



QUALIFYING DIFFERENCES



MANUAL METODOLÓGICO

“Evaluación de Competencias Clave para la Certificación Escolar Universal”



Salida Intelectual 01

Manual Metodológico “Evaluación de Competencias Clave para la Certificación Escolar Universal”

El enfoque del proyecto Calificando Diferencias parte de la necesidad de una metodología común e innovadora para los profesionales que trabajan en el ámbito de la Educación y Formación de Personas Adultas con discapacidad.

Los objetivos del proyecto son los siguientes:

- Desarrollar enfoques más abiertos y flexibles para la validación y certificación de conocimientos y habilidades de adultos con discapacidades.
- Fomentar el aprendizaje permanente.
- Ayudar a los adultos con discapacidad a encontrar trabajo y tener un papel activo en el mercado laboral.
- Apoyar a todas las instituciones que se ocupan de la Educación y Formación de Adultos a nivel nacional y europeo.
- Indirectamente, elevar el nivel de empleo en Europa, especialmente para las personas con discapacidad como resultado de una enfermedad o accidente laboral.

<https://www.qualifying-differences-project.eu/>

Copyright © 2021 Diferencias Calificativas DIFERENCIAS CALIFICATIVAS. Reservados todos los derechos. Se autoriza la reproducción y distribución de la totalidad o parte de la publicación, excepto con fines comerciales, siempre que se cite como fuente a la asociación del Proyecto.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido, que refleja únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

Número de proyecto: 2019-1-PT01- KA204-061247

Índice

1. **Introducción**
2. **Presentación general**
3. **Conceptos**
4. **Metodologías**
5. **Guía Metodológica para Profesionales**
6. **Set de herramientas**
7. **Conclusión**
8. **Glosario**
9. **Referencias**

Introducción

Los sistemas educativos europeos muestran diferentes enfoques de la educación de calidad que ofrecen a sus ciudadanos. Existe una fuerte convicción relacionada con el hecho de que la educación es el principal medio por el cual la sociedad contribuye al carácter de las personas, aumenta sustancialmente sus capacidades, las hace más autosuficientes e integra diferentes dimensiones del aprendizaje (cognitivo, afectivo y axiológico), de modo que la educación beneficia y alcanza a todos. Cada país europeo presenta una situación específica.

Las personas con discapacidad, especialmente las derivadas de enfermedades o accidentes de trabajo plantean un doble desafío a los sistemas de calificación en cuestión. Por un lado, una apertura y flexibilidad respecto a sus circunstancias y diversidad, que puedan ser acogidas y gestionadas en el marco de su intervención. Por otro lado, una mayor atención y esfuerzo destacado por sus menores niveles de calificación en relación con la población en general.

A la luz de uno de los principios fundamentales de las sociedades modernas, el de la educación universal, o capacidad universal de aprender, el desafío es diseñar sistemas capaces de asegurar la promoción de esta habilidad, de manera efectiva, que permitan a todos desarrollar y optimizar su potencial.

1.1 Asociación

Este proyecto involucra a 6 entidades de 6 países diferentes (España, Italia, Francia, Grecia, Portugal y República Checa) que muestran evidencia de experiencia de campo y sólidas relaciones con otras organizaciones sociales, económicas, culturales y locales.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL – Coordinador (Portugal)

Epralima fue constituida por escritura pública en 1999, y es un Colegio Particular y Cooperativo, que se enfoca en la formación profesional, ofreciendo Cursos de Educación y Formación de Jóvenes, Cursos de Educación y Formación de Adultos, y Cursos de Nivel Tecnológico Especializado V.



Actualmente, la escuela está ubicada en tres municipios de la Región Minho-Lima: Arcos de Valdevez, Ponte da Barca y Ponte de Lima. Cuenta con un equipo técnico calificado que trabaja con adultos desde 2002 y esta experiencia brinda a los adultos procedimientos adecuados de inscripción que conducen a diagnósticos excepcionales, derivaciones y validación y certificación de competencias formales e informales.

CESUR_Centro Superior de Formación Europa Sur- España

CESUR (Centro Superior de Formación Europa Sur) es uno de los principales componentes del Grupo Coremsa, un holding de proveedores de FP con más de 25 años de experiencia en la formación profesional orientada al empleo. En la actualidad, CESUR está formado por 18 centros de FP diferentes repartidos por todo el país (Málaga, Sevilla, Murcia, Badajoz, Madrid, Zaragoza, Cáceres y Canarias). Ofrecemos más de 120 cursos de formación reglada acreditados por el Ministerio de Educación español y contamos con más de 6500 alumnos.



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano - Italia

Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare – Sezione di Saviano (– Unión Italiana para la lucha contra la Distrofia Muscular) es una asociación voluntaria fundada en 1994 con el objetivo de perseguir la plena integración de las personas con discapacidades. La Asociación cuenta con unos 9.000 asociados y está presente en todo el territorio nacional con 66 Delegaciones Provinciales que desarrollan una amplia labor social y una amplia atención médica y rehabilitadora, gestionando en algunos casos centros ambulatorios de rehabilitación, prevención e investigación, en estrecha colaboración con Universidades y socios sanitarios. estructura UILDM Saviano es una de las 66 sucursales provinciales y, por lo tanto, está dentro de una gran red que cubre todo el territorio nacional.



DAFNI KEK - Grecia

DAFNI KEK es un LLL-Centro certificado que desarrolla sus actividades en conexión con las necesidades y desafíos locales, desde 1996. DAFNI KEK participa en varias Convocatorias a favor del Aprendizaje de Adultos respondiendo a marcos de Financiamiento Nacionales y Europeos. Estamos en constante cooperación con la Comunidad de Educadores en general, así como con los Consejeros (de Vida y Trabajo) al comprender (sus) necesidades de capacitación, especialmente trabajando con grupos desfavorecidos y planificando oportunidades de capacitación a nivel local o europeo para su evolución profesional. La comunicación intercultural y la conciencia de la diversidad consisten en el enfoque de nuestras intervenciones de aprendizaje al traer grupos de contacto e individuos de la comunidad en general.



E-Seniors - Francia

E-Seniors es una organización no gubernamental sin fines de lucro, fundada en 2005 por Monique Epstein, directora general de la asociación. E-Seniors tiene como objetivo luchar contra la e-exclusión ofreciendo formación en TIC a personas mayores (personas mayores de 55 años). Sus principales objetivos son cerrar la brecha digital entre generaciones, fomentar la participación social de las personas mayores y proponer actividades que animen a las personas mayores a pasar activamente su tiempo libre.



Universidad Masaryk - República Checa

La Universidad de Masaryk es la segunda universidad checa más importante, con sede en Brno. Fue fundada en 1919. Cuenta con diez facultades y más de 200 departamentos e institutos y centros de trabajo y gestiona, entre otros, su Museo Mendel, el cine universitario



M U N I

Scala y la estación polar antártica. La Universidad de Masaryk figura desde hace tiempo entre las mejores QS Top Universities del mundo. La Facultad de Educación de la Universidad de Masaryk se centra en la formación del futuro personal pedagógico y de orientación en programas de estudios de licenciatura, máster y doctorado. Una parte de la educación también se centra en grupos objetivo desfavorecidos, como niños, adolescentes y adultos con discapacidades o desventajas sociales, y apoya su educación e integración en todos los ámbitos de la vida, tanto en programas de estudio independientes como en una parte integral de todos los programas de estudio.

Presentación general

La propuesta “Calificando las Diferencias” surge de la necesidad de crear una metodología totalmente innovadora (creación de un manual metodológico, una plataforma digital y un cuadernillo “Entendiendo la Discapacidad”), tanto a nivel nacional como internacional, con el objetivo de brindar una misma línea de acción, en el acompañamiento prestado al adulto. Pretendemos sobre todo posibilitar que el adulto y el profesional inicien y/o desarrollen y/o finalicen el proceso de certificación y validación de competencias, a partir de una misma metodología de trabajo (guía metodológica para profesionales y batería de herramientas que apoyen el diagnóstico). proceso y RVCC en cualquier parte del país o país socio Frente a una sociedad global que se pretende ser inclusiva,

El trabajo para realizar se verá reflejado en el quehacer diario de las organizaciones involucradas, con resultados visibles en el cambio de mentalidades de la comunidad en general, respecto a la discapacidad y la cultura de empleabilidad y emprendimiento de las personas adultas con discapacidad que responda a las estrategias de crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo. La educación de adultos contribuye a nivel europeo a alcanzar valores de equidad. Cohesión social, ciudadanía activa, creatividad e innovación, para elevar el nivel de empleo en Europa de las personas con discapacidad fomentando la reincorporación al trabajo a través de la validación, actualización de conocimientos y reciclaje, reduciendo así el elevado número de personas con discapacidad. con bajos niveles de escolaridad.

1.1 Objetivos

El principal objetivo de este manual, como herramienta formativa y metodológica, es ayudar al profesional que trabaja con personas con discapacidad y con el adulto con discapacidad a través de:

a) Los profesionales

- Familiarizarse con las competencias clave en el trabajo;
- Aplicar el proceso de evaluación de competencias de manera interdisciplinaria;
- Utilizar metodologías participativas para dinamizar las sesiones.

b) El adulto

- Asegurar el autoanálisis y la autorreflexión mediante la identificación de potenciales y formas de superar las brechas;
- Incrementar el proceso de autorresponsabilidad, crecimiento y aprendizaje permanente;
- Adquirir activos/estrategias para construir un futuro calificado – (re)inserción en el mercado de trabajo;
- Adquirir habilidades empresariales.

2.2. Grupo objetivo

Los beneficiarios de este manual metodológico están asociados a dos grupos objetivo:

- a) Los profesionales que intervienen en el proceso de Educación y Formación de Personas Adultas, tales como: Coordinadores, Profesores, Formadores, Profesionales de Animación y Orientación Profesional.
- b) Adultos con discapacidad y bajo nivel educativo que deseen que sus competencias sean reconocidas, validadas y certificadas.

Los profesionales involucrados en el proceso deben comprender y aplicar las metodologías propuestas, así como dominar los diversos conceptos asociados al tema (ver glosario).

2.3. Presentación y Aplicación

El manual metodológico sigue la estructura identificada en el índice. Se aplicará en el ámbito de la Educación y Formación de Adultos realizada por el Centro de Calificación, en Portugal, e Instituciones Equivalentes a Nivel Europeo. Específicamente, en cuanto a la orientación y supervisión durante las fases de Matrícula, Diagnóstico, Información y Orientación/Orientación y Derivación, además de la implementación de los procesos de Reconocimiento, Validación y Certificación a nivel secundario, con personas con discapacidad.

Conceptos

3.1. ¿Qué son los conocimientos, habilidades y competencias?

Los conceptos identificados anteriormente, aunque diferentes, están asociados.

- a) **Conocimiento** - el resultado de la asimilación de información a través del aprendizaje, la experiencia o la autoconciencia. El conocimiento es el conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un área de trabajo o estudio.
- b) **Habilidad** - El concepto de habilidad está íntimamente relacionado con la capacidad de realizar una tarea específica con un cierto nivel de destreza.

b.1) Habilidad cognitiva - Las habilidades cognitivas son mecanismos del cerebro que están relacionados con procesos de aprendizaje y recuerdo de información.

b.2) Habilidad Motora - consiste en movimientos ejecutados con precisión. Un individuo hábil motor demuestra una alta capacidad para coordinar los movimientos. Este tipo de habilidad está relacionada con el equilibrio, la estabilidad y la manipulación de otros objetos.

b.3) Habilidad profesional - es cualquier característica de un individuo que le permite tener éxito profesionalmente. Pueden ser características psicológicas como la motivación y la confianza en uno mismo, u otras que se adquieren a través del entrenamiento en un área específica.

b.4) Habilidad social - es la capacidad de interactuar socialmente con otras personas y son características esenciales para todos en una sociedad. Las habilidades de comunicación y persuasión, el trabajo en equipo y la empatía son algunas habilidades sociales muy importantes.

- c) **Competencia** - es un conjunto de habilidades y conocimientos relacionados que permiten a una persona desempeñarse eficazmente en un trabajo o situación. Una competencia es algo más que conocimientos y habilidades. Implica la capacidad de satisfacer demandas complejas, aprovechando y movilizand recursos, en un contexto particular.

La competencia debe ser la habilidad que cada adulto tiene para poner en práctica un conjunto de conocimientos y habilidades concretas para tener éxito. Siendo una competencia capaz de responder con una tarea dada, su estructura se define, incluyendo como actitudes, valores, conocimientos y habilidades que pueden interrelacionarse - hacer posible la acción/movilización. La competencia, nunca, puede reducirse al conocimiento cognoscitivo.

La competencia está asociada a un conjunto de variables:

- a) **Conocimiento:** esquemas y representaciones mentales sobre un tema dado;
- b) **Habilidad y Habilidad:** tener éxito en un dominio particular, saber hacer;

- c) **Actitudes:** predisposiciones a actuar de determinada manera;
- d) **Situación:** conjunto de estimulación externa;
- e) **Operacionalización:** actuar de manera preparada y organizada para movilizar algo;
- f) **Eficiencia:** lograr los objetivos deseados a través de los medios apropiados.

Se pueden distinguir tres tipos de competencias: básicas, transversales y técnicas.

1. **Básicas:** las adquiridas en la niñez y la adolescencia, dentro del sistema educativo formal y de carácter personal (habilidad para leer y escribir, organización y respeto de las normas);
2. **Técnico:** los directamente asociados a la actividad de una profesión (por ejemplo: manejo de una máquina de coser en el caso de Técnico en Costura).
3. **Transversales o blandas:** aquellas que son comunes a diferentes tareas/actividades y que dictan la forma en que nos comportamos y reaccionamos en diferentes contextos.

Sin embargo, estos deben adaptarse de acuerdo con la discapacidad, la necesidad educativa y la competencia en cuestión.

En este sentido, es de suma importancia conocer las características de cada una de las discapacidades y necesidades educativas. A continuación, se enumeran algunos que los profesionales de la educación encuentran en su trabajo diario, como por ejemplo:

Dislexia: La dislexia es un trastorno genético y hereditario del lenguaje, de origen neurobiológico, que se caracteriza por la dificultad para descifrar estímulos escritos o símbolos gráficos. La dislexia compromete la capacidad de aprender a leer y escribir correctamente y con fluidez y comprender un texto.

Hay tres tipos de dislexia:

1. **Dislexia visual:** dificultades para diferenciar los lados derecho e izquierdo, errores en la lectura por mala visualización de las palabras.
2. **Dislexia auditiva:** ocurre debido a la falta de percepción de los sonidos, lo que también causa dificultades con el habla.
3. **Dislexia mixta:** es la unión de dos o más tipos de dislexia.

Disgrafía: Cuando la letra es ilegible y/o el niño escribe muy lento por un problema motor, hablamos de disgrafía. Mucha gente piensa que es 'letra fea', pero no lo es: si la letra es fea pero legible, y el niño escribe rápido, está bien, es una característica.

Discalculia: La discalculia es un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por una incapacidad o falta de capacidad para realizar tareas relacionadas con los números. En la práctica, las personas con discalculia no pueden asociar el número 1 con la palabra “uno”, por ejemplo. Por ello, en la fase escolar, las personas con discalculia tienen dificultad para enfrentarse a una sucesión aritmética y realizar una operación matemática. Incluso pueden entender la lógica, pero se enfrentan a una gran barrera para ponerla en práctica.

Discalculia: Síntomas

- Incomprensión del significado de los números.
- Lentitud para aprender o realizar el conteo
- Incapaz de relacionar el número con la palabra y su sonido, por ejemplo, el número 1 con la palabra "uno".
- Dificultad para entender conceptos como mayor o menor, corto y largo, alto y bajo, o reconocer patrones;
- Incapacidad o poca capacidad para comprender y desarrollar el pensamiento lógico.
- Poca capacidad para memorizar números, secuencias o la naturaleza paso a paso de una operación matemática.
- Dificultad para comprender signos de operaciones matemáticas, fórmulas, proporciones, cantidades, medidas y formas. Y para aplicar la teoría
- Problemas para interpretar gráficos, resolver ecuaciones y realizar cálculos mentales
- Poco sentido del tiempo y el espacio, como comprender el tiempo, medir distancias o cantidades.

Personas con discapacidad auditiva:¹ “La sordera es la pérdida parcial o total de la audición, lo que dificulta la comprensión y la comunicación. La sordera puede ser congénita, cuando la persona nace con la discapacidad, o adquirida durante la vida por predisposición genética, traumatismo o enfermedad que afecte al oído.

La sordera, también llamada deficiencia auditiva, puede ocurrir en un solo oído o en ambos, provocando una disminución en la capacidad de percibir los sonidos, de forma parcial, en la que todavía puede haber algún grado de audición, o también puede ocurrir de forma completa, con pérdida total de la audición. capacidad.

Las causas de la hipoacusia y la sordera pueden deberse a diferentes factores que pueden manifestarse a lo largo de la vida.

Los principales síntomas de la sordera son la dificultad o incapacidad para escuchar los sonidos con claridad, lo que se puede identificar por algunos signos como:

- Pedirle a la gente que repita lo que está diciendo o que hable más fuerte;
- Escuchar televisión o música a un volumen más alto que otras personas;
- Dificultad para seguir una conversación;
- Aislarse o evitar conversaciones;
- Tener que concentrarse más al hablar con la gente;
- Lectura de labios para entender lo que se dice;
- Dificultad para oír al hablar por teléfono;

¹Fuente: <https://www.tuasaude.com/causas-da-surdez/>

- Dificultad para comunicarse en lugares ruidosos
- No reaccionar a los sonidos normalmente irritantes.

Además, es común que la persona tenga intolerancia a los sonidos intensos, cambios de humor o irritabilidad por no poder percibir los sonidos o no entender lo que dicen las personas.

Dependiendo de la intensidad de los síntomas y la capacidad auditiva, la sordera se puede clasificar en diferentes grados, que incluyen:

Templado: cuando la pérdida auditiva es de hasta 40 decibelios, lo que impide escuchar un sonido débil o lejano. La persona puede tener dificultad para entender una conversación y pedir que se le repita la frase a menudo, pareciendo distraerse constantemente, pero no suele provocar cambios graves en el lenguaje;

Moderado: es la pérdida auditiva entre 40 y 70 decibelios, en la que sólo se entienden los sonidos de alta intensidad, provocando dificultades en la comunicación, como retraso en el lenguaje, y necesidad de lectura labial para una mejor comprensión;

Severo: provoca pérdidas auditivas entre 70 y 90 decibelios, lo que permite la comprensión de algunos ruidos y voces intensas, siendo importante la percepción visual y la lectura de labios para la comprensión;

Profundo: esta es la forma más grave y ocurre cuando la pérdida auditiva supera los 90 decibelios, impidiendo la comunicación y la comprensión del habla”.

Lo que debe hacer el equipo acompañante (docentes y técnicos) para incluir a estos alumnos en el proceso de reconocimiento de clases/competencias es facilitar su comprensión de la lección, apoyándose en medidas que exploten el canal visual para la adquisición de información:

usar un programa de subtítulos en pantalla durante las sesiones/lecciones usar referencias visuales durante las explicaciones, como fotos o multimedia para reforzar el tema de la discusión, apoyar la adquisición de conceptos y mantener la atención, usar una fuente fácil de leer cuando se muestra el texto, como Helvetica, Open Sans, Verdana o la fuente Easy Reading (disponible a través del sitio web oficial). tecla de subrayado

conceptos y utilizando títulos claros con palabras clave claramente visibles en el texto de visualización, empleando frases claras y breves en lo posible, que irán siempre acompañadas de comentarios descriptivos o explicaciones.

Discapacidad visual:²se caracteriza por el deterioro total o parcial de la capacidad visual de uno o ambos ojos, que no puede ser corregido o mejorado por el uso de lentes o por tratamiento clínico o quirúrgico.

²Fuente: <https://www.significados.com.br/deficiencia-visual/>

Este tipo de deficiencia se puede producir de dos formas, siendo la primera congénita, como algunas malformaciones y algunas enfermedades oculares hereditarias, como el glaucoma.

Tipos de discapacidad visual

Según los criterios de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los diferentes grados de discapacidad visual se pueden clasificar en:

Visión baja: esta clasificación comprende también los grados leve, moderado o profundo. Se puede compensar con el uso de lupas, lupas, telescopios, y con ayuda de bastones y entrenamiento de orientación.

Cerca de la ceguera: Cuando la persona todavía es capaz de distinguir luces y sombras en el campo visual, pero ya usa el sistema braille para leer y escribir, y usa la voz para acceder a programas electrónicos y digitales. Estas personas se desplazan con la ayuda de un bastón y necesitan formación en orientación y movilidad.

Ceguera: Cuando en realidad no hay percepción de luces y sombras. En estos casos, el sistema Braille, el uso de bastón y la formación en orientación y movilidad son fundamentales.

Es importante que los docentes y técnicos conozcan la historia y las causas de la pérdida visual, el tipo, las necesidades específicas de adaptación al medio y los recursos materiales. Solo así entenderán el funcionamiento visual de los alumnos, y cómo pueden aprovechar la funcionalidad visual que tienen.

Así, la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación ha identificado cuatro prioridades para apoyar la educación inclusiva.

desarrollo profesional de calidad - los profesores deben asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje a lo largo de toda la vida.

Trabajando con otros - la colaboración y el trabajo en equipo son prácticas esenciales para todos los docentes.

Apoyando a todos los estudiantes - los profesores deben tener grandes ambiciones para el éxito de todos los alumnos.

Valorando la diversidad - la diferencia entre los estudiantes se ve como un recurso y un activo en la educación". (citado en Donnelly & Watkins, 2011, p.15).

Este manual metodológico se centra en gran medida en las competencias transversales (blandas) o clave, también conocidas como nucleares, genéricas o habilidades para la vida: aquellas que son comunes a varias actividades porque son transferibles, de una función a otra, y se relacionan globalmente con vida. Estos permiten al adulto comprender y participar en la sociedad del conocimiento, movilizándolo a través de ellos conocimientos, actitudes y saberes y resolviendo los problemas a los que se enfrenta. Son competencias vinculadas a la personalidad y al comportamiento, que involucran habilidades mentales, emocionales y sociales, construidas y desarrolladas en función de las habilidades personales, las experiencias de vida, la cultura y la educación. Las

competencias transversales están directamente relacionadas con la forma del adulto de relacionarse e interactuar con otras personas, afectando las relaciones laborales y la productividad.

El Foro Económico Mundial es una Organización Internacional para la Cooperación Público-Privada que logra involucrar a los principales líderes políticos, empresariales y de la sociedad civil en torno a la discusión y análisis del crecimiento, el equilibrio y la sostenibilidad del mercado laboral, y menciona la importancia de equipar a los adultos con las habilidades necesarias para los futuros mercados laborales.

Es muy importante que los adultos desarrollen competencias y habilidades profesionales más amplias, que faciliten posibles cambios de trabajo o planes de carrera de un momento a otro. Por lo tanto, es necesario crear un método poderoso y efectivo que pueda ser utilizado por escuelas y centros de formación para proporcionar a los adultos las habilidades blandas que los hagan empleables.

Tras los cambios en la sociedad, las empresas se enfrentan a nuevos entornos y sienten la necesidad de adaptarse, es por ello que el informe “The Future of Jobs”, del Foro Económico Mundial (2016), aporta esta perspectiva sobre las 10 competencias transversales más valoradas de El mercado laboral para 2020.



Figura 1: 10 habilidades principales

Así, la alianza analizó la lista de las 10 competencias principales, reflexionó y decidió elaborar el manual metodológico a partir de las siguientes y sus correspondientes conceptos:

- a) **Resolución de problemas complejos** - La capacidad de comprender los problemas y pensar en soluciones creativas, eficientes y eficaces. Habilidad para planificar y ejecutar estrategias de resolución de problemas, que validen los resultados obtenidos a través de la proyección de lecciones futuras, dentro

de una perspectiva de mejora continua. El adulto comprende la causa de un problema y toma decisiones que lo resuelven de manera más efectiva.

- b) **Pensamiento crítico** - La capacidad de utilizar la imaginación, el razonamiento, las experiencias pasadas y la investigación, y los recursos disponibles para resolver problemas. Ante situaciones complicadas, el adulto resuelve el problema utilizando su pensamiento crítico.
- c) **Creatividad** - Esta es probablemente la habilidad blanda más subestimada porque generalmente se necesita que alguien sea creativo para apreciar la necesidad de aquellos que lo son, y la mayoría de las personas simplemente no son tan creativas. La creatividad no significa ser un artista; significa ser ingenioso e innovador para encontrar soluciones a los problemas.
- d) **Gestión de Personas** - La capacidad de crear y fomentar relaciones con las personas. En el lugar de trabajo, tener estas habilidades significa poder tener relaciones con colegas y asistentes. Para los empleados en una posición gerencial, implica proporcionar al equipo la motivación adecuada, mantenerse al día con los proyectos, conocer las necesidades de cada miembro individual del equipo y cómo pueden ayudar a satisfacer esas necesidades y alcanzar los objetivos.
- e) **Comunicación** - Los empleadores quieren empleados con buenas habilidades de comunicación; que demuestren la capacidad de escuchar, hablar y escribir. Quieren personas que puedan hacer nuevos contactos con facilidad, establecer y mantener relaciones positivas y rentables con quienes les rodean; influenciar a otros fácilmente y vender su producto o servicio.
- f) **Coordinación con otros** - La capacidad de organizar el propio trabajo y vincularlo al flujo de trabajo general. La coordinación incluye la capacidad de llevar a cabo múltiples actividades simultáneamente, priorizando y cambiando las prioridades según sea necesario. Incluye entrelazar programas de trabajo con los flujos de trabajo de otros. Incluye lidiar con crisis inesperadas, obstáculos o interrupciones, y volver a encarrilar el trabajo de manera eficiente para evitar más crisis.
- g) **Inteligencia emocional** - La capacidad de reconocer y evaluar los propios sentimientos y los de los demás, además de la capacidad para afrontarlos. Es responsable de la mayor parte del éxito y la capacidad de liderazgo de un ser humano en varios contextos de la vida.
- h) **Juicio y Toma de Decisiones** - La capacidad de tomar decisiones ponderadas y eficaces, llegar a conclusiones sensatas, percibir y distinguir relaciones, comprender situaciones y formarse opiniones objetivas, especialmente en asuntos que afectan a la acción. Es el proceso cognitivo, el pensamiento

interno o el acto de tomar una decisión, sacar conclusiones sólidas, formar una opinión o hacer distinciones críticas sobre personas, situaciones, ideas o eventos a través de la evaluación, comparación y/o deliberación.

