose de él.
- b) Convoca una reunión para mañana e intenta resolver el problema
- c) Organizas una reunión virtual para la hora siguiente a través de una plataforma online e intentas resolver el problema
- d) Llamas al cliente y tratas de resolver el problema por ti mismo

Pregunta 2

Te reúnes con unos cuantos colegas y decides iniciar tu propio camino empresarial. Para empezar vuestra actividad, necesitáis algún tipo de software para generar documentos y otros escritos. ¿Qué haces?

- a) Comprar un software de pago
- b) Utilizar por ahora una opción gratuita y luego, si lo desea, dar el salto a una versión de pago
- c) Obtener libremente un software de pago en un sitio web ilegal
- d) En realidad no necesitamos utilizar ningún software, trabajaremos a mano

Pregunta 3

Eres el responsable de las redes sociales de una empresa. Tu jefe te pide que des un aspecto más fresco a la imagen de la marca, ya que las diferentes plataformas y sitios web de medios sociales no se están utilizando en la actualidad y el contenido que se muestra en ellos es de baja calidad. ¿Qué haces?

- a) Reinicio las aplicaciones de medios sociales y creo una imagen común entre todas las plataformas, con el mismo tipo de contenidos, imágenes, logotipos y tono.
- b) Elaboro un plan de redes sociales independiente para cada plataforma, cambiando el tono y los contenidos entre ellas.
- c) Me esfuerzo y empiezo a utilizar las plataformas tal y como están actualmente, manteniendo lo que se ha hecho hasta ahora.
- d) Una empresa seria no debería tener presencia en las redes sociales. No son adecuadas para los negocios.

Pregunta 4

Quieres controlar los costes, las ganancias y los salarios de tu nueva pequeña empresa. ¿Cómo organizarías este trabajo?

- a) A mano, con una libreta
- b) Crearía una o varias hojas y haría un seguimiento intenso de todos estos datos
- c) No necesito utilizar ningún dispositivo o sistema para controlar esta información
- d) Aunque mi empresa sea pequeña, necesito contratar a un contable

Pregunta 5

Su pequeña empresa va a lanzar un nuevo producto. Para mejorar las ventas y la visibilidad, ¿qué haría usted?

- a) Nada en particular
- b) Si el producto es lo suficientemente bueno, sólo será necesario un marketing básico
- c) Promocionaremos nuestro producto en las redes sociales
- d) Promocionaremos nuestro producto en los medios sociales, creando logotipos y contenidos audiovisuales que acompañen su publicidad.

Respuestas correctas

1-C

2-B

3-A

4-B

5-D



Módulo 3 – ESTILO DE VIDA EMPRESARIAL



***3.1. ¿Qué significa tener un estilo de vida/pensamiento empresarial?
¿Cómo tomar decisiones económicamente seguras?***



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del modulo

Para la mayoría de nosotros, la palabra "emprendedor" nos trae a la mente a "visionarios solitarios" que empezaron con casi nada y que, gracias a una misteriosa combinación de talento, trabajo duro, suerte y una idea única e innovadora, acabaron siendo los "reyes" o "reinas" de su campo. Sin embargo, el pensamiento empresarial no tiene tanto que ver con el emprendimiento como con una perspectiva o una mentalidad. En otras palabras, no hace falta crear un negocio o una empresa para pensar de forma emprendedora y eso es exactamente lo que vamos a explorar en esta primera parte del módulo "Estilo de vida emprendedor". Nuestro objetivo es centrarnos en el significado y el valor de tener un estilo de vida y una forma de pensar empresariales y debatir cómo tomar decisiones económicamente seguras, ¡aunque no seamos empresarios!

Lo cierto es que todos tenemos mucho que aprender de los empresarios. El pensamiento empresarial es la capacidad de ver las cosas de forma diferente al resto del mundo, pero no es necesariamente un rasgo inherente. El espíritu empresarial implica habilidades que pueden adquirirse, pero sobre todo es una mentalidad que puede desarrollarse y alimentarse. Este módulo trata de capacitar, inspirar y apoyar a los estudiantes adultos en sus ambiciones, tanto empresariales como personales, en todos los aspectos de su vida diaria. Más detalladamente, este módulo destacará las características más importantes de una mentalidad empresarial, explicará paso a paso el proceso de toma de decisiones empresariales y ayudará a los alumnos a identificar a qué tipo de tomador de decisiones y a qué tipo de empresario pertenecen, con el objetivo de que conozcan las cosas que se les dan bien, las que no se les dan bien y cómo mejorar, para dar vida a sus ideas. En la sección final, hablaremos brevemente de algunos ejemplos de empresarios de éxito.

1.2. Objetivos de aprendizaje

- A. Comprender la naturaleza y las características del estilo de vida y la mentalidad empresarial
- B. Evaluar la importancia de la actitud y el pensamiento empresarial
- C. Identificar la diferencia entre "espíritu empresarial" e "intraemprendimiento"
- D. Comprender el proceso de toma de decisiones empresariales y los procedimientos de resolución de problemas que conducen a elecciones más seguras
- E. Identificar los atributos personales que permiten aprovechar mejor las oportunidades empresariales
- F. Explorar las mejores prácticas en diferentes estilos de vida empresarial
- G. <https://www.youtube.com/watch?v=e6HZPmSIS5c> Encontrar formas eficaces de mejorar la mentalidad existente

Competencias: Autorreflexión, búsqueda de oportunidades, iniciativa, fijación de objetivos, persistencia, compromiso, asunción de riesgos calculados, toma de decisiones eficaz, resolución de problemas, búsqueda de información, mejora de la mentalidad.



Erasmus+

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. Visión general de un estilo de vida y una mentalidad empresarial

¿Quién es un "empresario" y qué significa realmente tener un estilo de vida y una mentalidad "empresarial"? Literalmente, el préstamo de la palabra "emprendedor" se remonta al antiguo vocabulario bélico francés del siglo XVIII, donde "entreprende" significa "emprender", un acto que combina estrategia, organización y riesgo. El término se utilizaba entonces para describir al "gestor o promotor de una producción teatral", otro acto arriesgado que también exige colaboración y creatividad. Hoy en día, al buscar la palabra en un diccionario, podemos ver que se refiere principalmente a "una persona que organiza y gestiona cualquier empresa, especialmente un negocio, normalmente con considerable iniciativa y riesgo". Además, los empresarios pueden vender cualquier cosa: desde productos hasta servicios y desde información hasta atención.

Pero, ¿es esta definición suficiente? De hecho, como vamos a discutir, tener una mentalidad emprendedora no consiste únicamente en crear empresas, sino que es una forma de afrontar los riesgos y desafíos de la vida. Por lo tanto, en esta subsección nos centraremos en la definición y la importancia de la mentalidad empresarial y resumiremos las características más esenciales de la forma de pensar de un empresario de éxito como base para identificar formas efectivas de actualizar la mentalidad de uno y mejorar su actitud empresarial y su enfoque hacia la vida cotidiana.

Qué es el pensamiento empresarial y por qué es importante

Aunque la "vertiente técnica empresarial" es sólo uno de los muchos aspectos (y normalmente sobredimensionados) de ser empresario, empezaremos por esta vertiente porque "la era del espíritu empresarial" ya está aquí y evolucionará de forma aún más dinámica mientras que, especialmente para los más jóvenes, ya no hay garantías de una larga carrera bajo un solo empleador o incluso en una sola industria o sector.

En primer lugar, debemos darnos cuenta de que cualquiera puede ser empresario, pero no todos van a tener el mismo nivel de éxito. Y lo paradójico es que los empresarios no son necesariamente buenos propietarios y gestores de empresas¹. No hay requisitos previos ni una "mejor manera" de convertirse en empresario. El espíritu empresarial requiere mucha experiencia, determinación, planificación y, a veces, educación, mientras que cada empresario tiene un historial diferente y un conjunto único de motivaciones, activos y defectos. También es crucial entender que incluso las mejores ideas de negocio pueden fracasar en diferentes circunstancias. Sin embargo, el pensamiento empresarial puede reducir las posibilidades de fracaso y dar a la empresa más posibilidades de éxito.

Aunque cualquiera puede ser empresario, obviamente no todo el mundo es aficionado a emprender. Además, un empleo es un trabajo que hacemos principalmente para ganar dinero, mientras que una carrera profesional es un compromiso para trabajar en un campo o industria. Sin embargo, incluso aquellos que temen los riesgos, la carrera y el espíritu empresarial y prefieren trabajar como empleados, tienen mucho que ganar si desarrollan un estilo de vida empresarial y aprenden a pensar como empresarios. Un empleado con mentalidad emprendedora también se conoce como "emprendedor interno" o "intraemprendedor" y, como se dice, estas personas se encuentran entre los tipos de empleados² más valorados y deseados. Más detalladamente, un intraemprendedor es un

¹ Green, Mike (2017), "Desarrollando la mentalidad de emprendedor", en Michelle Ferrier & Elizabeth Mays (eds) Media Innovation and Entrepreneurship, disponible en línea <https://press.rebus.community/media-innovation-and-entrepreneurship/chapter/developing-entrepreneurial-mindset>

²Green, Mike (2017), Ibid



empleado que innova y piensa de forma emprendedora dentro de una organización o corporación existente, desarrollando nuevas líneas de negocio, programas o productos. El intraemprendimiento es una forma segura, o al menos más segura, de practicar el espíritu empresarial, desde dentro de una organización¹. Se espera que los intraemprendedores estén motivados y asuman responsabilidades, que utilicen cuidadosamente los recursos de la empresa como si fueran propios, que se conviertan en grandes líderes de la empresa y que tengan un sentido de propiedad al entrar en el trabajo²

Pero, como ya hemos destacado, tener una mentalidad emprendedora significa mucho más que iniciar y dirigir un negocio con éxito. La mentalidad o actitud, enfoque, estado de ánimo o "filosofía" emprendedora tiene que ver con una determinada forma de pensar y de vivir: tiene que ver con la forma en que creemos en nosotros mismos, buscamos la motivación, fomentamos nuestra propia creatividad, mejoramos nuestras habilidades, afrontamos los retos, asumimos riesgos, construimos relaciones, encontramos soluciones y aceptamos la responsabilidad de nuestras acciones. Una persona con mentalidad emprendedora tiene la capacidad de ver las necesidades, los problemas y los retos como oportunidades. El estilo de vida emprendedor consiste en ser realista de forma optimista y no tener miedo a las cosas nuevas y al fracaso; se trata de explorar diferentes formas de tener éxito y estar satisfecho; se trata de buscar más oportunidades para sentirse feliz y completo -en los propios términos de cada persona.

Características de la mentalidad empresarial

La mayoría de los estudios científicos y artículos empresariales que se centran en las características de un estilo de vida y una mentalidad empresarial destacan que las personas necesitan pasión y mucha confianza en sí mismas para perseguir sus objetivos y ser eficaces a pesar de los obstáculos. Para desarrollar una mentalidad empresarial de éxito, también es necesario pensar de forma diferente, idealmente de manera innovadora, para asumir riesgos calculados y tomar las decisiones correctas, por ejemplo, saber cuándo y cómo contar con otras personas y pedir ayuda. En el caso de que uno dirija realmente un negocio, es crucial saber cómo desarrollar su red, cómo comunicarse eficazmente, cómo encontrar mentores empresariales, cómo elegir y formar a su equipo y cómo aprovechar la tecnología y los nuevos medios de comunicación.

Basado en varias fuentes³, estas son algunas características empresariales básicas, que aunque alguien no las tenga ahora mismo, siempre puede desarrollarlas para mejorar las posibilidades de éxito en la consecución de sus objetivos diarios.

- **Pasión:** las personas con una mentalidad emprendedora de éxito se apasionan por sus ideas, sus productos o sus objetivos en general, lo que significa que pueden trabajar en algo repetidamente para mejorarlo sin aburrirse ni rendirse fácilmente. La pasión hace que las personas sean capaces de ver las cosas desde un ángulo positivo y de conservar su fe en el

¹ Mays, Elizabeth (2016), "Qué es un emprendedor, y como ser uno", The medium, disponible en línea <https://medium.com/@theeditress/whats-an-intrapreneur-and-how-to-be-one-eba2af04269d>

² Mitchell, Will, "Los 6 tipos de emprendedor. ¿Cuál eres tú?", Start Up Bros, disponible online <https://startupbros.com/entrepreneur-glossary>

³ El emprendedor solitario (2018, July 23rd), "8 notables características de los emprendedores que crean el éxito", <https://lonelyentrepreneur.com/entrepreneur-characteristics-success>; Daisyme, Peter (2015, Aug. 24th), "7 características de los empresarios de éxito", DUE, available online <https://due.com/blog/7-characteristics-of-successful-entrepreneurs>; Ashford University (2019), "9 Characteristics of the Entrepreneurial Mindset", <https://www.ashford.edu/online-degrees/business/9-characteristics-of-the-entrepreneurial-mindset>

éxito contra todo pronóstico. La mayoría de las veces, la pasión ayuda a las personas a encontrar confianza y motivación cuando están desanimadas.

- **Confianza en sí mismo:** Las personas de éxito también saben que si no creen en sí mismas, nadie más lo hará, por lo que rara vez dudan del éxito de su idea. Sin embargo, no debemos confundir la confianza con la arrogancia, que de hecho es una receta para el aislamiento y el fracaso. Estar seguro de sí mismo significa encontrar el equilibrio entre el ego y la modestia y puede revelarse por la forma en que alguien trata a otras personas y habla de sus planes y logros. De la decisión a la confianza, la humildad puede mantener a las personas centradas y enfocadas.
- **Automotivación:** uno de los rasgos más importantes del estilo de vida empresarial es la automotivación y la dedicación al plan, es decir, la capacidad de "impulsarse".
- **Responsabilidad:** La mentalidad emprendedora proviene de asumir la responsabilidad de nuestras acciones y resultados. Cada uno de nosotros debe interiorizar y aceptar que "todo lo que ocurre en casa o en el trabajo, en mi negocio o en mi vida, ya sea un éxito o un fracaso, es MI responsabilidad". Puede que las circunstancias no sean culpa nuestra, pero al final, nosotros tomamos nuestras decisiones sobre cómo manejarlas y en qué personas confiar para que nos ayuden. Rendir cuentas significa tomar el control total, dejar de culpar a los demás y tomar medidas para solucionar el problema.
- **Apetito de riesgo:** Esta característica empresarial es probablemente una de las más "temibles" pero también una de las más gratificantes. Las personas que triunfan no tienen miedo de asumir riesgos y, de hecho, se sienten cómodas en situaciones en las que la mayoría de la gente se sentiría incómoda. Sin embargo, no todos los que asumen riesgos tienen una mentalidad empresarial de éxito: la clave está en saber asumir riesgos calculados. Lo más importante es saber qué riesgos tomar y cómo evaluarlos. En este punto es crucial definir el riesgo, ya que el término se utiliza de muchas maneras y recibe diferentes definiciones según el campo y el contexto. Siguiendo la metodología PRINCE2® para la gestión de diversos proyectos, el riesgo es como "un acontecimiento o conjunto de acontecimientos inciertos que, en caso de producirse, tendrán un efecto sobre la consecución de los objetivos. Un riesgo se mide por una combinación de la probabilidad de que se produzca una amenaza u oportunidad percibida y la magnitud de su impacto en los objetivos".¹
- **Flexibilidad:** Este rasgo permite a los empresarios saber cuándo y cómo personalizar sus productos o servicios para satisfacer a sus clientes y cómo adaptar su negocio a las nuevas demandas del mercado (o incluso crear nuevas demandas). Con el rápido avance de la tecnología, evolucionar y adaptarse son las únicas opciones. A veces se trata de ajustes cotidianos y otras veces de pivotes completos. Pero incluso para quienes no se dedican a los negocios, la flexibilidad es crucial. Es la inteligencia para acoger nuevas ideas y sugerencias de otras personas y para saber ceñirse a un plan general pero ser lo suficientemente flexible como para adaptar este plan para conseguir mejores resultados. La flexibilidad es una parte esencial de la resolución de problemas en nuestra vida diaria.

Entre las formas efectivas que pueden ayudarnos a mejorar nuestra mentalidad, se encuentran las siguientes: cambiar nuestro lenguaje y la forma en que nos hablamos a nosotros mismos sobre nuestro ser y nuestros objetivos; rodearnos de personas que coincidan con la mentalidad deseada y crear hábitos que apoyen el cambio que buscamos; determinar la mentalidad empresarial que necesitamos, aprenderla, aplicarla y "actuar como si", saltando fuera de nuestra zona de confort pero con riesgos calculados.

¹ Glosario de términos de PRINCE2®, disponible en línea

https://www.axelos.com/Corporate/media/Files/Glossaries/PRINCE2-2009-Glossary-of-terms_GB-v1-1.pdf



2.2. Toma de decisiones empresariales

La forma de tomar decisiones varía según la situación y el momento y difiere de una persona a otra, de un área a otra y de un proyecto a otro. Sin embargo, es importante que las personas que deseen desarrollar una mentalidad empresarial de éxito se den cuenta del proceso de su propia toma de decisiones y, al mismo tiempo, sean conscientes de cómo otras personas (amigos, familia, equipo o incluso competidores) toman sus propias decisiones.

Entender el tipo de decisión al que nos enfrentamos y responder adecuadamente puede ayudarnos a aumentar nuestra eficacia, por lo que en esta sección trataremos de describir el proceso de toma de decisiones empresariales y hablaremos de los diferentes tipos de responsables.

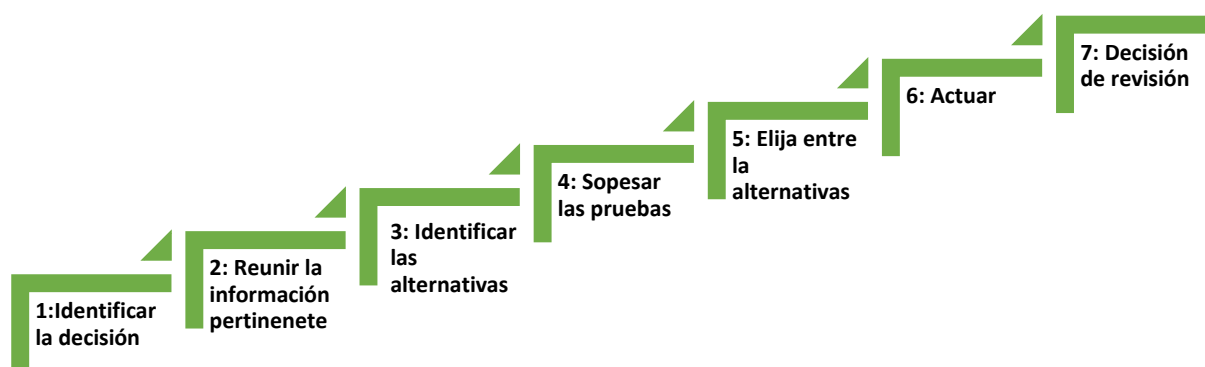
El proceso de toma de decisiones empresariales

El proceso de toma de decisiones es uno de los más críticos no sólo en una empresa, sino también en nuestra vida personal, por eso la decisión (o la falta de ella) puede "hacer" o "romper" muchas oportunidades. ¿Ha pensado alguna vez que incluso la toma de decisiones económicas en los hogares es un tema relevante para el pensamiento empresarial? Como analizan Kirchler, Winter y Penz (2016), "cuando se habla de hogares privados, la investigación suele girar en torno a las parejas, con o sin hijos, que viven bajo un mismo techo. A menudo hay que tomar decisiones económicas que exigen análisis profundos, provocan incertidumbre y obligan a la pareja a sopesar diferentes alternativas, para que al final se puedan tomar medidas concretas. Los procesos de toma de decisiones suelen caracterizarse por las diferencias de opinión entre los miembros de la pareja, lo que puede provocar desacuerdos y conflictos¹". Para ser eficaz en diversos aspectos de nuestra vida cotidiana, hay que adquirir la capacidad de analizar un problema o una situación, tener en cuenta todos los datos disponibles (en ese momento) y tomar una decisión segura para seguir adelante.

As it can be shortly described "decision making is the process of making choices by identifying a decision, gathering information, and assessing alternative resolutions"². The following step-by-step decision-making process by the University of Massachusetts, which is also the most common one, can help people make more deliberate, thoughtful decisions by organizing relevant information and defining alternatives, increasing the chances of choosing the most satisfying alternative possible.

¹ Kirchler, E., L. Winter, E. Penz (2016), "Métodos de estudio de las decisiones económicas en los hogares", Revista Crítica de Ciências Sociais [Online], 111 | 2016, <http://journals.openedition.org/rccs/6467>, DOI: <https://doi.org/10.4000/rccs.6467>

² Universidad de Massachusetts, "Proceso de toma de decisiones", disponible en línea <https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>



Siete pasos para una toma de decisiones eficaz

Fuente: University of Massachusetts

<https://www.umassd.edu/fycm/decision-making/process>

Paso 1: Identificar la decisión. Este primer y muy importante paso tiene que ver con darse cuenta de que necesitamos tomar una decisión y tratar de definir claramente la naturaleza de esta decisión. En otras guías, este primer paso se menciona como "Reconocer el problema",¹ dado que todo proceso de toma de decisiones comienza con un problema o alguna discrepancia que existe entre el estado deseado y el actual. La diferencia entre ambos es la "brecha" o el problema que debe resolverse mediante el proceso de toma de decisiones.

Paso 2: Recopilación de información relevante. El segundo paso consiste en recopilar información pertinente antes de tomar la decisión: qué información se necesita, cuáles son las mejores fuentes de información y cómo obtenerla. Este paso implica un "trabajo" tanto interno como externo. Parte de la información es interna: puede encontrarse a través de un proceso de autoevaluación. Otra información es externa: puede encontrarse en Internet, en libros, de otras personas y de otras fuentes.