- i) **Orientación al Servicio** - La capacidad de mostrar actitudes y comportamientos positivos, que demuestren una conciencia y disposición para responder y satisfacer necesidades, requerimientos y expectativas.
- j) **Negociación** - La capacidad de comunicar, persuadir e influir, planificar y elaborar estrategias, emplear tácticas, técnicas, conjuntos de herramientas, sistemas y procesos, y conocimientos para trabajar como miembro del equipo.
- k) **Flexibilidad cognitiva** - La capacidad de cambiar el pensamiento (cognición/tren de pensamiento) como una adaptación a las demandas de los estímulos. En neurociencia, el término a veces se denomina cambio de atención, cambio cognitivo, flexibilidad mental, cambio de conjuntos y cambio de tareas. Quizás la forma más útil de explicar la flexibilidad cognitiva es usar una analogía.
- l) **Organización** - La capacidad de planificar, organizar y realizar las tareas solicitadas. La organización implica una buena gestión del tiempo y ayuda a desarrollar el trabajo de forma estructurada.
- m) **Alfabetización técnica informática** - Adultos que tienen el conocimiento y las habilidades para usar una computadora y otra tecnología relacionada. Este término se suele utilizar para describir los conocimientos más básicos y habilidades necesarias para operar productos de software como un sistema operativo, una aplicación de software o una herramienta de diseño web automatizada. La alfabetización informática se está convirtiendo en una habilidad cada vez más esencial.
- n) **Adaptabilidad/Flexibilidad** - La capacidad de demostrar flexibilidad y adaptabilidad a nuevas situaciones/contextos y nuevas tareas, debido al surgimiento de nuevos negocios, nuevas demandas y nuevos requisitos. Cada vez más, existe la necesidad de reinventar, reestructurar e innovar el mundo del trabajo.
- o) **Derechos y responsabilidades** - conocimientos generales sobre los derechos y deberes inherentes a la actividad diaria, a nivel personal, social y/o profesional. Los adultos que se comunican de forma asertiva respetan los puntos de vista de los demás, mientras transmiten los suyos de manera coherente y racional.

- p) **Fuerte ética de trabajo** - La capacidad de expresar integridad personal, es lo que los empleadores buscan y valoran en cualquier empleado. Es un conjunto de valores basados en los ideales de disciplina y trabajo duro, tales como confiabilidad, honestidad, confianza en sí mismo y actitudes positivas.

La flexibilidad, la reflexión y la autocrítica, la apertura a la innovación y la investigación, el aprender a aprender, el diálogo, el trabajo en equipo y el respeto por las diferencias son factores esenciales para la armonía social y el desarrollo de las diferentes dimensiones de la vida. Las competencias transversales adoptan así un carácter dinámico, permitiendo a los adultos construir y reconstruir permanentemente conocimientos, de acuerdo con los contextos organizacionales en los que actúan, permitiendo a los empleadores observar un aumento en la adaptabilidad, la eficiencia y el logro de resultados positivos.

1.2 ¿Qué es el emprendimiento?

El manual metodológico se enfoca en habilidades blandas y claves que permiten el desarrollo de un espíritu emprendedor. Normalmente, la palabra emprendimiento se asocia al mundo de los negocios y gran parte de la sociedad piensa en una persona emprendedora como aquella que crea su propio trabajo, sin siquiera cuestionar la probabilidad de que pueda trabajar por cuenta ajena, o tener un actitud innovadora, creativa, emprendedora, es decir, que aporta sus conocimientos al desarrollo y prosperidad de la empresa de la que forma parte. Emprender significa emprender, solucionar un problema o una situación complicada. Suele estar relacionado con la creación de nuevas empresas o productos. Emprender es agregar valor, saber identificar oportunidades y convertirlas en un negocio rentable.

El emprendimiento debe interpretarse como el comportamiento que identifica y persigue las oportunidades de las más diversas actividades (individual, familiar, social y profesional). Según Luís Rasquilha “emprender significa encontrar una oportunidad, tener una buena idea y correr el riesgo de ponerla en práctica, agregando valor – en varias escalas y dimensiones”

(Diario Económico, 2017:1)

El emprendedor asume posiciones de autonomía, iniciativa, autoevaluación, ética, creatividad, ciudadanía, liderazgo, participación, resolución de problemas, entre otras. Todos los ciudadanos tienen ciertas características que, estimuladas, capacitadas y empoderadas, les permitirán afirmarse como emprendedores. Además, los entornos en los que viven (escuela, familia, trabajo) y las personas con las que conviven, influyen mucho en el despertar de la capacidad emprendedora.

La educación y la formación en emprendimiento buscan que cada adulto sea útil y dinámico alcanzando su potencial. Un emprendedor no es alguien diferente, sino alguien a quien se le ha estimulado su potencial. La

inserción del emprendimiento en la educación/formación tiene como objetivo proporcionar a los adultos herramientas que les permitan enfrentar la complejidad del mundo moderno y los efectos de la globalización. Por ello, se pone un gran esfuerzo en generar autonomía de pensamiento, valor personal, iniciativa y acciones que acometan la vida de los adultos a través de su participación en la transformación de la sociedad de manera consciente, eficaz y creativa.

Según la Guía de Educación para el Emprendimiento

(...) es fundamental crear oportunidades para que el estudiante aprenda, piense y actúe de forma emprendedora. Es necesario crear contextos auténticos de “vida real”, para proporcionar aprendizajes que impliquen actividades experimentales, de reflexión y trabajo colaborativo.

(Ministerio de Educación de Portugal, 2006:12)

Por lo tanto, además de las mencionadas anteriormente, este manual se centrará en las habilidades blandas identificadas como herramientas importantes para la construcción y consolidación del comportamiento emprendedor, dentro de diferentes contextos de vida, tales como: resolución de problemas, reflexión y pensamiento crítico, creatividad, gestión de conflictos, liderazgo y colaboración, inteligencia emocional, toma de decisiones, negociación, flexibilidad, iniciativa y autonomía. Estas competencias estarán presentes, de forma transversal, en las referencias e instrumentos previstos en este manual.

Metodologías

La elección y adaptación de la metodología aplicada en el manual se basó en la recopilación, análisis y reflexión de las diferentes experiencias y metodologías existentes en los países socios en el ámbito de la Educación y Formación de Personas Adultas, a saber, el Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias Procesos.

Cada país socio llevó a cabo una investigación y recopiló información sobre las metodologías, técnicas e instrumentos existentes utilizados en su país. Presentaron la información y tuvieron momentos de análisis y reflexión conjunta con el objetivo de elaborar el manual final como una herramienta útil, transferible y de carácter europeo.

4.1 Metodologías existentes en cada país

4.1.1. Francia



En Francia, con la implementación de la VAE (validación de competencias y experiencia adquiridas), los adultos buscan adquirir experiencia profesional. Pero entonces cabe preguntarse cómo se desarrollan las competencias clave de estos últimos.

La VAE exige que el adulto piense y se exprese en términos de competencias. Por competencias entendemos el conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y capacidades necesarias para responder eficazmente a situaciones y problemas en entornos variables y contextos múltiples. Los comportamientos, los tipos de razonamiento y el respeto de los procedimientos también reflejan habilidades. Por lo tanto, la competencia es sinónimo de la adquisición de experiencia.

Una recomendación europea establece un marco de ocho competencias clave para el aprendizaje permanente *“particularmente necesarias para la realización y desarrollo personal de las personas, su inclusión social, la ciudadanía activa y el empleo”*.

En Francia, la ley de 5 de marzo de 2014 incorpora esta recomendación en un cuerpo de conocimientos y habilidades que es útil que una persona domine para promover el acceso a la formación y la inserción profesionales.

Esta base incluye: comunicación en francés; el uso de reglas básicas de cálculo y razonamiento matemático; el uso de técnicas estándar de información y comunicación digital; la capacidad de trabajar en el marco de reglas definidas de trabajo en equipo; la capacidad de trabajar de forma independiente y lograr un objetivo individual; la capacidad de aprender a aprender a lo largo de la vida; el dominio de los gestos y posturas y el respeto de las normas básicas de salud, seguridad y medio ambiente.

El profesional involucrado en este proceso es el asesor VAE que tiene el papel de analizar la pertinencia de los proyectos VAE de los adultos, estudia las ofertas de certificación regionales y nacionales que correspondan al perfil del adulto, transmite los contactos de los certificadores interesados e identifica las diferentes posibilidades de financiación de acuerdo con el estatuto.

4.1.1.1. Organizaciones involucradas en el proceso y sus roles

Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales (Cadre national des certifications professionnelles).

El NQF está vinculado al sistema de validación del aprendizaje no formal e informal (validation des acquis de l'expérience, VAE) y se apoya en una orientación por competencias en el diseño de planes de estudios que cubren todo el sistema profesional.



El marco nacional de calificaciones profesionales es la referencia a la que todos los ministerios y organismos certificadores deben referirse para determinar el nivel de calificación de las certificaciones profesionales inscritas en el registro nacional de calificaciones profesionales. Lo introdujo el artículo 31 de la ley de 5 de septiembre de 2018 para la libertad de elegir el futuro profesional. Este nuevo marco se define de acuerdo con las Recomendaciones del Consejo Europeo sobre el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente y el Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente.

El marco define el nivel de calificación asociado a cada certificación profesional de acuerdo con los criterios para la gradación de las competencias necesarias para realizar actividades profesionales. Estos criterios permiten evaluar:

- La complejidad de los conocimientos asociados al ejercicio de la actividad profesional;
- El nivel de conocimientos técnicos, que se evalúa en particular según la complejidad y la tecnicidad de una actividad en un proceso de trabajo;
- El nivel de responsabilidad y autonomía dentro de la organización del trabajo.

El marco tiene ocho niveles que se presentan a continuación:

- a) **Nivel 1:** Conocimiento básico
- b) **Nivel 2:** Conocimiento básico
- c) **Nivel 3:** Certificado de competencia profesional
- d) **Nivel 4:** Diploma de escuela secundaria
- e) **Nivel 5:** 2 años de estudio después de la escuela secundaria o diploma técnico
- f) **Nivel 6:** licenciatura

- g) **Nivel 7:** Maestría
- h) **Nivel 8:** Doctor

Cada nivel de cualificación está asociado a criterios relativos a conocimientos, saber hacer y niveles de responsabilidad y autonomía.

4.1.1.2. Presencia de competencias transversales (soft skills) en el ámbito nacional/regional/catalogo provincial de educación y certificación profesional.

Las habilidades blandas no se mencionan explícitamente en el marco nacional de cualificaciones profesionales. Sin embargo, está integrado dentro de VAE. Además de la VAE, existe un mecanismo para el reconocimiento de la experiencia profesional y personal, otorgando el acceso a un programa mediante la exención de los requisitos normales (en el nivel de educación superior, este procedimiento se conoce como Validation des acervos profesionales y personal (VAPP). La habilidad auditorías o “*bilan de competences*” destinadas a identificar las habilidades y competencias adquiridas durante la vida profesional sin apuntar a la certificación y sin un procedimiento de evaluación; y otros tipos de carteras de competencias desarrolladas fuera de los procedimientos de validación.

El Decreto N° 2021-389, de 2 de abril de 2021, sobre las condiciones para la inscripción de títulos en los registros nacionales, integra de manera concreta las situaciones de discapacidad, la accesibilidad y el diseño universal para la evaluación de la calidad del repositorio de competencias de un proyecto de certificación profesional. Esto se aplicará a todos los nuevos diplomas, cualificaciones profesionales, certificados de cualificación profesional y otras cualificaciones en los registros nacionales a partir del 1 de septiembre de 2021.

4.1.1.3. Principales elementos descriptores de nivel del NQF

- I. **Conocimiento:** Se refiere a la progresión de conocimientos para desempeñar las actividades profesionales del nivel (procesos, materiales, terminología relacionada con uno o más campos, así como conocimientos teóricos);
- II. **Habilidades:** Se refiere a la progresión de:
 - la complejidad y tecnicidad de una tarea, una actividad en un proceso;
 - el nivel de dominio de la actividad profesional;
 - la movilización de una gama de habilidades cognitivas y prácticas;
 - comunicación y habilidades interpersonales en el contexto profesional;
 - la capacidad de transmitir habilidades.
- III. **Actitudes:** Se trata de avances en las siguientes áreas:
 - organización del trabajo;
 - reacción a los peligros;
 - comprender la complejidad del entorno;

- comprensión de las interacciones con actividades en otros campos profesionales, lo que permite organizar el propio trabajo, corregirlo o dar instrucciones al personal supervisado;
- participación en trabajos de grupo;
- el nivel de supervisión.

Los descriptores del nivel de cualificación se introdujeron mediante un decreto del 8 de septiembre de 2019, que completó la ley de 2018. Aquí está la descripción completa de los diferentes niveles:

Tabla 1: Descriptores de nivel en el marco nacional de cualificaciones de Francia

Niveles	Descriptores de nivel
8	El nivel 8 acredita la capacidad de identificar y resolver complejos y nuevos que involucran una variedad de campos, utilizando los conocimientos, habilidades y destrezas más avanzados, para diseñar y pilotar proyectos y procesos de investigación e innovación. El doctorado nacional se clasifica en este nivel del marco nacional.
7	El nivel 7 acredita la capacidad para desarrollar e implementar estrategias alternativas para el desempeño de la actividad profesional en contextos profesionales complejos, así como para evaluar los riesgos y consecuencias de la propia actividad. Los títulos de maestría se clasifican en este nivel del marco nacional.
6	El nivel 6 certifica la capacidad de analizar y resolver problemas complejos imprevistos en un campo específico para formalizar habilidades y conocimientos y métodos y desarrollarlos. Los títulos de licenciatura (licencia) se clasifican en este nivel del marco nacional.
5	El nivel 5 acredita la capacidad de dominar habilidades y conocimientos en un campo de actividad, desarrollar soluciones a nuevos problemas, analizar e interpretar información utilizando conceptos, transmitir habilidades, conocimientos y métodos.
4	El nivel 4 acredita la capacidad para realizar actividades que requieren el uso de una amplia gama de aptitudes, adaptando las soluciones existentes para resolver problemas específicos, organizando el trabajo de manera autónoma en contextos generalmente predecibles, pero potencialmente cambiantes y participando en la evaluación de actividades. El diploma de Bachillerato nacional se clasifica en este nivel del marco nacional.
3	El nivel 3 acredita la capacidad para realizar actividades y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básicos en un contexto conocido, así como la capacidad para adaptar los medios de ejecución y el propio comportamiento a las circunstancias.
2	El nivel 2 certifica la capacidad de llevar a cabo actividades sencillas y resolver problemas comunes utilizando reglas y herramientas sencillas mediante el uso de habilidades profesionales y saber

	hacer en un contexto estructurado. La actividad vocacional/profesional asociada se realiza con un nivel limitado de autonomía.
1	El nivel 1 del marco nacional de cualificaciones profesionales y profesionales corresponde al dominio de los conocimientos básicos.

Hay presencia de un servicio nacional de reconocimiento, convalidación y certificación de competencias, tanto a Nivel Nacional como Regional/Provincial.

Cuando una persona en actividad desea progresar en su vida profesional o cambiar de trabajo, es posible que se le reconozcan las competencias, conocimientos y habilidades adquiridos durante los años de ejercicio de su profesión.

En Francia, hay varias formas, como se presenta a continuación:

A. Evaluación de habilidades (Bilan de Compétences)

La evaluación de competencias permite analizar las propias competencias, aptitudes y motivaciones profesionales y personales en apoyo de un proyecto de desarrollo profesional y, en su caso, de formación.

Sus objetivos son:

- analizar las habilidades, aptitudes y motivaciones personales y profesionales;
- definir su proyecto profesional y, en su caso, un proyecto formativo;
- utilizar sus activos como una herramienta de negociación para un trabajo, capacitación o desarrollo profesional.

Puede beneficiarse de ella cualquier persona activa: empleados del sector privado, demandantes de empleo (la solicitud debe hacerse en Pôle emploi, APEC o Cap emploi), y empleados del sector público.

La evaluación de competencias se puede financiar a través de la cuenta de formación personal (compite personal de formación), que permite a las personas adquirir derechos de formación que pueden utilizar a lo largo de su vida laboral.

La duración de la evaluación de habilidades dura un máximo de 24 horas y generalmente se distribuye en varias semanas.

B. La Validación de la Experiencia Adquirida (VAE)

Cualquier persona, independientemente de su edad, nacionalidad, estado o nivel de formación, que acredite al menos un año de experiencia directamente relacionada con la titulación de que se trate, haya o no realizado la actividad.

ininterrumpidamente - podrá solicitar la convalidación de la experiencia adquirida (VAE). Esta certificación, que puede ser un diploma, un título o un certificado de calificación profesional, debe registrarse en el Marco Nacional de Cualificaciones Profesionales.

El VAE se ha hecho accesible a los trabajadores con discapacidad en las ESAT (establecimientos o servicios de asistencia a través del trabajo) a través del Decreto N° 2009-565, de 20 de mayo de 2009, por el que se establecen las normas relativas a la formación, el proceso de reconocimiento de conocimientos y habilidades y el VAE.

C. El Reconocimiento a la Experiencia Adquirida (RAE)

El Reconocimiento de la Experiencia Adquirida (RAE) es un sistema respaldado por el “Différent et Compétent Réseau”. La RAE permite que las personas con discapacidad que trabajen en ESAT (establecimientos o servicios de asistencia a través del trabajo) obtengan el reconocimiento de sus competencias profesionales. Inicialmente experimentada con varias ESAT en la década de 2000, la RAE fue reconocida oficialmente por el Decreto N° 2009-565 de 20 de mayo de 2009 sobre formación, el proceso de reconocimiento de conocimientos y habilidades y la validación de la experiencia de los trabajadores con discapacidad en las ESAT. La RAE abandona así el campo de la experimentación para existir legalmente.

La RAE tiene por tanto la ventaja de ofrecer apoyo a la persona con discapacidad, pero este sistema sólo está reservado a las personas que trabajan en las ESAT, lo que excluye por tanto a parte de la población de adultos discapacitados.

D. Reconocimiento de competencias profesionales (RSFP)

El enfoque de Reconocimiento de Competencias Profesionales (RSFP) fue creado y desarrollado por la Afpa (Agencia Nacional para la Formación Profesional de Adultos) en 2001. Lanzado inicialmente en la región de Auvergne-Rhône Alpes, el esquema se extendió a muchas otras regiones francesas durante los siguientes años. El objetivo de esta medida es ofrecer a las personas, especialmente a las personas con discapacidad, que no reúnen los requisitos previos para acceder a los sistemas de convalidación tradicionales, los medios para progresar gracias a un reconocimiento profesionalmente acreditado que sirva de pasaporte al empleo.

Al igual que la VAE y la RAE, la RSFP está reconocida por el decreto núm. 2009-565 de 20 de mayo de 2009, que establece en particular:

“El proceso de reconocimiento de conocimientos y habilidades y de validación de la experiencia adquirida tiene como objetivo promover, respetando cada proyecto individual, la profesionalización, la realización personal y social de los trabajadores con discapacidad y su movilidad dentro del establecimiento o servicio de asistencia a través de un trabajo que los acoja, otros establecimientos o servicios de la misma naturaleza o hacia el medio ordinario de trabajo.”

El RSFP es una herramienta a disposición de los trabajadores con discapacidad para que se reconozcan sus competencias profesionales. El sistema se basa en descripciones de puestos (actualmente alrededor de 25, que van desde agente de limpieza hasta trabajador de espacios verdes, por ejemplo). Acompañado de un referente, el discapacitado se posiciona en habilidades bien dominadas.

E. Evaluación de habilidades

Hay tres fases:

1. **Una fase preliminar:** analizar la demanda y necesidad del beneficiario, determinar el formato más adecuado a la situación y necesidad, definir conjuntamente las modalidades de la evaluación.
2. **Una fase de investigación:** construir un plan de carrera y comprobar su pertinencia o desarrollar una o varias alternativas.
3. **Una fase de conclusión:** a través de entrevistas personales: apropiarse de los resultados detallados de la fase de investigación, identificar las condiciones y los medios para la realización del proyecto o proyectos profesionales, prever los principales procedimientos y etapas del proyecto o proyectos profesionales, incluida la posibilidad de una entrevista de seguimiento con el proveedor de la evaluación.

F. Convalidación de la Experiencia Adquirida

Hay cuatro pasos para beneficiarse del VAE:

- 1) **Infórmese en un centro de asesoramiento VAE** dedicado a la información VAE. Para hacer eso, la gente necesita consultar <http://www.vae.gouv.fr/>, que es el sitio web oficial de VAE, con información de contacto para todas las diferentes regiones francesas.
- 2) **Verifique la elegibilidad de la aplicación VAE.** Para ello, las personas deben completar un formulario en línea en los sitios web oficiales o cualquier otro sitio web de las organizaciones encargadas de emitir certificaciones profesionales a través de VAE. Luego, debe registrarlo y enviarlo por vía electrónica o por correo postal a la organización que expide la certificación que desea obtener, adjuntando los documentos acreditativos que se indican en las instrucciones del formulario.
- 3) **Preparándose para la validación.** Si el expediente ha recibido una opinión favorable, las personas pueden preparar VAE solas u obtener ayuda. El candidato deberá elaborar un expediente que permita a los miembros del jurado valorar los conocimientos, destrezas y habilidades adquiridas. Este archivo incluye:
 - Presentación de las diferentes experiencias relacionadas con la certificación (actividades profesionales, asociativas, voluntarias, gremiales, electorales, etc.);
 - Descripción del contexto laboral: sector profesional, empresa, entorno económico, plantilla, organigrama, posicionamiento, etc.;

- Análisis detallado de las actividades y tareas realizadas;
 - Evidencia en el anexo para apoyar la descripción de sus actividades.
- 4) **Luego, el jurado evalúa** el expediente y realiza una entrevista con el candidato. Si el jurado considera que los logros del candidato están en línea con lo requerido para la certificación en cuestión, se le otorga la certificación en su totalidad, convalidación parcial o sin certificación. Esta certificación tiene el mismo valor que una certificación obtenida después de la formación.

G. Reconocimiento a la Experiencia Adquirida

La RAE exige la creación de una aplicación, no obstante, la persona con discapacidad es acompañada por su monitor de taller en su cumplimentación. A diferencia del VAE, que demora varios meses en completarse, el RAE se puede validar en un día, cuando el evaluador va directamente al sitio de ESAT con un jurado para observar y evaluar el desempeño de las tareas por parte de los trabajadores discapacitados. El instructor del taller también está presente en este día.

H. Reconocimiento de competencias profesionales.

Al igual que la RAE, la persona que desea realizar el proceso RSFP es evaluada en las condiciones reales de su puesto de trabajo por una pareja de evaluadores, formada por su referente y un profesional del sector.

I. Organizaciones involucradas en el proceso y sus roles

Diferentes organizaciones pueden entregar las certificaciones mencionadas anteriormente:

- Para la Evaluación de Competencias: se puede realizar a través del “Pôle Emploi” (agencia de búsqueda de empleo) o por un Centro de Certificación privado
- Para la Validación de la Experiencia Adquirida (VAE): está a cargo del Centro de Asesoramiento VAE regional, el DAVA y la AFPA, pero también pueden estar involucradas otras agencias. En el caso de las calificaciones otorgadas bajo la responsabilidad del Ministerio de Educación, esta tarea se delega a 30 Academias en los territorios franceses (también conocidas como “Dispositifs Académiques de Validation des Acquis”, o DAVA). Los certificados VAE tienen exactamente el mismo valor que los otorgados a los participantes en programas formales de educación y capacitación. El candidato puede encontrar esta información en el sitio web oficial de VAE.
- Para el Reconocimiento de la Experiencia Adquirida (RAE): este sistema cuenta con el apoyo de la asociación “Différent et Compétent Réseau”. Por lo tanto, la ESAT que quiera presentar candidatos debe ser socia de “Différent et Compétent Réseau”.
- Para el Reconocimiento de Competencias Profesionales (RSFP): La AFPA (Agencia Nacional de Formación Profesional de Adultos) creó y desarrolló este proceso y por lo tanto está a cargo del mismo.

Las competencias identificadas están de acuerdo con el marco nacional de cualificaciones profesionales para la Evaluación de Competencias y VAE.

Dado que RAE y RSFP son certificaciones específicas para trabajadores con discapacidad, las competencias se basan en descripciones de puestos específicos que también se reconocen a nivel nacional.

J. Instrumentos y herramientas utilizados para la identificación de competencias

Para la evaluación de habilidades, los empleados de los sectores público y privado pueden obtener una licencia paga para realizar una evaluación de habilidades de su empleador. El único criterio para acceder a la evaluación de competencias es la antigüedad profesional.

- **Para empleados con contrato indefinido:** haber estado en un empleo remunerado durante al menos 5 años, incluidos 12 meses en la empresa actual.
- **Para empleados con contrato a término fijo:** demostrar que ha estado en un empleo remunerado durante al menos 24 meses durante los últimos 5 años, incluidos 4 meses (consecutivos o no) durante los últimos 12 meses.
- **Para empleados temporales:** demostrar que ha estado en un empleo remunerado al menos 6.084 horas, incluidas al menos 1.600 horas en los últimos 18 meses en la empresa en la que solicita, o 3.200 horas de trabajo temporal en los últimos 36 meses, incluidas 1.600 horas en la empresa en la que solicita usted está aplicando.
- **Para los empleados del servicio público:** Tener 10 años de servicio público (2 años en el servicio civil hospitalario).

Para la VAE, los siguientes documentos pueden acreditar que el candidato tiene experiencia laboral:

- **Para un empleado:** recibos de pago, certificados de los empleadores, certificados de experiencia
- Para un no empleado: declaraciones de impuestos, declaraciones de existencia URSSAF, extractos de K bis (actividades comerciales)
- **Para voluntarios/sindicatos/políticos locales:** certificado firmado por dos personas de la asociación o sindicato, con poder o delegación de firma.
- Para un voluntario: certificado de la organización empleadora, contrato de trabajo voluntario
- **Para deportistas de alto nivel:** Inscripción en la lista de deportistas de alto nivel.

Para la RAE, el candidato constituye su expediente haciendo las elecciones de actividades y puestos ocupados que le parezcan más relevantes en relación con el marco de referencia laboral.

Para el RSFP, los candidatos pueden ser identificados por su organización, pero deben estar dispuestos a ingresar al esquema.

K. Los organismos responsables de la evaluación de competencias:

- **Evaluación de habilidades:** debe ser realizada por un proveedor de servicios externo a la empresa, que no puede organizar la evaluación internamente para sus empleados.
- **VAE:** cada organismo de certificación es responsable de la constitución de sus jurados, quienes luego evaluarán las competencias.
- **RAE:** el jurado está compuesto por un evaluador externo y, en ocasiones, por el instructor personal de la persona en la ESAT.
- **RSFP:** el jurado compuesto por un profesional en dicho campo y un referente RSFP.