Paso 3: Identificar las alternativas. A medida que vayamos recopilando información, probablemente identificaremos varias vías de actuación posibles, o alternativas. Un buen empresario también puede utilizar su imaginación e información adicional, pensar "fuera de la caja" y crear nuevas alternativas. En este paso, puede ser muy útil hacer una lista de todas las alternativas posibles y deseables.

Paso 4: Ponderación de las pruebas. Esto significa recurrir a nuestra información y emociones para imaginar cómo sería si lleváramos a cabo cada una de las alternativas hasta el final. Es importante evaluar si la necesidad identificada en el Paso 1 se satisfaría o resolvería mediante el uso de cada alternativa. A medida que avanzamos en este difícil proceso interno, solemos empezar a favorecer ciertas alternativas: las que parecen tener un mayor potencial para alcanzar nuestro objetivo. Finalmente, podemos colocar las alternativas en un orden de prioridad, basándonos en nuestro propio sistema de valores.

Paso 5: Elegir entre las alternativas. Una vez que hayamos sopesado todas las pruebas, estaremos preparados para seleccionar la alternativa que nos parezca mejor para nuestro negocio. Incluso podemos elegir una combinación de alternativas. Es muy probable que nuestra elección en el paso 5 sea igual o similar a la alternativa que colocamos al principio de nuestra lista al final del paso 4.

¹ Sutevski, Dragan, "Una introducción al proceso de toma de decisiones", Emprendimiento en una caja, disponible en línea <https://www.entrepreneurshipinbox.com/2062/an-introduction-to-decision-making-process>



Paso 6: Pasar a la acción. En este paso estamos preparados para emprender alguna acción positiva empezando a poner en práctica la alternativa que elegimos en el paso 5.

Paso 7: Revisar nuestra decisión y sus consecuencias. En este último paso, debemos considerar los resultados de nuestra decisión y evaluar si ha resuelto o no la necesidad identificada en el Paso 1. Si la decisión no ha resuelto la necesidad identificada, es posible que queramos repetir ciertos pasos del proceso para tomar una nueva decisión. Por ejemplo, es posible que queramos reunir información más detallada o algo diferente, o explorar alternativas adicionales.

Llegados a este punto, es fundamental comprender que no todas las decisiones son iguales y que podemos diferenciarlas en función de dos dimensiones: la importancia y la urgencia. Una decisión importante es aquella que puede tener un impacto significativo en nuestro negocio o en la vida de una persona. Una decisión urgente es aquella que debemos tomar inmediatamente y no hay tiempo para más consideraciones.

Volviendo al paso 1, tenemos que considerar estas dos dimensiones conjuntamente y actuar en consecuencia. Basándonos en los consejos de dos emprendedores y consultores ¹de pequeñas empresas, he aquí los cuatro tipos de decisiones (según su importancia y urgencia) y cómo abordarlas:

a) Ni urgente, ni importante: Si una decisión no es ni urgente ni importante, puede que no tengamos que tomarla en absoluto o que otra opción sea delegar en otros (este tipo de decisiones brindan la oportunidad de que un directivo entrene a sus subordinados sobre cómo pensar en la toma de decisiones). Debemos resistir la tentación de centrarnos en elementos que podamos tachar rápidamente de nuestra lista de tareas pendientes cuando hay otras decisiones más importantes y urgentes que requieren atención. Sin embargo, no debemos retrasar la decisión hasta que sea urgente.

b) Urgente, pero no importante: Cuando una decisión no es importante, no es necesario analizarla en exceso. En algunos casos escandalosos, el coste del tiempo dedicado a analizar una decisión puede superar el coste de tomar una decisión equivocada. Este tipo de decisiones pueden tomarse fácilmente, bien siguiendo nuestro "instinto" como empresarios experimentados o bien utilizando directrices y principios estándar alineados con los valores de la organización (o ambos).

c) Tanto urgente como importante: Si no se abordan, muchas decisiones pueden entrar en esta categoría y no debemos dejar que suceda. Sin embargo, debemos tener cuidado con la falsa urgencia. Muchas decisiones que se presentan como urgentes no lo son. Por lo tanto, no deberíamos vernos presionados a tomar una decisión importante sin considerarla detenidamente cuando no tenemos que hacerlo. Una buena idea es considerar si podemos tomar medidas para ganar más tiempo para tomar esta importante decisión. Mantener opciones abiertas que nos permitan flexibilidad más adelante y consultar a expertos puede llevarnos a la dirección correcta para proceder.

d) Importante pero no urgente: Para resolver problemas complejos hay que hacerse una serie de preguntas que la mayoría de las veces son relativamente fáciles de responder. Cuando nos enfrentamos a una gran decisión, no debemos dejarnos vencer por las emociones. Lo que tenemos que averiguar es "¿Qué quiero que ocurra ahora?" y "¿Qué tengo que hacer para maximizar la probabilidad de que ocurra?". Para las decisiones que son importantes pero no urgentes, a veces resulta útil utilizar herramientas de toma de decisiones (por ejemplo, el análisis marginal, el análisis

¹ White, Doug and Polly (2015, Aug. 11th), "Los 4 tipos de decisiones y cómo abordar cada una de ellas", Emprendedor, disponible en línea <https://www.entrepreneur.com/article/248988>

DAFO/Fortalezas-Oportunidades-Amenazas, la matriz de decisiones, etc.) ¹o buscar el consejo de expertos. Por último, pero no por ello menos importante, "vive con tu decisión antes de ejecutarla": toma una decisión y consúltala con la almohada antes de ponerla en práctica.

¿Qué tipo de persona que toma decisiones eres tú?

Como muchas otras habilidades que una persona necesita para tener éxito en sus objetivos, ser decisivo es una habilidad que puede (y debe) practicarse y reforzarse cada día, empezando incluso por las decisiones más pequeñas. Muchos estudios han demostrado que las personas tienden a arrepentirse sobre todo de cosas que no han hecho. Por lo tanto, parece que en algún lugar de cada uno de nosotros reside el deseo de tomar una decisión y actuar, por miedo a arrepentirnos de no haberlo hecho. ²Los estudios también han demostrado que si tomamos una decisión y actuamos de acuerdo con ella, pero al final fracasamos, lo aceptamos mejor que si no lo intentamos en absoluto, quizá porque sabemos que al menos lo hemos intentado.

En lo que respecta a diversos aspectos de nuestra vida diaria, para no arrepentirnos, debemos tomar decisiones informadas y actuar en consecuencia. Además, la indecisión es una de las mayores causas de fracaso empresarial. Sin embargo, no todo el mundo toma decisiones de la misma manera, ni debería hacerlo. Ser conscientes de nuestro propio proceso y tipo de decisión es el primer paso para ver las cosas desde un punto de vista diferente y quizá empezar a tomar decisiones de forma distinta. Estos son los tipos más comunes de tomadores de decisiones:

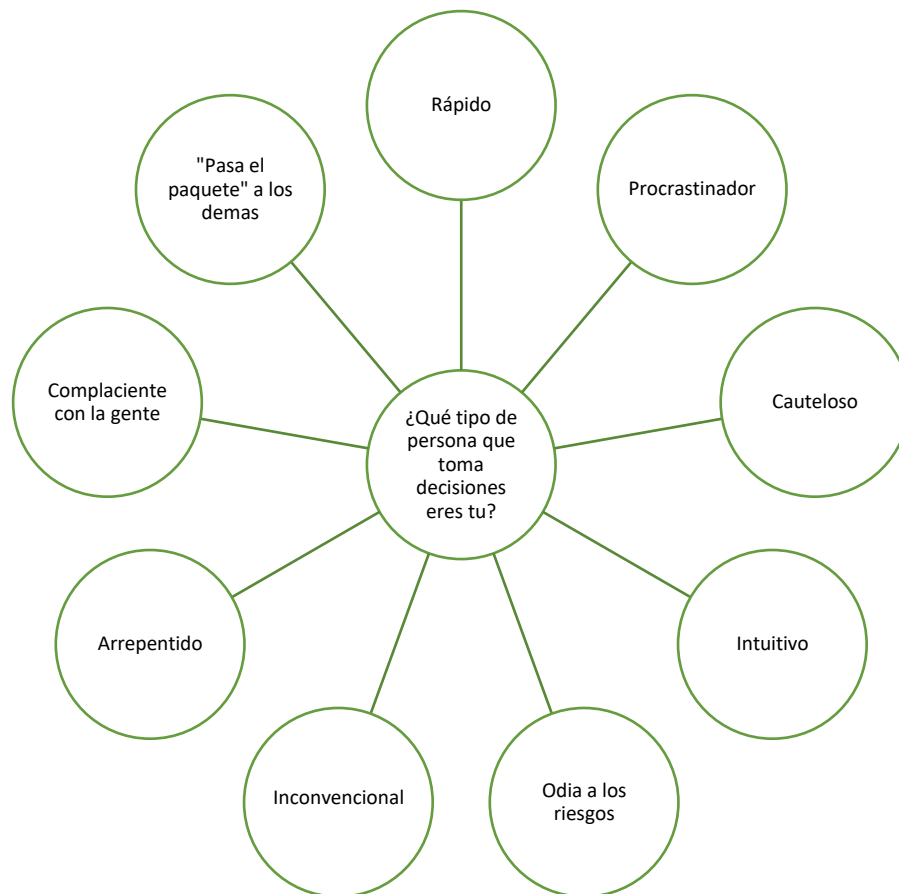
- **Rápido:** Toma decisiones rápidamente, sin pensar demasiado ni analizar los factores.
- **Procrastinador:** Evita la toma de decisiones hasta el último momento.
- **Con precaución:** Intenta recopilar toda la información posible y piensa en todos los aspectos y consecuencias posibles.
- **Intuitivo:** Toma decisiones basadas en el instinto.
- **Odia los riesgos:** Prefiere tomar decisiones sin riesgo.
- **Inconventional:** Piensa de forma diferente y fuera de lo común y toma decisiones que pueden sorprender a otras personas.
- **Arrepentido:** Tiende a arrepentirse de las decisiones tomadas y a veces pero no siempre cambia de opinión.
- **Complace a la gente:** Toma decisiones que antepone las necesidades de los demás a las suyas propias, tratando de hacer felices a los demás y no necesariamente a sí mismo.
- **"Pasa el paquete" a los demás:** Deja que otras personas tomen la decisión, evitando la responsabilidad, algo que un buen empresario nunca haría.

Lo que hay que destacar sobre la toma de decisiones y el riesgo calculado es que las personas con estilo de vida empresarial siempre tienen que lidiar con sus percepciones de la realidad, sus emociones y creencias, incluso con las experiencias anteriores y las esperanzas futuras, para poder decidir sobre algo y asumir un riesgo.

¹ iDashboards, "4 herramientas y estrategias para mejorar la toma de decisiones", disponible en línea, <https://www.idashboards.com/blog/2019/04/10/4-tools-strategies-for-enhanced-decision-making>

² Zamler, Galit. (2020), "La habilidad de calcular los riesgos", Entrepreneurship for Kids™, disponible en línea <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>





Tipos de responsables de la toma de decisiones

Baseado en Zamler, G. (2020), "The Ability to Take Calculated Risks", Entrepreneurship for Kids™, <https://www.tomorrowsuccess.com/calculatedrisks.html>

Independientemente del tipo de decisión al que pertenezca una persona (sea empresario o no), tener o desarrollar habilidades de gestión, financieras y de creación de redes puede ayudarle a tomar decisiones más eficaces. Especialmente para las personas que dirigen una empresa, es muy importante saber delegar varias funciones y asignar diferentes papeles a los expertos, a medida que la empresa crece (tener habilidades de gestión eficaces es exactamente lo que ayuda a que la empresa funcione sin problemas). Es imposible que un empresario se encargue de todas las tareas por sí solo. Pero aunque estas habilidades no estén tan desarrolladas, siempre hay "mentores empresariales" que pueden ayudar.

Además, los grandes empresarios son capaces de conectar con los demás y siempre tienen o hacen las conexiones adecuadas (clientes, proveedores, socios, etc.) entendiendo que el networking dirigido (no general) es productivo. Tener buenas habilidades para establecer contactos significa saber cómo añadir valor a los demás, creando situaciones en las que todos ganan. La creación de redes eficaces requiere tiempo. Si nos fijamos bien, no sólo los grandes empresarios, sino también las personas felices, son las que saben establecer relaciones sólidas con otras personas. Cuando caminamos solos podemos ir más rápido, pero cuando vamos juntos, definitivamente llegamos más lejos.

Por último, pero no por ello menos importante, todas las personas tienen que comprender la importancia de que la gestión financiera sea el núcleo de una empresa bien gestionada y también de un hogar bien gestionado, que conduzca a las decisiones correctas para un futuro próspero. Entender

la importancia de las habilidades de gestión financiera, sin embargo, no significa que cada uno de nosotros tenga que ser un experto. Pero sí significa que debemos encontrar a las personas y fuentes adecuadas que puedan ayudarnos.

2.3. Diferentes tipos de empresarios

Incluso para las personas que no dirigen o desean crear una empresa, aprender sobre los diferentes tipos de empresarios existentes puede ser muy útil. De hecho, si tomamos un grupo de empresarios de gran éxito, veremos que sus personalidades, sus antecedentes e incluso su formación y sus habilidades son radicalmente diferentes. Sin embargo, todos tienen en común su capacidad para resolver problemas, una capacidad que todos necesitamos desarrollar para hacernos la vida más fácil. Y los distintos tipos de empresarios pueden darnos la motivación y el buen ejemplo.

Antes de empezar un negocio o de fijarnos una meta, necesitamos tener un plan (de negocios), que establezca los objetivos que tenemos, así como nuestra estrategia para alcanzarlos. Este plan es importante para conseguir inversores, así como para medir el éxito del negocio. Además, debemos definir e investigar nuestro grupo o público objetivo (edad, sexo, ingresos, cultura, etc.), ya que no todas las empresas son atractivas para todo el mundo.¹

Entender nuestro tipo como empresario puede ser la clave para crear un nuevo negocio o hacer crecer uno ya existente y avanzar hacia los hitos del éxito que nos proponemos alcanzar. Las clasificaciones de los científicos sociales y del comportamiento o de la gente del mercado varían a pesar de los puntos en común, mientras que la terminología utilizada y las explicaciones dadas pueden ser a veces confusas.

En esta subsección analizaremos brevemente los cinco tipos de empresarios más comunes (innovadores, buscavidas, imitadores, investigadores y compradores) centrándonos en sus características y su función, sus ventajas y desventajas y viendo cómo afecta cada tipo al éxito de una empresa. Además, presentaremos algunos ejemplos de empresarios de éxito.

Innovadores, timadores, imitadores, investigadores, compradores

Como hay tantos tipos y tamaños de empresas, también hay muchos tipos de emprendimiento. Hay personas que dirigen un pequeño negocio, una startup escalable o una gran empresa, o incluso empresas sociales que introducen en el mercado soluciones que producen tanto beneficios como un impacto social medible. De un modo u otro, todos ellos se dedican a emprender: empresarios a pequeña, mediana o gran escala, startups o emprendedores sociales.

Sin embargo, dejando de lado los aspectos relacionados con la industria/sector o el tamaño de la empresa, el país o la ubicación exacta, la época o el período de tiempo concreto, también existen tipos de empresarios que dependen de factores como los rasgos de la personalidad, la motivación, las habilidades, las aptitudes y la actitud, tal y como se comentan brevemente en los siguientes párrafos²:

- **Innovadores**

¹ Aprende como convertirte (2020), "Cómo convertirte en un emprendedor", disponible online <https://www.learnhowtobecome.org/entrepreneur>

² The Lonely Entrepreneur Blog (2018, August 13th), "5 Tipos de emprendedores: entendiendo las diferencias", disponible en línea <https://lonelyentrepreneur.com/types-of-entrepreneurs> & Pahwa, Aashish (2020, July 2020), "The 10 Types Of Entrepreneurs [Infographic]", Feedough.com – The entrepreneur's guide, available online <https://www.feedough.com/types-of-entrepreneurs>



Los innovadores son el tipo de emprendedores que tienen ideas completamente nuevas y las convierten en negocios viables. Les motiva la idea de crear un legado y cambiar la forma de pensar y de hacer las cosas. Estos emprendedores suelen ser extremadamente apasionados y obsesivos, y su motivación proviene de la naturaleza única de su idea de negocio. Los empresarios innovadores también encuentran nuevas formas de comercializar sus productos eligiendo estrategias de diferenciación de productos que hacen que su empresa destaque entre las demás o incluso creando un nuevo público.

Las ventajas de ser un empresario innovador incluyen la creación de las reglas, enfrentarse a una competencia mínima durante el comienzo y también obtener toda la gloria por el éxito del negocio. Por otro lado, salvo la gloria, un empresario innovador tiene que asumir también todas las flechas. Otras desventajas son la necesidad de un capital importante para dar vida a una nueva idea, la resistencia de los accionistas y un plazo más largo para dar vida a una verdadera innovación.

- **Timadores**

A diferencia de los innovadores, cuya visión es "la gasolina de su motor", los "hustlers" están motivados por sus sueños y trabajarán muy duro para alcanzarlos. Crean sus propias oportunidades y conocen muy bien la importancia de las redes. Suelen estar muy centrados y se deshacen de todo tipo de distracciones, favoreciendo los riesgos sobre la comodidad a corto plazo. Los buscavidas suelen centrarse en empezar poco a poco con el objetivo de llegar a ser más grandes en el futuro. Aunque muchos buscavidas rara vez se dan por vencidos, muchos de ellos están dispuestos a intentar cualquier cosa para tener éxito, lo que desgraciadamente significa que tienen muchos aciertos y errores, mientras que alcanzar sus sueños les lleva mucho más tiempo que a la mayoría de otros tipos de empresarios.

Ser un emprendedor con iniciativa tiene ventajas como la fuerte voluntad de trabajar más que la mayoría, ver la decepción y el rechazo como un paso más en el proceso y tender a tener "piel gruesa", lo que significa que rendirse rara vez es una opción. Los buscavidas conocen la importancia de las pequeñas cosas y las aprovechan con eficacia y eficiencia. Sin embargo, también hay desventajas: los buscavidas suelen tender a agotarse, a menudo desgastan a los miembros de su equipo que no comparten la misma ética de trabajo, mientras que la mayoría de las veces no ven el valor de reunir capital en lugar de simplemente trabajar más duro.

- **Imitadores**

Estos empresarios prefieren ir a lo seguro copiando una idea o un modelo de negocio de éxito y mejorándolos. Por ejemplo, iteran una determinada característica o innovación para mejorar un producto concreto o cambian un modelo de negocio para hacerlo más atractivo y tener una ventaja competitiva sobre el mercado actual. En cierto modo, los "empresarios imitadores" son en parte innovadores y en parte buscavidas que no se ciñen a los términos establecidos por otras personas y tienen mucha confianza en sí mismos.

Las mayores ventajas de los imitadores son que conocen las oportunidades y las deficiencias del negocio y que asumen riesgos, pero de una forma más segura y normalmente menos estresante. Además, son grandes investigadores, aprenden de los errores de los demás y tienen la capacidad de construir sobre una idea existente eligiendo no seguir ni hacer las cosas a la manera de los demás. Las desventajas de ser un imitador incluyen que sus ideas siempre se comparan con las originales y que siempre tienen que "ponerse al día".

- **Investigadores**

Los empresarios investigadores suelen creer en las ideas originales viables, por eso prefieren iniciar un negocio que tenga grandes posibilidades de éxito. Para elegir el negocio idóneo e infalible que van a poner en marcha, dedican mucho tiempo a reunir toda la información pertinente y se esfuerzan por comprender todos los aspectos. Son visionarios y perfeccionistas, solucionadores de problemas eficaces y pensadores críticos. Suelen dedicar mucho tiempo a la toma de decisiones o al lanzamiento de productos porque necesitan analizar cada tema desde todos los ángulos para minimizar la posibilidad de un fracaso. Estos empresarios se basan mucho más en los datos y los hechos que en los instintos y la intuición.

Las ventajas de ser un investigador emprendedor son las siguientes: planificar el mayor número posible de contingencias, planes empresariales/financieros detallados y bien pensados, buen conocimiento del mercado y minimización de las posibilidades de fracasar en el negocio. Por supuesto, también hay desventajas, ya que los investigadores suelen moverse con lentitud y su tensión para evitar riesgos puede obstaculizar el progreso en una nueva empresa. Otra desventaja es que pueden caer en el hábito de obsesionarse con los números y centrarse menos en el funcionamiento del negocio.

- **Compradores**

Estos empresarios disponen de riqueza/recursos financieros y una gran red de contactos y están dispuestos a invertir en cualquier negocio prometedor. Puede que ya tengan experiencia en la gestión de un negocio de éxito y busquen más oportunidades, ideas originales y diferentes. Tienen sed de conocimiento y actúan como guía para las nuevas empresas. Los empresarios compradores identifican un negocio y evalúan su viabilidad, proceden a adquirirlo y encuentran a la persona más adecuada para dirigirlo y hacerlo crecer.

Ser comprador tiene muchas ventajas, como un menor riesgo, ya que compras una empresa ya establecida y no tienes que preocuparte tanto por la innovación. Además, los buyers pueden centrarse en construir sobre algo que ya ha pasado por la construcción de una base y ya tienen un mercado para sus productos. Por otro lado, los empresarios buyer suelen pagar un precio elevado por los buenos negocios y se enfrentan al riesgo de comprar empresas que tienen problemas que creen que pueden revertir.

Empresarios de éxito

No cabe duda de que la tecnología ha hecho posible una nueva generación de emprendedores que utilizan la última tecnología digital para cambiar la forma de hacer las cosas en diversos sectores. Entre los ejemplos de emprendedores "tecnológicos" más conocidos están el fundador de Microsoft, **Bill Gates**, **Larry Page** de Google, el cofundador de Apple, **Steve Jobs**, y el cofundador y director general de la red social Facebook, **Mark Zuckerberg**.

El estadounidense **Jeff Bezos** (1964), fundador de la multinacional tecnológica Amazon.com, suele ser mencionado como un ejemplo de "empresario investigador" ¹de éxito. En 1994, Bezos leyó que la web crecía a un ritmo del 2.300% anual y empezó a buscar una forma de beneficiarse de ese fenomenal

¹ MIT-Africa Internet Technology Initiative (2005), "Emprendimiento - Lectura 2: La mentalidad empresarial", disponible en línea https://ocw.mit.edu/courses/edgerton-center/ec-s01-internet-technology-in-local-and-global-communities-spring-2005-summer-2005/lecture-notes/MITEC_S01S05_e2_entre.pdf

crecimiento. Dejó su trabajo en Wall Street y decidió vender libros online, ya que observó que había 3 millones de libros impresos en el mundo y que era necesario poder organizarlos, buscarlos y venderlos electrónicamente. De hecho, solucionó un problema de las personas que tienen libros usados pero no saben qué hacer con ellos creando un sitio web que permitía a estas personas reunirse en línea y venderse libros usados entre sí.

Amazon.com empezó a crear valor porque cualquier persona con un ordenador y acceso a Internet podía acceder a él las 24 horas del día. Tras el éxito inicial con el intercambio de libros, empezó a ofrecer más servicios a los socios con la venta de libros nuevos, películas, productos electrónicos, etc., mejorando continuamente su sitio web para hacerlo lo más fácil posible para el cliente.

Otro ejemplo inspirador de personalidad fuerte y mentalidad empresarial de éxito es **Oprah Winfrey**¹ (1954), la famosa presentadora de televisión, líder mundial de los medios de comunicación y filántropa. Oprah, a pesar de su origen pobre y de una infancia y adolescencia difíciles (ha declarado que sufrió abusos durante su niñez, que se quedó embarazada a los 14 años y que su hijo nació prematuramente y murió en la infancia), nunca dejó de perseguir sus sueños y de trabajar como presentadora en Chicago consiguió establecer su propia cadena de televisión. Pocos saben que antes de lanzar su carrera en el Oprah Winfrey Show, en 1986, ya era una locutora en alza. Pero sólo después de que Oprah decidiera hacerse cargo de su programa en la ABC, desplegó un gran potencial empresarial.



Jeff Bezos, Oprah Winfrey, Giorgio Armani

Fuente: Wikipedia.org

Su primer trabajo de adolescente fue en una tienda de comestibles local. Sus dotes de oratoria le valieron una beca en la Universidad Estatal de Tennessee, donde se especializó en oratoria y teatro. A los 17 años, atrajo la atención de una emisora de radio negra local, donde Oprah impresionó a los directivos con su pasión y oratoria. Más tarde, Oprah consiguió mejores actuaciones en las principales emisoras de radio y, finalmente, en la televisión. No contenta con trabajar para otro, Oprah Winfrey

¹ Hargrave, Marshal (2019, July 20), "El Top 5 de Emprendedores Americanos exitosos", Investopedia, available online <https://www.investopedia.com/articles/personal-finance/092315/top-5-most-successful-american-entrepreneurs.asp> & Allen, Scott (2019, Feb.06), "Oprah Winfrey and Her Business Ventures. Broadcaster, Publisher and Philanthropist", The Balance Small Business, available online <https://www.thebalancesmb.com/oprah-winfrey-entrepreneur-1200951>

hizo crecer su marca y su imperio, y en 1988 fundó Harpo Studios (eso es "Oprah" escrito al revés), una empresa multimedia. La empresa, a través de los ingresos publicitarios y otras fuentes de ingresos, ha crecido de forma constante hasta superar los 12.500 empleados. Fue cofundadora de Oxygen Media, otra empresa de medios de comunicación que atrae a millones de telespectadores anuales. En la actualidad (2020), Winfrey, personalidad televisiva convertida en empresaria, tiene un patrimonio neto de 2.600 millones de dólares.

También cabe mencionar el caso del italiano **Giorgio Armani** (1934), uno de los diseñadores de moda más famosos del mundo y empresario de éxito. Armani nació en Piacenza (Italia), de padres humildes, y al principio quería ser médico. Se matriculó en la Facultad de Medicina de la Universidad de Milán, pero después de tres años, en 1953, lo dejó y se alistó en el ejército. Finalmente decidió buscar una carrera diferente y encontró un trabajo como escaparatista en unos grandes almacenes de Milán en 1957. A finales de la década de 1960, Armani conoció a Sergio Galeotti, un dibujante de arquitectura, lo que marcó el inicio de una relación personal y profesional que duró muchos años. De hecho, Galeotti inspiró a Armani para abrir su propia oficina de diseño. En la década de los 70 triunfó como diseñador independiente y se sintió motivado para crear una marca propia. En 1975, Giorgio Armani fundó su propia empresa, llamada Giorgio Armani S.p.A, en Milán. En 1978 abrió una sucursal en Estados Unidos, situada en Nueva York, y su patrimonio neto actual es de 8.100 millones de dólares.

Como el propio Armani ha declarado en una entrevista¹ "Me convertí en diseñador sin saber dibujar, y ahora me estoy convirtiendo en empresario, ganando experiencia sobre la marcha. Recuerda que crecí en una pequeña ciudad agrícola de provincia (Piacenza) y traje conmigo el sexto sentido del agricultor sobre cuánto se puede hacer y cuándo es aconsejable arriesgarse. Ahora me he rodeado de especialistas y he estado leyendo sobre cómo debe desarrollarse el proceso de toma de decisiones en una empresa. Pero para mí lo importante es que el empresario es el que al final decide sí o no y eso me gusta aunque sea mucha responsabilidad (...)".

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

3.1. Ejercicio 1

Ejercicio práctico: *La mentalidad empresarial en acción*

El alumno tendrá la oportunidad de reflexionar y practicar sobre las habilidades y rasgos empresariales esenciales en su vida diaria, empezando por las decisiones más pequeñas. Ser decisivo, seguro de sí mismo, responsable, resistente, flexible, apasionado, automotivado, etc., requiere práctica para dominarlo y puede empezar incluso con pequeñas decisiones en la vida diaria, tanto personal como empresarial.

Por ejemplo: "Quiero ser más decidido. La próxima vez que vaya a comer a un restaurante, ojearé el menú una sola vez y decidiré qué pedir sin perder demasiado tiempo".

Siguiendo este ejemplo, se pide al alumno que piense en sus propios rasgos de personalidad, que decida qué características y actitudes deben mejorarse y que encuentre la forma de desarrollar su mentalidad empresarial, empezando por cosas "sencillas" y empezando a utilizarla de forma cada vez más amplia.

3.2. Ejercicio 2

Ejercicio práctico: *Aprender de los empresarios de éxito*

Se pide al alumno que identifique a un conocido empresario de éxito y busque en la red artículos, entrevistas, vídeos y otras fuentes que hagan referencia a su vida y su carrera. Se trata de recopilar toda la información posible y responder/presentar o debatir las siguientes preguntas:

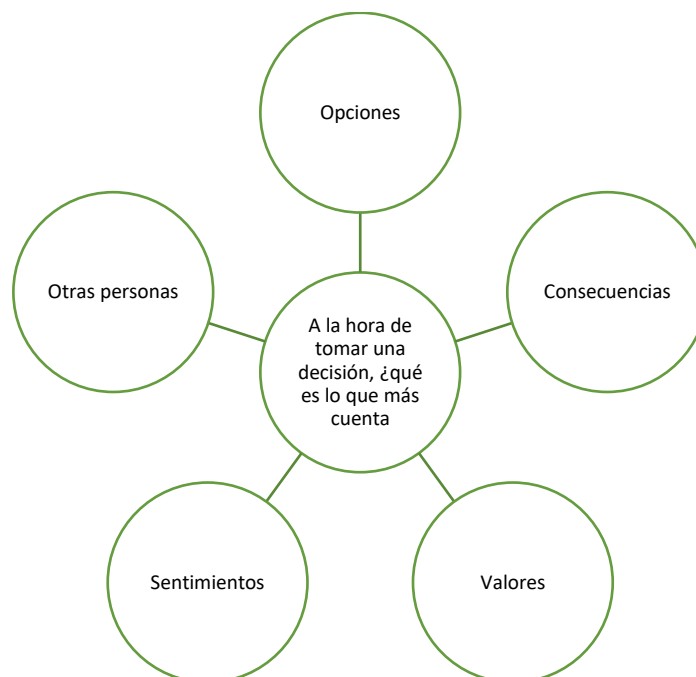
- -¿Por qué se considera que el empresario tiene éxito?
- ¿Cuáles son sus principales características como empresario?
- ¿Cómo ha creado valor? ¿Qué ha hecho de forma diferente?
- ¿Cómo utilizó los recursos disponibles para satisfacer necesidades o resolver problemas?
- ¿Cuáles fueron los obstáculos y cómo los superó?
- ¿Qué podemos aprender del ejemplo de este empresario?

3.3. Ejercicio 3

Ejercicio práctico: ¿Cómo tomamos las decisiones?

Se pide al alumno que utilice la siguiente "Rueda de la toma de decisiones" para reflexionar sobre sus puntos fuertes y débiles a la hora de tomar decisiones en diferentes situaciones y entornos (por ejemplo, la familia, la comunidad, los amigos, el trabajo, etc.). Además, se le pide que piense y discuta cómo toman decisiones otras personas de su entorno (amigos, familiares, compañeros).

Es importante que el alumno dé ejemplos y que, tras completar el ejercicio, responda a estas preguntas: "¿He aprendido algo nuevo sobre mí mismo? En caso afirmativo, ¿qué?", "¿Cómo podría mejorar mi forma de pensar y tomar decisiones?".



4. LECTURAS COMPLEMENTARIAS Y DESARROLLO POSTERIOR

- European Commission, "Erasmus for Young Entrepreneurs" (programa transfronterizo que facilita el intercambio de experiencias empresariales y de gestión), más información

https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship/erasmus-young-entrepreneurs_en

- - Comisión Europea, "Apoyar el espíritu empresarial", más información https://ec.europa.eu/growth/smes/supporting-entrepreneurship_en
- - Holgate, Mandie (2020, 4 de junio), "How to Take Calculated Risk to Achieve Success", Lifehack, disponible en línea <https://www.lifehack.org/768345/how-to-take-calculated-risk>
- Nastor, Jonny (2020) "Entrepreneurial Mindset: How to Think Like an Entrepreneur", Hack the entrepreneur, disponible en línea <https://hacktheentrepreneur.com/entrepreneurial-mindset>
- - Gestión de riesgos, Investopedia, varias fuentes disponibles en línea <https://www.investopedia.com/risk-management-4689652>
- Robehmed, Natalie (2013), "100 best websites for entrepreneurs", Forbes, disponible en línea <https://www.forbes.com/sites/natalierobehmed/2013/11/12/100-best-websites-for-entrepreneurs/#57ce767829f6>
- - TREND (Training Refugees in Entrepreneurial Skills using Digital Devices) - una iniciativa financiada por la Unión Europea cuyo objetivo es ayudar a los refugiados a crear su propia empresa, <http://trend.credinfo.eu/>
- Sound of Business (S.O.B.), una iniciativa financiada por la Unión Europea cuyo objetivo es potenciar las competencias empresariales a través de un enfoque formativo innovador basado en la idea de que la música (en particular la historia del Rock) puede utilizarse como pista para formar a los adultos en materia de gestión, negocios y espíritu empresarial, <https://soundofbusiness.eu>
- - Self-Regenerate, un proyecto europeo que pretende aumentar las oportunidades de las carreras empresariales de los jóvenes de las regiones periféricas, <https://www.selfregenerate.eu>

5. PRUEBAS QUE VERIFICAN EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS

5.1. Evaluación inicial

Pregunta 1

¿Sabe lo que es el espíritu empresarial?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy tan seguro

Pregunta 2

¿Sabe qué define un estilo de vida y una mentalidad empresarial?

- a) Sí
- b) No
- c) No estoy tan seguro



Erasmus+

Pregunta 3

¿Sería capaz de mencionar al menos 5 características de una mentalidad empresarial de éxito?

- a) Sí, definitivamente
- b) Sí, pero no estaría tan seguro de mi respuesta
- c) No

Pregunta 4

¿Conoce la diferencia entre un "emprendedor" y un "emprendedor interno o intraemprendedor"?

- a) Sí
- b) No
- c) Puedo adivinar

Pregunta 5

¿Sería capaz de describir el proceso de toma de decisiones empresariales?

- a) No, parece bastante difícil
- b) Sí, pero no estoy seguro de poder incluir todos los pasos necesarios
- c) Sí, podría describir todos los pasos necesarios

Pregunta 6

¿Sería capaz de mencionar al menos tres tipos diferentes de empresarios?

- a) Podría adivinar, pero no estaría seguro de mi respuesta
- b) Sí
- c) No

Pregunta 7

¿Conoce la diferencia entre un empresario "innovador", un "buscavidas" y un "comprador"?

- a) Sí
- b) No
- c) Podría adivinar, pero no estaría seguro de mi respuesta

Pregunta 8

¿Sabe lo que significa asumir riesgos como empresario, pero también en su vida cotidiana?

- a) Es hacer frente a los problemas que podrían destruir su negocio o su vida.
- b) Significa calcular la probabilidad de una amenaza percibida para su negocio o vida y la magnitud de su impacto en sus objetivos.
- c) Es tratar con eventos inciertos y calcular la probabilidad de una oportunidad o amenaza percibida y la extensión de su impacto en tus objetivos.
- c) No/no estoy seguro

Pregunta 9

¿Sería capaz de mencionar al menos 5 tipos diferentes de responsables de la toma de decisiones?

- a) Podría adivinar, pero no estaría seguro de mi respuesta
- b) No
- c) Sí

Pregunta 10

¿Quién cree que necesita más información sobre el estilo de vida y la mentalidad empresarial?

- a) Personas que quieren crear un nuevo negocio o hacer crecer uno ya existente
- b) Personas que desean ser más eficaces en la consecución de sus objetivos personales y empresariales
- c) Todos los anteriores

Respuestas correctas

- 1-A
- 2-A
- 3-A
- 4-A

5-C
6-B
7-A
8-C
9-C
10-C

Nivel de la matriz de clase:

0-4	El alumno necesita estudiar a fondo estos contenidos, así como la orientación y asistencia del formador.
5-6	El alumno se beneficiará del estudio de estos contenidos, mejorando sus conocimientos sobre determinados temas y aprendiendo cosas nuevas.
7-8	El alumno sólo tiene que estudiar varios contenidos específicos de este módulo.
9-10	El alumno no necesita estudiar estos contenidos.

5.2. Cuestionario Final

Pregunta 1

Quieres convertirte en empresario pero no estás muy seguro de qué negocio elegir/qué campo o sector sería mejor para empezar. ¿A qué te dedicas?

- Preguntas a tus amigos y familiares y tomas una decisión basada en la preferencia de la mayoría.
- Decides elegir algo que te apasione, para centrarte en un negocio que realmente te guste y te interese.
- Eliges algo que tenga que ver con las nuevas tecnologías simplemente porque seguirán impactando en nuestra vida.
- Sigues el ejemplo de tu mejor amigo/antiguo colega/familiar de confianza que se ha convertido en un empresario de éxito, aunque el trabajo no te parezca tan emocionante.

Pregunta 2

Llevas un año con un nuevo negocio y quieres saber si tu empresa tiene éxito. ¿Qué es lo que hace?

- Pides la opinión de tu director financiero
- Compruebas si has seguido tu plan de negocio y si estás viendo el crecimiento
- Realizas una encuesta entre tus clientes para ver si están contentos con tu negocio

d) En realidad no necesitas comprobar nada mientras tengas dinero en el bolsillo

Pregunta 3

Quieres tener más confianza en ti mismo pero no sabes por dónde empezar. ¿Qué hacer?

- a) Empieza a visualizarte como quieres ser, sal de tu zona de confort e intenta cambiar el lenguaje que utilizas cuando te hablas a ti mismo o sobre ti.
- b) Rodéate de personas que tengan un exceso de confianza o incluso de arrogancia para tomar lecciones útiles
- c) No hay formas efectivas que puedan ayudarnos a mejorar nuestra mentalidad, así que de hecho no hay nada que puedas hacer al respecto
- d) Haz cada día una cosa que te asuste, aunque sea peligrosa, e intenta correr más riesgos aunque no estén calculados

Pregunta 4

Tienes una gran idea empresarial y quieres montar un nuevo negocio. Entiendes la importancia de la gestión financiera, pero no se te dan bien los números, las estadísticas, los gastos, los salarios, las inversiones, etc. ¿Qué hacer?

- a) Decides abandonar la idea de convertirte en empresario
- b) No tienes que ser un experto, pero siempre puedes encontrar a los asociados adecuados, por ejemplo, un gestor financiero con experiencia que te ayude
- c) Puedes empezar tu negocio de cualquier manera y empezar a aprender paso a paso asistiendo a cursos electrónicos sobre gestión financiera
- d) Las buenas ideas siempre tienen éxito, pase lo que pase

Pregunta 5

Como directivo de tu empresa, tienes que tomar una decisión sobre un asunto que no es ni urgente ni importante. ¿Qué haría usted?

- a) Nada en particular
- b) Delegar en otro miembro de su equipo
- c) Retrasar la decisión hasta que sea urgente
- d) Deja de lado otras decisiones más urgentes e importantes que te asustan y céntrate en la que parece más fácil

Respuestas correctas

1-B

2-B



3-A

4-B

5-B

3. 2. ¿Por qué debemos responsabilizarnos de nuestras propias experiencias? ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado? 5. ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzos para lograr nuestros objetivos?



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del módulo

Este módulo, que forma parte de la sección temática Estilo de vida emprendedor del Manual de autoayuda, guía al lector a través de un viaje de aprendizaje permanente para reflexionar sobre cuestiones como ¿Por qué debemos asumir la responsabilidad de nuestras propias experiencias? ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado? ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzos para lograr nuestros objetivos?

Tener una mentalidad emprendedora significa desarrollar una forma de pensar que nos ayude a hacernos cargo y aceptar la responsabilidad de nuestras acciones; a superar los retos con resiliencia y apertura al cambio; a realizar un autoanálisis y aplicar la creatividad, el pragmatismo y las técnicas de planificación en la vida diaria; a ser proactivos y a maximizar nuestros puntos fuertes para alcanzar nuestros objetivos.

Definitivamente, un estilo de vida emprendedor requiere una necesidad constante de mejorar nuestras competencias, aprendiendo de nuestros errores y actuando continuamente sobre nuestro sueño, ideas y proyectos personales/profesionales.

*"Todos nuestros sueños pueden hacerse realidad
si tenemos el valor de perseguirlos".*

Walt Disney ©

1.2. Objetivos de aprendizaje

Al final de este módulo, los alumnos:

- A. Entender por qué es importante la responsabilidad y qué significa hacerse cargo de la propia vida
- B. Describir el cambio a corto plazo en la vida actual
- C. Identificar formas de ser más flexibles, aplicando los principios de resiliencia y adaptabilidad
- D. Responder al cambio de forma rápida y positiva para hacer frente a lo incierto
- E. Practicar técnicas de pensamiento creativo en la rutina diaria
- F. Adoptar un enfoque pragmático para juzgar los sueños y hacer las cosas
- G. Distinguir entre habilidades, puntos fuertes e intereses



Erasmus+

- H. Juzgar estratégicamente las oportunidades de mercado basándose en los propios sueños y habilidades, puntos fuertes e intereses
- I. Analizar y maximizar los recursos para alcanzar los objetivos propios
- J. Reconocer las características de las personas proactivas, explorando y cultivando un comportamiento proactivo

1.3. Habilidades blandas

Al mismo tiempo, este módulo también contribuirá a elevar el desarrollo y fortalecimiento de un conjunto de importantes habilidades blandas, entre ellas:

- Autoliderazgo: la capacidad de dirigirnos a nosotros mismos para alcanzar nuestras metas y objetivos personales y profesionales, mediante la práctica de influir intencionadamente en nuestro pensamiento, sentimiento y acciones
- Responsabilidad: cualidad o estado de ser responsable como fuente, causa, motivo o agente principal de las elecciones y decisiones, y de ser responsable del resultado.
- Flexibilidad: la capacidad de ajustarse a los cambios a corto plazo con rapidez y tranquilidad, para poder hacer frente a problemas o tareas inesperadas con eficacia.
- Resiliencia: la capacidad de adaptarse a una adversidad importante, recuperarse rápidamente y reponerse.
- Sentido común: capacidad de pensar y comportarse de forma razonable, tomando decisiones basadas en una simple percepción de la situación o de los hechos.
- Pensamiento creativo: la capacidad de considerar algo de una manera nueva
- Pensamiento estratégico: capacidad de planificar el futuro, teniendo en cuenta los entornos y retos cambiantes
- Autoconciencia: la capacidad de centrarnos en nosotros mismos y en cómo nuestras acciones, pensamientos o emociones se ajustan o no a nuestras normas internas.
- Capacidad de análisis: capacidad de recopilar y analizar información, resolver problemas y tomar decisiones
- Proactividad: capacidad de actuar en previsión de futuros problemas, necesidades o cambios



Fuente: <https://unsplash.com/photos/m0l9NBCivuk>



Erasmus+

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. ¿Por qué debemos responsabilizarnos de nuestras propias experiencias?