Como se mencionó anteriormente, la fase de conclusión de la Evaluación de Habilidades incluye una entrevista personal con un jurado para dar los resultados detallados de la fase de investigación, identificar las condiciones y medios para la realización de los proyectos profesionales, y proporcionar los principales procedimientos y etapas del proyecto vocacional, incluyendo la posibilidad de una entrevista de seguimiento con el proveedor de evaluación.

Para la VAE, en base al expediente de convalidación y, en función de la certificación, de una situación profesional, el jurado evalúa las competencias adquiridas durante la experiencia del candidato. Comprueba que las competencias corresponden a las exigidas por el organismo certificador. La entrevista permite al jurado obtener información adicional. Corresponde al candidato defender su expediente.

En el marco de la RAE, existen tres métodos de validación:

- En una situación laboral en la ESAT “Muestro y cuento lo que hago”
- En una entrevista de evaluación en las instalaciones de la organización validadora “Explico lo que puedo hacer”
- A través de una pasantía en una empresa y durante una entrevista en las instalaciones de la organización validadora "explico cómo aplico mis habilidades en una empresa".

El jurado reconoce las competencias presentadas en relación con las expectativas de los referentes laborales. No hay fracaso posible porque la RAE evalúa sólo lo que domina el candidato discapacitado.

Para el RSFP, el candidato pasa una entrevista individual por el referente acompañante, una entrevista de posicionamiento con un referente externo y una prueba práctica frente a un jurado compuesto por un profesional en la materia y un referente RSFP. Se trata de una situación laboral reconstruida o de una situación real en una empresa.

Los instrumentos y herramientas utilizados para la validación de las competencias.

Como se mencionó anteriormente, las herramientas que se utilizan para evaluar las competencias de Evaluación de habilidades y VAE son el archivo de validación que constituye el candidato. Las competencias identificadas se ajustan al marco nacional de cualificaciones profesionales.

Dado que RAE y RSFP son certificaciones específicas para trabajadores con discapacidad, las competencias se basan en descripciones de puestos específicos que también se reconocen a nivel nacional. Estos procesos evalúan lo que el candidato hace bien con pruebas prácticas que evalúan la demostración concreta de la tarea.

Como se mencionó anteriormente, los jurados están compuestos por profesionales, especialmente para la RAE y la RSFP.

Diferentes organizaciones pueden entregar las certificaciones mencionadas anteriormente:

- Para la Evaluación de Competencias: se puede realizar a través del “Pôle Emploi” (agencia de búsqueda de empleo) o por un Centro de certificación privado
- Para la Validación de la Experiencia Adquirida (VAE): está a cargo del Centro de Asesoramiento VAE regional. El candidato puede encontrar esta información en el sitio web oficial de VAE.
- Para el Reconocimiento de la Experiencia Adquirida (RAE): este sistema cuenta con el apoyo de la asociación Différent et Compétent Réseau. Por lo tanto, la ESAT que quiera presentar candidatos debe ser socia de Différent et Compétent Réseau
- Para el Reconocimiento de Competencias Profesionales (RSFP): La AFPA (Agencia Nacional de Formación Profesional de Adultos) creó y desarrolló este proceso y por lo tanto está a cargo del mismo.

Todas las certificaciones mencionadas anteriormente entregan un certificado al final para reconocer oficialmente las competencias.

En el caso de la VAE, es posible obtener la certificación total o la certificación parcial donde el jurado identifica las habilidades, competencias y conocimientos que serán objeto de una evaluación complementaria necesaria para obtener el diploma, título o certificado de calificación.

Se puede apoyar en la constitución del expediente de convalidación para la Evaluación de Competencias y VAE, pero el candidato tiene que exigirlo y no es gratuito.

En el caso de RAE y RSFP, los candidatos cuentan con el apoyo de su instructor ESAT.

El Centro de Certificaciones puede ayudar a los candidatos en la constitución de sus expedientes para Evaluación de Competencias y VAE.

En el caso de RAE y RSFP, los candidatos cuentan con el apoyo de su instructor ESAT.

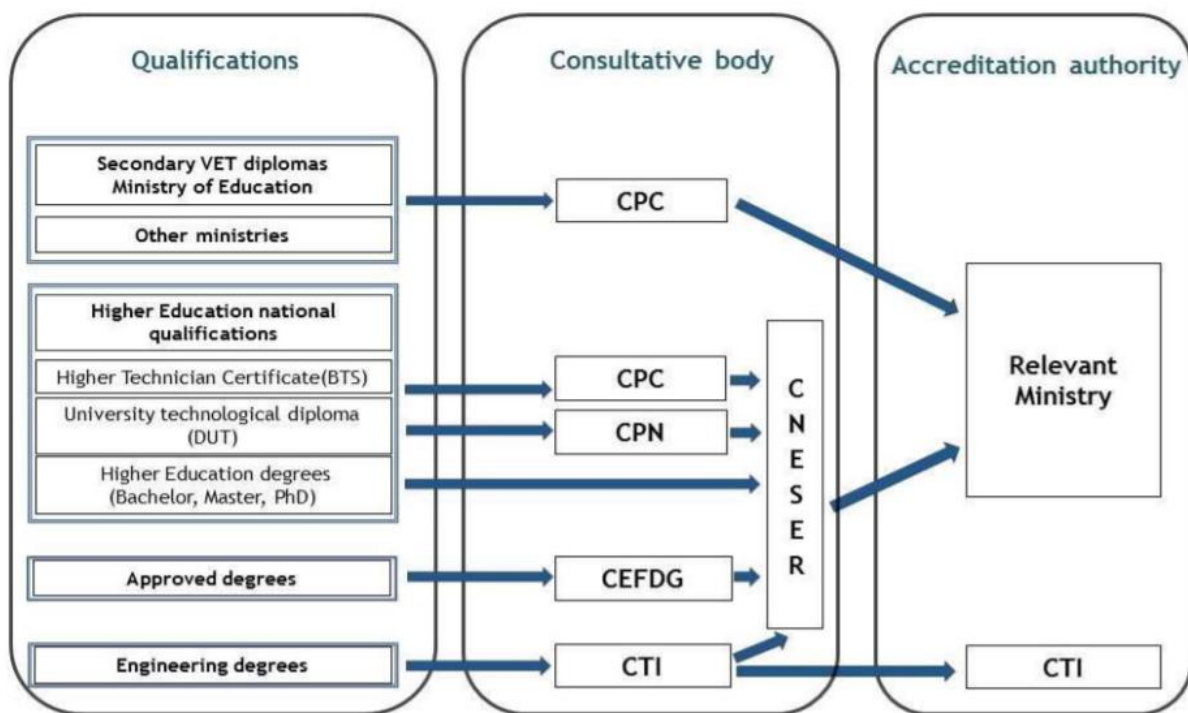


Figura 2: Calificaciones emitidas en nombre del estado

Cuatro categorías de instituciones están a cargo de las calificaciones

1. Las Comisiones Profesionales Consultivas (CPC) para los diplomas secundarios otorgados por los ministerios;
2. Las comisiones nacionales de ES (CNESER), de los títulos de ingenieros (CTI) o de las escuelas de Negocios;
3. El CNCP para títulos otorgados por instituciones privadas o públicas sin referencia a un título estatal;
4. Las comisiones para el empleo (CPNE) por certificados otorgados por sectores;

4.1.2. España



Solicitud del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales de España (CNPC) es la herramienta que utiliza el Sistema Español de Cualificaciones y Educación y Formación Profesional para ordenar las cualificaciones profesionales susceptibles de ser reconocidas y acreditadas, identificadas de acuerdo con las competencias adecuadas para el ejercicio profesional.

Comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español, organizadas en familias profesionales y niveles. Cada cualificación se compone de unidades de competencia. Cada unidad de competencia está asociada a un Módulo con especificaciones formativas, que constituirá la referencia para el diseño de los títulos de formación profesional del sistema educativo, los certificados de profesionalidad y otros programas formativos contemplados por el sistema de formación profesional.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es responsable de definir, desarrollar y actualizar la CNPC.



El CNCP tiene como objetivos:

- a) Facilitar la adaptación de la formación profesional a las exigencias del sistema productivo.
- b) Fomentar la integración, el desarrollo y la calidad de la oferta de FP.
- c) Facilitar el aprendizaje permanente a través de la acreditación y acumulación de aprendizajes profesionales adquiridos en diferentes campos.
- d) Contribuir a la transparencia y unidad del mercado laboral y la movilidad de los trabajadores.

Para la consecución de los fines anteriores, el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales permitirá llevar a cabo las siguientes funciones:

- a) Identificar, definir y ordenar las cualificaciones profesionales y establecer las especificaciones de la formación vinculada a cada unidad de competencia.
- b) Establecer el referente para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no reglada.

4.1.3.1. La estructura del CNCP

El CNCP está formado por cualificaciones profesionales ordenadas por familias profesionales y niveles de cualificación.

El Catálogo contiene:

- 26 familias profesionales.
- 5 niveles de cualificación profesional que respondan a la competencia profesional requerida por las actividades productivas según los criterios de conocimiento, iniciativa, autonomía, responsabilidad y complejidad, entre otros, de la actividad a desarrollar. INCUAL cubre los niveles 1, 2 y 3. Los niveles 4 y 5 corresponden a estudios universitarios (grados o equivalentes y superiores).

4.1.3.2. Niveles de cualificación

- **Nivel 1:** Competencia en un conjunto reducido de actividades sencillas, dentro de procesos estandarizados, con limitados conocimientos y habilidades prácticas a aplicar.
- **Nivel 2:** Competencia en un conjunto de actividades profesionales bien definidas con la capacidad de utilizar las propias herramientas y técnicas, que se refiere principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo dentro de los límites de estas técnicas. Requiere conocimiento de los fundamentos técnicos y científicos de la actividad y la capacidad de comprender y aplicar el proceso.

- **Nivel 3:** Competencia en un conjunto de actividades profesionales que requieren el conocimiento de varias técnicas y pueden ser realizadas de forma autónoma. Implica la responsabilidad de la coordinación y supervisión del trabajo técnico y especializado. Requiere una comprensión de la base técnica y científica de las actividades y la evaluación de los factores del proceso y su impacto económico.

4.1.3.3. Catálogo de Formación Profesional por Módulos

El Catálogo de Formación Profesional por Módulos incluye la formación relacionada con las unidades de competencia de las cualificaciones profesionales. Se organizará en módulos formativos asociados y constituirá la referencia para el diseño de las titulaciones de formación profesional del sistema educativo, los certificados de profesionalidad y otros cursos de formación incluidos en el sistema de formación profesional.

La oferta formativa relacionada con el CNCP se puede impartir en la red de centros de formación profesional, que está formada por:

- a) Los centros integrados de FP públicos y privados concertados.
- b) Los centros públicos y concertados del sistema educativo que imparten FP.
- c) Los Centros Nacionales de Referencia de España.
- d) Los centros públicos del Sistema Nacional de Empleo español.
- e) Los centros privados acreditados por el Sistema Nacional de Empleo español que imparten formación profesional para el empleo.

4.1.3.4. Normas Reguladoras del CNCP

- Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Modificado por el Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre
- Real Decreto 817/2003, de 26 de septiembre, por el que se establecen los aspectos específicos de los Títulos Profesionales a cuya modificación, procedimiento de aprobación y efectos es de aplicación el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, sobre Cualificaciones y Formación Profesional.

Además de las “Competencias” y “Competencias cuya adquisición debe completarse en un entorno laboral real”, cada módulo formativo contiene las denominadas “Otras competencias”, que corresponden a competencias más transversales, sociales e interpersonales -también conocidas como blandas habilidades-, de relevancia para el grupo objetivo.

En este apartado se incluyen competencias actitudinales relacionadas con: iniciativa, conocimiento organizacional, igualdad de trato y oportunidades, trabajo en equipo y cooperación, motivación, autonomía según su perfil, organización al servicio del cliente, criterios de calidad, entre otras.

En el Catálogo Nacional de Competencias Profesionales se ha encontrado alguna indicación o referencia específica a las personas con discapacidad. Este grupo de personas sólo está referido en lo que se refiere al

proceso de evaluación y acreditación de competencias cuya gestión está delegada a las Comunidades Autónomas. Cada gobierno local podrá determinar procesos y regulaciones específicas para las personas con discapacidad.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha adoptado la siguiente disposición:

- Reservar el 5% de las plazas ofertadas de cada cualificación profesional para personas con un grado reconocido de discapacidad igual o superior al 33%. Las plazas reservadas para el cupo de personas con discapacidad que no se cubran se sumarán al resto de plazas ofertadas para la misma titulación.
- Para acreditar la situación de una persona con discapacidad con un grado igual o superior al 33%, se deberá aportar copia del certificado o resolución del correspondiente organismo nacional o autonómico que acredite la discapacidad, según corresponda.

4.1.3.5. Principales elementos descriptores de nivel del NQF

Tabla 2: Elementos descriptores de nivel en España

Nivel	Conocimiento	Habilidades	Actitudes
NIVEL 1	<i>Conocimientos generales básicos.</i>	<i>Habilidades básicas necesarias para realizar tareas sencillas.</i>	<i>Trabajar o estudiar bajo supervisión directa en un contexto estructurado.</i>
NIVEL 2	<i>Conocimiento fáctico básico en un campo específico de trabajo o estudio.</i>	<i>Habilidades cognitivas y prácticas básicas necesarias para usar información útil para realizar tareas y resolver problemas comunes con reglas y herramientas simples.</i>	<i>Trabajar o estudiar bajo supervisión con cierto grado de autonomía.</i>
NIVEL 3	<i>Conocimiento de hechos, principios, procesos y conceptos generales en un campo particular de trabajo o estudio.</i>	<i>Una gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para realizar tareas y resolver problemas seleccionando y aplicando métodos, herramientas, materiales e información básicos.</i>	<i>Asunción de responsabilidades para el desempeño de tareas en actividades de trabajo/estudio. Adaptación del propio comportamiento ante determinadas circunstancias para la resolución de problemas.</i>
NIVEL 4	<i>Conocimiento fáctico y teórico en contextos amplios en un campo particular de trabajo o estudio.</i>	<i>Rango de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones a problemas específicos en un campo particular de trabajo o estudio.</i>	<i>Ejercicio de la autogestión según instrucciones definidas en contextos de trabajo o estudio en general predecibles, generalmente previsibles, pero susceptibles de cambio. Supervisión del trabajo rutinario de otros, asumiendo ciertas responsabilidades para la evaluación y mejora de las actividades de trabajo o estudio. para la evaluación y mejora de las actividades de trabajo/estudio.</i>
NIVEL 5	<i>Amplia experiencia fáctica y teórica en un campo particular de</i>	<i>Gama completa de habilidades cognitivas y prácticas necesarias</i>	<i>Tareas de gestión y supervisión en el contexto de</i>

	<i>trabajo o estudio, siendo consciente de los límites de esa experiencia.</i>	<i>para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.</i>	<i>actividades de trabajo o estudio donde pueden ocurrir cambios impredecibles. Revisión y desarrollo del desempeño propio y ajeno.</i>
NIVEL 6	<i>Conocimiento avanzado en un campo de trabajo o estudio que requiere una comprensión crítica de teorías y principios.</i>	<i>Habilidades avanzadas que prueban el conocimiento y las habilidades de innovación necesarias para resolver problemas complejos e impredecibles en un campo especializado de trabajo o estudio.</i>	<i>Gestión de actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, responsabilizándose de la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio impredecibles. Asumir la responsabilidad de gestionar el desarrollo profesional de personas y grupos.</i>
NIVEL 7	<i>Conocimiento altamente especializado, parte de él en la vanguardia de un campo particular de trabajo o estudio, que sienta las bases para el pensamiento o la investigación original. Consciente críticamente de cuestiones de conocimiento en un campo particular y en el punto de articulación entre diferentes campos.</i>	<i>Habilidades especializadas en la resolución de problemas de investigación o innovación para el desarrollo de nuevos conocimientos y procesos, y la integración de conocimientos en diferentes campos.</i>	<i>Gestión y transformación de contextos de trabajo o estudio complejos, que son impredecibles y requieren nuevos enfoques estratégicos. Asunción de responsabilidades para el desarrollo de conocimientos y/o prácticas profesionales y la revisión del desempeño estratégico de los equipos.</i>
NIVEL 8	<i>Conocimiento en la frontera más avanzada de un determinado campo de trabajo o estudio y en el punto de articulación entre diferentes campos.</i>	<i>Habilidades y técnicas más avanzadas y especializadas, en particular en síntesis y evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en investigación y/o innovación y para ampliar y redefinir conocimientos o prácticas profesionales existentes.</i>	<i>Autoridad, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso continuo sustancial y creíble con el desarrollo de nuevas ideas o procesos en la vanguardia de los contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.</i>

Tabla 2: Elementos descriptores de nivel en España

Se entiende por reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y/o de la formación no reglada, el proceso por el que se concede la acreditación oficial previa evaluación de las competencias profesionales.

En España, las competencias profesionales sólo pueden acreditarse oficialmente a través de convocatorias que se abren en momentos específicos. Estas convocatorias están dirigidas a todas aquellas personas que han adquirido su formación profesional

competencias a través de la experiencia laboral y/o formación sin acreditación oficial.

Los fines que persigue el procedimiento de evaluación y acreditación son:

- Evaluar las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y otras formas no formales de formación, mediante procedimientos y metodologías comunes que garanticen la validez,

fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación.

- Acreditar oficialmente las competencias profesionales, con validez en todo el territorio español, con objeto de facilitar tanto la inserción e integración laboral y la libre circulación en el mercado de trabajo, como la progresión personal y profesional.
- La formación continua para la obtención de una acreditación parcial acumulativa, con objeto de completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

4.1.3.5. Reglamento

- Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio de 2009, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral.
- Real Decreto 143/2021, de 9 de marzo de 2021, por el que se modifica el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio de 2009, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral.
- El Real Decreto 1224/2009 determina el procedimiento único, tanto educativo como laboral, para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no reglada.

De acuerdo con la reciente modificación, la gestión del sistema está descentralizada en las Comunidades Autónomas. Serán responsables de la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. No obstante, la Administración General del Estado se reserva el derecho de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que no puedan llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación, o cuando sea necesario acudir a un órgano con capacidad para integrar los intereses en conflicto. de diferentes Comunidades Autónomas.

De acuerdo con la reciente modificación, la gestión del sistema se descentraliza a la Comunidades Autónomas. Serán responsables de la convocatoria y gestión de los procesos de evaluación y acreditación de competencias. No obstante, la Administración General del Estado se reserva el derecho de convocar estos procesos en aquellos supuestos excepcionales en los que no puedan llevarse a cabo mediante mecanismos de cooperación o coordinación, o cuando sea necesario acudir a un órgano con capacidad para integrar los intereses en conflicto. de diferentes Comunidades Autónomas.

Así, corresponderá a cada administración autonómica convocar los procedimientos de acreditación de competencias profesionales de acuerdo con las necesidades del mercado laboral.

Cada una de las convocatorias se centrará en determinados campos profesionales, que se concretarán en determinada/s cualificación/es profesional/es, con un conjunto de unidades de competencia, de una o varias familias profesionales y el solicitante podrá participar en la que más le convenga. su perfil profesional.

Es un trámite que tiene validez en toda España y lo realiza la administración educativa (tanto el Ministerio de Educación como las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas). Comunidades Autónomas (gobiernos regionales) a través de convocatorias públicas.

4.1.3.6. Organismo responsable de la identificación de competencias

- a) Unidades Responsables e Información de Acreditación de Competencias en las Comunidades Autónomas³
- b) En las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla: la autoridad competente es el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

4.1.3.7. Procedimiento General de Reconocimiento de Competencias Profesionales

A. Requerimientos generales: para participar en el procedimiento se debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener la nacionalidad española.
- Haber obtenido el certificado de registro de ciudadanía comunitaria o la tarjeta de familiar de ciudadano de la Unión, ser titular de una residencia o residencia y trabajo en vigor
- permiso en España, en los términos establecidos en la normativa española sobre extranjería e inmigración.
- Tener 18 años cumplidos en el momento de la inscripción, en el caso de unidades de competencia correspondientes a títulos de nivel I, y 20 años cumplidos para los niveles II y III.
- Contar con experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales a acreditar.
- En el caso de experiencia laboral, justificar, al menos, 3 años, con un mínimo de 2.000 horas trabajadas en total, en los últimos 15 años anteriores a la presentación de la solicitud. Para las unidades de competencia del nivel I, se requieren 2 años de experiencia laboral con un mínimo de 1200 horas trabajadas en total.
- En el caso de formación, justificar, al menos, 300 horas, en los últimos 10 años anteriores a la presentación de la solicitud. Para unidades de competencia de nivel I, se requieren al menos 200 horas. En los casos en que los módulos formativos asociados a la unidad de competencia a acreditar prevean una duración inferior, se deberán acreditar las horas establecidas en dichos módulos.

B. ¿Como funciona el procedimiento?

Inscripción en el procedimiento: esta parte del procedimiento es donde se recogen las solicitudes de los solicitantes. Si en la convocatoria autonómica se ha establecido un número máximo de participantes, se aplicará un baremo para seleccionar a las personas que podrán participar en el procedimiento.

³<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>.

Instrucción del procedimiento: una vez que el participante se ha registrado, comienza el procedimiento propiamente dicho, que se desarrolla en las siguientes tres fases:

- a) 1ª Fase: Asesoramiento
- b) 2ª Fase: Evaluación
- c) 3ª Fase: Acreditación y registro.

FASE 1: Asesoramiento

Durante el proceso de asesoramiento se llevan a cabo una serie de actuaciones clave en relación con el análisis de las competencias profesionales del candidato, la elaboración del Dossier de Competencias y la justificación de la información profesional facilitada a través de diferentes canales.

1. Verificación técnica de la solicitud inicial de acreditación.
2. Asesoramiento en la cumplimentación de los documentos que forman parte del Expediente de Competencias:
 - A. Historia profesional.
 - B. Historial de entrenamiento.
 - C. Cuestionario de autoevaluación.
3. Asesoramiento en la elaboración del Dossier de Competencias.
4. Valoración de la información y/o prueba profesional aportada, conforme a los principios de suficiencia, autenticidad, oportunidad y pertinencia.
5. Sistematización de la información profesional y clasificación de las pruebas aportadas en un documento denominado Ficha de Sistematización de Pruebas de Competencias, que sirve de apoyo para la elaboración del Informe del Evaluador para el Comité de Evaluación.
6. Elaboración del Informe del Evaluador para el Comité de Evaluación. La Memoria recoge la idoneidad del candidato para acceder a la siguiente fase, en base a la valoración de las competencias previamente identificadas. El informe concluye:
 - A. Un positivo. Cuando la información y/o prueba profesional presentada cubra y cumpla prácticamente con los requisitos de la Referencia de Evaluación.
 - B. Negativo. Cuando la información profesional y/o las pruebas presentadas apenas cubren el parámetro de evaluación, por lo que hay pocas probabilidades de éxito en la siguiente etapa.

FASE 2: EVALUACIÓN

Como resultado del análisis del Informe del Evaluador, el Expediente de Competencias y demás documentos que puedan formar parte del expediente del candidato, se deberán contrastar las competencias para las que se han presentado pruebas y, en su caso, obtener nuevas pruebas. En este sentido, el evaluador elabora un Plan de Evaluación Individual, de acuerdo con las directrices del plan global establecido por el Comité de Evaluación.

El diseño del Plan es el primer paso para que la evaluación sea un proceso riguroso, ya que es un conjunto de actuaciones sistematizadas en las que se fijan los objetivos de la evaluación, se ajustan los métodos al candidato, se establece el calendario juntamente con el candidato y, finalmente, se prevén los recursos e instrumentos necesarios para su gestión. El Plan se comunica al candidato, que firma su conformidad con el mismo, con una antelación razonable a las fechas de evaluación previstas en el Plan.

Desde un punto de vista metodológico, la importancia del Plan de Evaluación Individual radica en que determina la relación entre una causa (la aplicación de determinados métodos de evaluación) y un efecto, es decir, la obtención de pruebas suficientes de competencia que sirvan de base para la evaluación y, posteriormente, la acreditación de una unidad de competencia.

Un plan de evaluación propone un proceso completo que comienza con el análisis de las Guías de referencia y evidencia de la evaluación y finaliza con la recopilación de la evidencia requerida.

Incluye en su proceso, objetivos operativos e intermedios para lograr este propósito. La planificación del proceso de evaluación, por tanto, permite, a la hora de programar las actividades de evaluación, explorar la posible superposición de las actividades, garantizar una cronología adecuada y observar si la carga de trabajo prevista para el candidato es factible.

Al finalizar el Plan de Evaluación Individualizado, el evaluador debe registrar las incidencias sobre lo planificado para poder justificarlas en términos de eficacia y eficiencia ante el Comité de Evaluación en la evaluación final.

La Comisión de Evaluación estará integrada por un mínimo de cinco personas acreditadas para evaluar: una persona como presidente, una como secretario y al menos tres como vocales. Se garantizará la presencia de evaluadores tanto del sector formativo como productivo.

FASE 3: ACREDITACIÓN Y REGISTRO

Una vez superada la fase de evaluación, se obtendrá la acreditación oficial por cada unidad de competencia demostrada.

La concesión de un Certificado de Formación Profesional estará supeditada a la acreditación de todas las unidades de competencia que integran el certificado.

La obtención de un título de Formación Profesional estará sujeta a la acreditación de todas las unidades de competencia contenidas en el título, al cumplimiento de los requisitos académicos de acceso ya la superación de los módulos profesionales que no tengan relación con las unidades de competencia.

C. Instrumentos y herramientas utilizados para la identificación de competencias.

1. Una vez que el candidato se ha registrado en el procedimiento de acreditación convocado por la Administración Autonómica correspondiente, existe una herramienta, denominada ACREDITA, que ayuda al candidato a encontrar, de forma individual y siempre orientativa, las competencias profesionales que podría intentar acreditar en función de sobre su experiencia laboral.

2. Informe de evaluación
3. Dossier de Competencias

D. Organismo responsable de la evaluación de competencias

- a) Unidades Responsables e Información de Acreditación de Competencias en las Comunidades Autónomas⁴
- b)) En las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla: el órgano competente es el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

E. Los instrumentos y herramientas utilizados para la validación de las competencias.

1. Plan de Evaluación Individualizado
2. Guía de evidencia
3. Reporte de evaluación

4.1.3. Grecia

Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP).

El Marco Helénico de Cualificaciones (HQF) tiene como objetivo “crear un sistema coherente y completo de clasificación de todas las cualificaciones obtenidas en la educación formal, no formal y el aprendizaje informal en Grecia”. Es una herramienta/mecanismo que “traduce” y compara las cualificaciones en referencia al Marco Europeo de Cualificaciones. La estructura del HQF cubre los siguientes aspectos: Niveles, Resultados de aprendizaje, Descriptores, Tipos de cualificaciones.



EOPPEP es el organismo estatutario para el desarrollo e implementación del HQF y la referencia al EQF, bajo la supervisión del Ministerio de Educación. Sus responsabilidades radican en el diseño y desarrollo de un sistema nacional para la certificación de cualificaciones en el ámbito del aprendizaje permanente (LLL). Más específicamente:

- Desarrollo de un sistema modelo para la acreditación de productos y establecimiento del marco legal respectivo. Diseñar un sistema para el reconocimiento y certificación de las cualificaciones adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal y establecer el marco para los organismos de concesión de licencias.
- Inspección, seguimiento y evaluación de los órganos adjudicadores.
- Implementación de procesos de certificación por EOPPEP.

No existe un “catálogo” colectivo de certificaciones educativas y profesionales, pero la información relevante está disponible en los sitios web de la EOPPEP. Por ejemplo, una característica destacable es la existencia de

⁴<https://incual.educacion.gob.es/informacion-sobre-el-proceso-de-acreditacion>

“Perfiles Ocupacionales” (Perfiles Profesionales). EOPPEP ha desarrollado y certificado, hasta el momento, 202 perfiles ocupacionales.

Los Perfiles Ocupacionales proporcionan una descripción completa de una profesión. Más específicamente, presentan:

- La definición de la profesión/especialización
- Los antecedentes históricos y la evolución de la profesión.
- El marco legal actual
- El análisis de la profesión/especialización en especificaciones
- Los conocimientos, destrezas, habilidades necesarias para practicarlo.
- Las rutas/vías sugeridas para la obtención de las cualificaciones profesionales requeridas
- Las formas indicativas de evaluar conocimientos, habilidades y capacidades

Los Perfiles Ocupacionales, como se ha indicado anteriormente, incluyen las competencias necesarias requeridas para cada profesión. En esta sección, se presentan muchas habilidades blandas según la profesión.

Principales elementos descriptores de nivel del NQF

Tabla 3: Elementos del descriptor de nivel en Grecia

Nivel	Conocimiento	Habilidades	Actitudes	Otros descriptores (Competencia)
Nivel 1	<i>Ha adquirido conocimientos generales básicos relacionados con el entorno de trabajo que pueden servir como insumo en los caminos de aprendizaje permanente.</i>	<i>Puede aplicar conocimientos básicos y realizar una variedad específica de tareas simples; Tiene habilidades sociales básicas y recurrentes.</i>		<i>Puede realizar tareas simples y repetitivas aplicando conocimientos y habilidades básicos bajo supervisión directa en un ambiente estructurado.</i>
Nivel 2	<i>Ha adquirido conocimientos generales básicos relacionados con un campo de trabajo o estudio que le permiten comprender los procedimientos para implementar tareas e instrucciones básicas.</i>	<i>Puede aplicar conocimientos básicos y realizar una variedad de tareas complejas en un campo de trabajo o estudio; tiene habilidades de comunicación.</i>		<i>Puede realizar tareas en un campo específico de trabajo o estudio bajo supervisión limitada y/o con cierta autonomía en un contexto estructurado.</i>
Nivel 3	<i>Ha adquirido conocimientos generales básicos que le permiten</i>	<i>Puede demostrar una amplia habilidad cognitiva y práctica en la</i>		<i>Puede realizar tareas de forma autónoma en un campo particular de trabajo o estudio; tiene la capacidad de ajustar su comportamiento en función de las necesidades de resolución de</i>

	<i>comprender la relación de los conocimientos teóricos y la información con un campo de trabajo o estudio; comprende los componentes y procedimientos apropiados para tareas e instrucciones complejas.</i>	<i>ejecución exitosa de tareas complejas tanto en contextos íntimos como no íntimos; tiene habilidades de comunicación y capacidad de resolución de problemas a través de la selección y aplicación de metodologías básicas, herramientas, materiales e información.</i>		<i>problemas; toma iniciativas en campos específicos de trabajo o estudio y actúa bajo supervisión en la implementación de procedimientos de emergencia de control de calidad.</i>
Nivel 4	<i>Ha adquirido una amplia gama de conocimientos teóricos y análisis de inteligencia que le permitan comprender el campo de trabajo o estudio y aplicar datos y procesos en un contexto general.</i>	<i>Puede utilizar con fluidez el conocimiento y la capacidad para aplicar una variedad de técnicas y habilidades especializadas en un campo de trabajo o estudio; tiene habilidades de comunicación a nivel de información teórica y técnica y puede encontrar soluciones a problemas específicos en un campo de trabajo o estudio.</i>		<i>Puede realizar de forma independiente tareas cualitativas y cuantitativas en un campo específico de trabajo o estudio que requiera competencia profesional; tiene la capacidad de supervisar la calidad y cantidad del trabajo de otras personas con responsabilidad y autonomía; demuestra un mayor nivel de competencias clave que pueden servir como base para estudiar educación superior.</i>
Nivel 5	<i>Demuestra conocimiento integral, especializado, fáctico y teórico dentro de un campo de trabajo o estudio y es consciente de los límites del conocimiento.</i>	<i>Tiene una amplia gama de habilidades cognitivas y prácticas necesarias para encontrar soluciones creativas a problemas abstractos.</i>		<i>Puede gestionar y supervisar, en el contexto de una tarea o proceso de aprendizaje específico, en el que pueden ocurrir cambios imprevistos; pueden revisar y desarrollar tanto su desempeño personal como el de los demás.</i>
Nivel 6	<i>Tiene un conocimiento avanzado de un campo de trabajo o estudio, lo que implica una comprensión crítica de teorías</i>	<i>Posee habilidades avanzadas y tiene la capacidad de demostrar el virtuosismo y la innovación necesarios para resolver problemas</i>		<i>Puede gestionar actividades o proyectos técnicos o profesionales complejos, asumiendo la responsabilidad de la toma de decisiones en contextos de trabajo o estudio impredecibles; puede asumir la responsabilidad de gestionar el desarrollo profesional de individuos y grupos.</i>

	<i>y principios.</i>	<i>complejos e impredecibles en un campo especializado de trabajo o estudio.</i>		
Nivel 7	<i>Tiene conocimientos altamente especializados, algunos de los cuales son conocimientos de vanguardia en un campo de trabajo o estudio y que son la base para un pensamiento original; tiene una conciencia crítica de los problemas de conocimiento en un campo y en la interfaz de diferentes campos.</i>	<i>Posee habilidades especializadas en la resolución de problemas requeridos en investigación y/o innovación para desarrollar nuevos conocimientos y procedimientos e integrar conocimientos de diferentes campos.</i>		<i>Puede gestionar y transformar contextos de trabajo o estudio que son complejos, impredecibles y requieren nuevos enfoques estratégicos; puede asumir la responsabilidad de contribuir al conocimiento y las prácticas profesionales y/o de la evaluación del desempeño de los grupos de estrategia.</i>
Nivel 8	<i>Tiene conocimiento en los niveles más avanzados de un campo de trabajo o estudio y en la interfaz con otros campos.</i>	<i>Ha adquirido habilidades y técnicas muy avanzadas y especializadas, incluidas la síntesis y la evaluación, necesarias para resolver problemas críticos en investigación y/o innovación para ampliar y redefinir el conocimiento existente o la práctica profesional existente.</i>		<i>Demostrar autoridad sustancial, innovación, autonomía, integridad académica y profesional y compromiso sostenido con el desarrollo de nuevas ideas o procesos a la vanguardia de los contextos de trabajo o estudio, incluida la investigación.</i>

Los certificados/diplomas otorgados para el sector de FP se encuentran en los niveles 3, 4 y 5 y son los siguientes:

Nivel 3:

- Certificado de escuela de formación profesional (Escuelas de Formación Profesional, Centros de Formación Profesional - SEK) (nivel post-secundaria inferior)
- Certificado IEK (formación profesional inicial-post primer ciclo de secundaria)

Es importante señalar aquí que, actualmente, no existe la titulación de nivel 3 en nuestro país ya que el programa SEK fue suprimido por la Ley 4386/2016 y la titulación de IEK (en formación profesional inicial Nivel 1) ya no se otorga por la Ley 4186 /2013.

Nivel 4:

- Certificado de escuela vocacional (Escuelas vocacionales) (EPAS, EPAS)
- Escuela secundaria superior vocacional Liceos vocacionales (EPAL, EPAL 'diploma de grado de Especialidad vocacional, Educación y Capacitación Nivel 4- EPAL)
- Certificado EPAL (Diploma de grado de Especialidad Profesional, Educación y Formación Nivel 4- EPAL4)

Nivel 5:

- 'Título' de escuela profesional postsecundaria para graduados de la clase de aprendizaje EPAL
- Diploma de Especialidad Profesional, Educación y Formación
- Formación profesional (nivel postsecundario)
- Diploma de educación postsecundaria y no superior

Nuevamente, cabe señalar que el Diploma de Formación Profesional (nivel postsecundario otorgado por IEK) ya no se otorga por la Ley 4186/2013.

En lo que respecta al Nivel 5, se puede observar que las titulaciones de la formación profesional coexisten con las de la educación terciaria (no superior).

Además, la educación no formal puede conducir a certificaciones reconocidas a nivel nacional. El aprendizaje permanente se proporciona en:

- Escuelas de segunda oportunidad (SDE)
- Institutos de formación profesional (IEK)
- Escuelas de formación profesional y escuelas de aprendizaje de formación profesional de OAED (escuelas de formación profesional, ESK y escuelas de aprendizaje de formación profesional, EPAS de OAED)
- Centros de aprendizaje permanente (KDVM)
- Colegios Con la ley 4763/2020 se introduce un Sistema Nacional de Educación y Formación que se desarrolla en la línea de los niveles 3, 4 y 5 del Marco Europeo de Cualificaciones (EQF). Las estructuras LLL incluidas en el sistema de educación formal son las Escuelas de Segunda Oportunidad (SDE) y los Institutos de Formación Profesional (IEK). La reforma prevé la creación de centros de enseñanza postsecundaria no obligatoria para edades comprendidas entre los 16 y los 23 años (SEK y EPAS) que se incluirán en el sistema educativo formal. Los Centros de aprendizaje permanente (KDVM) y las universidades forman parte del sistema de educación no formal.

4.1.4.1. ¿Cómo está estructurado el proceso?

No hay un proceso común a pesar de que la EOPPEP es el actor principal. Dependiendo de las circunstancias de cada uno (es decir, sus calificaciones, su profesión deseada, etc.) el procedimiento puede variar. En este punto,

es imperativo subrayar que en el sistema griego no existe distinción entre las nociones de “certificación” y “validación”. Solo usamos una palabra, "certificación", que en realidad se refiere principalmente a los procesos de certificación. En la práctica, esto causa mucha confusión.

Validación: La palabra 'certificación' (pistopoihs) se usa principalmente en procesos y documentos de políticas nacionales; puede considerar documentación que acredite que se produjo el aprendizaje; pero también puede implicar 'validación'. También es interesante notar que la palabra "certificación" (pistopoihs) se usa a veces cuando no se lleva a cabo una evaluación real. Los expertos sugieren que para 'validación' debería usarse otro término en griego (Epikirosi o Egyropoiisi tis mathisis), para implicar evaluación y equivalencia en los resultados del aprendizaje (Innovador, 2018).

Certificación - evaluación y validación del aprendizaje (nivel de sistema) /seguimiento, inspección y uso de Indicadores (Mapeo de las necesidades de los grupos objetivo de InnoVal)

FP secundaria superior: Al final de sus tres años de estudios, los estudiantes que asisten a los Liceos Vocacionales (EPAL) reciben un certificado (Apolytirio) equivalente al que se otorga en la educación general (Liceo General). Los graduados de EPAL pueden acceder a la educación terciaria después de participar con éxito en los exámenes de ingreso a la universidad correspondientes.

Los graduados de EPAS no tienen acceso a la educación terciaria. Al final de su formación, obtienen un certificado (Ptychio) que les permite incorporarse al mercado laboral con derechos profesionales específicos. En particular, OAED EPAS (su operación se ha extendido hasta 2017) tienen pautas, métodos y criterios de larga data para la evaluación de aprendices y empleadores anfitriones que deben cumplirse. El estudiante y/o su tutor firman un contrato con el empleador de aprendizaje, el cual es posteriormente visado por el Director de EPAS. Aparte del contrato, la empresa de acogida debe seguir el calendario acordado del programa de prácticas, emplear el personal necesario y utilizar las instalaciones adecuadas para la correcta ejecución del programa. Asegurar la calidad de la formación impartida es responsabilidad de los educadores de EPAS, que realizan inspecciones periódicas durante la ejecución del programa. Finalmente, la empresa debe cumplir con los términos y condiciones con respecto a la salud y seguridad de los estudiantes.

FP postsecundaria: Según las últimas novedades legislativas (DM 2944/FEK 1098/30.4.2014) el Ministerio de Educación determina el sistema de Certificación de los titulados del IEK en colaboración con la EOPPEP. Cada especialidad lleva un Reglamento de Certificación, donde se detallan los exámenes finales y las normas generales relativas a la implementación de los programas de estudio. Se realizan exámenes especiales en todos los cursos al final de cada semestre; hay, en total, cuatro semestres. La nota final de cada curso se calcula sobre la base del progreso medio y la nota del examen final (escala del uno al veinte). Los estudiantes que completan con éxito todos los semestres reciben un certificado de formación (TC) que les permite participar en los Exámenes de Certificación.

Los Exámenes de Certificación, realizados por la EOPPEP, son comunes a los IEK públicos y privados y se basan

en pruebas teóricas y prácticas. Para lograr la certificación, uno debe aprobar con éxito ambas partes del examen. La finalización exitosa del examen conduce al Diploma de Certificación. Otro elemento de los estudios del IEK es la formación práctica de la que disponen los alumnos. Se puede iniciar una formación práctica de seis meses después de la aprobación del director de IEK, que comprueba la relevancia del empleador/empresa seleccionada para la especialización del alumno. En relación con el parámetro Seguimiento, inspección y uso de indicadores, cabe señalar que no se cuenta con un mecanismo de seguimiento sistemático, ni se recopilan datos de indicadores.

4.1.4.2. Dos modelos de procedimientos de acreditación/certificación:

a) Certificación de la cualificación docente de Formadores de Adultos de educación no formal

Los formadores de adultos deben poseer una calificación docente otorgada en el momento de la acreditación para cumplir con las condiciones de elegibilidad para los programas de educación no formal financiados con fondos públicos, de conformidad con la Ley 3879, artículo 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) sobre "Desarrollo de Aprendizaje Permanente".

Desarrollar e implementar un sistema de acreditación integral e innovador para la calificación docente de "Formadores de Adultos de educación no formal", incluyendo la unificación de registros en funcionamiento, responde a las nuevas necesidades sociales, económicas y educativas.

b) Certificación de 'Personal de seguridad privada' en colaboración con el Centro de Estudios de Seguridad (KEMEA).

EOPPEP está en estrecha colaboración con KEMEA para la certificación de "personal de seguridad privada".

En este sentido, se ha legislado la nueva especialidad de "Personal de seguridad privada" (BOE 1715/17-05-2012) y está dirigida a los egresados de la educación obligatoria (egresados de la educación media inferior) y conlleva un programa de formación profesional de seis meses de duración. asistencia acompañada del procedimiento de examen de acreditación para el otorgamiento de la certificación.

Adicionalmente, se ha promulgado el marco normativo relativo a la certificación de profesionales que no cuentan con título ocupacional reconocido (Gaceta Oficial 2160/18-07-2012).

I. Acreditación de Organismos Otorgadores

Actualmente, la EOPPEP acredita a los organismos de adjudicación que certifican las habilidades informáticas según los criterios y especificaciones legislados. Los organismos otorgantes acreditados llevan a cabo el procedimiento de evaluación en los centros de examen a través de un sistema de examen automatizado y otorgan el certificado de conocimientos informáticos.

EOPPEP planea desarrollar un sistema para la acreditación de organismos otorgantes que certifiquen

conocimientos y habilidades en áreas adicionales de especialización.

Para concluir, si bien existe un actor común, la EOPPEP, que actúa como un paraguas y todo está bajo su jurisdicción, en realidad, aún no existe un marco/procedimiento común bajo el cual se realice el proceso de RVCC para cada instancia. Además, hay sobre profesiones que para ellos no se prevén procedimientos de formación o certificación y se sigue la práctica a la manera medieval del artesano que enseña a su alumno. Por lo tanto, se entiende que el sistema griego aún está en proceso de reforma y aún no está completo, por lo que aún no existe un enfoque unificado.

Por este motivo, no podemos completar el resto del cuestionario con los detalles más específicos del procedimiento ya que no existe uno común y en cada caso el procedimiento puede ser diferente. Para este caso, sin embargo, podemos proporcionarle estudios de casos de diferentes instancias de acreditación de la formación profesional en GRECIA.

En resumen, en comparación con otros países europeos, la validación del aprendizaje no formal e informal no está tan desarrollada. Sin embargo, cuando se trata de personas con discapacidad, las circunstancias son aún peores.

El presidente de ΕΣΑΜΕΑ (Esamea), la Confederación Nacional de Personas con Discapacidad, emisiva enviado al Ministro de Educación en diciembre de 2020, condenó que en la propuesta de reforma de ley que tendrá como objetivo vincular la formación profesional, la formación y el aprendizaje permanente con las necesidades del mercado laboral, se excluya a las personas con discapacidad.

El presidente señaló en una reunión anterior con el Ministro que las estructuras de educación y formación profesional para personas con discapacidad deben integrarse en el Sistema Nacional de Educación y Formación Profesional para equiparar las calificaciones adquiridas en ellas con el Marco Nacional de Cualificaciones, pero su los comentarios no fueron escuchados.

La única excepción a esto son las Escuelas Secundarias y Liceos Vocacionales Especiales Unificadas (ΕΝ.Ε.Ε.ΓΥ.-Λ) (Escuelas Secundarias Vocacionales Especiales Unificadas) que están correctamente incluidas en el nivel cuatro (4) del Marco Nacional de Cualificaciones. Se considera inconcebible que la educación y formación profesional de las personas con discapacidad no sea competencia de la Secretaría General de Educación, Formación Profesional, Aprendizaje Permanente y Juventud.

Con todo, las estructuras de educación y formación profesional para personas con discapacidad no forman parte del Sistema Nacional de Educación y Formación Profesional, por lo que las personas con discapacidad no pueden certificar las calificaciones obtenidas en los Talleres y Formación Especial de Educación Profesional (ΕΕΕΕΚ) (Laboratorios de Educación y Formación Profesional Especial), en la Educación Especial Pública ΙΕΚ (Escuelas Públicas de Formación Profesional de Educación Especial) y en los ΚΕΚ ΑμεΑ de ΟΑΕΔ (Centros de Formación Profesional para Personas con Discapacidades de la Organización de Empleo Manpower) en Atenas y Tesalónica.

4.1.4. Italia

Ministerio de Educación, Universidad e Investigación, para las titulaciones del sistema Escolar y Universitario; Regiones y Provincias Autónomas de Trento y Bolzano para las cualificaciones regionales (formación profesional); Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, para las calificaciones de aquellas profesiones no organizadas en colegios o colegios profesionales o reguladas de otra manera; Ministerio de Desarrollo Económico - Departamento de Políticas de la UE (al frente de las demás autoridades nacionales) para las cualificaciones de las profesiones reguladas.



El sistema de educación y formación italiano ha visto hasta 2018: una gobernanza multinivel, con autoridades nacionales y regionales involucradas en el diseño y la concesión de cualificaciones. En Italia, de hecho, las Regiones están constitucionalmente a cargo de regir y administrar el sistema VET y los servicios públicos de empleo, por lo que se encuentran en una posición clave para desarrollar servicios de validación concretos dirigidos a una amplia gama de beneficiarios. Desafortunadamente, en 2013 las Regiones tenían reglas y prácticas sobre la validación del aprendizaje no formal e informal, pero carecían de un reconocimiento mutuo de calificaciones y un marco común de procedimientos de servicio.

La reforma del Título V de la Constitución italiana (Ley Constitucional 1/2001), que descentralizó las responsabilidades y los servicios para la educación, enfatizó la necesidad de establecer un NQF. La reforma del mercado laboral (Ley de 28 de junio de 2012, n.º 92) fue un paso importante en este proceso. Incluye disposiciones para el aprendizaje permanente y establece los términos para la creación de un sistema institucional de validación y certificación de competencias adquiridas en el aprendizaje permanente. Estos pasos fueron un requisito previo para desarrollar un marco nacional de cualificaciones.

El marco nacional de calificaciones de Italia (NQF) se adoptó en enero de 2018. El NQF italiano tiene ocho niveles y sus descriptores de nivel son conocimiento, habilidades, autonomía y responsabilidad. El desarrollo del NQF responde, entre otras, a diferentes necesidades:

- integrar los diferentes sistemas de cualificaciones;
- mejorar la legibilidad, transparencia y comparabilidad de las calificaciones de diferentes sistemas, a nivel nacional y regional;
- ayudar a la movilidad geográfica y profesional a nivel nacional y europeo.

El NQF ha mejorado la cooperación interregional y Estado-región, creando un sistema de calificaciones más flexible, integrado y transparente. El marco proporciona un mapa completo de las calificaciones otorgadas a nivel nacional y regional, lo que mejora la comprensión de las calificaciones y aclara las rutas de progresión. Los

criterios mínimos para incluir calificaciones en el marco están definidos por la ley para garantizar la calidad del sistema.⁵

El NQF integral nacional incluye todos los tipos de calificaciones otorgadas a nivel nacional y regional. El objetivo de definir un NQF era doble: primero, garantizar la movilidad individual a nivel geográfico y profesional y el reconocimiento del aprendizaje no formal e informal a nivel nacional; y segundo, para responder a las aportaciones de la recomendación EQF a nivel europeo.

El MNC integral nacional ha sido creado por un “Grupo Técnico”, formado por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, el Ministerio de Educación, Universidad e Investigación, ANPAL, la Coordinación de Regiones y las propias Regiones.

El Marco Nacional de Cualificaciones de Italia tiene una doble función:

- crear una correspondencia entre el marco de cualificaciones italiano y el EQF;
- crear una clasificación de calificaciones italianas para ser incluidas en el Directorio Nacional.

El NQF está disponible a través de una herramienta denominada “Atlas de trabajo y calificaciones”, administrada por INAPP, Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas⁶.

El NQF se basa en 8 niveles que integran y amplían la taxonomía EQF para adaptarla a las necesidades nacionales. En particular, la necesidad de adaptarse a diferentes contextos de estudio y trabajo.

Desde este punto de vista el NQF establece:

- una correspondencia entre los 8 niveles y los grados y calificaciones formales
- una correspondencia entre los 8 niveles y el nivel de conocimientos y habilidades, incluidas las habilidades blandas
- una correspondencia entre los ocho niveles y las funciones del trabajo.

⁵<https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/italy-national-qualifications-framework-finalised>

⁶<https://atlantelavoro.inapp.org/>

Veamos en particular cómo se articula esta correspondencia en estos diferentes ámbitos.

4.1.5.1. Correlación entre NQF y títulos/cualificaciones formales:

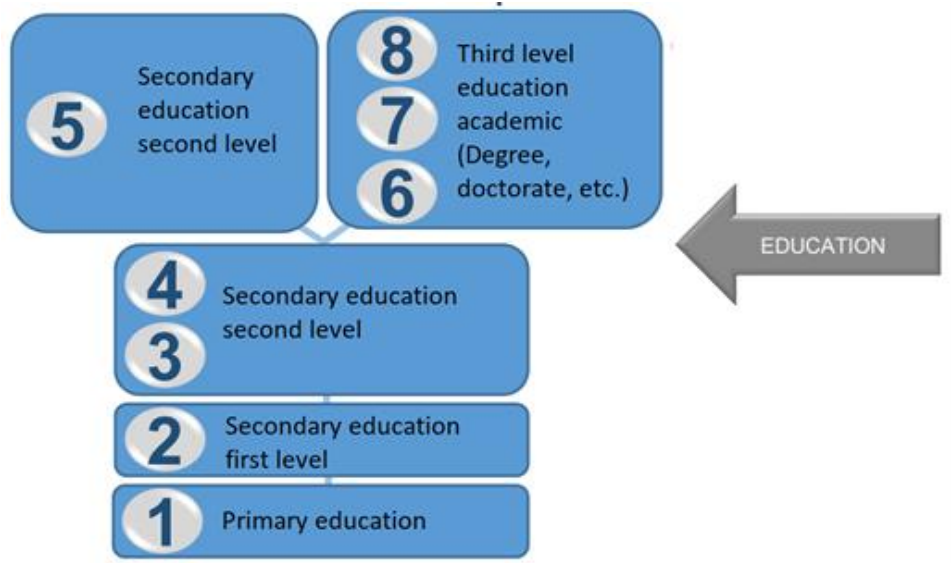


Figura 3: Correlación entre NQF y títulos/cualificaciones formales:

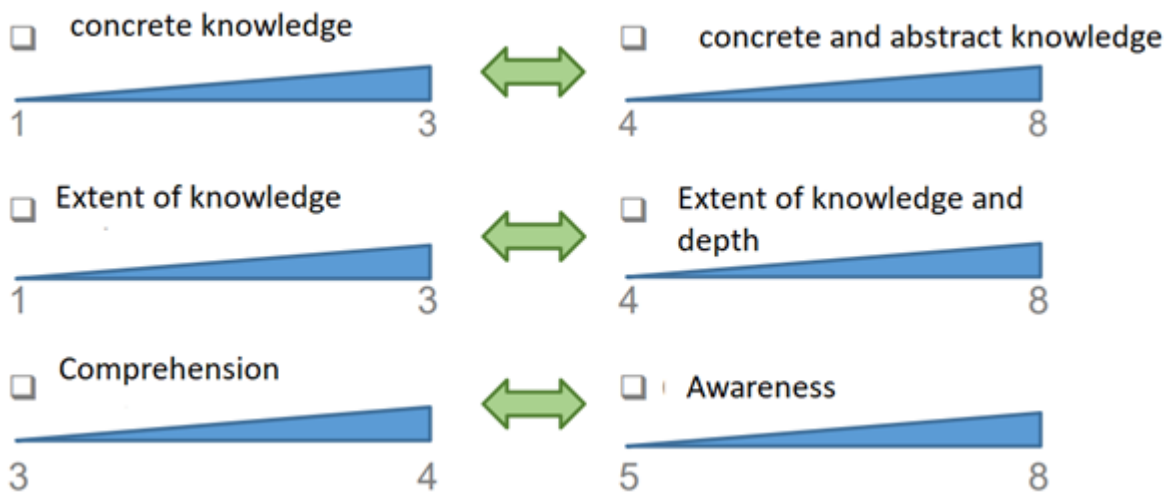


Figura 4: Correlación entre NQF y conocimientos, habilidades y actitudes

En la mayoría de los casos, las habilidades blandas no están directamente presentes en la descripción de las cualificaciones.