Algunos empresarios prefieren eludir su responsabilidad en los distintos niveles de su negocio y transferirla a otros (por ejemplo, a los empleados, a los clientes, a los socios comerciales), debido probablemente a la gran presión que supone la gestión de un negocio. ¿Puede el propietario de una tienda asumir que el negocio no va bien porque los clientes no quieren comprar más sus productos o servicios? ¿O se debería hacer un estudio de mercado antes o incluso analizar los datos de ventas en periodos de tiempo frecuentes para decidir qué hay que cambiar?

El fracaso va de la mano del éxito. Michael Jordan, el famoso jugador de baloncesto de la NBA, en una entrevista para el periódico Chicago Tribune, en 1997, dijo: "He fallado más de 9.000 tiros en mi carrera, he perdido casi 300 partidos, 26 veces me han confiado el tiro ganador del partido y he fallado. He fallado una y otra vez en mi vida. Y por eso tengo éxito". Este ejemplo de vida muestra bien cómo el éxito viene de la mano de la asunción de la responsabilidad de las propias experiencias.

Reconocer los errores son lecciones que hay que aprender y asumir la responsabilidad de las acciones y sus consecuencias refleja la capacidad de mejorar el crecimiento personal, avanzar y tener éxito. Reconocer la responsabilidad de los propios actos implica ser consciente de haber elegido reaccionar de determinada manera o decidirse por una solución concreta. Y, sobre todo, para asumirla.

La vida, en su forma más sencilla, es un proceso continuo, simultáneo y paralelo de toma de decisiones, ya sea para iniciar una acción o para responder al entorno. Asumir la responsabilidad personal de nuestros pensamientos y acciones es un reto y requiere la voluntad de aprender de nuestros errores, ser dueños de nuestros éxitos y fracasos, dejar de excusar externamente nuestras circunstancias y tomar el control interno de nuestra vida.



Fuente: https://unsplash.com/photos/S0hFspmvm_s



Erasmus+

Para saber si estamos asumiendo la responsabilidad de nuestra vida, es importante analizar los siguientes principios:

1. Saber quiénes queremos ser: cualquier individuo necesita un plan de vida para tener éxito y ser feliz, y para ello necesitamos saber la persona que queremos ser y lo que es importante para nosotros. Un propósito de vida y unos valores claros guiarán nuestras elecciones y nos ayudarán a priorizar y centrarnos en lo que realmente importa
2. Saber lo que queremos - si somos conscientes de lo que realmente queremos de la vida, estableciendo objetivos y propósitos efectivos, entonces asumir la responsabilidad de nuestras elecciones y acciones es mucho más fácil
3. No culpar a los demás: es una salida fácil, pero también una trampa en la que todos tendemos a caer. De hecho, cuando culpamos a otros, estamos asumiendo que no somos capaces de arreglar la situación, y por lo tanto perdemos el control de la misma. Pero si decidimos asumir la responsabilidad, nuestro enfoque cambiará y haremos todo lo posible para entender lo que ha ido mal y resolver el problema
4. No culparse a sí mismo - culparse no es una opción; que no debamos culpar a otros no significa que debamos culparnos a nosotros mismos. La responsabilidad significa aceptación y da poder. La culpa, por el contrario, significa rechazo y desempodera. La raíz de la autculpabilidad es una barrera para reconocer la responsabilidad relativa
5. Ser honestos con nosotros mismos: la primera regla de oro aquí es abandonar todas las excusas (por ejemplo, estoy demasiado ocupado, estoy demasiado cansado, soy demasiado joven/viejo). Y luego, dejar de quejarse y empezar a actuar para poner en marcha los cambios que realmente queremos hacer
6. Reconocer que te beneficias del Status quo - es decir, de la situación actual, cuando sabemos que algo en nuestra vida debe cambiar pero no lo hacemos. Una vez más, será fácil empezar con excusas. Pero una vez que asumimos la responsabilidad y reconocemos los beneficios de esta situación, nuestras posibilidades de éxito para seguir adelante aumentan enormemente
7. Saber que siempre tenemos opciones: a menudo nos decimos a nosotros mismos que no teníamos elección. Y con esta excusa, nos autoabsorbemos de toda responsabilidad por los resultados de nuestras decisiones. Pero, independientemente de la situación, siempre hay una elección. Puede ser desagradable, o sentir que no es una alternativa realista, pero tenemos que elegir



Asumir la propiedad y aceptar la responsabilidad

Ante la voluntad de abrazar un estilo de vida empresarial, alcanzar la independencia financiera e imaginar (sólo) días de gloria, es de sabios asumir la propiedad de todos los aspectos de un futuro negocio. La toma de posesión es el comienzo de la tan deseada independencia profesional, pero con ella viene la plena responsabilidad. La expresión "Máxima libertad, máxima responsabilidad" encaja perfectamente en este caso.

Asumir la responsabilidad personal o profesional significa ponerse de pie y anunciar que somos responsables de algo, pero esto puede ser un proceso difícil para la mayoría de las personas. Con el tiempo, nos hemos acostumbrado a culpar a factores externos de nuestras circunstancias, y se ha convertido en una respuesta automática. Y para ayudarnos a incrustar este hábito, a menudo escuchamos de las "autoridades superiores" que no es culpa nuestra que nuestras vidas no sean perfectas: se debe a factores de nivel macro como la economía, el gobierno, la globalización, las crisis. O, a nivel micro, es culpa de nuestro ADN, padres, educación, hijos, comunidad, trabajos.

Pero en realidad, tenemos más control sobre nuestra vida de lo que creemos. Y como todos los malos hábitos, esta forma de pensar tan poco útil puede romperse, y podemos hacernos cargo y controlar nuestra vida.



Fuente: <https://unsplash.com/photos/FGhJG17-tEU>

El "locus de control" desempeña un papel importante en la asunción de responsabilidades. Hay muchos factores que influyen en nuestra forma de pensar y actuar, como nuestro sistema de creencias, personalidad, educación, tendencias de comportamiento, cultura o circunstancias. En el ámbito de la responsabilidad personal, la forma en que vemos el mundo y nuestra capacidad de influir en nuestras propias circunstancias se rige por nuestro locus de control. Este locus de control puede ser interno o externo.



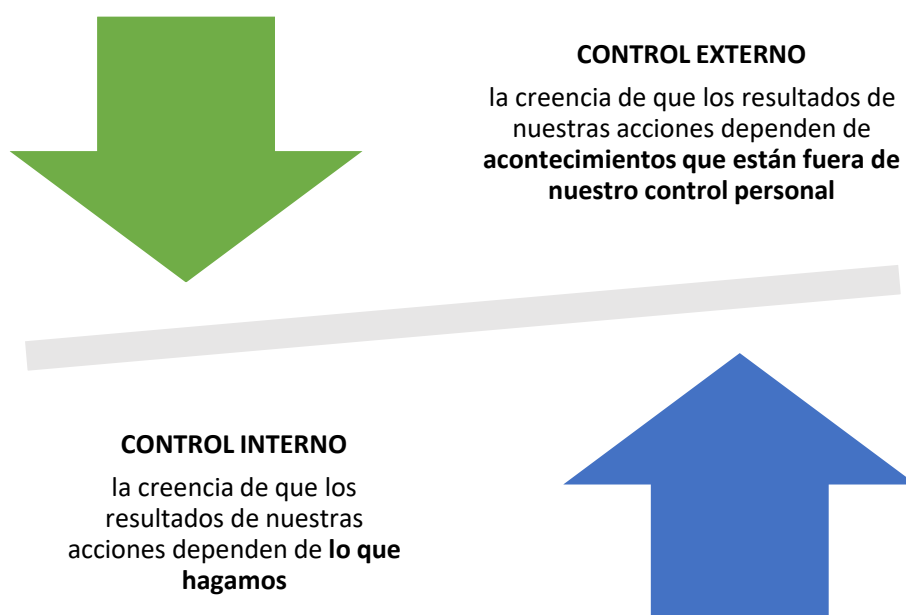
Erasmus+

Es importante señalar que el locus de control es un continuo. Nadie tiene un locus de control 100% externo o interno. Por el contrario, la mayoría de los individuos se encuentran en algún punto del continuo entre los dos extremos, aunque todos tienen una forma dominante.

Una persona con un locus de control más interno tiende a tener autodeterminación, agencia personal y, por tanto, mayores niveles de responsabilidad personal. Es más probable que tenga más confianza en sí misma, que se esfuerce por alcanzar sus objetivos y que se haga cargo de sus decisiones.

Según las investigaciones, los hombres parecen tener un locus de control interno más elevado que las mujeres, y el envejecimiento también se asocia a un control interno más dominante. Los estudios también muestran que, en general, las personas con un locus de control interno tienden a estar en una mejor situación.

No es de extrañar que el locus de control interno se asocie con las intenciones de convertirse en empresario, ya que existe una fuerte creencia de que el éxito está determinado por los propios esfuerzos y capacidades. Sin duda, tener la percepción individual de que somos nuestros propios dueños y podemos actuar para cambiar nuestras condiciones nos ayuda a llevar un estilo de vida más comprometido, satisfactorio y emprendedor.



Los individuos con un locus de control externo más elevado son más propensos a dejarse influir por otras personas, a sentirse atrapados en el flujo de la vida y a sentirse impotentes para cambiar. A menudo, consideran que los demás (o las cosas) son la razón por la que no logran sus objetivos. Tienden a sentirse inseguros de sí mismos y de sus capacidades y son menos propensos a esforzarse por las cosas que quieren perseguir en la vida.

Para superar esta tendencia, una buena estrategia es prestar atención a nuestra autoconversión. Cuando nos oímos decir cosas como "no tengo elección" o "no puedo hacer nada", debemos dar un paso atrás y recordarnos que siempre podemos tomar decisiones. Necesariamente, esto implica salir

de nuestra zona de confort, tomar una decisión consciente de cambiar, estar dispuestos a sentirnos incómodos y dar pasos para cultivar una identidad de autorresponsabilidad y construir la propiedad.

Resiliencia y apertura al cambio

A veces es necesario cambiar y algunos cambios se producen rápidamente. Por ejemplo, en el momento en que se redactó este módulo, el mundo estaba, y sigue estando, viviendo un nuevo contexto pandémico -el COVID-19- que nos exige a todos ajustar, adaptar y cambiar a corto plazo algunos aspectos de nuestras vidas, incluso los más sencillos y relacionados con las rutinas diarias.

Como consecuencia de este cambio a corto plazo, a nivel personal, profesional y social cada uno de nosotros ha tenido que adoptar medidas (como el uso de mascarillas) para protegerse y proteger a los demás de algo que no vemos. El mundo científico trata de descubrir cada día, cada hora y cada minuto, más datos que nos ayuden a afrontar esta nueva realidad de la vida actual. Pero una cosa ya hemos aprendido, lo desconocido trae incertidumbre, miedo, desánimo y la sensación de perder nuestra libertad y el control de la vida.



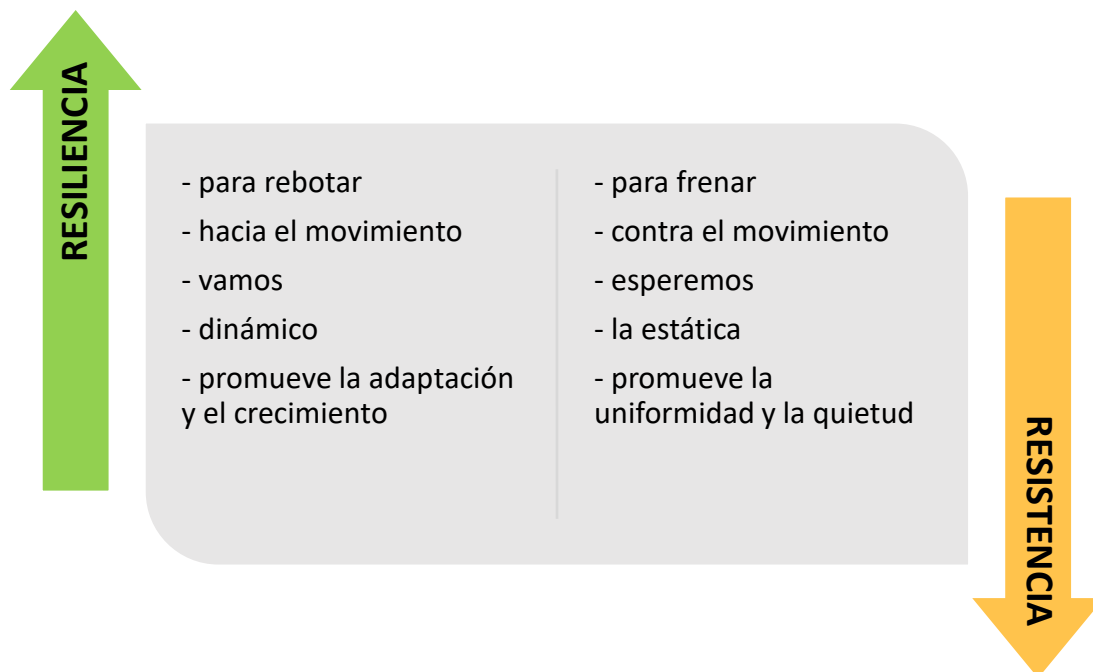
Fuente: <https://unsplash.com/photos/Z9arfr0f248>

El mundo sigue moviéndose y nosotros también, y la única constante en la propia vida es el cambio. El cambio puede adoptar muchas formas: el cambio sutil, casi imperceptible, o el que se produce a cada momento; el dramático que pondrá algo patas arriba en una fracción de segundo; y el cambio que, aunque muy impactante, es más gradual. Algunos cambios los podemos controlar, otros no; algunos los podemos iniciar, otros no; algunos parecen permanentes, otros parecen reversibles y maleables. Y, ciertamente, vivir en un cambio constante, día tras día, conlleva un cierto nivel de incertidumbre.



Erasmus+

La incertidumbre viene con el proceso de cambio. El proceso de cambio no siempre es fácil, y ésta es una de las razones por las que la gente se resiste al cambio. Los constructos de resistencia y resiliencia pueden ayudar a comprender mejor la respuesta al proceso de cambio. Mientras que la resistencia se relaciona con la negativa a aceptar o cumplir algo, la resiliencia se relaciona con la capacidad de recuperarse rápidamente de las dificultades y remodelar las cosas.



Aquí podemos vislumbrar un posible conflicto, pero lo cierto es que los que son más flexibles y resistentes, superan mejor los obstáculos y los cambios bruscos que los que tienden a rechazar el cambio quedándose en la vieja mentalidad y formas de comportarse.

Así pues, centrémonos en el concepto de resiliencia, ya que es una herramienta útil y poderosa para ayudar en el proceso de cambio. Las personas resilientes encuentran nuevos caminos en la adversidad, tienen la capacidad de sanar emocionalmente y la capacidad de seguir avanzando.

Todo el mundo tiene resiliencia. Se trata de saber cuánta y qué tan bien la utiliza la gente en su vida. La resiliencia no significa que no sintamos la intensidad de los acontecimientos de la vida o de las adversidades; significa que hemos encontrado una forma positiva de afrontar esos problemas de forma más rápida y adaptable que otros.

Muchas personas utilizan los términos adaptabilidad y resiliencia indistintamente. Sin embargo, significan cosas distintas y los vivimos y utilizamos de manera diferente.

La adaptabilidad nos ayuda a crear opciones. Cuando somos adaptables, aceptamos que la realidad ha cambiado. Y como admitimos que tenemos una nueva realidad, podemos encontrar nuevos enfoques para gestionar nuestras respuestas a nuestro acelerado mundo cambiante.

La resiliencia nos ayuda a seguir adelante. Y todos podemos aprender a aumentar nuestra capacidad de resiliencia. Desarrollar nuestra resiliencia es posible al igual que desarrollar cualquier otra habilidad. Lo que importa aquí es tener la fuerza de voluntad.

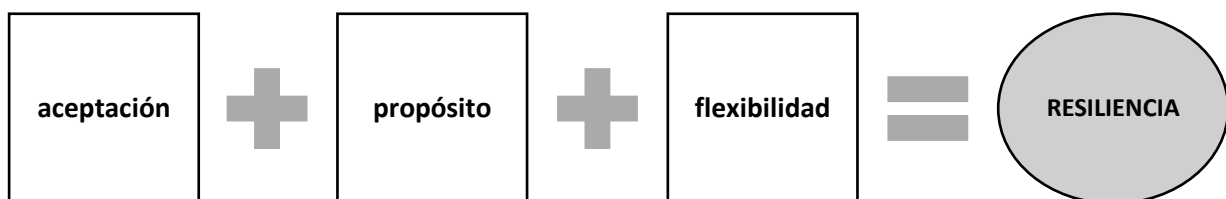




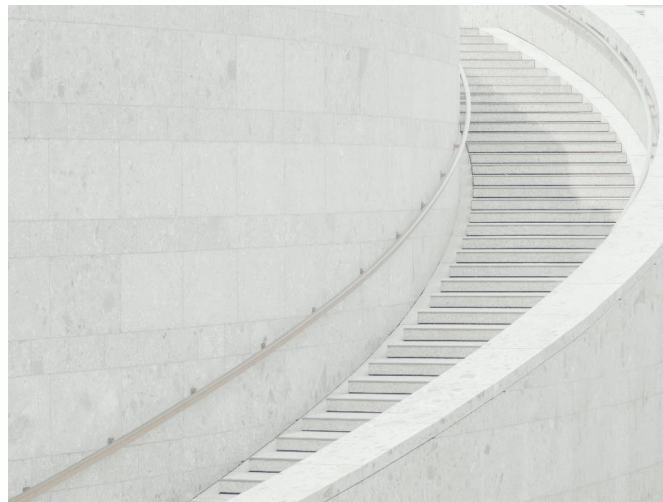
Fuente: <https://unsplash.com/photos/Du41jla5Ww>

Para la mayoría de nosotros, la resiliencia se considera una característica de quienes se enfrentan a un acontecimiento drástico, pero la mayoría de las veces la resiliencia no es un estado heroico y es, de hecho, ordinaria en todos nosotros. Por ejemplo, aceptar bien las críticas de los demás en lugar de ponerse a la defensiva, o procesar el dolor de forma sana y consciente en lugar de negarlo. Las investigaciones reconocen que hay tres rasgos comunes en las personas altamente resilientes:

- Aceptación - de cómo son realmente las cosas, sin ser ni demasiado optimistas ni demasiado pesimistas, nos permiten ser más eficaces a la hora de definir formas de afrontar los cambios y los retos
- Propósito: cuanto más valores intrínsecos tengamos, más fuerte será nuestro sentido del propósito y, por tanto, más motivación tendremos para prosperar en las adversidades
- Flexibilidad: las personas resilientes tienen una extraña capacidad para ser flexibles y adaptarse al cambio en lugar de resistirse a él, y para ello utilizan como estrategia tomar el control de lo que realmente es posible, de sí mismos



Construir una mejor resiliencia es un camino personal que requiere tiempo, una fuerte voluntad, compromiso y concentración. Desde una perspectiva realista, no ocurrirá de la noche a la mañana, ni después de leer un par de libros especializados sobre el tema o buscar ayuda profesional con un psicólogo. Puede que a algunos nos lleve más tiempo aprender a ser más resilientes, pero con paciencia y entrenamiento, esta habilidad se percibirá con más claridad y fuerza.