Por otro lado, las habilidades blandas se consideran particularmente en el reconocimiento y validación de las competencias adquiridas en contextos no formales e informales.

A continuación, encontramos un ejemplo de cómo se crea la correspondencia entre niveles y tipos de habilidades blandas:

1. Concentración e interacción.
2. Memoria y participación
3. Cognición, colaboración y orientación a resultados
4. Resolución de problemas, cooperación y multitarea
5. Análisis y evaluación, respeto de la comunicación efectiva en el área técnica y manejo de temas críticos
6. Visión sintética, capacidad de negociación y motivación y diseño.
7. Visión sistémica, liderazgo, gestión de redes relacionales e interacciones sociales complejas y planificación.
8. Visión estratégica, creatividad y capacidad de proyección y evolución

Hay caminos profesionales trazados para personas con discapacidad, como el de recepcionista para personas ciegas.

En cuanto a los caminos para el reconocimiento de competencias previas, dado que se trata de caminos desarrollados a nivel regional, se debería investigar más sistemáticamente la posible existencia de caminos para personas con discapacidad.

Tabla 4: Elementos descriptores de nivel en Italia

Nivel	Conocimiento	Habilidades	Actitudes (Autonomía y responsabilidad)	Otros descriptores (Competencia)
1	Conocimiento básico, concreto, de alcance limitado, destinado a realizar una tarea sencilla en contextos conocidos y estructurados.	Aplicar conocimientos, materiales y herramientas para realizar una tarea sencilla, involucrando habilidades cognitivas, relacionales y sociales básicas. Típicamente: CONCENTRACIÓN e INTERACCIÓN	Llevar a cabo la tarea asignada dentro de los parámetros previstos, bajo supervisión directa en el desempeño de las actividades, en un ambiente estructurado	
2	Conocimientos concretos, básicos, de grado moderado, dirigidos a	Aplicar conocimientos, materiales y herramientas para realizar tareas sencillas en secuencias diversificadas, involucrando las habilidades cognitivas, relacionales y sociales necesarias para realizar	Ejecutar las tareas asignadas de acuerdo con criterios predeterminados, asegurando la conformidad de las actividades realizadas, bajo supervisión para el logro del resultado, en un contexto	

	para realizar tareas simples en secuencias diversificadas	tareas sencillas dentro de un rango definido de variables contextuales. Típicamente: MEMORIA y PARTICIPACIÓN	estructurado, con un número limitado de situaciones específicas	
3	Gama de conocimientos, mayoritariamente concretos, con elementos conceptuales destinados a realizar conexiones lógicas. Capacidad interpretativa.	Utilizar también a través de adaptaciones, reformulaciones y reelaboraciones una gama de conocimientos, métodos, materiales y herramientas para lograr los resultados esperados, activando un conjunto de habilidades cognitivas, relacionales, sociales y de activación que facilitan la adaptación en situaciones cambiantes. Típicamente: COGNICIÓN, COLABORACIÓN y ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Alcanzar los resultados esperados asegurando el cumplimiento e identificando las formas más adecuadas de implementación, en un entorno estructurado con situaciones cambiantes que requieren un cambio en las propias acciones.	
4	Amplia gama de conocimientos, integrados en términos de hechos y/o conceptos dimensión fáctica y/o conceptual, profundizada en algunas áreas. Capacidad interpretativa	Utilizar una gama de conocimientos, métodos, prácticas y protocolos, materiales y herramientas para resolver problemas, activando un conjunto de habilidades cognitivas, relacionales, sociales y de activación necesarias para superar dificultades crecientes. y herramientas, para resolver problemas, activando un conjunto de habilidades cognitivas, relacionales, sociales y de activación necesarias para superar dificultades crecientes.	Proveer para el logro de objetivos, coordinando e integrando las actividades y resultados también de otros, participando en el proceso de toma de decisiones e implementación, en un entorno normalmente predecible, sujeto a cambios imprevistos	

		Típicamente: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS, COOPERACIÓN y MULTITAREA		
5	<p>Conocimiento integrado, completo, profundo y especializado.</p> <p>Conocimiento de las áreas de conocimiento.</p>	<p>Utilizar una amplia gama de métodos, prácticas, protocolos y herramientas, también a través de adaptaciones, reformulaciones y reelaboraciones, consciente y selectivamente, también para modificarlos, utilizando un conjunto exhaustivo de habilidades cognitivas, relacionales, sociales y de activación que permitan para encontrar también soluciones técnicas no convencionales.</p> <p>Típicamente: ANÁLISIS Y EVALUACIÓN, COMUNICACIÓN EFECTIVA CON RESPECTO AL ÁREA TÉCNICA y GESTIÓN DE CRITICIDAD</p>	<p>Asegurar el cumplimiento de los objetivos alcanzados por uno mismo y otros recursos, identificando y planificando acciones de revisión y desarrollo, identificando decisiones y contribuyendo al proceso de implementación, en un contexto determinado, complejo y expuesto a cambios recurrentes e imprevistos.</p>	
6	<p>Conocimiento integrado, avanzado en un campo, transferible de un contexto a otro.</p> <p>Conciencia crítica de teorías y principios en un campo.</p>	<p>Transferir a diferentes contextos los métodos, prácticas y protocolos necesarios para resolver problemas complejos e impredecibles, movilizando habilidades cognitivas, relacionales, sociales y de activación avanzada, necesarias para llevar a una síntesis operativa las solicitudes de revisión y las de dirección, a</p>	<p>Supervisar los objetivos y procesos de individuos y grupos, fomentando la gestión del día a día y condiciones estables, decidiendo con autonomía y negociando objetivos y métodos de implementación, en un contexto indeterminado expuesto a cambios impredecibles.</p>	

		<p>través de soluciones innovadoras y originales.</p> <p>Típicamente: VISIÓN DE RESUMEN, HABILIDADES DE NEGOCIACIÓN Y MOTIVACIÓN y PLANIFICACIÓN</p>		
7	<p>Conocimientos integrados y altamente especializados, algunos de los cuales vanguardia en un campo.</p> <p>Conocimiento crítico de teorías y principios en múltiples campos del conocimiento.</p>	<p>Integrar y transformar conocimientos, métodos, prácticas y protocolos, movilizando habilidades cognitivas, relacionales, sociales y activadoras especializadas necesarias para dirigir escenarios de desarrollo, idear e implementar nuevas actividades y procedimientos.</p> <p>Típicamente: VISIÓN SISTÉMICA, LIDERAZGO, GESTIÓN DE REDES RELACIONALES E INTERACCIONES SOCIALES COMPLEJAS y PLANIFICACIÓN</p>	<p>Gestionar procesos de integración y transformación, idear estrategias de implementación y dirigir el desarrollo de resultados y recursos, decidiendo y dirigiendo de manera independiente objetivos y métodos de implementación, en un contexto indeterminado, expuesto a cambios continuos, generalmente comparable con variables conocidas, sujeto a innovación</p>	
8	<p>Conocimiento integrado, experto y de última generación en un área y en áreas comunes a diferentes campos.</p> <p>Conocimiento crítico de teorías y principios en varios campos del conocimiento.</p>	<p>Concebir nuevos conocimientos, métodos, prácticas y protocolos, movilizando habilidades expertas cognitivas, relacionales, sociales y de activación, necesarias para interceptar y responder a la demanda de innovación.</p>	<p>Impulsar procesos de innovación y desarrollo estratégico, previendo escenarios y soluciones y evaluando sus posibles efectos, en un contexto de vanguardia que no puede compararse con situaciones y cuentas anteriores.</p>	

		Típicamente: VISIÓN ESTRATÉGICA, CREATIVIDAD y CAPACIDAD DE PROYECCIÓN Y EVOLUCIÓN		
--	--	---	--	--

La tercera columna de la tabla italiana que describe los "elementos descriptores de nivel", informa Autonomía y responsabilidad en lugar de Actitudes.

En el “Decreto ministeriale 08 gennaio 2018 Istituzione del Quadro nazionale delle qualificazioni rilasciate nell'ambito del Sistema nazionale di certificazione delle competenze” (“Decreto Ministerial 08 de enero de 2018 “Establecimiento del Marco Nacional de Cualificaciones emitidas dentro del Sistema Nacional de Certificación de Competencias”), encontramos una interesante descripción de estos conceptos:

“Las habilidades se hacen explícitas con referencia a los siguientes descriptores:

- a) el componente "práctico" se caracteriza por las diferentes competencias: procedimentales, técnicas, profesionales y sectoriales. El descriptor define los componentes prácticos de las habilidades de manera progresiva, ubicando aquellas que se basan principalmente en el hacer operativo (materiales y herramientas) del nivel 1 al nivel 5, insertando el componente procedimental (métodos, prácticas y protocolos) del nivel 3. En la progresión de los niveles también se describe el diferente nivel de "acción": en los niveles 1-2 solo "aplicación", en los niveles 3-5 "uso también a través de adaptaciones, reformulaciones y reelaboraciones" y en los niveles 6-8 respectivamente " transferir, integrar e innovar" conocimientos, materiales, herramientas, métodos, prácticas y procedimientos, de acuerdo con la incrementalidad antes descrita;
- b) el componente "cognitivo", entendido como la capacidad de aplicar los conocimientos y utilizar el saber hacer para realizar actividades complejas, se expresa con referencia a tres grupos de habilidades:
 1. cognitivas, que permiten una correcta interpretación e integración de la realidad;
 2. interacción social, relacionada con la interacción con otros individuos;
 3. activación, relacionada con la capacidad de afrontar y resolver problemas. Dentro de cada grupo se han identificado unas “competencias” de referencia, “optativas” para ese nivel, que describen su tipicidad respecto a las cualificaciones posicionadas en ese nivel específico.”

“Las dimensiones de autonomía y responsabilidad se enfocan en aspectos de la competencia que son necesarios para su “descripción” más efectiva, y que no están plenamente expresados por los otros dos descriptores; estos elementos, que se refieren principalmente a la complejidad del contexto en el que se ejerce la competencia, el nivel de control sobre la propia acción y los resultados, y sobre los demás, se entienden así:

- a) El contexto expresa niveles crecientes de incertidumbre y complejidad dentro de los cuales se realizan los conceptos de estudio, vida social y trabajo. Es la condición dentro de la cual se actúa sobre las demás dimensiones de la competencia relacionadas con la responsabilidad y la autonomía;
- b) La responsabilidad es el componente decisorio que un sujeto aplica e implementa para lograr un resultado. Se revela progresivamente, dependiendo de las tareas realizadas para obtener el resultado. Comienza con tareas rutinarias y progresa a tareas más complejas y se logra - en el nivel 3 - asegurando la conformidad del resultado esperado. A partir del nivel 4 se entra progresivamente en la dimensión de controlar el resultado de los demás. Los niveles 4 a 5 expresan la responsabilidad de coordinar actividades y recursos y contrastar los resultados alcanzados con los objetivos asignados. A partir del nivel 6 se desarrollan las dimensiones de responsabilidad en la definición de objetivos, ejercer la evaluación y desarrollo de resultados y recursos y promover la transformación y la innovación;
- c) La autonomía expresa los márgenes de independencia de la actividad. Se revela gradualmente entre los niveles 1-3 en la progresiva independencia de la actividad de la supervisión de los demás. Entre los niveles 4-5, la actividad se expresa en particular en la función de controlar y supervisar el trabajo de otros para asegurar la conformidad de los resultados y la correcta aplicación de los procedimientos establecidos. Entre los niveles 6 y 8, habiendo alcanzado un alto grado de independencia de la supervisión, la actividad se caracteriza por una transición gradual del nivel de gestión al de desarrollo y transformación de la propia actividad.”

Los caminos para el reconocimiento de competencias previas, realizados a nivel regional, deben incluir fases de proceso específicas para que tengan un valor formal:

- Identificación y documentación;
- Autoevaluación / evaluación;
- Validación comparando el aprendizaje con estándares y referencias formalizados;
- Certificación.

En Italia, la certificación del aprendizaje no formal e informal se lleva a cabo normalmente dentro de sistemas regionales compuestos por tres partes:

1. Un repertorio de perfiles profesionales. El repertorio constituye el estándar de referencia tanto para el reconocimiento de los aprendizajes no formales e informales como para los objetivos formativos de los cursos de formación profesional.
2. Un procedimiento estandarizado de análisis y validación de conocimientos, habilidades y desempeño, según corresponda.
3. Un conjunto de reglas para la vinculación con los sistemas de educación y formación. Estas normas estipulan, en particular, que los cursos de formación profesional deben estructurarse de manera que permitan obtener un crédito de formación en caso de abandono del curso o de suspenso en el examen

final. Así como reducir el curso de formación a los aprendices que hayan obtenido créditos de formación por la asistencia a otros cursos o el procedimiento de análisis de aprendizajes no formales e informales.

Los caminos de reconocimiento de las competencias adquiridas en contextos no formales e informales pueden ser realizados no solo por las estructuras regionales, sino también por la organización VET. Estas últimas organizaciones tienen mayor flexibilidad y pueden decidir incluir en las rutas de reconocimiento también habilidades que no se encuentran en la descripción oficial de los perfiles profesionales. Esto es especialmente cierto con respecto a las habilidades blandas, ya que son habilidades fundamentales en algunas profesiones, como las profesiones en el cuidado de la salud o la atención médica.

Lo descrito anteriormente se refiere al caso cuando, dentro de los perfiles profesionales presentes en los repertorios, identificamos unidades de competencia, como las relacionadas con las habilidades blandas, que no están descritas en el repertorio, pero que consideramos importantes y que decidimos incluir en las rutas de reconocimiento.

Si el perfil profesional que pretendemos certificar, en cambio, no está incluido en un repertorio, es necesario realizar un análisis de puestos con personas que ejercen esa profesión específica.

Las herramientas utilizadas para la identificación de competencias son varias, y se pueden articular de diferentes formas según el contexto:

- Descripción de la historia educativa y profesional.
- Narración del candidato sobre los motivos de la elección de la profesión, dificultades, aspiraciones profesionales, motivos de la solicitud de certificación, características personales.
- Realización de pruebas prácticas y productos, así como simulación de acciones relacionadas con las competencias a probar.
- Certificados, certificados, diplomas relacionados con actividades de formación.
- Pruebas y pruebas de conocimientos.

Si la persona ya ejerce una actividad profesional, se añaden estas herramientas:

- ✓ **Entrevista profesional:** dirigido a describir en detalle cómo el candidato lleva a cabo las tareas propias de su actividad.
- ✓ **Observación en el trabajo:** en base a una lista de control de los aspectos a evaluar.
- ✓ **Testimonios de otros:** por ejemplo, clientes/usuarios, recopilados de acuerdo con una cuadrícula estructurada.

Los profesionales involucrados son:

- **El tutor:** su función es ayudar al candidato en el proceso, incluida la presentación de la solicitud, la preparación del portafolio, la preparación para las pruebas presenciales.

- **El evaluador:** es un experto en el campo en el que los candidatos solicitan la certificación. Junto con el oficial de certificación, el evaluador examina el portafolio, elige y prepara las pruebas de evaluación, realiza la evaluación.
- **El gerente de certificación:** su función es supervisar todo el proceso en nombre de la organización donde se lleva a cabo el proceso de certificación. El gerente de certificación realiza un examen preliminar de la solicitud de certificación y, junto con el evaluador, examina el portafolio, elige y prepara las pruebas de evaluación, participa en la evaluación y emite el certificado al completar con éxito la prueba.

Si la convocatoria tiene por objeto la expedición de un certificado de cualificación, deberá comprobar la posesión efectiva de todas las competencias previstas por la figura profesional de referencia, con otras tantas pruebas de simulación.

La prueba también podrá consistir en una combinación de pruebas escritas y orales, cualquier prueba de tipo objetivo (pruebas de opción múltiple, preguntas cerradas, cuestionarios de cumplimentación, etc.), trabajos técnicos y cualquier otro método de evaluación que la Comisión considere adecuado a los efectos de verificar las competencias previstas por los estándares que se evalúan.

Una entrevista puede centrarse tanto en los resultados de las 'pruebas de simulación' realizadas como en Conocimientos o Habilidades específicos relacionados con las competencias que se evalúan.

Después de aprobar el examen, el candidato puede recibir:

- a) un certificado de cualificación profesional si el candidato obtiene la aptitud en todas las pruebas relativas a las distintas Unidades de competencias que constituyen un perfil profesional específico;
- b) un certificado de competencias relacionadas con unidades de competencia únicas si el candidato tiene éxito solo en algunas de las pruebas o ha solicitado tomar el examen solo en algunas unidades de competencia.

Los candidatos que estén siguiendo un camino de reconocimiento de competencias pueden tener algunas figuras de apoyo disponibles, entre ellas:

El tutor: su función es ayudar al candidato en el proceso, incluida la presentación de la solicitud, la preparación del portafolio, la preparación para las pruebas presenciales.

Un experto en procesos de orientación o aprendizaje: Es una figura que realiza una función de coaching y mentoring hacia la persona. Esta figura no siempre está presente, pero es especialmente importante cuando se trabaja con personas en riesgo de exclusión social.

El evaluador: es un experto en el campo en el que los candidatos solicitan la certificación.

Estas cifras son particularmente importantes en las dos primeras etapas del proceso de reconocimiento, a saber:

- identificación y documentación;
- autoevaluación / evaluación;

4.1.5. REPÚBLICA CHECA

El concepto de un Marco Nacional de Cualificaciones ha llegado al entorno checo principalmente en relación con la creación e implementación del Marco Europeo de Cualificaciones, es decir, desde 2008.

El Marco Europeo de Cualificaciones - EQF - es uno de los instrumentos europeos para apoyar la claridad, la transparencia y la comparabilidad de los sistemas educativos. Es un marco común



europo de referencia que ayuda a comprender, comparar y reconocer las cualificaciones adquiridas en la UE. EQF distingue ocho niveles de calificación, que cubren todas las calificaciones en educación formal y no formal. El Marco Nacional de Cualificaciones está definido por los documentos europeos como un instrumento para la clasificación de las cualificaciones en niveles por conocimientos, habilidades y competencias con los objetivos de: integrar y coordinar los subsistemas nacionales de cualificaciones y mejorar la transparencia, la accesibilidad, la evolución y calidad en relación con el mercado laboral y la sociedad civil.

De esta forma, aún no se ha establecido en la República Checa, pero ya se ha llevado a cabo el proceso de referencia al EQF.

El proceso de referencia en Europa ha estado en marcha desde 2008, cuando se invitó a los estados miembros de la UE a relacionar sus sistemas nacionales de cualificación con los niveles del Sistema Europeo de Cualificación (EQF).

La mayoría de los países europeos hicieron referencia a sus marcos y sistemas nacionales de cualificaciones y describieron este proceso en lo que se denominó informes nacionales de referencia (Informes de referencia). La República Checa pasó por el proceso de referencia en los años 2009-2011 y preparó un Informe Nacional de Referencia de la República Checa en él (2011).

De acuerdo con la recomendación, la República Checa ha referenciado sus sistemas de educación y calificación al EQF, es decir, calificaciones otorgadas:

- dentro del sistema de educación profesional inicial básica, secundaria y terciaria
- dentro del sistema de educación superior
- dentro del sistema de reconocimiento de los resultados de la educación superior según el Ley de Verificación y Reconocimiento de los Resultados de la Educación Superior(es decir, calificaciones en el registro de la Sistema Nacional de Cualificaciones– norte SK)

De esta forma, los niveles de cualificación (o las cualificaciones directamente) están referenciados al EQF, es raro en Europa. Se esperaba que los estados miembros hicieran referencia a sus marcos nacionales de cualificaciones

al EQF. En vista del hecho de que la República Checa no tenía un marco unificado de este tipo, hizo referencia, de acuerdo con la recomendación EQF, a su sistema de calificaciones existente (de hecho, el sistema educativo) y al marco/registro del Sistema Nacional de Calificaciones - NSK.

Los Sistema Nacional de Cualificaciones(NSK) es un registro de acceso público de todas las calificaciones profesionales y calificaciones profesionales completas que se distinguen, verifican y reconocen en la República Checa. Se ha construido desde 2005 como un registro de acceso público de todas las cualificaciones profesionales (anteriormente completas y parciales) reconocidas en la República Checa. Se rige por el Ley de Verificación y Reconocimiento de los Resultados de la Educación Superior. Su base fue construida en 2005-2008.

4.1.5.1. Breve descripción del catálogo nacional/regional/provincial de educación y certificación profesional:

El Sistema Nacional de Cualificaciones (dependiente del Ministerio de Educación, Juventud y Deportes) distingue las cualificaciones profesionales y las cualificaciones profesionales completas.

Calificaciones profesionales: definir la capacidad para realizar una actividad laboral relevante o más actividades laborales aplicables en el mercado laboral. En su conjunto, pueden permitir una determinada aplicación profesional (NSK).

Calificaciones profesionales completas: definir la capacidad para realizar una determinada ocupación, es decir, todas las actividades relacionadas con una ocupación pertinente enumerada en el Sistema Nacional de Ocupaciones (NSP).

Para cada cualificación se elabora una norma de cualificación, como descripción estructurada de la competencia, y también una norma de evaluación, como conjunto de criterios y procedimientos para verificar dicha competencia.

Información detallada sobre las calificaciones (NSK) en: <https://www.narodnikvalifikace.cz/en-us/>

Este portal proporciona una descripción general de las calificaciones profesionales reconocidas a nivel nacional en la República Checa, que se pueden obtener mediante la validación del aprendizaje no formal e informal. Esta versión en inglés proporciona descripciones simplificadas de las calificaciones profesionales. Las descripciones detalladas de las competencias definidas en los estándares de evaluación están disponibles solo en checo (en la versión checa del portal).

Una base de datos con profesiones (NSP) y requisitos para ocupaciones en el mercado laboral en la República Checa (dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (solo disponible en checo): <https://www.nsp.cz/>

Las competencias que debe adquirir el alumno/estudiante durante la educación se describen en los programas educativos marco (currículos nacionales), no en catálogos. Hay uno para todos los campos de estudio en preescolar, educación básica, arte, lenguaje y educación secundaria.

Por ejemplo, las competencias clave en la educación básica incluyen las siguientes:

- competencias de aprendizaje;
- competencias de resolución de problemas;
- competencias de comunicación;

- competencias sociales y personales;
- competencias cívicas;
- competencias laborales.

Breve descripción de los planes de estudios básicos y las competencias clave en los niveles de calificación checos adaptados de acuerdo con EQF: Informe de referencia nacional de la República Checa (diciembre de 2015: 76-112), 3.ª versión revisada.

Los programas educativos marco tienen en cuenta las habilidades y capacidades individuales de los alumnos y estudiantes. Eso se desprende de la Ley de Educación. La consideración de los alumnos y estudiantes con necesidades especiales toma la forma de proporcionar medidas de apoyo, atención pedagógica especial y ajuste de los resultados educativos (si es necesario). Tales adaptaciones les permiten adquirir conocimientos, habilidades y competencias clave en condiciones adecuadas y correspondientes a sus capacidades.

La mayoría de los países europeos han asignado sus marcos y sistemas nacionales de calificación al EQF y describen esta práctica en los llamados Informes Nacionales de Asignación (Informes de Referencia), que se publican en el sitio web de la Comisión Europea (versión en checo de 2015).

4.1.5.2. ¿Cómo está estructurado el proceso?

El sistema de reconocimiento/validación de los resultados de la educación superior se basa en la Ley n. 179/2006 Coll., sobre verificación y reconocimiento de resultados de educación superior. El reconocimiento de la educación superior también es

tratado en la Ley n. 561/2004 Coll. sobre Educación Preprimaria, Básica, Secundaria, Profesional Terciaria y Otras (Ley de Educación).

4.1.5.3. Reconocimiento del aprendizaje previo

Dentro del proceso de reconocimiento de aprendizajes previos se reconocen las habilidades y conocimientos adquiridos por los individuos durante su vida o fuera de la escuela.

Este proceso se probó en la República Checa entre los años 2005-2008 dentro de los siguientes tres proyectos UNIV, UNIV2 – KRAJE (Regiones) y UNIV 3 que fueron financiados por los Fondos Sociales Europeos (FSE) y realizados por el Instituto Nacional de Educación (Instituto Nacional para educación). Su objetivo era, en general, apoyar los cursos de reciclaje. Después de completarlos, las personas deben estar preparadas para aprobar un examen que es el requisito previo para adquirir una nueva calificación profesional. Las personas son evaluadas de acuerdo con los estándares de evaluación definidos en el Registro Nacional de Calificaciones, lo que garantiza que las calificaciones obtenidas sean reconocidas por todos los empleadores en toda la República Checa.

Las escuelas secundarias (y las escuelas técnicas terciarias) pueden así prestar su atención al área de la educación profesional (parcial), en particular a la educación de adultos. Ayuda, por ejemplo, a que se recuperen las

artesanías que faltan en el mercado laboral o se pueda aumentar su prestigio nuevamente.⁷

La Ley de verificación y reconocimiento de los resultados de la educación superior define la educación superior como cualquier educación que no sea una educación inicial.

Según la Ley, se distinguen las "cualificaciones profesionales" y las "cualificaciones profesionales completas". Las cualificaciones profesionales suelen formar parte de las cualificaciones profesionales completas. Una misma cualificación profesional puede formar parte de dos o más cualificaciones profesionales completas.

Los exámenes en virtud de la Ley sobre el reconocimiento de los resultados de la educación superior se basan en los requisitos establecidos en las normas de evaluación establecidas para las cualificaciones profesionales individuales. El examen se lleva a cabo frente a una persona autorizada o una junta de examen de dos o tres miembros que son personas autorizadas. Cualquier persona que tenga al menos 18 años y haya adquirido al menos los conceptos básicos de educación (Los conceptos básicos de educación, CINE 244) o sea un participante de readiestramiento puede realizar el examen.

La aprobación satisfactoria del examen se documenta mediante un certificado de obtención de una calificación profesional, que enumera no solo las habilidades profesionales adquiridas y su relación con la ocupación, sino también la información sobre el nivel correspondiente de la Marco.

La Ley de educación introdujo la posibilidad de reconocer los logros educativos anteriores, incluso parcialmente, para el procedimiento de admisión o para recibir un certificado de estudios completos. La educación anterior debe justificarse mediante pruebas documentales de dicha educación o mediante cualquier otra forma de prueba y debe realizarse dentro de los diez años posteriores a la finalización de esta educación. Un individuo demuestra los conocimientos adquiridos a través de dicha educación en un examen especificado por el director de la escuela. Si se reconoce la educación, el director de la escuela puede excusar al alumno de las lecciones y la evaluación dentro del ámbito de la educación reconocida.⁸

El documento "Directrices europeas para la validación del aprendizaje no formal e informal" describe el enfoque de cada país miembro para validar los resultados del aprendizaje no formal e informal (2009, edición revisada de 2015)⁹

4.1.5.4. ¿Qué organismo es responsable de la certificación de competencias?

Probablemente sea parte de todo el proceso de reconocimiento y validación impulsado por el Ministerio de Educación, Juventud y Deporte basado en:

- Ley n. 179/2006 Coll., sobre verificación y reconocimiento de resultados de educación superior (educación superior)

⁷Fuente: <http://www.nuv.cz/our-work/recognition>

⁸Fuente: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en

⁹disponible en: <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4054>

- Ley n. 561/2004 Coll. sobre Educación Preprimaria, Básica, Secundaria, Profesional Terciaria y Otras (Ley de Educación).

4.1.6 Portugal

En Portugal, las habilidades blandas de los adultos son de reconocida importancia durante el proceso de contratación.

En Portugal, los enfoques actuales de la Educación y Formación de Adultos sostienen que el proceso de formación permanente logrado, en diferentes contextos y situaciones, valora los aprendizajes alcanzados por cada persona a lo largo de su trayectoria personal, social y profesional. Todos comenzamos por adquirir las habilidades mínimas o básicas requeridas para vivir en sociedad, como leer, escribir, interpretar, calcular y aprender un poco sobre nuestra cultura y/o historia.



El primer paso para alcanzar unos conocimientos, capacidades y competencias se revela a través del estudio y su profundización conduce a la evolución de las competencias en el camino más específico que queramos y que están relacionadas con el saber, la capacidad de analizar, el saber relacionarse. otros, para contextualizar e interpretar problemas. A los adultos que tienen este conocimiento les resultará más fácil transferirlo a las situaciones de la vida.

El desarrollo de habilidades y competencias depende enteramente de cada uno de nosotros y está a nuestro alcance ser únicos y diferentes a los demás. En nuestro día a día es necesaria una actitud activa en cuanto a autoconocimiento, autodesarrollo, observación, reflexión, dedicación y compromiso.

Las competencias derivan de un conjunto de conocimientos (saber hacer), capacidades/habilidades (saberes relacionados con la práctica laboral, que van más allá de la mera acción motriz) y actitudes (saber ser, es decir, una serie de aspectos inherentes a la ética del trabajo y calidad, llevado a cabo a través de la cooperación, la solidaridad y la participación en la toma de decisiones).

La competencia, por sí misma, no existe, sino que se manifiesta en acciones, resultados y resolución de problemas, permitiendo condiciones de transferibilidad entre diversas dimensiones de la vida. Se manifiestan a través de comportamientos observables y traen implícitos conocimientos tecnológicos/teóricos y prácticos, actitudes y valores inherentes al desempeño de las tareas.

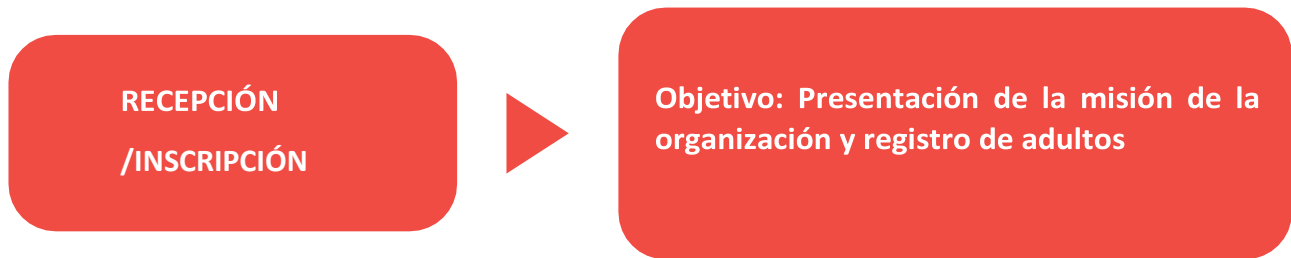
Una de las características de la competencia es la capacidad de seleccionar y combinar recursos para lograr un objetivo. ANQEP – La Agencia Nacional de Cualificación y Formación Profesional tiene la misión de coordinar la implementación de las políticas de educación y formación profesional de jóvenes y adultos, velando por el desarrollo y gestión del sistema de reconocimiento, validación y certificación de competencias.

En Portugal, los profesionales directamente implicados y que hacen el seguimiento de los adultos son los Técnicos de Orientación, Reconocimiento y Validación de Competencias (TORVC), presentes desde la fase de inscripción

hasta el final del proceso, y los Formadores de las áreas de competencias clave, ya sea a través de los procesos de RVCC o de Educación o a través de los cursos de Formación Profesional de Adultos.

1. Fase de Diagnóstico - el técnico apoya y guía al adulto a través de los siguientes pasos:

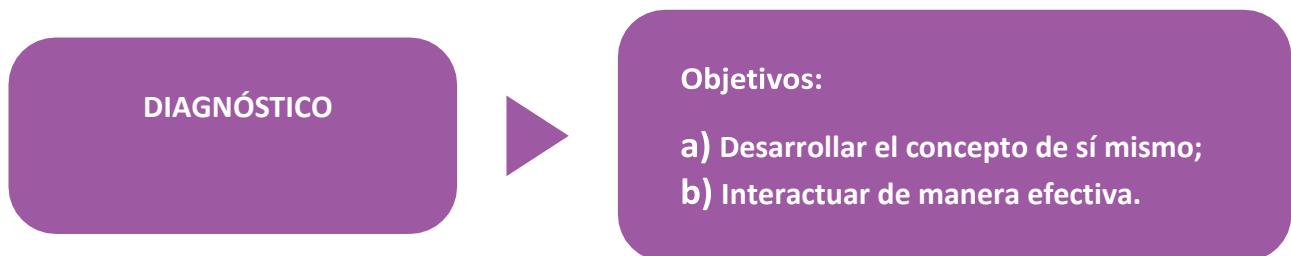
a) Recepción e inscripción de adultos:



Adaptado de: Orientación a lo Largo de la Vida en los Centros Califica – Banco de Actividades - ANQEP, IP, 2018

Durante esta fase el adulto formaliza su registro, además de ser informado sobre la misión de la organización y su rol en el campo de la Educación de Adultos.

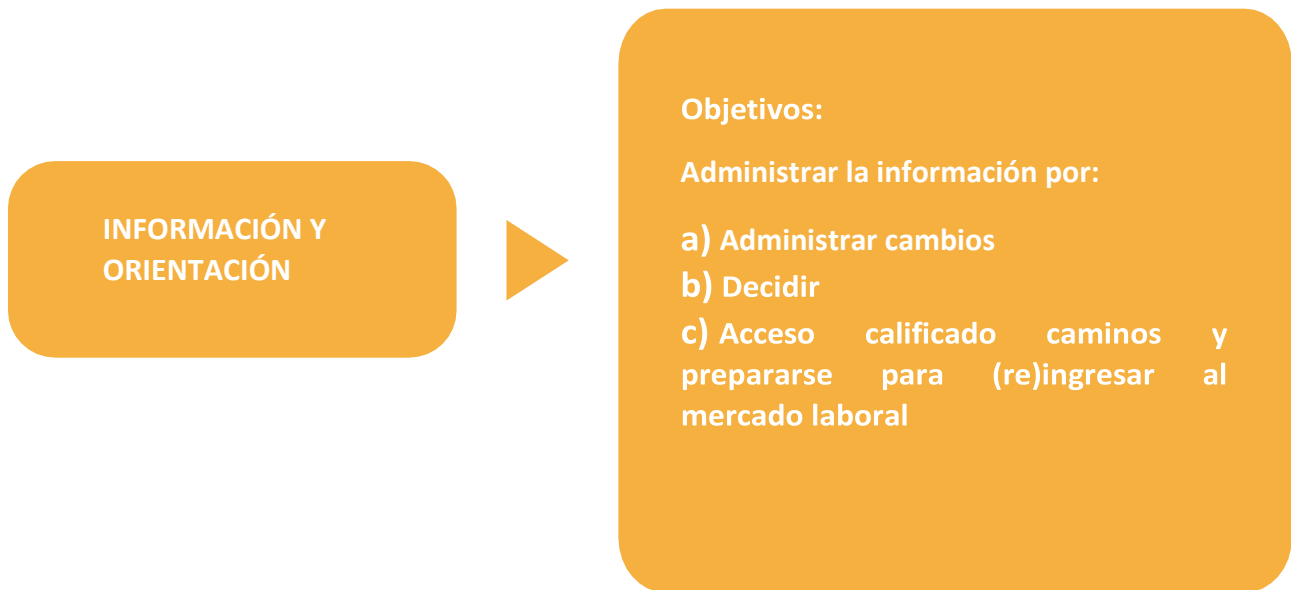
b) Diagnóstico:



Adaptado de: Orientación a lo Largo de la Vida en los Centros Califica – Banco de Actividades - ANQEP, IP, 2018

Esta fase implica realizar un análisis del perfil individual del adulto y la elaboración de la Carpeta de Desarrollo Vocacional, cuyo formato debe adaptarse a la realidad/necesidades de la persona.

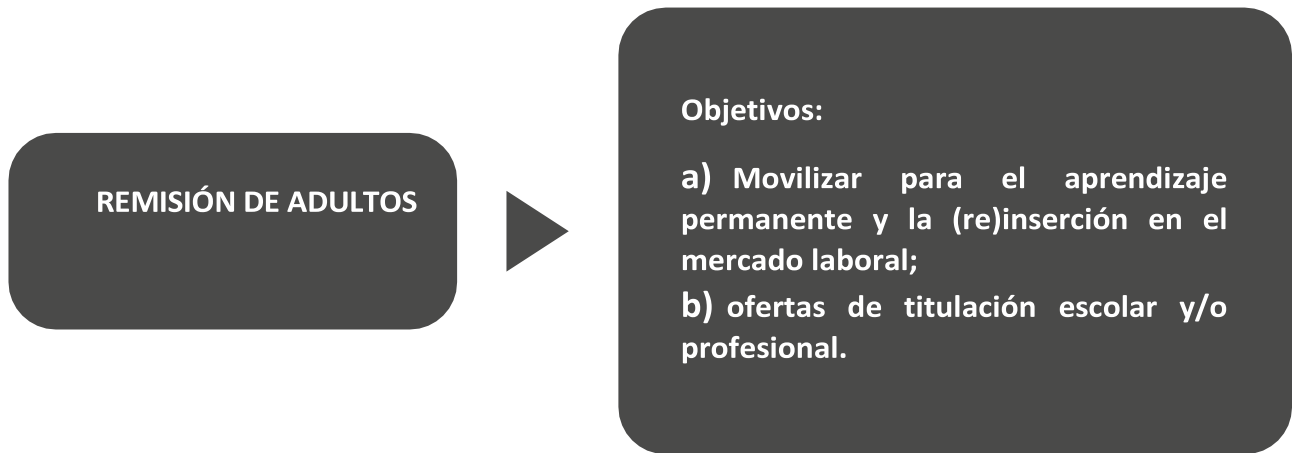
c) Suministro de información y orientación para adultos



Adaptado de: Orientación a lo Largo de la Vida en los Centros Califica – Banco de Actividades- ANQEP, IP, 2018

- a) **Administrar información:** Promover la búsqueda activa de información proporcionando información actualizada, organizada y sintetizada; distribución de un conjunto de información actualizado, organizado y sintetizado.
- b) **Gestionar el cambio:** Analizar y evaluar los diferentes itinerarios educativos y formativos, considerando las consecuencias de la Decisión.
- c) **Decidir:** Apoyar al adulto en la elaboración del ICP (Proyecto Individual de Carrera), con lo siguiente:
 - I. Definición del proyecto de carrera;
 - II. Justificación de la elección del proyecto;
 - III. Formas de implementar el proyecto;
 - IV. Identificación de limitaciones y estrategias para superarlas;
 - V. Elaboración de un cronograma para la finalización del proyecto.

d) Referencia de adultos:



Adaptado de: Orientación Permanente en los Centros Qualifica – Banco de Actividades - ANQEP, IP,

Con base en el trabajo desarrollado durante el proceso de orientación, una referencia puede ser el proceso de reconocimiento, validación y certificación de competencias, o cursos de educación y capacitación a corto o largo plazo.

El Técnico brinda orientación y apoyo al adulto para que logre los objetivos originalmente definidos considerando la etapa en la que se encuentra el adulto. El número de sesiones, objetivos y niveles de consecución a establecer, así como el planteamiento o tipo de actividades a realizar con cada adulto se ajusta siempre en función de su perfil y en base a la siguiente tabla, accesible a través de Lifelong Orientación en Qualifica Centers - Banco de Actividades - ANQEP, IP, 2018.

Objetivos	Niveles de Logro		Estrategias de Logro	
	1. EXPLORA	2. ANALIZAR	3. ACTUAR	4. EVALUAR
<p>A. Desarrollar el concepto de sí mismo Adopta actitudes y comportamientos que reflejen una percepción más realista de ti mismo.</p>	Identificar personal características y toma conciencia de tu autoconcepto.	Analizar la influencia del autoconcepto en diferentes contextos de vida y los comportamientos que la condicionan.	Adoptar estrategias que favorecen un autoconcepto adecuado y promover una identidad sólida.	Evalúa las estrategias y comportamientos adoptados.
<p>B. Interactuar efectivamente Para relacionarse con personas con diferentes características, manteniendo una actitud que facilite la comunicación o interacción y la gestión de las dificultades y posibles conflictos, con el fin de lograr los resultados deseados.</p>	Identificar la importancia de la comunicación en diferentes contextos de vida.	Analizar e interiorizar las estrategias que construyen relaciones positivas.	Adoptar estrategias de interacción positivas en una vida diferente contextos.	Evaluar las estrategias adoptadas y comportamientos
<p>C. Administrar información Utilizar las estrategias adecuadas para localizar, recopilar y validar la información, involucrándose constantemente en la búsqueda y manejo de información relevante para su carrera. Identificar la naturaleza y las fuentes de información necesarias para la gestión de carrera/proyectos de vida.</p>	Identificar las fuentes y la naturaleza de la información requerido para la carrera administración/proyectos de vida.	Analizar y validar estrategias para gestión eficaz de la información.	Adoptar autónomo estrategias de gestión de la información en la economía, sociedad y aprendizaje y trabajo oportunidades.	Evaluar las estrategias adoptadas y comportamientos
<p>D. Administrar el cambio Adaptarse a los nuevos desafíos y comprometerse permanentemente con su desarrollo y actualizarse mediante el dominio de estrategias que faciliten las transiciones en los diversos contextos de vida, como agente de cambio.</p>	Identificar diferentes transiciones de la vida y maneras de experimentar estas transiciones.	Analizar el cambio/transición procesos y las ventajas de proactividad	Adoptar estrategias que facilitan las transiciones en diferentes contextos de vida y ser agente de cambio.	Evaluar las estrategias adoptadas y comportamientos
<p>E. Decidir Analizar y evaluar las diferentes alternativas existentes, considerando las consecuencias inmediatas y de largo plazo de dichas opciones.</p>	Identificar los principios que subyacen a la Proceso de toma de decisiones.	Analizar la relación entre el proceso de toma de decisiones y la gestión de la carrera.	adoptar positivo Toma de decisiones estrategias.	Evaluar las estrategias adoptadas y comportamientos

<p>F. Acceder a cursos de calificación y prepararse para la inserción o transición al mercado laboral. Estrategias maestras para la reinserción en cursos de calificación, motivación para el aprendizaje y la preparación a lo largo de toda la vida para ingresar o reingresar al mercado laboral.</p>	<p>Identificar las estrategias y habilidades necesarias para acceder a cursos de calificación y la transición al mercado laboral u otra carrera. oportunidades.</p>	<p>Analizar las posibilidades de reorientación hacia cursos de calificación, educativo y/o Entrenamiento vocacional y estrategias para entrar en el trabajo mercado u otro Oportunidades profesionales.</p>	<p>Adoptar estrategias de reintegración para cursos de calificación, educativo y/o Entrenamiento vocacional y la entrada al mercado laboral u otras oportunidades profesionales (prácticas profesionales, proyectos de movilidad, etc.).</p>	<p>Evaluar las estrategias adoptadas y comportamientos</p>
---	---	---	--	--

Fuente: Orientación Permanente en los Centros Qualifica - Banco de Actividades - ANQEP, IP, 2018

Durante la fase de Reconocimiento y Validación de Competencias, el técnico y los formadores son los actores responsables de acceder y explorar las competencias identificadas por los adultos, teniendo en cuenta el(los) referencial(es) RVCC y los requisitos para la validación.

El técnico tiene un enfoque más específico hacia la exploración y el progreso del portafolio de aprendizaje reflexivo, mientras que los roles de los capacitadores se enfocan en trabajar lo siguiente con los adultos:

- ✓ Decodificación e interpretación de los referenciales RVCC;
- ✓ Brindar apoyo y orientación en la exploración del aprendizaje no formal e informal;
- ✓ Evaluar las competencias a través del marco formativo referenciado;
- ✓ Identificar las necesidades individuales de formación;
- ✓ Proporcionar formación interna complementaria dirigida a la identificación y desarrollo de competencias;
- ✓ Concebir y/o (re)formular situaciones problema;
- ✓ Evaluar y validar competencias que correspondan al(los) referencial(es) del RVCC.

El proceso RVCC está dirigido a jóvenes y adultos que interrumpieron su trayectoria formativa (deserción) pero que desean incrementar su calificación. Está destinado a personas físicas mayores de 18 años que cuenten con al menos 3 años de experiencia laboral acreditada mediante documento oficial, en el caso de Educación Primaria. Para quienes deseen certificarse en el nivel Secundario, deberán tener al menos 23 años, con al menos 3 años de experiencia laboral, comprobada mediante documentos oficiales.

Touças y Veríssimo defienden:

- a. El aprendizaje es inevitable. Sucede en cualquier momento y en cualquier lugar;

- b. El progreso es un deseo, una ambición intrínseca y natural;
- c. Menos cualificación, no es sinónimo de menos capacidad, menos conocimientos, menos ímpetu profesional.

(2018: 119)

Los procesos de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias, desarrollados en los Centros Qualifica, consisten en la identificación y reconocimiento y certificación de las competencias adquiridas a lo largo de la vida, producto de las experiencias de vida individuales (familia, ocupación y formación no certificada) y, consecuentemente, el aumento de la escolaridad. El proceso RVCC tiene como objetivo mejorar y aumentar las calificaciones educativas de los adultos que no cuentan con el nivel de educación primaria o secundaria. La certificación obtenida a través de este sistema es la misma que se otorga a través de otros medios y le permite a la persona continuar su educación.

Estos procesos incluyen varias etapas: la etapa de reconocimiento y validación; la etapa de evaluación y certificación, certificada por un jurado. Durante los procesos de RVCC, los adultos también deben asistir a un componente de formación complementaria, mínimo 50 horas, y tienen derecho a un máximo de 25 horas para prepararse para la etapa de certificación.

Los procesos educativos de las RVCC se basan en los referentes de Competencias Clave de la Educación y Formación de Adultos para los niveles primario y secundario.

A lo largo del Proceso, durante las sesiones supervisadas por el equipo de profesionales, se formulan varias preguntas, y estas se consideran el punto de partida para la elaboración de la autobiografía y a su vez la creación del Portafolio Reflexivo de Aprendizaje (RPL), tales como:

- a) ¿Por qué me inscribí en el Qualifica Center?
- b) ¿Cuáles son mis motivos y expectativas?
- c) ¿Qué espero obtener del Proceso RVCC?

En referencia al equipo de profesionales, estos dan respuesta a lo siguiente:

- a) ¿Qué son las habilidades?
- b) ¿Qué se entiende por Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias?

A través de la exploración y aclaración de estos conceptos, los adultos pueden distinguir entre competencia y experiencia y conocimiento y aprendizaje.

Un adulto puede certificar parcialmente el proceso educativo RVCC o certificar totalmente el proceso y recibir la equivalencia al 1º, 2º o 3º ciclos de educación primaria o secundaria.

Si el adulto solo obtiene la certificación parcial, en el marco del proceso educativo RVCC, esto indica que el adulto necesita capacitación y el Centro Qualifica debe proporcionarle una referencia de capacitación - Centro de Educación y Capacitación.

1) ¿Qué es la evaluación de habilidades?

La evaluación de competencias es un instrumento de apoyo a la gestión, tiene funciones de diagnóstico y evalúa competencias directamente relacionadas, movilizadas o desarrolladas para alcanzar fines específicos, a saber, obtener la certificación educativa.

La evaluación de competencias es un ejercicio considerado:

- **Participativo** - en el que el adulto se responsabiliza de la construcción y/o seguimiento de su propia evaluación de competencias;
- **Dinámico y evolutivo** - requiere una participación activa enfocada en dos momentos, la introspección y la reflexión, lo que implica el autodescubrimiento y la autoevaluación de las competencias adquiridas a lo largo de la vida en los más diversos contextos (prácticas y experiencias individuales, permitidas, asumidas y/o compartidas);
- **Multidisciplinar** - proceso con diferentes partes interesadas con diferentes experiencias, calificaciones, opiniones;
- **Integral** - independientemente del origen, se consideran todas las competencias;
- **Evaluativo** -a partir de un diagnóstico para determinar resultados observables en las propias competencias.

En conclusión, la evaluación de competencias permite el autoconocimiento, la identificación de fortalezas y debilidades, así como la reflexión sobre los caminos personales. Es importante que el adulto reflexione sobre el camino recorrido, la formación adquirida, las experiencias, las decepciones, las razones del éxito y del fracaso, además de asumir la responsabilidad de su vida. Básicamente lo que se pretende con la evaluación de competencias es ayudar al adulto a reflexionar sobre su trayectoria personal, familiar y profesional, posibilitando y/o despertando la inversión para trazar nuevos o mejores caminos (proyecto de vida).

2) ¿Cómo se implementa la evaluación de habilidades?

La implementación de la evaluación de competencias es necesaria cuando el adulto adquiere autoconocimiento, logra identificar sus fortalezas y debilidades, reflexiona sobre su trayectoria personal y profesional, expresa sus expectativas y sueños y rediseña nuevos caminos.

La evaluación de competencias se divide en 3 fases:

- **1ª fase** - se refiere a la autorreflexión del adulto sobre el camino recorrido, en referencia a la formación, las experiencias, las razones de los éxitos y fracasos, la asunción de responsabilidades a través de la toma de decisiones, entre otros aspectos.
- **2ª fase** – se refiere al análisis que el adulto hace sobre sus ambiciones, deseos, expectativas y perspectivas.
- **3ª fase** – se refiere a las capacidades del adulto, demostrando su capacidad de reflexión e intervención.

La evaluación de competencias es un proceso exigente y exhaustivo que debe proporcionar una profunda autorreflexión sobre la trayectoria personal y profesional del adulto. Para hacerlo válido, es necesario establecer una tabla de análisis y evaluación basada en parámetros cualitativos y cuantitativos. La validación y certificación de competencias consiste en el análisis y correspondencia entre las competencias demostradas por el adulto y los criterios de evidencia requeridos para la validación y certificación.

Así, el análisis y la evaluación son realizados por el equipo de profesionales, considerando el nivel de demostración de competencias, utilizando una escala de 1 a 5, en la que el adulto demuestra lo siguiente:

- 1 - No abordó la competencia;
- 2 - Abordó la competencia, pero no la exploró y/o no reflexionó y/o no emitió opinión;
- 3 - Abordada la competencia por medio de la investigación y la investigación;
- 4 - Abordó la competencia mostrando su conocimiento: reflexionó/emitió una opinión;
- 5 - Demostrada la competencia indicando autonomía y capacidad de intervención y argumentación.

Referencia de Competencias Clave para la Educación y Formación de Adultos: Nivel Secundario

1) Áreas clave de competencia: Reconocimiento, Validación y Certificación

Según la DGFV, “el Marco de Competencias Clave debe ajustarse al adulto y su capital adquirido, necesidades individuales, motivaciones y expectativas” (2006) cada adulto es único y acumula diversidad de experiencias. El marco debe entenderse como una herramienta que se adapte a cada adulto y sus contextos de vida, valorando las experiencias y el aprendizaje significativo, que permita orientar y organizar el aprendizaje para facilitar el proceso de reconocimiento, validación y certificación. Debe ser un instrumento, que permita al adulto orientar su /su proceso formativo, a través de la participación activa en la identificación o búsqueda de conocimientos El Marco de Referencia del Nivel Secundario se basa en la organización de tres Áreas-Competencia:

I. Ciudadanía y Profesionalismo (CP) – Sus competencias clave se alcanzan de acuerdo con tres dimensiones: cognitiva, ética y social. En este ámbito se pretende destacar, reconocer y certificar competencias clave vinculadas a la ciudadanía democrática a través del aprendizaje reflexivo y/o valorización de los conocimientos adquiridos.

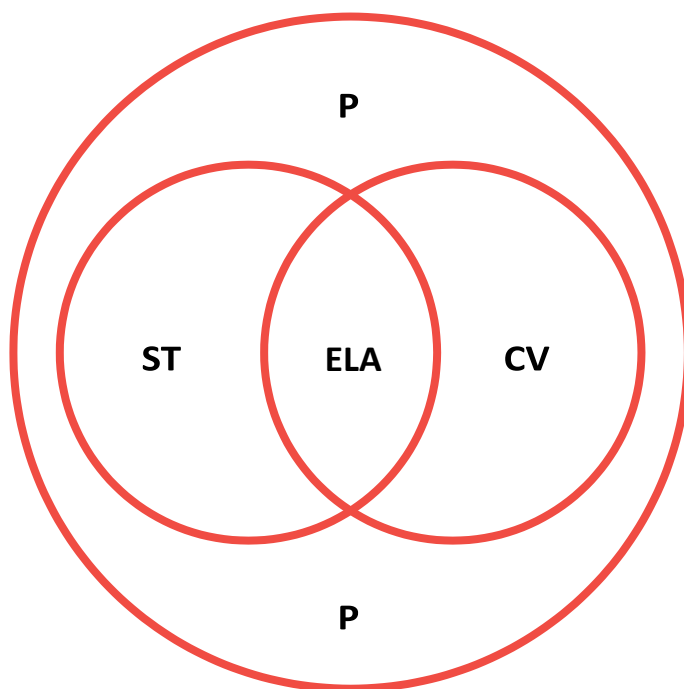
II. Sociedad, Tecnología y Ciencia (STS) – Esta área trabaja contenidos en diversos campos, que permiten al adulto demostrar competencias asociadas a la complejidad y cambios que se han producido en la sociedad, con situaciones que implican el uso de conocimientos formales y especializados. Tiene una visión integrada tridimensional – sociedad, tecnología y ciencia – entendida a través de métodos de acción que muchas veces requieren saberes construidos separadamente en diferentes campos científicos y tecnológicos, pero que sin embargo se tornan operativos, en lo personal y en lo personal.

contextos de la vida profesional y en las relaciones interconectadas con las instituciones, como medio de respuesta a los problemas, que son.