Fuente: <https://unsplash.com/photos/tb4heMa-ZRo>

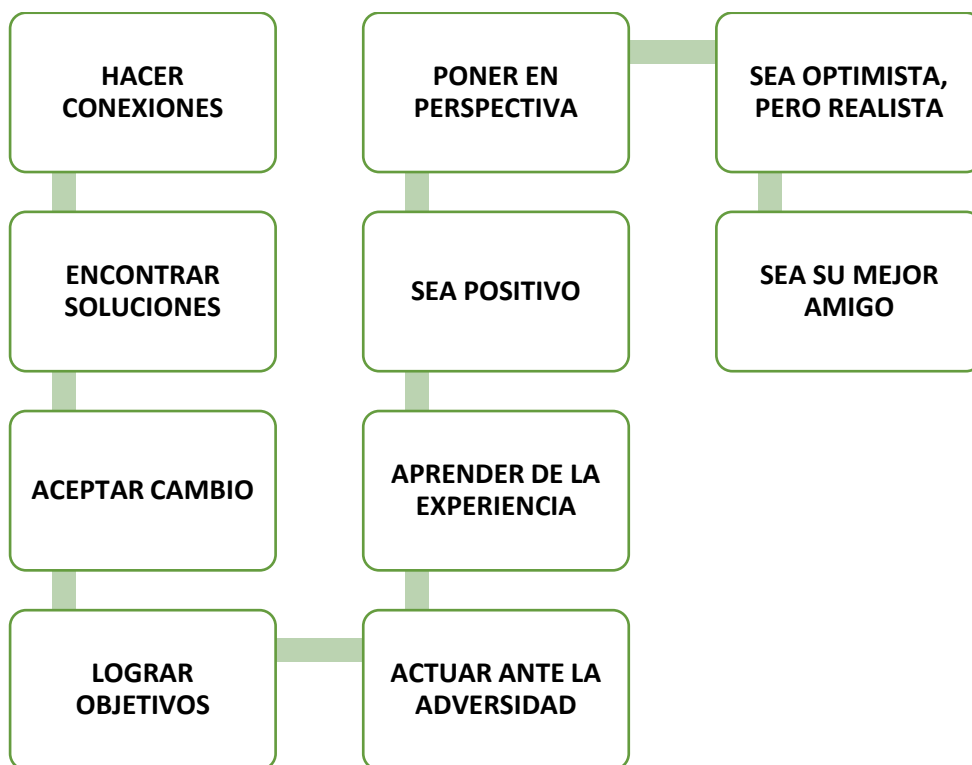
Hay muchas formas de aumentar la resiliencia y responder al cambio de forma rápida y positiva:

1. Establecer conexiones: construir relaciones familiares, personales y profesionales sólidas es fundamental para desarrollar y aumentar la resiliencia. Aceptar la ayuda y el apoyo de quienes se preocupan por nosotros refuerza nuestra resiliencia
2. Encontrar soluciones: todo problema tiene una solución, de lo contrario no sería un problema. No es fácil evitar un acontecimiento altamente estresante, pero es posible cambiar la forma de entenderlo, aceptarlo y responder. Intentar y practicar el mirar más allá del presente y cómo las circunstancias futuras pueden aportar una perspectiva positiva para resolver un problema
3. Aceptar el cambio: una cosa es cierta en la vida, el cambio forma parte de ella y vivir algún acontecimiento repentino puede alterar ciertos objetivos y afectar a proyectos y sueños. Buscar alternativas y no sólo en las circunstancias que no se pueden cambiar puede ayudar
4. Alcanzar objetivos - después de desarrollar objetivos realistas, incluso lo que podría parecer pequeños logros ayudarán a avanzar hacia estos objetivos
5. Actuar ante la adversidad: los problemas no desaparecerán aunque lo deseemos. Tomar acciones decisivas en la medida de lo posible, es parte del proceso y es una declaración de propiedad
6. Aprender de la experiencia: cada contratiempo es una oportunidad para aprender. A menudo, aprendemos algo y sentimos que hemos crecido de alguna manera como resultado de la lucha contra la pérdida o el acontecimiento traumático. Las personas que han vivido tragedias han informado de que han mejorado sus relaciones y han tenido una mayor sensación de fortaleza, incluso sintiendo vulnerabilidad. Estas experiencias están fuertemente conectadas con el sentido de la autoestima, el desarrollo de la espiritualidad y una mayor apreciación de la vida
7. Ser positivo: alimentar este sentimiento y desarrollar más confianza en la capacidad de resolver problemas. Confiar en los instintos ayuda a construir y aumentar la resiliencia
8. Poner en perspectiva: enfrentarse a las situaciones estresantes como una visión de conjunto en un contexto más amplio, puede ayudar. Ver el lado bueno de cada situación es un camino de aprendizaje continuo
9. Ser optimista, pero realista: mantener una perspectiva esperanzadora sobre lo que viene al afrontar los problemas permite tener la capacidad de esperar tiempos mejores. Con una mentalidad realista, puede que no ocurra en el día siguiente, pero es la forma de mirar al future



Erasmus+

10. Sé tu mejor amigo: es importante prestarnos atención a nosotros mismos y a nuestros sentimientos y necesidades. Practicar actividades y pasatiempos puede ayudar a relajar la mente y el cuerpo, aumentar nuestra capacidad de recuperación y prepararnos para los cambios que se avecinan



Estos principios pueden ser claves que funcionen no sólo en el presente y en eventos futuros, sino también cuando miremos hacia atrás, a experiencias anteriores. Los acontecimientos pasados pueden ser una fuente de fuerza interior, y al analizarlos podemos entender qué estrategias se adoptaron y, de este modo, potenciar mejor nuestra resiliencia.

La resiliencia implica mantener el equilibrio y la flexibilidad en todas las dimensiones de la vida, para mejorar:

- Experimentar sentimientos fuertes y darse cuenta de cuándo evitarlos para seguir estando sano
- Saber y comprender cuándo hay que dar un paso adelante o un paso atrás cuando es necesario para recuperar la energía
- Alimentar el yo interior y pasar tiempo con los seres queridos
- Desarrollar la confianza en uno mismo y apoyarse en los demás

La resiliencia es también un ingrediente clave para un estilo de vida empresarial exitoso. Los empresarios tienen más probabilidades de enfrentarse a cambios y adversidades diarias que cualquier otra persona. Se sienten atrevidos y desafiados en ese sentido, y para ser felices y tener éxito necesitan ser altamente resilientes.

2.2. ¿Cómo conectar nuestros sueños con nuestras habilidades y una oportunidad de mercado?

Tener sueños es importante una vez que nos hace avanzar y nos hace creer en algo, tomando acciones dinámicas guiadas por nuestros pensamientos. De manera muy simple, sabemos que este avance nos impulsa al desarrollo, a los logros y nos permite crecer como individuos, a nivel personal y profesional.

Sabiendo esto, como una forma de pensar de sentido común, debemos y podemos llevar los sueños al máximo nivel, a la cima más alta de nuestra vida, dando lo mejor de nosotros y, quién sabe, influyendo en los demás para que hagan lo mismo. Esta puede ser la diferencia entre la ilusión y la apatía, entre hacer algo con nuestra vida o simplemente vivir la vida como es, sin objetivos.

¿Y si los sueños no están ahí para guiarnos? Esto es, de nuevo, una cuestión de elección. Creer firmemente que tenemos algo que dar ahí fuera, de forma positiva y contributiva, resolviendo los problemas existentes y superando los retos no sólo es emocionante, sino que revela un sentido de misión y realización. Donde no hay sueños no hay esperanza, no hay pensamiento activo y creativo. La proactividad es sustituida por la resignación.

Perseguir nuestros sueños es importante:



Conectar nuestros sueños con nuestras habilidades es la clave para empoderarnos y aumentar nuestra conciencia personal. Todos podemos desarrollar un conjunto de habilidades para estar mejor equipados para perseguir los sueños y aprovechar las oportunidades.



Erasmus+

Estas oportunidades en la vida pueden verse como un mercado abierto, y a veces las perdemos por el miedo a las consecuencias de hacer un cambio o por la falta de actitud y pasión para seguir nuestros sueños.

La pasión y la actitud positiva, combinadas con el pensamiento creativo, el pragmatismo, el autoanálisis y la planificación estratégica, pueden considerarse habilidades esenciales para perseguir los sueños y hacerlos realidad.



Fuente: <https://petit-prince-collection.com/>

Pensamiento creativo y pragmatismo

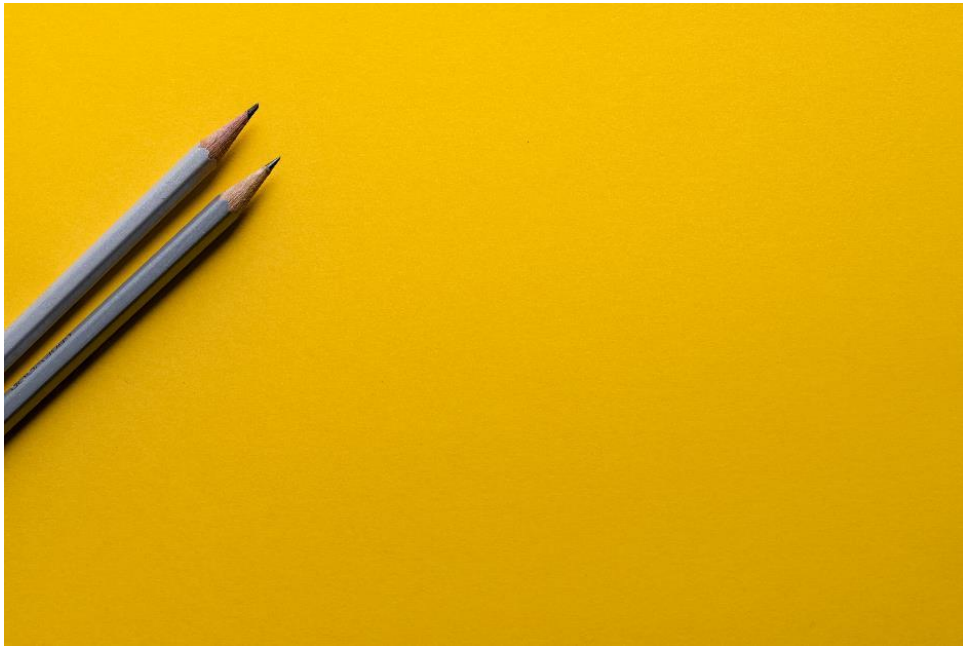
"Un sueño sin un plan es sólo un deseo". Aunque existen dudas sobre el autor de esta frase, si el escritor francés Antoine de Saint-Exupéry o la escritora de libros infantiles Katherine Paterson, destaca la importancia de ser creativo y pragmático para hacer realidad un sueño.

En efecto, para realizar nuestros sueños personales y profesionales, necesitamos una mezcla de creatividad, el tan manido pensamiento "out of the box", con pragmatismo, manteniendo los "pies en el suelo". Así que, para tener éxito en este camino, por un lado, los planes deben incluir juicios pragmáticos basados en lo que es posible, y al mismo tiempo reflejar el pensamiento creativo.

El pensamiento creativo es la capacidad de establecer nuevas conexiones entre las cosas o de considerar algo de una manera nueva, con una mente abierta y receptiva para hacer las cosas con un nuevo enfoque. Para practicar el pensamiento creativo, resultan estimulantes las aportaciones de diferentes fuentes, ya sea de libros, plataformas online, experiencias pasadas, modelos de conducta, modelos de negocio o simplemente la capacidad de observación para percibir patrones que no son obvios.



Erasmus+



Fuente: https://unsplash.com/photos/1_CMoFsPfs0

El pensamiento creativo no es algo con lo que algunas personas nazcan de forma inherente. Pero cualquiera puede desarrollar y alimentar el pensamiento creativo, y hay formas que pueden ayudar a potenciarlo, especialmente tratando de ser más:

- **Analítico:** antes de pensar o hacer algo, el proceso de creatividad empieza por comprenderlo. Examinando cuidadosamente las cosas y su contexto, obtenemos el bagaje necesario para explorar diferentes opciones de forma creativa
- **Apertura de mente** - el intento de ver las cosas como la primera vez. Este es uno de los principios de la fotografía, y nos ayuda a tener una mirada fresca incluso en cosas que hemos visto antes. Al dejar de lado las suposiciones, el proceso creativo fluye más fácilmente
- **Organizado:** aunque las personas creativas tienen fama de no ser tan organizadas, la organización es necesaria en el proceso de pensamiento creativo. Como en todo proceso, hay que dar pasos hacia el siguiente nivel y otros para entender una idea, y la organización ayuda a ello
- **Buen comunicador:** la gente entenderá y apreciará una idea creativa si se comunica con eficacia. La clave para ello son unas sólidas habilidades de comunicación escrita y oral. La capacidad de escuchar es también muy importante en este proceso.
- **Flexible:** la flexibilidad ayuda a ver algo desde un ángulo o punto de vista diferente y, por tanto, es una de las piedras angulares del pensamiento creativo.

El pensamiento creativo puede convertirse en una forma de vida, importante para cualquier soñador. Sin embargo, esta forma de "pensar en el cielo azul" debe equilibrarse con un pensamiento pragmático "con los pies en la tierra". Saber cómo y cuándo dirigir la energía correcta en el momento adecuado es fundamental para alcanzar el equilibrio y seguir un camino sólido.



El pragmatismo hace hincapié en la lógica y la racionalidad, fomenta el pensamiento concreto y la conversión de las ideas en realidad. Para ello habrá que reducir los marcos de referencia, sin dejar espacio a lo que no es relevante. La clave es centrar la atención en los detalles concretos de lo que hay que hacer.

Una persona pragmática suele asociarse a alguien que tiene una fuerte personalidad, y que se caracteriza por tener una mentalidad lógica y analítica, ser estratégico y un buen planificador del tiempo, pasar a la acción y conseguir objetivos en beneficio propio.

Al igual que el pensamiento creativo, el pragmatismo también se puede desarrollar, siguiendo y utilizando una serie de métodos en nuestra vida:

- Conclusión lógica - aplicada a todas las tareas y objetivos, empezando por los más pequeños
- Gestión del tiempo - llevar un diario/agenda de tareas para ser más eficiente
- Fijación de objetivos - planificación de objetivos a corto y largo plazo, definición de plazos, herramientas para la ejecución, lista de contactos de personas que pueden ser útiles
- Paso a paso - dividir las grandes tareas en pequeños pasos
- Autodisciplina - seguir el plan diario, identificar los factores de distracción y eliminarlos
- Auto-reinvención - el conformismo es el enemigo silencioso del pragmatismo
- Emociones - desarrollar la calma y la positividad

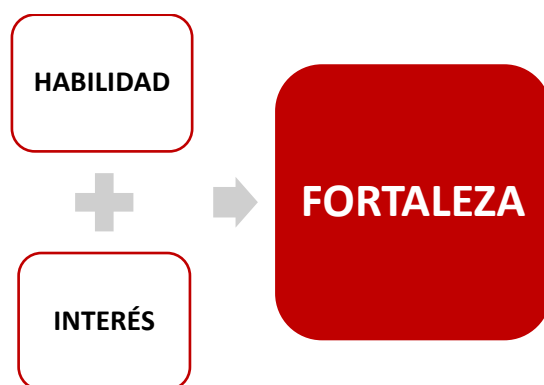
El mantra común del pensador pragmático es que "la verdad es lo que funciona". Y esta puede ser una forma muy útil, porque nos evita pensar en exceso, manteniéndonos anclados en las oportunidades reales del mercado y guiando nuestra acción hacia los resultados deseables.

Autoanálisis y planificación estratégica

Como podemos ver, el pensamiento creativo y el pragmatismo son habilidades fundamentales para poner en marcha nuestros planes e ideas. Como hemos comprobado, el pensamiento creativo y el pragmatismo son habilidades fundamentales para poner en marcha nuestros planes e ideas. Al mismo tiempo, también es importante evaluar y comprender nuestras habilidades, intereses y puntos fuertes para trazar una estrategia personal que nos dé la dirección correcta para perseguir nuestros sueños.

Tendemos a "vivir" en nuestra propia mente; a veces en el futuro, con esperanzas y sueños; otras atascados en el pasado, sólo con una pequeña percepción del presente y las oportunidades actuales. Las habilidades, los intereses y los puntos fuertes desempeñan un papel importante cuando miramos al futuro.

Una habilidad es la capacidad de hacer algo bien. Un interés es algo que nos motiva. No todos los intereses están respaldados por una habilidad. Las habilidades pueden desarrollarse a lo largo de un periodo de tiempo, con especial éxito si están motivadas por un interés. En algunos casos, las habilidades coinciden con las áreas de interés. Estos son nuestros puntos fuertes.

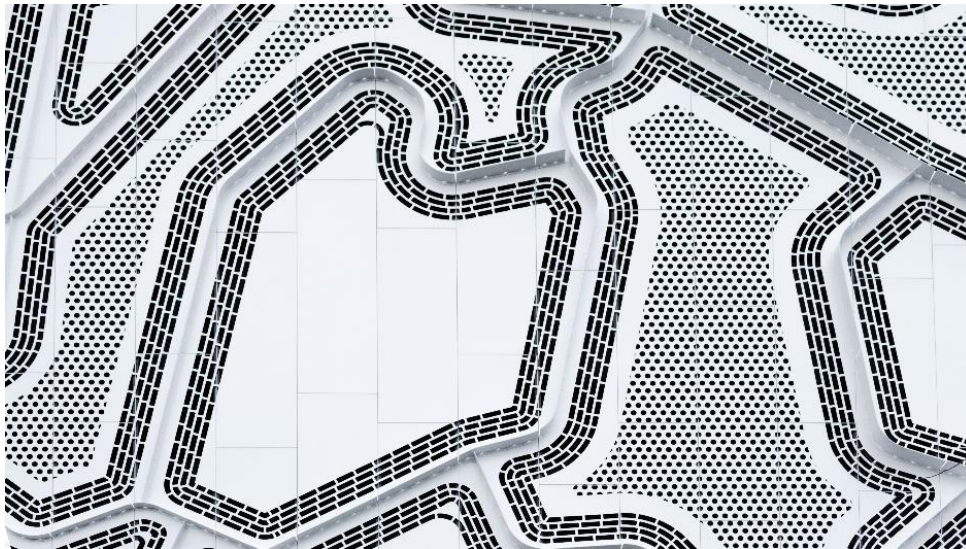


El autoanálisis nos ayuda a ser conscientes de nosotros mismos, de lo que pensamos y de lo que somos, permitiéndonos centrarnos en lo que realmente nos importa, en nuestros puntos fuertes. El autoanálisis puede practicarse. Hay algunos pasos sencillos que se pueden dar para aumentar esta conciencia y capacidad:

- Conocernos a nosotros mismos - nuestras actitudes y comportamientos, emociones y pensamientos, fortalezas y debilidades, miedos y sueños, aceptar cómo somos en la comprensión y no en el juicio, ser conscientes de las autolimitaciones para superarlas
- Patrón de pensamiento: un pensador estratégico tiene la capacidad de percibir y comprender las cosas más rápidamente. Por lo general, anotar las ideas y los pensamientos ayuda a identificar un patrón y el desencadenante que hay detrás, lo que nos proporciona una estructura de pensamiento mejor organizada
- Revisar nuestra hoja de ruta - a veces es necesario detenerse para saber dónde estamos en nuestro propio camino, como cuando estamos conduciendo y tenemos dudas sobre el camino. Hacer un seguimiento de uno mismo en cuanto a estados emocionales, hitos personales y acciones realizadas es fundamental para tener una mejor percepción del siguiente paso a dar, aunque sea un paso atrás, que puede ser necesario

- Ganar perspectiva: lo que realmente importa es construir una fuerte autoestima y no preocuparse por lo que los demás puedan pensar. Comparar el yo de hoy con el de ayer, en vez de con el de los demás. Recordar que la vida no es una competición, aunque algunos lo crean así: la vida es un viaje personal

Un ejercicio de autoanálisis nos ayuda a ganar claridad y enfoque explorando dónde hemos estado y creando un camino hacia dónde vamos. Para tener éxito en este viaje, además de tomar conciencia de nuestra mente, es esencial alinear bien nuestras acciones hacia lo que es más importante para nosotros, creando un plan estratégico personal.



Fuentes: <https://unsplash.com/photos/j6Y4lyBFVdc>

Un plan estratégico personal tiene los siguientes elementos:

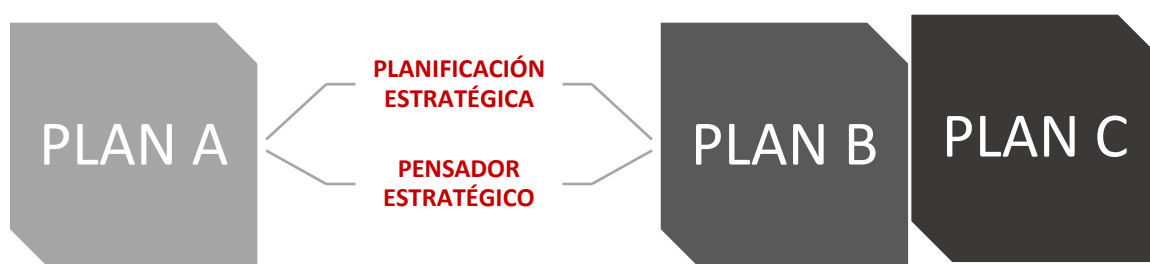
1. Declaración de la misión personal: define quiénes somos y dirige cómo queremos que sean nuestros sueños: "Mi propósito es..."
2. Declaración de la visión personal - da un sentido de dirección y representa lo que queremos llegar a ser o cómo queremos que sea nuestra vida. Es una aspiración y encarna lo que será nuestro futuro yo y nuestra vida futura. Una declaración de visión se ocupa del mañana, mientras que la misión se ocupa del presente
3. Los valores personales son las cosas que son importantes para nosotros, que motivan y guían nuestras decisiones. Definir nuestros valores fundamentales garantizará que nuestro plan estratégico sea el adecuado para lograr lo que es más importante para nosotros
4. Áreas de enfoque estratégico - familia, trabajo, salud, ocio, etc., que son las más importantes de nuestra vida y en las que queremos centrarnos y priorizar
5. Objetivos: es importante identificar uno o varios objetivos para cada área de interés. Un objetivo es una meta o intención, debe ser alcanzable y también puede ser algo que queremos mantener o sostener. Los objetivos definen estrategias o pasos de implementación para alcanzar las metas que queremos lograr

Sin un objetivo, una dirección, estamos perdidos. La planificación estratégica es el proceso de establecer una dirección sabiendo dónde estamos y hacia dónde vamos. Es un proceso en el que se

pueden percibir claramente los valores, la visión y la misión, así como las intenciones y los objetivos. Y para lograr nuestros objetivos, y hacer frente a los contratiempos que se producen en todos los ámbitos de la vida, a veces tenemos que cambiar de táctica y tener planes de respaldo.

Un plan de respaldo no es un precursor del fracaso. La razón por la que existe un "plan B" es que, estratégicamente, al diseñar el "plan A" hubo cierta previsión de lo que podía salir mal. Tener otros planes significa que el "espectáculo puede continuar". No es una preparación para el fracaso, sino una receta para el éxito.

Con planes de respaldo sólidos, ganamos en tranquilidad. Nada en la vida va como la seda, pero la planificación de los puntos de ruptura más comunes puede ayudar a superar los momentos difíciles sin desviarse de los objetivos generales. La planificación estratégica nos ayuda a ser más adaptables y a superar los obstáculos, manteniendo los planes en marcha al revisar los planes A en planes B o C aún mejores.



Para una planificación estratégica eficaz es necesario ser un pensador estratégico. Un pensador estratégico tiene la capacidad de ver hacia adelante, identificar la consecuencia de las propias decisiones y señalar el camino a seguir. Paloma Cantero-Gómez escribió un artículo en la revista Forbes en 2019, en el que identificaba siete habilidades críticas de los pensadores estratégicos de éxito:

1. Visión: los pensadores estratégicos suelen ser capaces de crear un proceso de visión muy claro
2. Marco - los pensadores estratégicos reconocen que la visión debe estar integrada en un marco. Establecen los objetivos y desarrollan un plan de acción con metas separadas en tareas medibles
3. Percepción: los buenos pensadores estratégicos entienden las cosas desde múltiples perspectivas. Tienen la capacidad de escuchar, oír y percibir el mundo más allá de lo obvio
4. Asertividad - los pensadores estratégicos defienden sus puntos de vista sin menospreciar a los demás, persuadiendo sin forzar, y son fáciles de seguir
5. Flexibilidad - los pensadores estratégicos tienen el hábito de pedir consejo a los demás, son lo suficientemente humildes como para estar abiertos a las ideas de otros, y lo suficientemente flexibles como para dar forma a sus ideas y al marco de trabajo para lograr la visión deseada
6. Equilibrio emocional - los pensadores estratégicos pueden equilibrar sus emociones de tal manera que siempre favorecen la consecución de los objetivos finales
7. Paciencia - los pensadores estratégicos saben que los logros suelen ser un proceso a largo plazo

Estas habilidades, si se combinan con los intereses personales o profesionales, pueden considerarse también fortalezas, fuerzas internas que nos impulsan. El núcleo del pensamiento estratégico es la

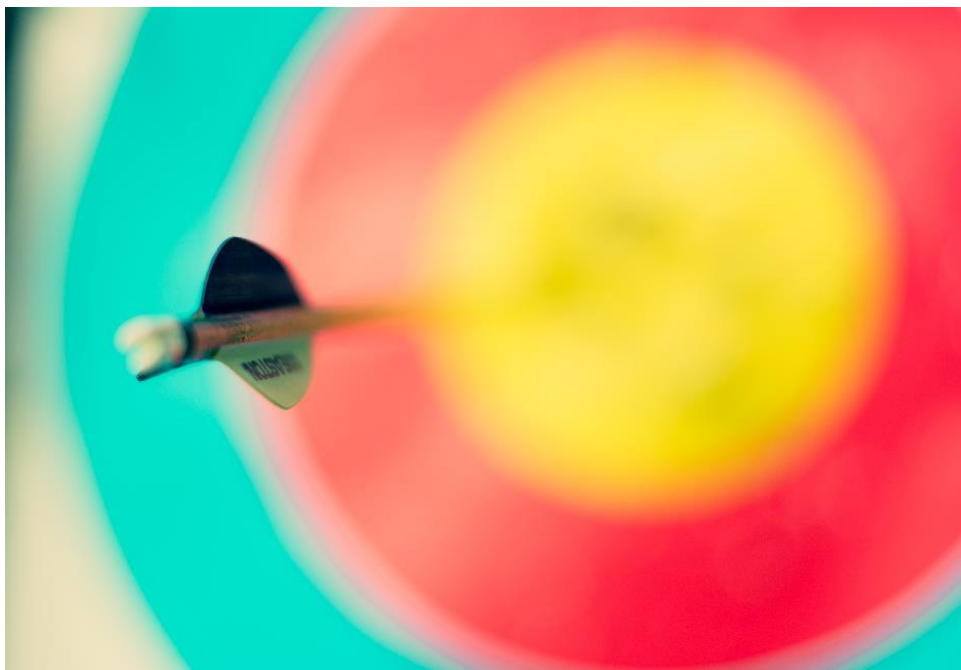
capacidad de anticiparse a los grandes cambios del mercado e identificar las oportunidades emergentes.

Conectar nuestras habilidades, intereses y puntos fuertes con nuestros sueños puede parecer más fácil en el plano personal que en el profesional. Pero al igual que en la vida personal, también las oportunidades del mercado son volátiles y la clave está en juzgarlas cuidadosamente y aplicar después los principios de la planificación estratégica para abordar cada una de ellas. Y en este proceso, maximizar nuestros puntos fuertes y ponerlos al servicio de nuestra mentalidad empresarial es una forma de convertir nuestros sueños en realidad.

2.3. ¿Cómo maximizar nuestros recursos y esfuerzos para lograr nuestros objetivos?

Desafiarnos a alcanzar "otro nivel" o a pensar "fuera de la caja" son formas de sacar lo mejor de nosotros. Todo lo que nos hace avanzar, lo que potencia nuestras aspiraciones y lo convierte en logros es como el combustible de nuestro motor.

La forma de maximizar los recursos y los esfuerzos para alcanzar los objetivos definidos requiere mucho de lo que hemos aprendido en este módulo. Todo cobra sentido en la coherencia a la hora de diseñar un plan, fijar objetivos concretos, apuntar a múltiples vías para alcanzar las metas, evaluar cada una de ellas, y tener la visión de conjunto en un plazo de tiempo marca la diferencia, por no decir todo.



Fuente: https://unsplash.com/photos/cY_TCKr5bek

A pesar de ello, alcanzar los objetivos no siempre es fácil, y algunas de las razones por las que no lo conseguimos pueden estar relacionadas con:

- Falta de claridad - cuando no establecemos suficientes objetivos, así como un plan de acción adecuado y una estrategia eficaz para alcanzarlos



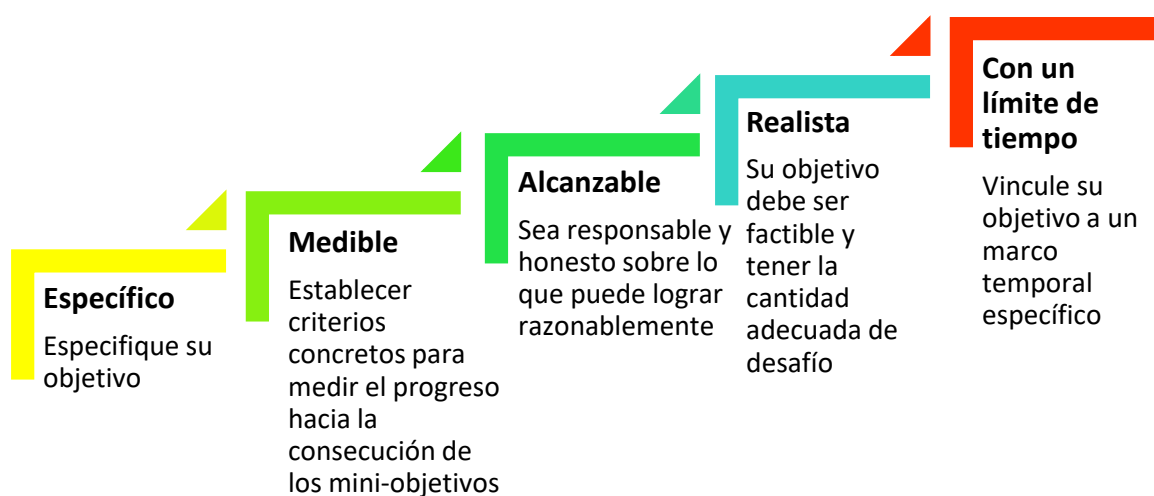
Erasmus+

- Falta de compromiso - cuando no nos comprometemos plenamente a hacer lo que sea necesario para alcanzar nuestros objetivos y no nos hacemos responsables de ellos
- Falta de concentración: cuando no dedicamos suficiente tiempo, energía y concentración mental a nuestros objetivos y nos distraemos con otras cosas.
- Falta de confianza: cuando no identificamos y superamos nuestras creencias, miedos y dudas que frenan nuestros objetivos mentalmente.

Fijación de objetivos personales y proactividad

Los objetivos personales son la expresión de las cosas que queremos conseguir en la vida. Nos fijamos objetivos para nuestra carrera, nuestra salud y nuestra vida en general. Es innegable que la fijación de objetivos está en todas partes y nos hace sentir más auto-motivados y con mentalidad positiva. A menudo se nos anima a pensar en el siguiente hito. Sin embargo, en lo que no pensamos lo suficiente es en el proceso y los pasos para establecer objetivos personales.

En la literatura de autoayuda podemos encontrar fácilmente diferentes modelos de fijación de objetivos. Por ejemplo, en el mundo de los negocios, SMART (acrónimo de specific, measurable, attainable, relevant, and time-bound) es una forma mnemotécnica útil para crear objetivos. Establecer objetivos SMART puede ayudar a clarificar nuestras ideas y a centrar nuestros esfuerzos, lo que nos permite asignar los recursos de una manera que promete el mayor rendimiento y la mayor probabilidad de alcanzar estos objetivos.



Además, la psicología positiva ofrece un marco útil de tres pasos para establecer objetivos vitales:

1. Diseño de objetivos: en este primer paso, debemos definir objetivos que sean concretos (es decir, claros y detallados), basados en un enfoque (es decir, que se puedan alcanzar) y que se puedan dividir en subobjetivos.
2. Generación de caminos - después de haber diseñado nuestros objetivos personalmente significativos, podemos empezar a pensar en diferentes caminos potenciales (A, B, C) para alcanzarlos, y en qué recursos serán necesarios para perseguir cada uno de esos mismos caminos

3. Superar los obstáculos: al establecer los objetivos de la vida, ayuda a considerar los posibles obstáculos que pueden surgir y a autorreflexionar sobre las posibles estrategias que podríamos utilizar para afrontarlos

A pesar de la forma elegida para establecer nuestros objetivos, es fundamental priorizarlos. Priorizar consiste en identificar los objetivos vitales más importantes a nivel personal que hemos definido, escribirlos y hacer una clasificación. Para ello, podemos utilizar una escala del 1 al 5 o del 1 al 10, o lo que nos funcione, siempre que apliquemos sistemáticamente el mismo sistema de clasificación a todos nuestros objetivos. Los más importantes deben destacarse: ¿es factible o realista centrarse en los cinco primeros objetivos? ¿O son tres una cifra más viable?

Para la mayoría de las personas, la fijación de objetivos termina con el proceso de simplemente escribir lo que queremos conseguir, y luego dar los pasos necesarios para conseguirlo. Y esta parece ser la forma de hacerlo. Entonces, ¿por qué la mayoría de nosotros no conseguimos nuestros objetivos?

Las preguntas de autocoaching pueden ayudarnos a tener más éxito en este viaje de consecución de objetivos. Una versión modificada del modelo de coaching GROW (acrónimo de objetivo, realidad, opciones y camino), puede ayudarnos a ser más eficaces en este proceso.

¿Cuál es el OBJETIVO?

¿Qué quiero conseguir?
¿Por qué quiero conseguirlo?
¿Qué aspecto tendrá el éxito?
¿Cómo voy a medir el éxito?

¿Cuál es la REALIDAD?

¿Qué ocurre actualmente?
¿Qué recursos existen?
¿Qué problemas existen actualmente?
¿Cuáles son los hechos y las pruebas de esta realidad?

¿Cuáles son las OPCIONES?

¿Cuáles son mis opciones?
¿A quién puedo preguntar por las opciones?
¿Qué otras opciones (incluso locas) hay?
¿Cuáles son los pros y los contras de cada opción?

¿Cuál es mi forma preferida de AVANZAR?

¿Cuál es mi opción preferida?
¿Por qué es mi opción preferida?
¿Qué acciones debo llevar a cabo ahora?

¿Cuál es mi escala de TIEMPO?

¿Qué acciones hay que poner en marcha?
¿Cuándo deben aplicarse?
¿Cómo voy a controlar los progresos y los resultados?

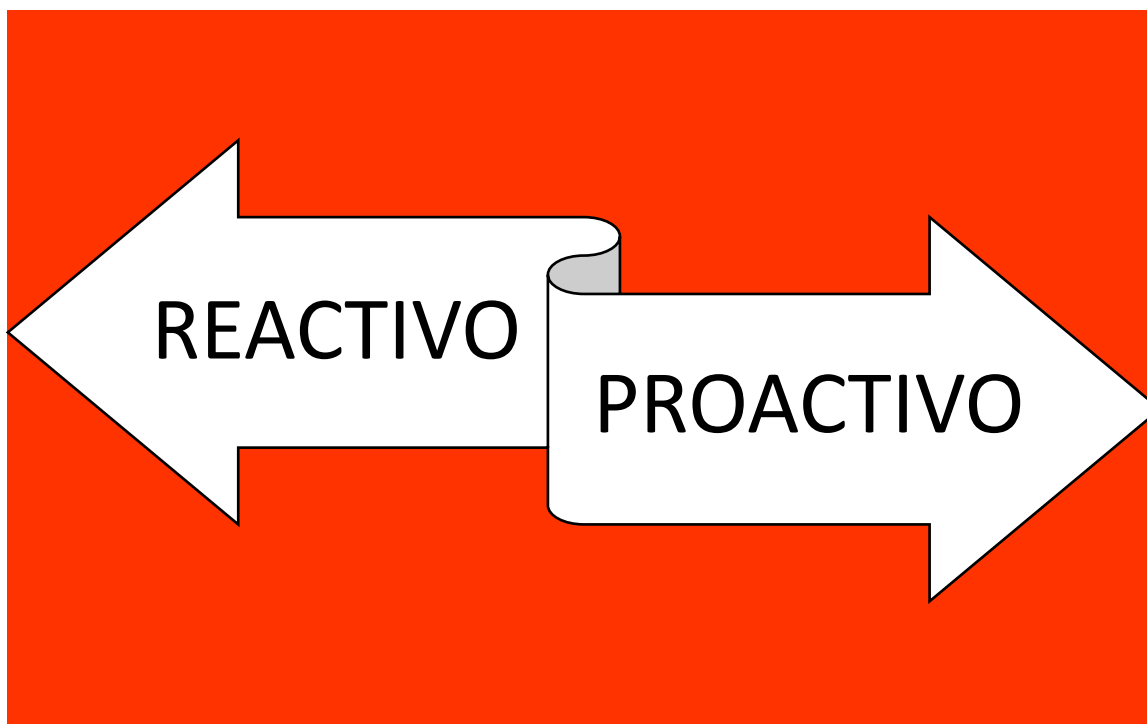
¿Cuál es el RESULTADO?

¿Qué significará para mí conseguirlo?
¿Qué significará para los demás?
¿Cómo voy a celebrar cuando consiga el resultado?

Ser responsable de nuestros objetivos puede estar más presente cuando alguien los conoce. Cuando los objetivos se conocen, las personas pueden ayudar a recordarlos, y de este modo aumenta nuestra concentración. Puede ser un reto, pero al final, al conseguir cada uno de nuestros objetivos la recompensa es nuestra.



La proactividad también puede ayudarnos a continuar nuestro viaje de consecución de objetivos, y sólo depende de nosotros mismos. Tener un comportamiento proactivo implica actuar con antelación a una situación futura, en lugar de limitarse a reaccionar.



En la vida, el precio de la falta de iniciativa puede poner en peligro nuestros sueños. Los que consiguen grandes resultados en la vida son proactivos independientemente de las situaciones en las que se encuentran. Siempre vuelven a ponerse en marcha aunque se pierdan, encuentren obstáculos o se enfrenten a duros retos.

¿Cuántas veces nos preguntamos si somos una persona proactiva? Hay una forma sencilla de entender el comportamiento proactivo en sus cinco niveles:

1. Inactivo: en este nivel, se necesita algo de nosotros y no se hace nada. Por la razón que sea, decidimos no actuar. Tal vez pensemos que la petición o el problema desaparecerán por sí solos, o no
2. Reactivo: en este nivel, se necesita algo y respondemos. El único problema es que si estamos constantemente en modo de extinción de incendios, estamos, como mínimo, un paso por detrás. Después de algún tiempo, de acuerdo con la velocidad de las necesidades y las expectativas aumenta, podemos ser incapaces de ponerse al día, ya que está detrás. La gente que nos espera constantemente, frustrada e impaciente puede decidir buscar en otras direcciones lo que necesita
3. Activo - estando en este nivel, estamos dando a la gente lo que quiere y necesita, en tiempo real, cumpliendo las expectativas. Uno de los problemas es que cuando nos limitamos a mantener el ritmo, no estamos avanzando. En este nivel, no hay tiempo ni espacio para el crecimiento. Y en un mundo en constante cambio, si nos quedamos quietos, nos estamos quedando atrás
4. Proactivo: en este nivel, marcamos el ritmo y vamos un paso por delante. No sólo cumplimos las expectativas, sino que las superamos. Anticipándonos a las necesidades y expectativas propias y ajenas haciendo nuestro trabajo, poniéndonos en el lugar de los demás, fomentando un entorno

de crecimiento y desarrollo para nosotros mismos y para los demás, y tomando el control de nuestro destino

5. Superproactivo: ahora estamos liderando, no sólo marcando el ritmo. Tenemos visión de futuro. Aquí es donde se produce la innovación, aquí es donde cambian los paradigmas, así es como impulsamos el cambio y sorprendemos a la gente. Somos visionarios. Y como dijo el gurú de la gestión Peter Drucker: "La mejor manera de predecir el futuro es crearlo



Fuente: <https://unsplash.com/photos/m0I9NBCivuk>

Las características proactivas predicen un estilo de vida empresarial. Las personas proactivas toman la iniciativa para aumentar la probabilidad de éxito, ya que:

- Mirando más al futuro que al pasado
- Asumiendo la responsabilidad personal
- Tener un pensamiento global
- Centrarse en lo que se puede controlar
- Establecer prioridades
- Pensar en escenarios
- Hacer que las cosas sucedan

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

Este conjunto de cuestionarios se proporciona para ayudarle a ser más consciente, de una manera rápida e informal, de lo que ha aprendido, hasta ahora, a través de los cinco temas de este módulo. Por favor, para cada una de las 10 preguntas cortas estructuradas en un formato de opción múltiple, seleccione una o más respuestas que crea que son las correctas.

Pregunta 1

Para asumir el control es importante tener...

- a) un locus de control interno
- b) una buena capacidad de comunicación
- c) locus de control externo
- d) habilidades empresariales

Pregunta 2

Recordando los principios de la toma de responsabilidades, ¿cuál de los siguientes forma parte de ella?

- a) Saber lo que queremos
- b) Ser honestos con nosotros mismos
- c) Hacer lo que nos gusta
- d) Creer que los demás o las cosas son la razón por la que no logramos nuestros objetivos

Pregunta 3

La resiliencia es...

- a) la capacidad de recuperarse rápidamente de las dificultades de forma flexible
- b) la capacidad de aprender con los errores
- c) ser resistente al cambio
- d) una habilidad que se puede aprender y aplicar de la noche a la mañana

Pregunta 4

Conectar nuestros sueños, nuestras habilidades y las oportunidades del mercado...

- a) es imposible, ya que los sueños forman parte de nuestra imaginación y las habilidades y el mercado son cosas reales
- b) es posible, siempre que mantengamos la fe y confiemos en la suerte
- c) es potenciar la conciencia de nuestras habilidades y capacidades
- d) es la única forma de alcanzar el éxito si priorizamos cada una de ellas

Pregunta 5

El pensamiento creativo es...

- a) la capacidad de pensar y encontrar la salida más fácil a un problema o dilema
- b) una forma pragmática y objetiva de lograr el objetivo definido
- c) la capacidad de establecer nuevas conexiones entre las cosas o de considerar algo de una manera nueva



- d) no se limita a las artes

Pregunta 6

¿Cuáles de los siguientes son métodos de pragmatismo?

- a) La autodisciplina
- b) Gestión del tiempo
- c) La meditación
- d) Fijación de objetivos

Pregunta 7

El autoanálisis es:

- a) la capacidad de todo individuo para lograr la autoconciencia en el proceso creativo
- b) un enfoque sistemático adoptado por cada individuo para evaluar sus puntos fuertes y débiles
- c) la habilidad de autodiagnóstico para identificar la capacidad de ser empresario
- d) un enfoque sólido realizado por los individuos para comprobar sus conocimientos sobre las oportunidades del mercado

Pregunta 8

¿Cuáles son las habilidades críticas del pensador estratégico?

- a) Paciencia
- b) Amabilidad
- c) Asertividad
- d) Visión

Pregunta 9

¿Cuál de las siguientes afirmaciones es cierta?

- a) El establecimiento de objetivos requiere una descripción larga y detallada que ilustre toda la visión
- b) Un objetivo específico debe ser concreto y decir lo que realmente se quiere conseguir
- c) Cuando se establece un objetivo, es obligatorio fijar un plazo para saber si se está cumpliendo
- d) Un objetivo no tiene por qué ser alcanzable siempre que estés cerca de conseguirlo

Pregunta 10

¿Cuál de los siguientes forma parte de los cinco niveles de proactividad?