III. Cultura, Idioma, Comunicación (CLC) - Se enfoca en competencias clave que pueden ser demostradas, reconocidas y certificadas de acuerdo con tres dimensiones distintas -cultural, lingüística y comunicacional- complementarias y articuladoras de manera integrada y contextualizada.

Ciudadanía y Profesionalismo (CP) se considera un área transversal e integradora de competencias clave que puede ser deconstruida y validada en base a una matriz concreta de criterios de evidencia. Las otras dos Áreas tienen un carácter mucho más instrumental y operativo dentro de los dominios del conocimiento.

Se representa gráficamente la Referencia de Competencias Clave: Nivel Secundario (2006), a partir de la articulación de las tres Áreas de Competencia Clave, todas consideradas necesarias para el desarrollo y/o empoderamiento de los ciudadanos en el mundo actual y también para el desarrollo sostenible y el bienestar social. y la dinámica política económica.



ALS* - Adultos en situaciones de la vida

Según el análisis de la imagen, el Área de CP se identifica con un carácter explícitamente transversal, reflejando los conocimientos, comportamientos y actitudes articulados e integradores en las demás Áreas de Competencia Clave. Esta transversalidad, que involucra a las otras dos áreas, aparece clara en el modelo conceptual del referencial, y además se traduce en la definición de una estructura similar con los mismos elementos de referencia de las áreas operativas.

Las Áreas de STS y CLC se consideran de carácter instrumental y operativo, involucrando dominios específicos de competencia y abarcando campos científico-técnicos muy diferentes, pero utilizando estructuras iguales y los mismos elementos conceptuales de referencia.

También es obligatorio demostrar el conocimiento de un idioma extranjero dentro de ciertos dominios de referencia del marco CLC.

Las referencias de formación para cada una de las áreas de competencia siguen con más detalle.

Referencias de formación

Este manual surge de la necesidad de trabajar con una metodología transversal a nivel europeo y, como se menciona en la solicitud, las referencias adoptadas y utilizadas como base de trabajo dentro de la asociación son las mismas que se utilizan en Portugal.

Las mismas referencias fueron analizadas y adaptadas, por parte de la sociedad, procediendo con la introducción de las soft skills seleccionadas como relevantes y pertinentes para cada Generador Nuclear.

A continuación, se encuentran las referencias de capacitación para cada una de las áreas de competencia clave (mencionadas en las páginas anteriores) con la identificación de cada Generador Nuclear y el respectivo Dominio de Referencia, Tema y Habilidad Social. Con mayor detalle encontramos una aproximación a las competencias y criterios de evidencia a trabajar en cada Generador Nuclear.

5.1 Ciudadanía y Profesionalismo (CP)¹⁰

Dimensión de competencias I: Competencias cognitivas		
Generador Nuclear: Derechos y Deberes		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto privado	Libertad y responsabilidad personal.	Derechos y responsabilidades
2-Contexto Profesional	Derechos y deberes laborales	
3-Contexto Institucional	Democracia representativa y participativa	
4-Contexto macroestructural	Derechos, deberes y contextos globales	
Generador nuclear: complejidad y cambio		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto privado	El aprendizaje permanente	Problema de resolución complejo
2-Contexto Profesional	Procesos de innovación	
3-Contexto Institucional	Movimientos asociativos y sociales	
4-Contexto macroestructural	globalización	
Generador nuclear: reflexividad y pensamiento crítico		

¹⁰Fuente: Referencial de Competencias Clave para la Educación y Formación de Adultos: Nivel Secundario, Dirección General de Formación Profesional (DGFV en Portugal), noviembre de 2006.

Disponible en: <http://www.catalogo.angep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto privado	Preconceptos, estereotipos y representaciones sociales	Pensamiento crítico
2-Contexto Profesional	Reciclaje profesional y organizativo	
3-Contexto Institucional	Instituciones y modelos institucionales	
4-Contexto macroestructural	Opinión pública y reflexión crítica	
Dimensión de competencias II: Competencias éticas		
Generador nuclear: identidad y alteridad		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Institucional y comunitario códigos	Inteligencia emocional
2-Contexto Profesional	Profesional y organizacional colectivos	
3-Contexto Institucional	Política pública	
4-Contexto macroestructural	Identidades y patrimonio cultural	
Generador Nuclear: Convicción y Firmeza Ética		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Valores éticos y culturales	Fuerte ética de trabajo
2-Contexto Profesional	Ética profesional y normas	
3-Contexto Institucional	Códigos de institucional conducta	
4-Contexto macroestructural	Opciones morales comunitarias	
Nuclear Generador: Apertura Moral		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Tolerancia y diversidad	Coordinando con Otros / Orientación al Servicio
2-Contexto Profesional	Procesos de negociación	
3-Contexto Institucional	Pluralismo y representación plural	
4-Contexto macroestructural	Mediación intercultural	
Dimensión Competencial III: Habilidades Sociales		
Generador Nuclear: Argumentación y Asertividad		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Capacidad argumentativa	Gestión de Personas
2-Contexto Profesional	Asertividad	
3-Contexto Institucional	Mecanismos deliberativos	
4-Contexto macroestructural	Debates e intervención pública	
Generador Nuclear: Programación		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Proyectos personales y familiares.	Flexibilidad Cognitiva/ Creatividad
2-Contexto Profesional	Gestión del trabajo	
3-Contexto Institucional	Proyectos colectivos	
4-Contexto macroestructural	Futuro capacidad	

Unidades de Competencia y Criterios de Evidencia

Competencias Unidad I: Identificar derechos y deberes personales, colectivos y globales y entender su surgimiento y aplicación como expresiones de tensión o convergencia.

Generador nuclear: complejidad y cambio		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Reconocer limitaciones y espacios de libertad personal.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar situaciones de autonomía y responsabilidades compartidas. • Comprender las dimensiones inherentes a la construcción y mantenimiento del Bien Común: Bien individual vs. Bien público en la comunidad. • Explicar situaciones de libertad y responsabilidad personal. 	Derechos y Responsabilidades
RD2: Responsabilizarse de derechos laborales inalienables y cuestiones exigidas por el trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los derechos laborales en relación con los derechos económicos y/o de mercado. • Interpretar los derechos a través del Código del Trabajo • Reconocer la expresión de los derechos sociales y laborales. 	
RD3: Reconocer lo esencial derechos fundamentales propios de un estado democrático contemporáneo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los derechos fundamentales. • Interpretar los derechos a través de la Constitución de la República Portuguesa. • Explorar derechos relevantes a través de la presentación de propuestas articuladas entre representatividad y participación. 	
RD1: Lista de derechos y deberes en la comunidad global	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la sostenibilidad de la comunidad global. • Reflexionar sobre los derechos fundamentales a través de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros documentos clave. • Ser capaz de dialogar, argumentar y participar en un vasto universo social de situaciones reconocidas. 	

Unidad de Competencias II: Relacionarse con confianza con la complejidad de la información, identificando diferentes ángulos de lectura y diferentes escalas de la realidad.

Generador nuclear: complejidad y cambio		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Contextualizar situaciones y problemas de la vida cotidiana y integrar las diferentes dimensiones	<ul style="list-style-type: none"> Identificar situaciones de conflicto y distinguir posiciones conflictivas. Organizar, reformular y manejar información diversa considerando una realidad dada. Interactuar con diversos actores en el contexto doméstico, integrando una variedad de información y resolviendo conflictos. 	Resolución de problemas complejos
Generador nuclear: complejidad y cambio		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD2: Ejercer iniciativa y creatividad en nuevos procesos de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar nuevos procesos de trabajo. Informar sobre la insuficiencia del soporte técnico/organizativo en los procesos de trabajo y adaptación a situaciones no previstas. Explorar y utilizar las TIC para el acceso y la detección de datos. 	Resolución de problemas complejos
RD3: Identificar restricciones en el construcción de dinámicas asociativas y actuar críticamente frente a estos obstáculos	<ul style="list-style-type: none"> Decodificar y distinguir opiniones en diferentes niveles de análisis. Analizar la débil movilización asociativa o la rigidez institucional y las formas de superarlas. Comprender la organización y dinamismo de los diferentes grupos. 	
RD4: Reconocer los factores y la dinámica de la globalización.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los factores y la dinámica de la globalización. Describir casos de intervención a escala macrosocial. Reconocer/conocer instancias supranacionales y formas de participación/intervención. 	

Competencias Unidad III: Cuestionar y deconstruir prejuicios personales y estereotipos sociales.

Generador nuclear: reflexividad y pensamiento crítico		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Asumir prejuicios personales con respecto a la representación de los demás y demostrar la capacidad de deconstruir estas ideas.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar experiencias en las que hubo necesidad de superar situaciones adversas. Explorar la capacidad de cuestionar. Reconocer estereotipos y representaciones sociales y proponer alternativas. 	Pensamiento crítico
RD2: Reconocer los límites personales dentro del desempeño profesional y cuestionan su cultura de rigor	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y comparar críticamente la dinámica organizacional. Explicar situaciones prácticas de postura ética profesional. Explorar y cuestionar el impacto de los modelos organizacionales en el desempeño profesional. 	

<p>RD3: Mapear diferentes modelos institucionales a escala local y nacional y reconocer su contenido funcional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar diferentes modelos institucionales. • Comparar críticamente varios modelos institucionales. • Explora contenido funcional a diferentes escalas institucionales. 	
<p>Generador nuclear: reflexividad y pensamiento crítico</p>		
<p>Competencias</p>	<p>Criterios de evidencia</p>	<p>Habilidad suave</p>
<p>RD4: Identificar estereotipos culturales y sociales, comprendiendo los mecanismos de su creación y revelando la distancia crítica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar estereotipos culturales en los medios de comunicación. • Evidencia de desprendimiento y reflexión considerando diferentes perspectivas culturales. • Comprender el fundamento de la opinión pública considerando las diversas perspectivas presentes. 	<p>Pensamiento crítico</p>

Competencias Unidad IV: Valorar la diversidad y actuar de acuerdo con las convicciones personales

<p>Generador nuclear: identidad y alteridad</p>		
<p>Competencias</p>	<p>Criterios de evidencia</p>	<p>Habilidad suave</p>
<p>RD1: Reconocer principios de conducta basados en códigos de lealtad institucional y comunitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Demostrar empatía y una reacción compasiva y de apoyo mutuo. • Interpretar códigos deontológicos. • Informar principios de conducta y emitir una opinión racional. 	<p>Inteligencia emocional</p>
<p>RD2: Expresar un sentido de pertenencia y lealtad a la comunidad laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar pertenencia y lealtad en diferentes contextos. • Explicar situaciones de relación profesional con retos multiculturales. • Exprésate y actúa con personas, grupos u organizaciones con un alcance multicultural según una lógica inclusiva. 	
<p>RD3: Identificar y evaluar las políticas públicas de acogida ante la diversidad de identidades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la diversidad de políticas públicas en la sociedad. • Relacionar derechos políticos y asociativos. • Tomar posición contra la exclusión de la población migrante. 	
<p>RD4: Relacionar el patrimonio común de la humanidad con la interdependencia y la solidaridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar sobre las implicaciones sociales del patrimonio común de la humanidad. • Discutir y evaluar el papel de los ciudadanos en el mundo actual: las relaciones jurídicas en el marco de la integración y la dimensión supranacionales de los poderes del Estado frente a los ciudadanos. • Expresar y demostrar respeto y solidaridad por las diferentes identidades culturales. 	

Competencias Unidad V: Evaluar la realidad a la luz de un orden coherente de valores y actuar en consecuencia.

Generador Nuclear: Convicción y Firmeza Ética		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Distinguir las diversas jerarquías de valores, elegir y conservar referencias éticas y culturales.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar diferentes valores culturales. • Argumentar y contraargumentar en contextos de tensión cultural. • Intervenir en contextos de tensión cultural. 	Fuerte ética de trabajo
RD2: Adoptar estándares éticos y profesionales como valores de referencia no negociables en contextos profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la ética y las normas profesionales. • Reconocer valores de referencia en diferentes organizaciones. • Actuar críticamente sobre las prácticas/actitudes sociales articulando la responsabilidad personal y profesional. 	
RD3: Identificar la convicción y la firmeza ética como valores necesarios para el desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar valores necesarios para el desarrollo institucional. • Explorar actitudes valiosas en un contexto organizacional. • Contribuir a la construcción de un código ético de conducta. 	
RD4: Enumere las opciones morales básicas para la comunidad global: dignidad frente a inhumanidad, desarrollo frente a pobreza, justicia frente a asimetría, ...	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar conductas solidarias. • Tomar una posición a través de un juicio informado sobre diferentes opciones morales. • Comprometerse a preservar el patrimonio cultural de la humanidad. 	

Competencias Unidad VI: Adoptar la tolerancia, la escucha y la mediación como principios de inserción social.

Generador nuclear: apertura moral		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Identificar los requisitos de tolerancia y actuar en consecuencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los valores democráticos. • Reconocer la tolerancia a la exigencia en la conducta personal. • Demostrar disponibilidad para aceptar/tolerar diferentes formas de ser. 	Coordinación con otros / Orientación de servicio
RD2: Asumir principios de negociación, escucha activa y respeto por las diversas ideas e intervenciones	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar procesos de negociación e intervención. • Adoptar actitudes de apertura y cooperación en contextos profesionales. • Intervenir con asertividad en contextos profesionales. 	
Generador nuclear: apertura moral		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave

RD3: Asumir el pluralismo como valor de la comunidad política	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar formas plurales desde un punto de vista institucional. • Relacionar comunidad política y representación plural. • Movilizar un proyecto de intervención. 	Coordinación con otros / Orientación de servicio
RD4: Relacionarse con la diversidad cultural según una lógica de interacción y mediación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y superar dificultades considerando situaciones concretas de estereotipos y prejuicios sociales. • Reconocer y explorar juicios críticos dispares. • Contribuir a la construcción de una guía de buenas prácticas en mediación intercultural. 	

Competencias Unidad VII: Capacidad de intervención pública en contextos de visiones opuestas.

Generador Nuclear: Argumentación y Asertividad		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Calibrar una iniciativa argumentativa individual con la aceptación de puntos de vista divergentes	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la necesidad de una reflexión crítica ante los diferentes puntos de vista. • Reconocer talentos internos de receptividad y apertura hacia otros puntos de vista. • Explorar situaciones de interacción argumentativa. 	Gestión de Personas
RD2: Identificar y comprender la interacción de las diversas áreas problemáticas diarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar procesos profesionales y personales en la interacción controvertida. • Reconocer la necesidad de una participación asertiva en los diferentes ámbitos de la vida. • Capacidad para desarrollar un plan de acción personal en situaciones profesionales y personales complejas. 	
RD3: Participar activamente en instituciones deliberativas de diferentes escalas.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar diferentes escalas institucionales. • Comprender múltiples mecanismos deliberativos. • Explorar la disposición a participar en diversos proyectos. 	
RD4: Intervenir en los debates públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar formas de resolver conflictos a escala de intervención pública. • Distinguir las formas democráticas de intervención pública. • Explorar la intervención en los debates públicos. 	

Competencias Unidad VIII: Evaluar la realidad a la luz de un orden coherente de valores y actuar en consecuencia.

Generador Nuclear: Programación		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Pensando prospectivamente en su vida personal	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar formas de gestionar la vida personal. • Planificar y optimizar proyectos personales y familiares. • Explore los recursos para la gestión estratégica personal. 	Flexibilidad cognitiva / Creatividad

5.1 Sociedad, Tecnología y Ciencia (STS)

Generador nuclear: Equipos y Sistemas Técnicos		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Equipamiento doméstico	Resolución de problemas complejos
2-Contexto Profesional	Equipo profesional	
3-Saber, Poder e Instituciones	Usuarios, consumidores y reclamaciones	
4-Estabilidad y Cambio	Transformaciones y evoluciones técnicas	
Generador nuclear: Medio Ambiente y Sostenibilidad		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Eficiencia y consumo energético	Creatividad
2-Contexto Profesional	Residuos y reciclaje	
3-Saber, Poder e Instituciones	Recursos naturales	
4-Estabilidad y Cambio	Climatizado	
Generador nuclear: Salud		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Cuidados básicos	Juicio y Toma de Decisiones
2-Contexto Profesional	Riesgos y conductas saludables	
3-Saber, Poder e Instituciones	Medicinas y medicamentos	
4-Estabilidad y Cambio	Patologías y prevención	
Generador nuclear: Gestión y Economía		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Presupuestos e impuestos	Coordinación/ Orientación al Servicio/ Gestión de Personas/ Organización
2-Contexto Profesional	Empresas, organizaciones y modelos de gestión	
3-Saber, Poder e Instituciones	Sistemas monetarios y financieros	
4-Estabilidad y Cambio	Manejo y uso del tiempo	
Generador nuclear: Tecnologías de la Información y la Comunicación		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Radiocomunicaciones	Negociación/ Alfabetización Técnica e Informática
2-Contexto Profesional	Micro y macroelectrónica	
3-Saber, Poder e Instituciones	Medios e información	
4-Estabilidad y Cambio	Redes y tecnologías	
Generador nuclear: Urbanismo y Movilidad		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto Privado	Construcción y arquitectura	Emocional/Inteligencia/ Adaptabilidad/ Comunicación
2-Contexto Profesional	Ruralidad y urbanidad	
3-Saber, Poder e Instituciones	Administración, seguridad y territorio	
4-Estabilidad y Cambio	Movilidad local y global	
Generador nuclear: Conocimientos Fundamentales		
Dominio de referencia (RD)	Tema	Habilidad suave
1-Contexto privado	El elemento	Pensamiento Crítico/ Flexibilidad Cognitiva
2-Contexto Profesional	Procesos y métodos científicos.	
3-Saber, Poder e Instituciones	Ciencia y controversias públicas	
4-Estabilidad y Cambio	Leyes y modelos científicos	

Unidades de Competencia y Criterios de Evidencia

Competencias Unidad I: Intervenir en situaciones de relación con los sistemas y equipos técnicos a partir de la identificación y comprensión de principios y el conocimiento de normas de buen uso, que conduzcan al reforzamiento de la eficiencia y la capacidad de comprensión de las relaciones sociales.

Generador Nuclear: Equipos y Sistemas Técnicos		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
<p>RD1: Operar con equipos y sistemas técnicos en contextos domésticos, identificando y entendiendo estándares de buen uso y diferentes usuarios</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar en los modos de uso de los equipos técnicos en el contexto doméstico, abordando las desigualdades entre hombres y mujeres y explorando formas de superarlas. Actuar en los modos de uso de los equipos técnicos dentro de la vida doméstica, con el fin de mejorar la eficiencia y evitar daños. Actuar considerando los principios científicos en los que se basa el funcionamiento de los equipos domésticos (electricidad, calor, potencia, etc.). 	<p>Resolución de problemas complejos</p>
<p>RD2: Operar equipos y sistemas técnicos en contextos profesionales, identificando y comprendiendo sus estándares de buen uso y su impacto en las organizaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar en el marco de la cualificación profesional para el manejo de equipos y sistemas técnicos, a fin de reconvertir los puestos jerárquicos que ocupan los trabajadores en las organizaciones. Actuar para aclarar las propiedades y limitaciones de los equipos y procedimientos técnicos disponibles, o que puedan estar disponibles, dentro de un contexto profesional o mediante la interacción con profesionales especializados. Actuar, en interacción con profesionales especializados, con base en los principios científicos que sustentan el funcionamiento de los sistemas y equipos técnicos (mecánicos, térmicos, etc.), considerando las relaciones matemáticas entre las nociones involucradas. 	
<p>RD3: Interactuar con las instituciones, en situaciones diversas, a partir de los derechos y deberes de los usuarios y consumidores de sistemas y equipos técnicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar como usuario informado y consumidor responsable de los sistemas y equipos técnicos, reconociendo la diversidad de instituciones, habilidades y relaciones de poder que existen en este ámbito, en las sociedades contemporáneas. Actuar, con base en conocimientos técnicos, en la relación con fabricantes, vendedores y proveedores, en cuestiones de garantías, calidad de los productos y servicios prestados, etc. Actuar, utilizando fundamentos científicos, específicamente modelos matemáticos, al tomar decisiones sobre equipos y sistemas técnicos considerando los derechos de los consumidores. 	

<p>RD4: Movilizar saberes y prácticas tendientes a la comprensión y apropiación de las transformaciones y evoluciones técnicas y sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de acuerdo con los cambios y evoluciones de los equipos y sistemas técnicos considerando sus consecuencias sobre las estructuras e interacciones sociales. • Actuar de acuerdo con el uso de equipos y sistemas técnicos, considerando su evolución tecnológica, con el fin de mejorar el rendimiento, reducir el número de horas por tarea, etc. • Actuar a pesar de las transformaciones técnicas y evoluciones de los equipos, relacionándolas con la evolución histórica de los principios científicos, con especial énfasis en las ciencias físicas y químicas, apoyadas en la evolución de las matemáticas, en cuanto al cálculo diferencial. 	
--	--	--

Unidad de Competencias II: Identificar e intervenir en situaciones de tensión entre el medio ambiente y la sostenibilidad, apoyando posiciones relacionadas con la seguridad, la conservación y aprovechamiento de los recursos, la mejora de la calidad ambiental y la influencia sobre el futuro del planeta.

<p>Generador Nuclear: Medio Ambiente y Sostenibilidad</p>		
<p>Competencias</p>	<p>Criterios de evidencia</p>	<p>Habilidad suave</p>
<p>RD1: Promover la preservación y mejora de la calidad ambiental a través de prácticas cotidianas que involucren preocupaciones de consumo y eficiencia energética</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar a pesar del consumo y la eficiencia energética en el contexto privado, identificando diferentes prácticas sociales y correlacionando conocimientos científicos y técnicos con modos de actuación. • Actuar en situaciones de la vida cotidiana aplicando técnicas, procedimientos y equipos que eviten el derroche de energía (por ejemplo, lámparas de bajo consumo, aislamiento térmico de viviendas, etc.) o promuevan la rentabilidad local de los recursos energéticos renovables y alternativos (por ejemplo, energía para calefacción agua sanitaria, etc). • Actuar teniendo en cuenta los procesos físicos, químicos, biológicos que subyacen a la optimización de los recursos energéticos (por ejemplo, explicando las dependencias de la eficiencia de un sistema en sus variables o, los principios fundamentales que regulan la transmisión de calor y energía, etc.). 	<p>Creatividad</p>
<p>RD2: Incluir procesos de recuperación y tratamiento de residuos para medidas de seguridad y preservación del medio ambiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar a nivel individual, considerando las diferentes ocupaciones profesionales relacionadas con la recolección y tratamiento de residuos y las posiciones ocupadas dentro de la estructura social, con el fin de incrementar las trayectorias de movilidad social ascendente. • Actuar sobre la producción, tratamiento y valorización de los residuos con carácter técnico-profesional a fin de detectar las posibles mejoras y formas de conseguirlas, con 	

	<p>el fin de reducir la contaminación y el consumo energético, y aumentar la seguridad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar sobre los principios científicos químicos, físicos y biológicos en los que se basa el reciclaje, el tratamiento y valorización de los residuos.
<p>RD3: Diagnosticar las tensiones institucionales entre desarrollo y sustentabilidad considerando la explotación y manejo de los recursos naturales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar a pesar de la multiplicidad de instituciones con diferentes conocimientos y poderes dentro de la gestión de los recursos naturales en las sociedades contemporáneas. • Actuar en los debates técnicos sobre el medio ambiente y en concreto los procesos de gestión de los recursos naturales, energéticos, etc., distinguiendo las posiciones en conflicto, los intereses implicados y discutiendo las posibilidades de consenso (política de aguas, etc.). • Actuar a pesar de los debates ambientales, destacando el papel del razonamiento científico riguroso y reconociendo su validez relativa.
<p>RD4: Movilizar conocimientos sobre el cambio climático a lo largo del tiempo y su influencia en las dinámicas poblacionales, sociales y regionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en interacción con las variables climáticas, reconociendo que los grupos sociales, las regiones y los modos de producción pueden tener diferentes formas de relacionarse con el medio ambiente. • Actuar en relación con el proceso de evolución tecnológica y las consecuencias sobre la estabilidad ambiental y en particular el cambio climático. • Actuar teniendo en cuenta los conocimientos científicos sobre la historia y evolución de la Tierra, así como el papel de la intervención humana (por ejemplo, relacionando la dependencia climática con las grandes erupciones volcánicas, con la revolución industrial, etc.) pudiendo reconocer correlaciones estadísticas entre los varios factores involucrados.

Competencias Unidad III: Comprender que la calidad de vida y el bienestar implican la capacidad de desencadenar razonable y adecuadamente intervenciones y cambios biológicos, identificando factores de riesgo y de protección, y reconociendo la salud y los derechos en situaciones de intervención individual y colectiva.

Generador Nuclear: Salud		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
<p>RD1: Adoptar cuidados básicos de salud de acuerdo con las diferentes necesidades y situaciones de la vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar sobre los comportamientos sociales en atención básica a la salud, considerando su asociación con contextos socioculturales, prácticas de sociabilidad y procesos culturales y económicos específicos. Actuar en función de las necesidades básicas de salud (ejercicio, alimentación y ocio) mediante la adopción periódica de productos y procedimientos que se ajusten a situaciones y modos de vida concretos. Actuar de acuerdo con el conocimiento de las necesidades específicas del organismo según la edad, tipo de actividad y estado de salud, evitando comportamientos inadecuados. 	<p>Juicio y Toma de Decisiones</p>
<p>RD2: Promover conductas saludables y medidas de seguridad y prevención de riesgos en el contexto profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar teniendo en cuenta los sistemas de protección social como elementos del estado del bienestar, identificando las distintas consecuencias sobre el acceso de los ciudadanos a la salud, considerando los riesgos de determinadas profesiones. Actuar conscientemente en el manejo de equipos y materiales y en la preservación y mejoramiento de las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, considerando la preservación y promoción de la salud. Actuar en la prevención de enfermedades y accidentes laborales, a partir del conocimiento de cómo reacciona el organismo ante los factores que potencian el desequilibrio y cómo se adapta el trabajo a las características y capacidades del trabajador. 	
<p>RD3: Reconocer los derechos y deberes de los ciudadanos y el papel del componente científico y técnico en la toma de decisiones racionales en materia de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar en el campo de la salud, entendiéndolo como un campo compuesto por instituciones con competencias especializadas en la producción y distribución de medicamentos, pero incluyendo también espacios de libertad, desigualdad y conflicto. Actuar en la relación con los servicios y sistemas de salud, reconociendo las posibilidades de elección y los límites de la automedicación, así como intervenir para distinguir la confiabilidad de los productos y técnicas de salud. Actuar en la promoción y salvaguarda de la salud utilizando el conocimiento científico para posicionarse en los debates de interés público sobre problemas de salud (planificación familiar, terapias naturales, drogadicción, etc.), apoyando las posiciones en análisis matemáticos que contemplen medidas de manera consistente. 	