- a) Hiperactivo
- b) Inactivo
- c) Proactivo
- d) Reactivo

Respuestas Correctas

1-a

2-a, b



Erasmus+

3-a
4-c
5-c, d
6-a, b, d
7-b
8-a, d
9-b, c
10-b, c, d

4. LECTURAS ADICIONALES Y DESARROLLO POSTERIOR

Los siguientes recursos en línea están disponibles en inglés para avanzar en su aprendizaje:

Asumir la responsabilidad y la propiedad

<https://www.wholelifechallenge.com/how-to-take-ownership-of-your-life-and-get-everything-you-want/>

Resiliencia y apertura al cambio

<https://coachcampus.com/coach-portfolios/power-tools/ines-paler-resistance-vs-resilience/>

Pensamiento creativo y pragmatismo

<https://www.alchemyformanagers.co.uk/topics/mMdW6G2jzBJUGQUp.html>

Autoanálisis y planificación estratégica

<https://agileleanlife.com/ways-getting-know/>

Fijación de objetivos personales y proactividad

<http://www.bigbluegumball.com/the-gumblog/2016/11/16/the-5-levels-of-proactivity-how-proactive-are-you.html>

5. PRUEBAS DE VERIFICACIÓN DEL AUMENTO DE CONOCIMIENTOS

5.1. Evaluación inicial

Identifique si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:

AFIRMACIÓN	VERDADERO	FALSO
1. Reconocer los errores y asumir la responsabilidad de las acciones y sus consecuencias refleja la capacidad de mejorar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Reconocer y asumir que no hay opciones es natural y forma parte del proceso de aceptación de la responsabilidad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Las personas resilientes tienen una extraña capacidad para ser flexibles y adaptarse al cambio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. La resiliencia implica mantener el equilibrio y la flexibilidad en todas las perspectivas de la vida, y esto significa asumir las máximas tareas posibles y evitar confiar en los demás.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. El pensamiento creativo es la capacidad de establecer nuevas conexiones entre las cosas o de considerar algo de una manera nueva, con una mente abierta y receptiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. El pragmatismo fomenta el pensamiento filosófico y la conversión de las ideas en teorías basadas en la observación.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. El autoanálisis nos ayuda a ser conscientes de nosotros mismos, de lo que pensamos y de lo que somos, permitiéndonos centrarnos en lo que realmente nos importa y en nuestras fortalezas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. La asertividad, la visión y la felicidad son tres de las siete habilidades críticas de los pensadores estratégicos de éxito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Los objetivos personales son la expresión de las cosas que queremos conseguir en la vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Anticiparse a las necesidades y expectativas, fomentar un entorno de crecimiento y desarrollo y tomar las riendas de nuestro destino forma parte de ser proactivo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Respuestas Correctas

- 1-Verdadero
- 2-Falso
- 3-Verdadero
- 4-Falso
- 5-Verdadero
- 6-Falso
- 7-Verdadero
- 8-Falso
- 9-Verdadero
- 10-Verdadero

5.2. Evaluación final

Rellene los espacios vacíos eligiendo de la siguiente lista de términos el que considere correcto: planificación estratégica; cambio; pragmático; autoanálisis; objetivos; creativo; proactivo; aceptación; propiedad; resiliencia.

1. _____ no significa que no sintamos la intensidad de los acontecimientos o problemas de la vida. Sólo significa que respondemos a ellos rápida y positivamente. em quickly and positively.
2. Para hacer un _____ efectivo necesitamos ser un pensador estratégico.
3. Preparación y anticipación, ambas son formas de ser _____, en lugar de esperar a que las cosas sucedan para reaccionar.
4. _____ es uno de los tres rasgos comunes de las personas altamente resilientes.
5. Asumir la responsabilidad personal o profesional _____ significa ponerse de pie y anunciar que somos responsables de algo, a pesar de que puede ser un proceso desafiante para la mayoría de las personas.
6. _____ puede adoptar diferentes formas: la sutil, casi imperceptible; la que se produce a cada momento; la dramática que pondrá algo patas arriba en una fracción de segundo; o la que, aunque muy impactante, es más gradual.
7. "Blue-sky thinking" se asocia a _____ pensamiento.
8. El mantra común del pensador de _____ es que "la verdad es cualquier cosa que funcione".
9. A _____ exercise helps us to gain clarity and focus by exploring where we have been and creating a pathway to where we want to go.
10. Las preguntas de auto-coaching pueden ayudarnos a tener más éxito en nuestro viaje de _____.

Respuestas correctas

- 1- -La resiliencia no significa que no sintamos la intensidad de los acontecimientos o problemas de la vida. Sólo significa que respondemos a ellos rápida y positivamente.
- 2- Para hacer una planificación estratégica eficaz necesitamos ser un pensador estratégico.
- 3- Preparación y anticipación, ambas son formas de ser proactivo, en lugar de esperar a que las cosas sucedan para reaccionar.
- 4- La aceptación es uno de los tres rasgos comunes de las personas altamente resilientes.
- 5- Asumir la propiedad personal o profesional significa ponerse de pie y anunciar que somos responsables de algo, a pesar de que puede ser un proceso desafiante para la mayoría de las personas.
- 6- El cambio puede adoptar diferentes formas: el sutil, casi imperceptible; el que se produce a cada momento; el dramático que pondrá algo patas arriba en una fracción de segundo; o el que, aunque muy impactante, es más gradual.
- 7 El "Blue-sky thinking" se asocia al pensamiento creativo.
- 8- El mantra común del pensador pragmático es que "la verdad es lo que funciona".
- 9- Un ejercicio de autoanálisis nos ayuda a ganar claridad y enfoque explorando dónde hemos estado y creando un camino hacia dónde queremos ir.
- 10- Las preguntas de auto-entrenamiento pueden ayudarnos a tener más éxito en nuestro viaje de consecución de objetivos.



***3.3. Validación de la competencia
"Sentido de iniciativa y espíritu
emprendedor" de los adultos con menos
oportunidades***



1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Objetivo del módulo

El objetivo de este módulo es desarrollar las competencias de los educadores de adultos para evaluar y validar las habilidades y competencias "Sentido de la iniciativa y espíritu emprendedor" de los adultos con menos oportunidades y la adquisición de conocimientos por parte de los adultos con menos oportunidades sobre cómo abordar el proceso de validación de las competencias adquiridas a través de otros medios distintos de la educación formal.

El módulo analiza brevemente la definición y el significado de la competencia "sentido de la iniciativa y espíritu empresarial" y el contexto y la importancia del proceso de validación en Europa. Se dan ejemplos de herramientas y métodos utilizados en el proceso de validación y se identifican los factores que influyen en el proceso de validación y las etapas del mismo. Además de la teoría, se ofrecen ejercicios y bibliografía para el conocimiento y un test de validación.

1.2. Objetivos de aprendizaje

Al final de este subcapítulo, los alumnos:

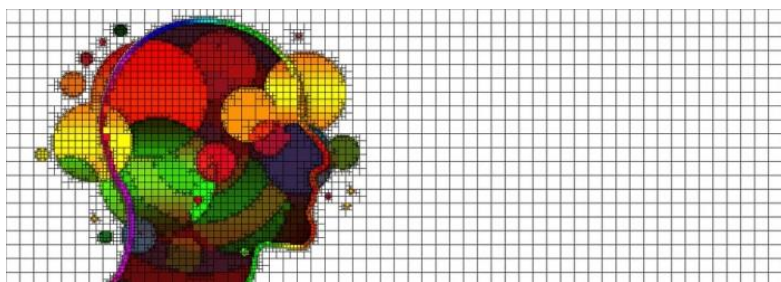
- A. Comprenderán a qué se refiere la "validación de la competencia" descubriendo los conceptos básicos de la noción, ya que varían en cuanto a su aplicación en los distintos Estados miembros de la UE.
- B. Conocer los principales factores a tener en cuenta a la hora de construir un proceso de "validación de la competencia".
- C. Aprender a qué nivel funciona la "validación de la competencia".

2. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1. Definición del concepto de "validación de la competencia"

Las competencias son disposiciones específicas del contexto

La competencia puede definirse como una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes.



Fuente: <https://pixabay.com/pl/illustrations/g%C5%82owy-zdaniem-innowacji-nowy-4488311/>

Hay muchos tipos diferentes de competencias. Centraremos nuestra atención en las **competencias clave**, es decir, las que son necesarias para el desarrollo personal, la búsqueda de un empleo, la integración social y el funcionamiento en la sociedad, un estilo de vida equilibrado, la toma de decisiones sobre la salud de forma consciente o la participación activa en asuntos cívicos. Estas competencias se desarrollan a lo largo de la vida de diferentes formas: educación formal, no formal e informal, y en diferentes entornos: familia, escuela, lugar de trabajo, barrio y otros grupos.



Erasmus+

Se pueden mencionar 8 competencias clave, todas ellas igualmente importantes y necesarias para funcionar adecuadamente en la vida y en la sociedad:

- Competencias de alfabetización;
- Competencia multilingüe;
- Competencia matemática y competencia en ciencia, tecnología e ingeniería;
- Competencia digital;
- Competencia personal y social;
- Competencia cívica;
- Competencia empresarial;
- Conciencia y expresión cultural.

La competencia "sentido de la iniciativa y espíritu de empresa" es una de las competencias clave de la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006). Según la Unión Europea, la competencia de iniciativa y espíritu de empresa puede definirse como la capacidad de un individuo para poner en práctica sus ideas. Estas competencias pueden definirse además como: la creatividad, la innovación y la capacidad de asumir riesgos, así como la capacidad de planificar y poner en práctica diversos proyectos en pos de sus objetivos.

Cabe destacar que la Unión Europea concede gran importancia al desarrollo de la competencia empresarial, como demuestra el hecho de que se hayan creado numerosos documentos y programas de la UE en los que se ha reflejado esta competencia. En el programa Educación y Formación 2020, el marco de la cooperación europea en materia de educación y formación se fija en 4 objetivos estratégicos. Uno de ellos es precisamente el fomento de la creatividad y la innovación (incluido el espíritu empresarial) y se pretende aplicar a todos los niveles de la educación y la formación. Y es que se constata el impacto positivo de la educación en este ámbito en la sociedad. Cada vez se crean más empresas, se emprenden emprendimientos innovadores y, en consecuencia, se crean nuevos puestos de trabajo.

Los conocimientos necesarios de esta competencia son el reconocimiento de las diferentes oportunidades para emprender actividades privadas, profesionales o comerciales, así como el conocimiento de los mecanismos económicos, las oportunidades y los problemas a los que puede enfrentarse un empresario.

Las habilidades dentro de esta competencia están relacionadas con la gestión activa de proyectos (donde se requieren las siguientes habilidades: planificar, organizar, dirigir, guiar, delegar, analizar, comunicar, realizar debates, evaluar e informar), y la capacidad de trabajar de forma independiente así como en equipo. Otra habilidad importante es la capacidad de evaluar el riesgo y la rentabilidad de asumirlo, de identificar los puntos fuertes y débiles.

En cuanto a las **actitudes**, el sentimiento empresarial se caracteriza, por ejemplo, por la iniciativa, la actividad, la motivación, el seguimiento de objetivos, la independencia y la innovación.

La Validación y su Importancia

El Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron en 2008 una Recomendación sobre la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente. Un complemento muy importante de este documento fue la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 2009 sobre el establecimiento de un Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales.



Estos documentos recomiendan la introducción de un proceso de validación de los resultados del aprendizaje. **Se define como "el proceso de certificar que determinados resultados de aprendizaje evaluados y logrados por un alumno se corresponden con los resultados específicos requeridos para un determinado conjunto de resultados de aprendizaje o cualificaciones"**.

Posteriormente, también en 2009, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) publicó unas directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal. El documento presenta las conclusiones de más de dos años de intercambio de experiencias en este campo entre representantes de más de 20 países europeos. Las directrices se centran en la validación, teniendo en cuenta diferentes perspectivas (europea, nacional, organizativa e individual). Proporcionan una orientación práctica para su uso de forma voluntaria.

En resumen, la validación debe ser un proceso independiente del proceso de aprendizaje. La validación tiene por objeto comprobar si se han alcanzado los resultados de aprendizaje requeridos, sea cual sea la forma (mediante educación formal, no formal o informal), pero si son compatibles con los requisitos de la cualificación. Es muy importante utilizar criterios, herramientas y métodos de validación adecuados a la naturaleza y especificidad de los resultados de aprendizaje en cuestión. Una validación fiable y segura permite que todo el sistema de cualificaciones se base realmente en los resultados del aprendizaje. Para más información sobre la validación, véase la sección (2.3.) „Proceso de validación".

¿Por qué debería aprobarse la competencia de "Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial"?

Se pueden obtener los siguientes beneficios: aumento de la confianza en uno mismo, aumento de la autoestima, aumento de la motivación y el compromiso, aumento de la autorreflexión, visualización del progreso del aprendizaje y mejores oportunidades profesionales.

2.2. Herramientas y métodos de validación

Herramientas y principios de validación europeos

La mayoría de los países de la UE tienen sus propios marcos de cualificación. Esto facilita que los empleados demuestren su nivel de competencia a un empleador extranjero y que las empresas demuestren a los contratistas europeos que sus empleados tienen el nivel adecuado de competencias y están bien preparados para asumir el trabajo.

En los países pertenecientes a la Unión Europea existen varios instrumentos comunes que ayudan a la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de resultados de aprendizaje evaluados, a la obtención de cualificaciones o al aprendizaje permanente. Algunos de estos instrumentos también se utilizan en países no pertenecientes a la UE. A continuación se describen estos instrumentos.

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

El Marco Europeo de Cualificaciones (MEC) fue creado por la Unión Europea para facilitar la comparación de las cualificaciones obtenidas en los sistemas educativos de diferentes países. Por lo tanto, se puede concluir que su tarea es apoyar la movilidad transfronteriza de los estudiantes y trabajadores y promover el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional sea limitado - en toda Europa.

El MEC consiste en un tablero de ocho niveles que contiene todos los tipos de cualificaciones y está diseñado para comparar los niveles de cualificación de los distintos sistemas educativos. Esto aumenta la transparencia y facilita la comparación del nivel de las cualificaciones obtenidas en diferentes países

o instituciones educativas, lo que facilita la certificación de las cualificaciones obtenidas en el extranjero.

Muchos países utilizan este sistema. Además de los países de la UE, hay otros 11 países. Son Islandia, Liechtenstein y Noruega, Albania, Macedonia del Norte, Montenegro, Serbia y Turquía, Bosnia y Herzegovina, Kosovo y Suiza.

- **El sistema Europeo de créditos para la formación profesional (ECVET)**

El ECVET es un sistema que aborda las cualificaciones de EFP en todos los niveles (8) del MEC. El funcionamiento de este sistema se basa en unidades de resultados de aprendizaje como parte de cualificaciones específicas que pueden ser evaluadas y validadas. Al poder acumular, transferir y utilizar los conocimientos adquiridos en unidades, permite a los alumnos crear cualificaciones a su propio ritmo basadas en los resultados de aprendizaje adquiridos de manera formal, no formal e informal (en el país y en el extranjero).

El objetivo del ECVET es mejorar la empleabilidad, promover la movilidad geográfica y profesional y aumentar la compatibilidad entre los distintos sistemas de EFP.

- **El Europass**

La Comisión Europea ha desarrollado un conjunto de herramientas e información en línea (Europass) para ayudar a gestionar cada etapa del aprendizaje y la carrera profesional. Esta herramienta se utiliza ampliamente en toda Europa. Este servicio es gratuito y está disponible en 29 idiomas diferentes.

Europass ofrece 6 herramientas en línea:

- *Europass profile*
Encontrará ayuda para describir las habilidades, buscar trabajos interesantes y oportunidades de aprendizaje, gestionar las solicitudes y crear documentos de solicitud como: CV o carta de presentación.
- *Europass CV editor*
En esta sección podrá, entre otras cosas, crear y editar su CV y podrá utilizar varias plantillas disponibles.
- *Cover Letter Editor*
Esta herramienta le permite crear cartas de motivación profesionales, que además son visualmente interesantes. Contiene varias plantillas que están disponibles para su edición.
- *Diploma Supplement*
Este documento contiene la información necesaria para facilitar la comprensión de los conocimientos y habilidades adquiridos por el estudiante durante sus estudios.
- *Certificate Supplement*
Este documento, al igual que el Suplemento al Título, contiene la información necesaria para facilitar la comprensión de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la formación vocal.
- *Europass Mobility*
Este documento aborda las competencias adquiridas durante la movilidad y ayuda a mostrarlas de forma sencilla, coherente y comprensible.

- **El marco de referencia europeo de garantía de la calidad para la EFP (EQAVET)**

Se trata de un instrumento para mejorar la calidad de los sistemas de EFP. Ofrece un sistema paneuropeo para ayudar en una serie de actividades como la documentación, el desarrollo, el

seguimiento, la evaluación y la mejora de la eficacia de las prácticas de aprendizaje de la EFP, así como la gestión de la calidad.

Además, cuenta con 10 indicadores que también pueden ser utilizados por los países para adaptar y desarrollar sus sistemas de EFP.

- **Los marcos nacionales de cualificación (MNC)**

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es específico de cada país. Su cometido es clasificar las cualificaciones de un determinado nivel en función de los resultados de aprendizaje. El punto fuerte de este sistema es que permite una circulación más fácil de los alumnos entre los distintos centros y sectores de educación y formación.

MÉTODOS ACTUALES DE VALIDACIÓN

Un aspecto muy importante en el proceso de validación son los métodos de validación utilizados, que deben adaptarse a la naturaleza de los resultados de aprendizaje que se evalúan. Hay muchos de ellos.



Fuente: <https://pixabay.com/pl/illustrations/biznesmen-tabletki-koncepcja-4608282/>

A continuación se presentan algunos ejemplos de métodos de validación con una breve explicación.

Tipo de método	Descripción
Análisis de pruebas y declaraciones	Examinar en qué medida los documentos y otras creaciones de un individuo pueden atestiguar el logro de sus resultados de aprendizaje previstos.
Auditoría de competencias	Este método tiene por objeto elaborar un plan de desarrollo profesional o de perfeccionamiento de un individuo y consiste en identificar y analizar sus conocimientos, habilidades y competencias sociales en sentido amplio (incluidas la motivación y las aptitudes).
Entrevista no estructurada	Método en el que el entrevistador formula las preguntas y la persona que realiza la validación da las respuestas. Puede ser más o menos dirigida. Los objetivos de la entrevista están claramente definidos, pero el curso de la

Tipo de método	Descripción
	conversación es completamente espontáneo, no está estructurado y se basa únicamente en el plan general de las cuestiones planteadas y depende de la respuesta del interlocutor.
Entrevista estructurada	Este método se basa en la formulación de una serie de preguntas estandarizadas (cerradas) y en el análisis de las respuestas dadas. La estructura de la entrevista depende de los objetivos de la validación. Los temas que se tratan durante la entrevista se imponen de antemano y sirven para obtener información y conocimientos específicos. Por lo general, a todos los candidatos se les hacen las mismas preguntas, incluso se mantiene su orden.
Observación en condiciones reales	Análisis de las actividades del candidato en las condiciones reales de las tareas que se describen en la descripción de las cualificaciones. Lo más frecuente es que la observación abarque las actividades del candidato en su puesto de trabajo o sólo una parte del mismo.
Observación en condiciones simuladas	Análisis de las actividades del candidato en condiciones creadas para el proceso de validación que se aproximan a la realidad. El uso de la simulación se debe a que, en ocasiones, la aplicación de este método en condiciones reales puede resultar peligrosa, plantear un dilema ético o, simplemente, requerir demasiado tiempo.
Presentación	La presentación consiste en la preparación, exposición y discusión de un tema específico por parte del alumno en presencia de un público y de expertos. Durante o inmediatamente después de la presentación, el público y los expertos pueden hacer preguntas adicionales para dar al candidato la oportunidad de demostrar un conocimiento profundo del tema o de aclarar cualquier duda.
Debate no estructurado	Este tipo de debate consiste en el intercambio de argumentos sobre un tema concreto en un grupo, donde los participantes tienen gran libertad de expresión. Aquí no hay división de papeles ni se les impone la presentación de sus posiciones. El tema de la discusión está predefinido por el moderador, pero no hay un guión. Sin embargo, en algunas técnicas (por ejemplo, la lluvia de ideas) hay ciertas pautas de comportamiento que deben seguirse. El desarrollo del debate depende de las ideas y la creatividad de los participantes.
Debate estructurado	Este método consiste en una discusión de grupo estructurada y guiada, basada en el intercambio



Tipo de método	Descripción
	de argumentos sobre el tema seleccionado. Puede desarrollarse según el guión. Hay una división en roles. El tema se fija de antemano (no debe ser demasiado fácil, pero debe provocar que los participantes lo discutan). A veces es necesario preparar a los participantes de la discusión con antelación para obtener la información y los argumentos necesarios.
Prueba teórica (escrita u oral)	Este método consiste en comprobar los conocimientos del candidato y su capacidad para aplicarlos. Consiste en el análisis de las respuestas a las preguntas formuladas o de las tareas realizadas por él. Es un método muy común, sencillo y cómodo. Permite la validación de varias personas a la vez. Las pruebas pueden adoptar diferentes formas.
Evaluación por pares	Consiste en que los alumnos evalúan el trabajo de sus compañeros sobre la base de un conjunto de criterios creados por el formador. Esta herramienta ayuda a los estudiantes a desarrollar su capacidad de juicio, su capacidad crítica y su autoconciencia.
Autoevaluación	Es un proceso en el que los estudiantes reflexionan sobre su propio trabajo y evalúan lo bien que han hecho la tarea. Este método permite a los estudiantes identificar sus puntos fuertes y débiles y las áreas de mejora. Sin embargo, conviene recordar que la autoevaluación puede ser muy subjetiva. Por ello, la autoevaluación se utiliza más a menudo como parte del proceso de evaluación formativa que como resumen.

Es posible combinar este método de validación con otros. Algunos de los métodos mencionados pueden utilizarse para cada una de las 3 etapas de la validación (un ejemplo es la entrevista no estructurada). Los demás están pensados sólo para etapas específicas. Un ejemplo de este método es la auditoría de habilidades de competencia, que puede utilizarse en 2 etapas del proceso de validación: identificar y documentar. También cabe señalar que, aunque algunos métodos pueden utilizarse por definición en todas las etapas, seguirán funcionando mejor en una de ellas. Un ejemplo es la prueba teórica, que puede utilizarse en cualquier etapa, pero será más eficaz en la etapa de verificación.

Dos grandes enfoques de validación de competencias "Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial" (bilan de compétences, NVQ)

En esta parte del capítulo, se analizarán con más detalle los dos métodos de validación seleccionados. Algunos de ellos se describen brevemente en la tabla anterior.



Erasmus+

El primero es el **BILAN DE COMPÉTENCES (auditoría de competencias)**, que se definió anteriormente como: „Este método tiene como objetivo elaborar un plan de desarrollo profesional o de perfeccionamiento de un individuo y consiste en identificar y analizar sus conocimientos, habilidades y competencias sociales en sentido amplio (incluyendo la motivación y las aptitudes).”

La auditoría de competencias es un conjunto de métodos, que incluye, entre otros, diferentes tipos de entrevistas estructuradas.

El modelo francés suele servir de modelo para este método. No tiene 1 escenario a realizar, pero se puede dividir en las 3 etapas siguientes:

- Una conversación o varias entrevistas (dependiendo de la necesidad) con el orientador - a veces también se puede complementar con la observación, pruebas adicionales o cuestionarios. El objetivo de esta etapa es identificar los resultados de aprendizaje alcanzados por el candidato.
- Recoger pruebas de los resultados de aprendizaje del candidato.
- Establecer un plan de desarrollo posterior

La realización de una auditoría de competencias permite identificar los puntos fuertes y débiles de una persona e indica posibles vías de desarrollo posterior. También ayuda a identificar y documentar la consecución de los resultados del aprendizaje. Este método puede ser útil para quienes no están seguros de sus habilidades y conocimientos o sienten que necesitan orientación para seguir desarrollándose. También puede ser útil para aquellos que quieren volver al mercado laboral después de una pausa o volver a formarse.

Puntos Fuertes y Débiles de la auditoría de competencias:

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • permite definir de forma exhaustiva los conocimientos, habilidades y competencias de una persona determinada • permite identificar y documentar las competencias adquiridas fuera de la educación formal <ul style="list-style-type: none"> • el candidato puede obtener información • sobre sus resultados de aprendizaje y cómo desarrollarlos <ul style="list-style-type: none"> • el candidato tiene apoyo en la preparación de documentos (pruebas) 	<ul style="list-style-type: none"> • takes a lot of time and can generate additional costs for the candidate - requires at least a few meetings with the advisor • is costly for the certified/advisory body - in addition to meetings with the candidate, the advisor may also prepare recommendations <ul style="list-style-type: none"> • it doesn't allow the verification of learning outcomes

Cualificaciones profesionales nacionales (NVQ)

Los National Vocational Qualifications (NVQ) son cualificaciones relacionadas con el trabajo y basadas en las competencias. Los NVQ se basan en los estándares profesionales del Reino Unido, que definen la competencia de una persona en un campo concreto, la especificación de la profesión, los principios de la buena práctica profesional, la capacidad de adaptarse a las necesidades futuras y la gama de conocimientos necesarios para un buen trabajo. Estos estándares pueden ser obtenidos por alumnos, estudiantes y trabajadores. No existen restricciones específicas al respecto.

La posibilidad de obtener el NVQ incluye la realización de formación y ejercicios, que tienen lugar bajo la supervisión del examinador. A continuación, los candidatos deben demostrar que tienen la competencia adecuada a los estándares del NVQ. A continuación, al final de la formación, el examinador certifica que el candidato ha adquirido la competencia para desempeñar el trabajo correctamente.

El candidato puede contar con la ayuda de un evaluador para prepararse bien para el examen. El evaluador ayuda a determinar las competencias que ya tiene, a establecer el nivel y las normas necesarias para completar la formación con éxito, pero también a establecer un plan de acción. Los NVQ se dividen en 5 niveles en función de las competencias requeridas.

El sistema NVQ es adecuado para las personas que tienen ciertas habilidades, pero necesitan mejorarlas. También es adecuado para aquellos que son principiantes.

2.3. Proceso de Validación

Vale la pena señalar que el proceso de validación no puede limitarse a comprobar los conocimientos y habilidades de una persona para obtener un determinado certificado. También es un reconocimiento del potencial: lo que una persona ya sabe, lo que puede hacer, pero también lo que le cuesta y lo que aún tiene que mejorar en sus conocimientos y habilidades.



Fuente: <https://pixabay.com/pl/illustrations/proces-przep%C5%82ywu-logistyka-kontroli-3829727/>

Principales factores

Para elegir el método adecuado para el proceso de validación, deben tenerse en cuenta los siguientes factores:

- la naturaleza de los resultados del aprendizaje
- la fase de validación
- las necesidades de la persona que entra en la validación



Erasmus+

La naturaleza de los resultados del aprendizaje

Los resultados del aprendizaje son, en otras palabras, los conocimientos, las habilidades y todas las competencias sociales que se han adquirido a través del aprendizaje. Hay que recordar que cada método funciona para una categoría específica de resultados de aprendizaje. Por lo tanto, la selección de los métodos adecuados, así como de las técnicas y las herramientas que se ajustan a los resultados de aprendizaje de la cualificación y a los criterios de verificación especificados para ellos, es una condición esencial para llevar a cabo la validación de forma correcta y precisa.

La fase de validación

Este punto se trata con detalle en el siguiente apartado (2.3.2.) denominado: "Etapas de la validación".

Las necesidades de la persona que entra en la validación

Las necesidades del alumno son muy importantes. Puede abarcar muchas cuestiones, como un acceso fácil al proceso de validación o una información completa sobre el mismo. Sin embargo, vamos a centrarnos en otras cuestiones que son directamente relevantes para la selección de los métodos de validación. Aquí se puede distinguir entre el aprendizaje del candidato (o la consecución de los resultados de aprendizaje) y su propósito al entrar en el proceso de validación. Esta información puede recogerse ya durante la preparación de la descripción de la cualificación.

Si desarrollamos el tema de la **trayectoria de aprendizaje**, podemos enumerar aquí tres formas básicas de alcanzar los resultados de aprendizaje en el marco de:

- **la educación formal** (escuela, universidad),
- **la educación no formal** (formación),
- **el aprendizaje informal** (por ejemplo, el autoaprendizaje, la adquisición de conocimientos y habilidades en el trabajo o como afición).

Cada forma puede requerir un enfoque completamente diferente en el proceso de validación. Por lo tanto, es importante tener esto en cuenta al desarrollar los requisitos de validación en la descripción de las cualificaciones. Merece la pena considerar la posibilidad de utilizar diversos métodos y tenerlo en cuenta a la hora de crear un escenario para el proceso de validación y hacer varias versiones (para adaptar las técnicas a los alumnos experimentados y a los principiantes).

La forma en que se aprende también puede tener un gran impacto en la necesidad de incluir las etapas de identificación y documentación en el proceso de validación. Esto es importante sobre todo para aquellos que ya han adquirido una parte importante de los conocimientos, habilidades y competencias sociales necesarias a través de la experiencia práctica (laboral).

Otra cuestión muy importante relativa a la elección de un método adecuado con respecto a la forma de educación, que vale la pena recordar, es el hecho de que existe el riesgo de que las personas que, por ejemplo, han estado adquiriendo conocimientos durante mucho tiempo aparte de la educación formal, la redacción de una prueba teórica puede ser muy estresante y puede tener un impacto negativo en el resultado de la verificación. En esta situación, por ejemplo, funcionaría mejor el método de observación en condiciones reales, la entrevista no estructurada o el análisis de pruebas y declaraciones. Lo contrario ocurre con las personas que han completado recientemente la educación formal. Para este grupo de personas la prueba no debería suponer una dificultad, pero el uso de la

observación o el análisis de pruebas y declaraciones en este caso podría afectar negativamente al resultado de la validación, debido a la poca experiencia profesional.

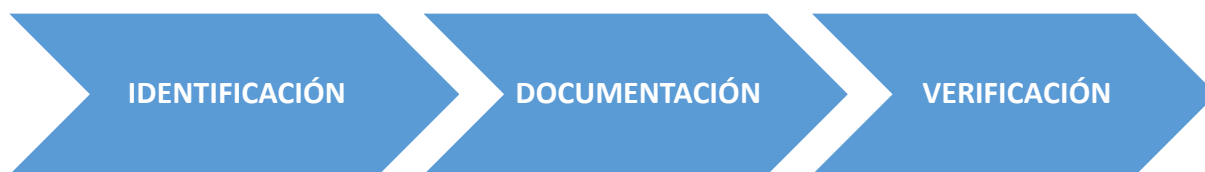
Por lo que respecta al aspecto 2, **el objetivo de la validación**, suele ser la obtención de una cualificación. Sin embargo, como cada etapa del proceso de validación produce resultados, el aprendizaje adicional o el reciclaje pueden ser un objetivo adicional.

Si una persona quiere determinar sus posibilidades de obtener una determinada cualificación o sus deficiencias, sólo puede abordar las dos primeras etapas del proceso (es decir, identificar y posiblemente documentar para tener una visión más completa). En este caso, los métodos utilizados en estas etapas deben permitir proporcionar una información completa y detallada al candidato.

En la situación contraria, si el candidato sólo quiere llegar a la última etapa -la de verificación- y omitir las dos anteriores, conviene considerar en la etapa de verificación métodos que no dependan de otros que se hayan utilizado en las etapas anteriores.

Etapas de la validación

El proceso de validación puede desarrollarse en 3 etapas:



ETAPA 1 – IDENTIFICACIÓN



Fuente: <https://www.pexels.com/pl-pl/zdjecie/kobieta-dziewczyna-sciana-mur-3772511/>

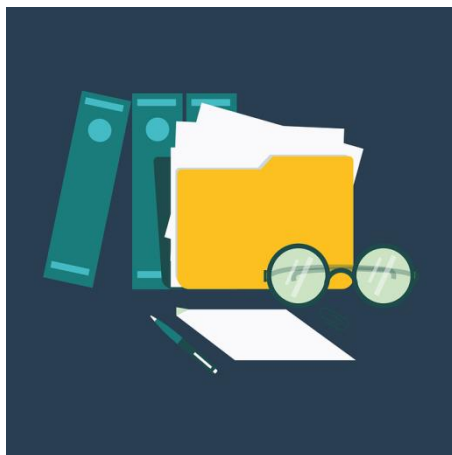
En esta fase comienza el proceso de validación, que se centra en la identificación de lo que una persona ya sabe y de cuáles son las competencias y las lagunas en relación con los requisitos de una cualificación o para planificar el desarrollo posterior.

En esta fase, la autoridad certificadora tiene la posibilidad de proporcionar apoyo al asesor de validación, pero no es obligatorio.

Esta etapa tiene como objetivo:

- preparar mejor la etapa de verificación,
- permitir una fácil planificación del aprendizaje posterior para cubrir las lagunas en las competencias necesarias para obtener una determinada cualificación.

ETAPA 2 – DOCUMENTACIÓN



Fuente: <https://pixabay.com/pl/vectors/dokumenty-biznesu-dokument-papieru-4625654/>

Como puede deducirse de su nombre, esta etapa se basa en la recopilación de documentos que acreditan los conocimientos y habilidades necesarios para conseguir un certificado.

La etapa de documentación no siempre tiene lugar. Sólo se incluye en el proceso de validación si ésta implica el uso de pruebas y declaraciones. Esto depende del tipo de cualificación y de la autoridad certificadora.

ETAPA 3– VERIFICACIÓN



Fuente: <https://pixabay.com/pl/illustrations/audytu-raport-weryfikacja-lupa-4576720/>

Se trata de una etapa muy importante de la que depende que la autoridad certificadora expida un certificado que confirme la cualificación del solicitante. Sin embargo, antes de que esto ocurra, los especialistas en el área en cuestión comprueban cuidadosamente si una persona ha logrado todos los resultados de aprendizaje requeridos.

El desarrollo de la verificación depende de la institución que realiza la convalidación. Cada institución puede hacerlo de forma diferente. La verificación puede tener lugar en un solo día o puede ser gradual. También pueden utilizarse diferentes métodos de validación (esto puede comprobarse en la descripción de la cualificación).

3. EJERCICIOS Y CUESTIONARIOS

A continuación se presentan algunos ejercicios y cuestionarios que pueden utilizarse para mejorar el tema específico que se aborda en el módulo. Están pensados como ejercicio de calentamiento para aumentar la confianza de los participantes y concienciarlos sobre su propio punto de vista y el de otros compañeros.

Los ejercicios pueden ser realizados por el formador como prueba y luego propuestos a la clase como grupo o para ser realizados en parejas.

3.1. Ejercicio 1

Ejercicio de lluvia de ideas libre con los beneficiarios, utilizando grandes hojas de papel blanco y rotuladores de colores:

Describe a ti mismo: ¿cuáles son tus puntos fuertes y débiles?

3.2. Ejercicio 2

Ejercicio de lluvia de ideas libre con los beneficiarios, utilizando grandes hojas de papel blanco y rotuladores de colores:

¿Qué querías ser cuando eras niño/adolescente?

3.3. Ejercicio 3

Ejercicio de lluvia de ideas libre con los beneficiarios:

¿Qué te haría feliz y cuáles son, según tú, las principales limitaciones que te impiden conseguirlo?

3.4. Ejercicio 4

En este último ejercicio cada participante describirá a otro miembro del grupo (o al otro miembro de la pareja) y hablará de sus puntos fuertes, sus debilidades, sus sueños y sus problemas.

4. LECTURA Y DESARROLLO POSTERIOR

- https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf
- <https://walidacja.ibe.edu.pl/metody/en/>
- <http://self-e.lpf.it/youth-workers-module3.html?lang=en>
- <https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>
- <https://www.cedefop.europa.eu/ro/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>
- <https://europa.eu/europass/en/about-europass>
- <https://www.eqavet.eu/What-We-Do/European-Quality-Assurance-Reference-Framework/Overview>
- https://www.cedefop.europa.eu/files/9139_en.pdf



- <https://kwalifikacje.edu.pl/baza-wiedzy/use-the-integrated-qualifications-system-iqs/validation/?lang=en>
- <https://www.polnews.uk/index.php/czytelnia/454-kursy-nvq.html>
- <https://www.vocationaltraining.org.uk/nvq-overview>
- Shih-Yeh Chen and Shiang-Yao Liu, *Developing Students' Action Competence for a Sustainable Future: A Review of Educational Research*, 13 February 2020
- [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=EN)



5. PRUEBAS PARA VERIFICAR EL AUMENTO DE LOS CONOCIMIENTOS

Esta es una prueba que los formadores pueden utilizar para averiguar el nivel de la clase. Este ejercicio no tiene respuestas correctas, sino que pretende ayudar al formador a evaluar el punto de vista inicial y final de los participantes en cuanto a su sentido de la iniciativa, motivación, confianza en sí mismos, antes y después del curso.

El test puede ser realizado por el formador como prueba y luego propuesto a la clase como grupo o para ser realizado en parejas.

5.1. Evaluación inicial

1. ¿Cómo te consideras en términos de **sentido de la iniciativa**? Significa: ¿tomas las decisiones de tu vida por ti mismo o prefieres tener una guía: un amigo o un familiar que te aconseje sobre la mejor opción a tomar?
 - a. Soy independiente en mis decisiones y tomo la mayoría de ellas por mi cuenta
 - b. Me gusta tomar decisiones por mi cuenta pero prefiero escuchar primero las sugerencias de los demás
 - c. Depende: a veces decido por mi cuenta pero a veces sigo los consejos de otras personas
 - d. La mayoría de las veces sigo los consejos de los demás y creo que no suelo ser independiente en mis decisiones
 - e. Otro (por favor, describa) _____

2. Por favor, describa un momento de su vida en el que tuvo que **tomar una decisión importante** sobre una elección relevante:

3. ¿Prefieres un trabajo remunerado por cuenta ajena, que te da un cierto nivel de seguridad, o prefieres un trabajo independiente que te dé la libertad de trabajar por tu cuenta?
 - a. Empleado
 - b. Trabajo independiente

4. ¿Tienes un trabajo soñado o un proyecto que siempre has pensado que querías realizar?
 - a. No
 - b. Sí. Por favor, descríbelo _____

5. ¿Cómo te sientes si piensas en tus sueños o proyectos?
 - a. Creo que es imposible realizarlos, no sé cómo empezar y qué hacer. Básicamente creo que no soy capaz de realizarlos.
 - b. Creo que es muy duro y es muy difícil hacerlos realidad, pero si tuviera la posibilidad de recibir alguna ayuda quizás lo intentaría
 - c. Hoy en día hay varias oportunidades para aprender a realizar un proyecto, pero nunca lo he intentado



- d. Tengo un sueño/un proyecto y ya tengo algunas ideas sobre cómo realizarlo, pero nunca he empezado
 - e. Tengo un sueño/proyecto, ya tengo algunas ideas sobre cómo realizarlo y ya he dado algunos pasos para realizarlos
6. ¿Puede describir una situación de su vida en la que se haya **arriesgado** a tomar una decisión importante? Por ejemplo, para hacer un cambio en tu vida sobre un trabajo o una relación. C
- a. No
 - b. Sí. Por favor, descríbelo _____

7. ¿Cómo te sientes cuando tienes que tomar una **decisión sobre cambios importantes** en tu vida, por ejemplo sobre una nueva oportunidad de trabajo o una nueva relación?
- a. Es muy difícil para mí, me doy cuenta de que odio cambiar
 - b. Acepto los cambios sólo si realmente lo necesito
 - c. Me tomo mi tiempo pero al final tomo decisiones que incluyen cambios
 - d. Me gustan las novedades y arriesgarme si creo que vale la pena
 - e. Otro (por favor, describa) _____
8. En cuanto al nivel de motivación, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo?
- a. Normalmente estoy muy motivado y esto me ayuda a organizarme y a conseguir mis objetivos
 - b. No es fácil conseguir mis objetivos y seguir mis planes, porque hay muchos problemas y obstáculos, pero al final los supero y consigo en parte mis objetivos
 - c. Me gustaría conseguir mis objetivos pero normalmente no lo consigo por los muchos problemas que me encuentro
 - d. Siempre me resulta demasiado difícil lograr mis objetivos, por lo que a menudo ni siquiera lo intento
 - e. Otros (descríbalos) _____

5.2. Evaluación final

1. ¿Cómo te consideras en términos de sentido de la iniciativa, después de participar en este curso? Es decir: ¿cómo consideras ahora tu forma de tomar decisiones importantes en tu vida?
- a. Soy más consciente que antes de que me gusta tomar decisiones por mi cuenta
 - b. Todavía me gusta tomar decisiones por mi cuenta, aceptando también las sugerencias de los demás en primer lugar
 - c. Sigo sintiendo que no siempre estoy seguro de mis decisiones, por lo que creo que sigo dependiendo de los consejos de los demás
 - d. Todavía siento que dependo de los consejos de mis amigos y familiares porque no confío tanto en mis decisiones independientes
 - e. Si ha cambiado de opinión, describa cómo _____

2. Si vuelve a pensar en la decisión importante que describió al principio del curso, ¿cómo lo ve ahora, después de participar en esta formación?
- _____



-
3. ¿Prefieres un trabajo remunerado por cuenta ajena que te dé cierta estabilidad o prefieres un trabajo independiente que te dé libertad para trabajar por tu cuenta?
 - a. Empleado
 - b. Trabajo independiente
 4. ¿Tienes un trabajo soñado o un proyecto que te gustaría realizar?
 - a. No
 - b. Sí. Por favor, descríbelo _____

 5. ¿Cómo te sientes si piensas en tus sueños o proyectos?
 - a. Creo que es imposible realizarlos, no sé cómo empezar y qué hacer. Básicamente creo que no soy capaz de realizarlos.
 - b. Creo que es muy duro y es muy difícil hacerlos realidad, pero si tuviera la posibilidad de recibir alguna ayuda quizás lo intentaría
 - c. Hoy en día hay varias oportunidades para aprender a realizar un proyecto, pero nunca lo he intentado
 - d. Tengo un sueño/un proyecto y ya tengo algunas ideas sobre cómo realizarlo, pero nunca he empezado
 - e. Tengo un sueño/proyecto, ya tengo algunas ideas sobre cómo realizarlo y ya he dado algunos pasos para realizarlos
 6. Si vuelves a pensar en una situación de tu vida en la que te hayas arriesgado a tomar una decisión importante (hacer un cambio en tu vida sobre un trabajo o una relación), ¿lo ves de forma diferente que al principio del curso? En caso afirmativo, ¿cómo? (por favor, descríbelo)
 - a. No
 - b. Sí _____
 7. ¿Cómo te sientes cuando tienes que tomar una decisión sobre cambios importantes en tu vida, por ejemplo sobre una nueva oportunidad en tu trabajo o una relación?
 - a. Es muy difícil para mí, me doy cuenta de que odio cambiar
 - b. Acepto los cambios sólo si son realmente necesarios
 - c. Me tomo mi tiempo pero al final tomo decisiones que incluyen cambios
 - d. Me gustan las novedades y arriesgarme si creo que vale la pena
 8. En cuanto al nivel de motivación, ¿con cuál de las siguientes afirmaciones estás más de acuerdo?
 - a. Normalmente estoy muy motivado y esto me ayuda a organizarme y a conseguir mis objetivos
 - b. No es fácil conseguir mis objetivos y seguir mis planes, porque hay muchos problemas y obstáculos, pero al final los supero y consigo en parte mis objetivos
 - c. Me gustaría conseguir mis objetivos pero normalmente no lo consigo por los muchos problemas que me encuentro
 - d. Siempre me resulta demasiado difícil lograr mis objetivos, por lo que a menudo ni siquiera lo intento
 - e. Otros _____
 9. Por favor, díganos si cree que este curso tuvo un impacto en usted y, si lo tuvo, cómo.



10. ¿Vas a cambiar algo en tu vida ahora? ¿Cuáles son tus planes para el futuro?