<p>RD4: Prevenir adecuadamente patologías debidas a la evolución de las realidades sociales, científicas y tecnológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en la prevención o resolución de patologías, entendiendo que los riesgos, medios y concepciones de salud varían entre grupos sociales y entre épocas históricas. • Actuar considerando la evolución de las normas de prevención y su aplicación en las situaciones adecuadas, mostrando capacidad para improvisar medios de protección. • Actuar reconociendo la evolución del conocimiento científico para enfrentar mejor los agentes causantes de enfermedades, las variantes y la aparición de nuevas enfermedades, considerando la inferencia como un proceso importante en este dominio.
--	---

Competencias Unidad IV: Identificar, comprender e intervenir en la gestión y situaciones económicas, desde los presupuestos privados y familiares hasta niveles más generales, a través de la influencia de las instituciones monetarias y financieras en una economía específica y considerando principios de las ciencias económicas.

Generador Nuclear: Gestión y Economía		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
<p>RD1: Organizar los presupuestos familiares considerando la influencia de los impuestos y los productos y servicios financieros disponibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en la elaboración de presupuestos familiares de acuerdo con las características y composiciones del hogar, identificando las partidas de gastos e ingresos y comprendiendo su uso para reducir el endeudamiento de las familias y de las personas. • Actuar en la gestión del patrimonio familiar, utilizando medios fuertemente tecnificados y productos financieros diferenciados adecuados para optimizar la renta disponible. • Actuar en situaciones de manejo del presupuesto familiar utilizando conocimientos contables y aplicaciones matemáticas. 	<p>Coordinación/</p>
<p>RD2: Interactuar con empresas, instituciones y organizaciones mediante la movilización de conocimientos sobre gestión de recursos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar de manera innovadora en diferentes contextos profesionales, identificando diferentes modelos de gestión y estructuras organizacionales y aplicándolos hacia la eficiencia productiva y relacional de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores. • Actuar en situaciones de gestión profesional o litigio con instituciones externas, utilizando la 	<p>Orientación al Servicio/ Gestión de Personas/ Organización</p>

	<p>experiencia práctica del derecho contable y tributario.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuar en situaciones de la vida laboral que involucren la gestión de recursos técnicos y humanos, así como nuevas estrategias para implementar la eficacia organizacional, considerando el papel que la programación lineal y la optimización pueden jugar en este contexto.
<p>RD3: Visualizar la influencia de los sistemas monetarios y financieros en la economía y la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en el sistema económico, monetario y financiero, reconociendo los nuevos problemas y oportunidades generados por las interacciones que se establecen a nivel global y, en el contexto de la Unión Europea, y sus efectos sobre el bienestar y el progreso social. • Actuar a nivel tecnológico relacionado con el conocimiento y seguridad de los diferentes medios de transacción y en la comunicación con las instituciones económicas y financieras. • Actuar de acuerdo con el conocimiento de indicadores macroeconómicos considerando que los problemas económicos involucran políticas monetarias y el uso de modelos matemáticos que permitan simular y predecir diferentes situaciones.
<p>RD4: Diagnosticar los impactos de los desarrollos sociales, tecnológicos y científicos en los usos y la gestión del tiempo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar sobre los usos y la gestión del tiempo, entendiendo que los distintos elementos del sistema económico varían según los sectores de actividad y evolucionan constantemente en el tiempo. • Actuar considerando las tecnologías existentes en la gestión del tiempo (por ejemplo, transporte aéreo versus videoconferencia). • Actuar en términos de costo de la gestión del tiempo, incluyendo la evolución a lo largo de la historia y considerando diversos factores como el costo del salario por hora, las cargas sociales y la amortización de equipos, considerando nuevamente el potencial de las

	matemáticas en la simulación de situaciones alternativas con miras a encontrar soluciones óptimas.
--	--

Unidad de Competencias V: Identificar, comprender e intervenir en situaciones donde las TIC son importantes para apoyar la gestión diaria, la facilidad de transmisión y difusión de información socialmente controlada, reconociendo que la relevancia de las TIC tiene consecuencias en la globalización de las relaciones.

Generador Nuclear: Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
RD1: Comprender el uso de las comunicaciones por radio en diferentes contextos familiares y sociales.	<ul style="list-style-type: none"> Actuar en el marco de predisposiciones para el uso y aprovechamiento de nuevas funcionalidades en objetos tecnológicamente avanzados que hagan uso de las radiocomunicaciones, relacionándolas con los perfiles sociales de las personas. Actuar en situaciones de la vida doméstica resolviendo problemas relacionados con las comunicaciones a distancia (radio, televisión, teléfono móvil, fijo, etc.). Actuar en el uso de las TIC, dentro de la vida privada, con conocimientos de los elementos científicos básicos en radiocomunicaciones: ondas electromagnéticas, electrónica, etc. 	Negociación/ Alfabetización Técnica e Informática
RD2: Visualizar la interacción entre la evolución tecnológica y los cambios en los contextos profesionales y las cualificaciones	<ul style="list-style-type: none"> Actuar en nuevas formas de adquirir competencias en relación con las TIC, entendiendo sus usos en las organizaciones y relacionándolos con las alfabetizaciones y cualificaciones exigidas a los profesionales de la sociedad de la información. Actuar en el ámbito de la vida laboral fomentando el uso de las tecnologías de apoyo a las TIC (microelectrónica, pantallas, etc.). Actuar en la vida laboral, con conocimientos científicos básicos del funcionamiento de los 	

	<p>equipos de apoyo TIC (por ejemplo, el ordenador, pantallas LCD, aritmética binaria, etc.).</p>
<p>RD3: Discutir el impacto de los medios de comunicación en la construcción de la opinión pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar utilizando los medios de comunicación de masas, comprendiendo los diferentes actores e intereses implicados en su producción y el poder de la información en las sociedades modernas. • Actuar en relación con la tecnología de apoyo a los medios de comunicación y difusión de información (por ejemplo, estaciones de televisión, estaciones de radio, agencias de información, satélites, etc.). • Actuar considerando la evolución de los medios de información y comunicación masiva, reconociendo algunos nuevos conceptos y procedimientos científicos utilizados en la producción de información.
<p>RD4: Relacionar la evolución de las redes tecnológicas con las redes sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en la sociedad de la información, identificando nuevas oportunidades de participación, así como mecanismos de desigualdad, resultantes de la (des)articulación entre redes tecnológicas y redes sociales. • Actuar considerando el desarrollo de los medios de transmisión de información a lo largo de la historia, relacionándolo con la evolución de las estructuras sociales, la ocupación del territorio, etc. (por ejemplo, la red de televisión, internet, etc.). • Actuar en relación con la evolución del conocimiento científico en la construcción de redes (por ejemplo, la estructura celular de los teléfonos móviles, el uso de la base binaria en internet).

Competencias Unidad VI: Identificar, comprender e intervenir en temas relacionados con la vivienda, ingresos, relaciones sociales y movilidad en entornos rurales o urbanos, contribuyendo a la armonización y mejora de la calidad de vida.

Generador Nuclear: Urbanismo y Movilidad (UM)		
Competencias	Criterios de evidencia	Habilidad suave
<p>RD1: Asociar conceptos de construcción y arquitectura con la integración social y la mejora del bienestar individual</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar considerando la construcción y arquitectura de los espacios físicos, identificando las diferentes tipologías de vivienda familiar asociadas a los estilos de vida, con el fin de mejorar el bienestar social, la calidad de vida y la integración sociocultural. Actuar a nivel de tecnologías de construcción innovadoras para optimizar las condiciones de vida y la arquitectura adaptada (por ejemplo, materiales aislantes térmicos y acústicos, arquitecturas ecológicas, etc.). Actuar a nivel de propiedades de los materiales, tradicionales y modernos, en función de las necesidades y calidades constructivas (ej. pinturas ecológicas, aislantes reciclados, etc.) y/o la cantidad de estos materiales en función de las áreas o volúmenes requeridos 	
<p>RD2: Promover la calidad de vida a través de la armonización territorial en modelos de desarrollo rural o urbano</p>	<ul style="list-style-type: none"> Actuar a nivel de dinámicas de desarrollo local y regional, en contextos urbanos y rurales, incluyendo la evolución de las actividades económicas y los procesos de transformación sociocultural de un determinado territorio, relacionándolos con los cambios ocupacionales y los estilos de vida de la población. Actuar sobre la explotación de los recursos naturales (zonas agrícolas, pesqueras, mineras), o en los lugares comerciales y de consumo (centros urbanos), mediante el conocimiento de medios técnicos tradicionales o innovadores adecuados. Actuar utilizando el conocimiento del 	<p>Inteligencia Emocional/ Adaptabilidad/ Comunicación</p>

	<p>funcionamiento de los procesos químicos, biológicos y técnicos de producción, en áreas rurales o urbanas, para salvaguardar y mantener el equilibrio en el medio ambiente y el bienestar de las diferentes comunidades.</p>
<p>RD3: Movilizar información sobre el papel de las diferentes instituciones en el ámbito de la administración, la seguridad y el territorio</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar ante las instituciones reguladoras en la administración y seguridad del territorio, incluyendo campos de acción y modalidades de regulación. • Actuar en la organización técnica de los sistemas administrativos vinculados a la gestión de los servicios relacionados con la prevención y la seguridad en la movilidad. • Actuar utilizando conocimientos científicos que sustenten normas y códigos normativos de seguridad para la administración del territorio (p. ej. código vial/autopista: control de velocidad, distancia mínima entre autos, etc.) y, en un nivel más sofisticado, evaluar la justicia de esa regulación teniendo en cuenta la modelos estadísticos y matemáticos que la regulan.
<p>RD4: Reconocer las diferentes formas de movilidad territorial - local y global - y su evolución</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en contextos interculturales, considerando los flujos migratorios de las poblaciones y el éxodo rural como consecuencia de las desigualdades económicas, culturales y/o políticas, pero también generadores de procesos de (re)construcción identitaria y de “descubrimiento del otro”. • Actuar de acuerdo con el papel de la evolución tecnológica como condición de la movilidad, en términos de transporte y comunicaciones y las posibilidades de desarrollo profesional. • Actuar teniendo en cuenta las condiciones que

	<p>propician la movilidad en el reino animal en general (condiciones ambientales, reproductivas y otras) y de la población humana en particular (condiciones económicas, étnicas, políticas y otras), a fin de reconocer los diferentes flujos y relaciones entre variables a través del tratamiento estadístico de la información.</p>	
--	---	--

Directrices para profesionales

El trabajo realizado por la asociación en la recopilación y análisis de instrumentos utilizados en el contexto de la educación y formación de adultos en la República Checa, Francia, Grecia, Italia, Portugal y España dieron lugar a la creación de un conjunto de instrumentos comunes aplicables a los adultos, garantizando así la universalidad y transferibilidad de conocimientos y habilidades.

Todos los documentos utilizados oficialmente, en cada uno de los países, fueron recopilados, analizados, discutidos y evaluados por la alianza con el objetivo de proponer un conjunto de instrumentos útiles y funcionales que puedan ser aplicados, específicamente en la fase de diagnóstico y durante el proceso de RVCC. A través de este análisis, también comprobamos que el trabajo realizado en países como Francia, Polonia y Portugal es muy similar.

Por lo tanto, se estableció una base común en la que cada uno de estos países puede implementar y promover el reconocimiento a nivel nacional y europeo.

El conjunto de instrumentos identificados a continuación son adaptaciones de los evaluados como pertinentes y bastante positivos y utilizados por algunos países, además de otros creados específicamente para el proceso de RVCC. La idea es proporcionar a los adultos y profesionales que trabajan en la educación y formación de adultos, instrumentos y herramientas que ayuden a recopilar y explorar información relevante, criterios de evidencia, para identificar con éxito las competencias previstas para la adquisición del nivel secundario de educación.

5.1. Instrumentos específicos para la fase de diagnóstico

A lo largo de las etapas de Inscripción, Diagnóstico, Información y Orientación y Derivación, se utilizan diversos instrumentos para la recolección y análisis de la información; requeridos para la elaboración del portafolio de desarrollo vocacional. Cada una de las fases tiene objetivos y resultados alcanzables que se deben cumplir, como se muestra a continuación.

Fase 1: Registro e Inscripción

Objetivo General: Atender, esclarecer e inscribir adultos

Objetivos específicos:

- ✓ Aclaración de la misión y el alcance de la organización;
- ✓ Dibujar un perfil básico inicial del adulto.

Formulario de inscripción

A través de la cumplimentación del formulario de registro se recogen datos, que es el punto de partida de la fase de diagnóstico, tales como:

- ✓ Información personal;
- ✓ Género y Edad;
- ✓ Nivel de Educación y Cualificaciones Iniciales;
- ✓ situación laboral;
- ✓ Información del empleador actual (si está empleado);
- ✓ Razones para darse de alta en Qualifica Centre.

Documentos requeridos al registrarse:

- ✓ Certificado(s) de cualificación/formación
- ✓ Prueba de empleo/estado de desempleo (si corresponde)
- ✓ Otros Certificados (opcional)

Actividad: Anexo I

Fase 2: Diagnóstico

A lo largo de la fase de Diagnóstico se aplican diversos instrumentos de diagnóstico a través de los cuales se recogen los siguientes datos:

- ✓ Expectativas;
- ✓ Intereses;
- ✓ Trayectoria educativa;
- ✓ Ruta de entrenamiento;
- ✓ Experiencia laboral;
- ✓ Habilidades adquiridas a través de medios formales, no formales e informales;
- ✓ Otras ocupaciones/intereses;
- ✓ Contexto general de vida;

- ✓ evaluación de la accesibilidad;
- ✓ Disponibilidad para aprender/perseguir una educación superior;
- ✓ Voluntad de emprender, en relación con el mercado laboral o reconversión ocupacional;
- ✓ Disponibilidad para actividades de voluntariado, prácticas, intercambios y movilidad profesional.

2.1. Desarrollo de la confianza en uno mismo

Objetivo General A. Desarrollar el autoconcepto – El adulto adopta actitudes y comportamientos que retratan una percepción más realista de sí mismo.

Objetivos específicos:

- ✓ Explorar información y adquirir conocimientos necesarios para la acción futura, a través de acciones: identificar, descubrir, reconocer, explicar, expresar, seleccionar y demostrar.
- ✓ Desarrollar una comprensión de la información recopilada a través de acciones: planificar, organizar, categorizar, comparar, inferir, distinguir y priorizar.
- ✓ Demostrar conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridos, a través de acciones: aplicar, producir, crear, generalizar, demostrar y resolver.
- ✓ Profundizar conocimientos, actitudes y habilidades, a través de acciones evaluativas: relacionar, considerar, criticar, ponderar, recomendar, apreciar y juzgar.

Guía de entrevista

Este momento comienza con la recepción del adulto y la explicación de los objetivos de la actividad, seguido de lo siguiente:

1. Al comenzar la entrevista se entregan al adulto tarjetas y recortables, que deben ser utilizados como identificación personal y profesional.
2. El objetivo de este ejercicio es que el adulto sea capaz de presentarse a sí mismo, mediante el uso de estos recursos, explicando cómo se ve a sí mismo y cómo es visto por los demás en diferentes roles (miembro de la familia, aprendiz, amigo, colega, empleado...). Se exploran temas como intereses, valores y creencias, además de capacidades y habilidades personales y vocacionales.
3. Trate de comprender la influencia de la sociedad (familia, amigos, compañeros de trabajo) en la forma de pensar del adulto.
4. Ayudar al adulto a reflexionar sobre las actitudes y comportamientos cotidianos (proactividad) que ha adoptado.

Los resultados del aprendizaje:

- ✓ Identificar las características personales y la conciencia del autoconcepto.
- ✓ Analizar la influencia del autoconcepto en diferentes contextos vitales y las conductas que lo condicionan.
- ✓ Adoptar estrategias que favorezcan un autoconcepto aceptable y promueva una identidad sólida.
- ✓ Valorar las estrategias y conductas adoptadas.

➤ **Recursos:** Imágenes, fotografías, tarjetas de frases y guía de entrevista.

➤ **Facilitadores:** Se necesita un facilitador para registrar las respuestas de los candidatos ciegos y sin movilidad en las extremidades superiores.

➤ **Nota:** La guía de entrevista debe adaptarse al perfil inicial del adulto.

➤ **Actividad:** Anexo 2

Objetivo General B. Elaboración de Curriculum Vitae – El adulto selecciona sólo la información pertinente y valiosa para ser transmitida a los demás.

➤ **Objetivos específicos:**

- ✓ Explorar la trayectoria educativa y profesional para demostrar habilidades y competencias.
- ✓ Explora áreas de interés, motivaciones personales y vocacionales.

Guía Currículum Vitae

Al adulto se le presenta un modelo de CV exploratorio que contiene los siguientes parámetros de recogida de información:

1. **información personal** - identificar la información personal considerada relevante para la solicitud, a saber: nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, fecha de nacimiento, nacionalidad, estado civil. Una foto suele ser opcional, a menos que lo requiera la organización a la que se postula.
2. **Posición** - Identificación del puesto al que se postula.
3. **Experiencia laboral** - indicar experiencias laborales previas, incluir duración, nombre(s) de la(s) empresa(s), y una breve descripción de las tareas realizadas en cada una. Si no hay experiencia laboral previa para mencionar, incluya pasantías y trabajo voluntario, si corresponde. Este paso es importante para determinar las habilidades y destrezas aprendidas y adquiridas.
4. **Educación/Entrenamiento** - identificar títulos académicos, cursos complementarios u otros cursos de formación relacionados con el puesto. Identifique los diplomas/certificados y las fechas de finalización, comenzando por los más relevantes.

5. **Otras habilidades** - Indicar dominio del idioma y nivel de competencia: “Inglés B2: nivel intermedio hablado y escrito”. Mencione pasatiempos y otra información importante que se considere útil en el desempeño de las tareas laborales. Incluir la participación en actividades académicas, comunitarias y colectivas.

Los resultados del aprendizaje:

- ✓ Seleccionar información relevante y significativa sobre experiencias personales, académicas y laborales.
- ✓ Elaborar el documento utilizando una secuencia cronológica.
- ✓ Seleccione los documentos relevantes para respaldar el CV (certificados de capacitación, premios recibidos, recomendaciones de empleo, etc.).

➤ **Recursos:** Ordenador, lápiz y papel.

➤ **Duración:** Entre 60 a 90 minutos.

➤ **Nota:** Se requiere un facilitador a lo largo de esta actividad, informar y ayudar al adulto a tomar conciencia de la búsqueda activa de empleo, facilitándole información en bolsas de trabajo (webs de empleo) y ayudándole a enviar el CV completo por correo electrónico.

➤ **Actividad:** Anexo III

2.2. Interactuar efectivamente

Objetivo General A. Interacción Efectiva– El adulto adopta una actitud que facilita la comunicación y la interacción con diferentes tipos de personas

Objetivos específicos:

- ✓ Explorar información y adquirir conocimientos en el campo de la comunicación a través de acciones: identificar, descubrir, explicar, reconocer, expresar, seleccionar y demostrar.
- ✓ Desarrollar una comprensión de la información recopilada a través de acciones: planificar, organizar, categorizar, comparar, medir, distinguir y priorizar.

Dinámica de grupo: “Hacer una muñeca”

Un grupo de adultos se divide en 2 grupos (A y B) y la actividad se realiza simultáneamente en diferentes salas, de la siguiente manera:

1. Se pide al grupo que haga un muñeco con las piezas de Lego (LEGO® Serious Play®) proporcionadas (ver modelo) y sin utilizar ningún tipo de lenguaje hablado, en el tiempo estipulado: 7 minutos.
2. Una vez finalizada, se pide al grupo que escriba una historia sobre la tarea realizada, dentro del tiempo programado: 15 minutos.

3. Una vez terminado, el facilitador en cada salón le pide al grupo que se vaya, excepto a un miembro que se ofrece como voluntario para ser el primer narrador. El miembro que queda es responsable de leer la historia, escrita por su grupo, a un miembro del grupo contrario, a quien se le ha pedido que entre en la sala (es decir, el miembro del grupo A lee la historia al miembro del grupo B).
4. Los miembros que escuchan las historias deben prestar mucha atención y tratar de retener la mayor cantidad de detalles posible, sabiendo que luego tendrá el papel de narrador, transmitiendo la misma historia a la siguiente persona que ingrese a la sala. En este momento se lee dos veces la historia, en cada habitación.
5. El proceso se repite hasta que cada miembro de cada grupo escucha la historia, es decir, todos los miembros del grupo B escuchan la historia escrita por el grupo A.
6. A continuación, los dos grupos se reúnen en una de las salas y los 2 últimos oyentes se convierten en los narradores y cuentan la historia que acaban de escuchar a todo el grupo.
7. Finalmente, se le pide al primer narrador de cada grupo que lea la historia original a todo el grupo. Una vez que los 2 narradores han terminado, se pide a todo el grupo que reflexione sobre el proceso de comunicación, sobre las dificultades en la comunicación y sobre las acciones realizadas para reducir la distorsión de la historia original.

Los resultados del aprendizaje:

- ✓ Identificar la importancia de la comunicación en diferentes contextos.
- ✓ Descubrir el proceso de comunicación como base de la interacción humana y la interinfluencia entre el comportamiento de las personas.
- ✓ Analizar comportamientos comunicacionales que permitan el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales, respetando la diversidad.
- ✓ Reflexionar sobre las dificultades y/o barreras de comunicación.
- ✓ Reconocer actitudes y comportamientos para afrontar positivamente presiones externas y situaciones problemáticas (tiempo de actividad, diferentes puntos de vista).
- ✓ Identificar la importancia de un mensaje claro y objetivo.

➤ **Recursos:** Papel, bolígrafo, piezas LEGO® Serious Play®.

➤ **Duración:** Entre 50 a 90 minutos.

➤ **Nota:** La actividad requiere la presencia de dos facilitadores y se puede realizar con diferentes números de piezas de Lego dependiendo de la complejidad deseada.

➤ **Actividad:** Anexo IV

Objetivo General B. Habilidades de Gestión Personal– El adulto adopta actitudes que facilitan la comunicación o interacción con diferentes tipos de personas, gestionando las dificultades y posibles conflictos para conseguir objetivos comunes.

Objetivos específicos:

- ✓ Demostrar habilidades previamente adquiridas a través de acciones: aplicar, producir, crear, generalizar, demostrar y resolver.
- ✓ Desarrollar conocimientos, actitudes y habilidades evaluándolos a través de acciones: relacionar, considerar, criticar, ponderar, recomendar, apreciar y juzgar.

Dinámica de grupo: “Negociaciones de grupo”

Seis adultos se reúnen en un salón y se disponen en círculo con 2 facilitadores designados, responsables de observar y evaluar la actividad. Se presenta la siguiente situación ficticia:

1. Hay una oferta de trabajo para una planta de fabricación, pero el grupo tendrá que ir a la casa matriz, que está a 700 km, para recibir una formación práctica durante dos meses. Durante ese tiempo, solo pueden ir a casa dos veces (el fin de semana) y la empresa solo garantiza la provisión del almuerzo.
2. La empresa entrega al grupo 6000€, para alquilar y equipar un piso de 4 dormitorios durante el periodo de formación.
3. Se entrega al grupo un plano de planta y se dispone de 30 minutos para analizar, discutir, decidir y consensuar, indicando qué habitaciones amueblar y con qué, además de hacer una lista de todo lo que creen que necesitarán durante los 2 meses.
4. Después de 15 minutos, el facilitador interrumpe el análisis y la discusión del grupo, afirmando que ha habido un recorte de última hora en el presupuesto y que el grupo solo recibirá 4500 €.
5. Los facilitadores observan directamente las actitudes y comportamientos de los integrantes del grupo, antes y después del anuncio, tratando de verificar liderazgo, manejo del tiempo, mediación de situaciones problemáticas y capacidad de negociación. También se observa y evalúa el manejo del estrés, pues debido al cambio repentino y la escasez de tiempo, se visibilizará la forma en que cada elemento vive la situación.

Fase 3: Información y Orientación

3.1. Administrar información

Objetivo general – El adulto utiliza estrategias adecuadas para localizar, recopilar y seleccionar información, lo que implica la búsqueda permanente.

Objetivos específicos:

Identificar la naturaleza y las fuentes de información necesarias para gestionar un proyecto de vida.

- ✓ Analizar y validar estrategias para una gestión eficaz de la información.
- ✓ Adoptar estrategias autónomas de gestión de la información sobre la economía, la sociedad y las oportunidades de aprendizaje y trabajo.
- ✓ Evaluar las estrategias y comportamientos adoptados en la recogida y aplicación de la información.

Hojas de trabajo

Para promover la proactividad y la autonomía en la búsqueda de información, a través de diversos medios, los adultos deberán explorar:

1. **Hoja de cálculo:** Fuentes de Información – el adulto elabora una lista de fuentes de información de empleo (formales y/o informales) y registra las fuentes en la hoja de trabajo: Fuentes de Información. El siguiente paso es buscar ofertas de trabajo utilizando la mayor cantidad de fuentes referenciadas y posibles, en el contexto del aula, registrando y llenando la hoja de trabajo: Fuentes de información.
2. **Hoja de Trabajo: Perfil de Empleo** - siguiendo el paso mencionado anteriormente, se le pide a cada adulto que seleccione tres trabajos de 3 sectores diferentes, analizando la información relacionada con las condiciones de trabajo (salario, horas) y otros requisitos identificados en el anuncio.
3. En gran grupo, se pide a cada adulto que exponga la información trabajada individualmente. Posteriormente, como grupo, se les pide que identifiquen tres áreas de negocio a explorar dentro del área de cobertura.
4. Una vez identificadas las áreas, el grupo, dividido en tres, realiza una lluvia de ideas sobre cuáles son los aspectos/efectos positivos y negativos de explorar esa área de negocios, en referencia a la promoción o creación de bienes y servicios para la comunidad.
5. Después de presentar los resultados de cada grupo, se les pide a los adultos que piensen en los posibles empleos y trabajos que pueden surgir desde la planificación de un negocio hasta la implementación de un negocio.
6. Posteriormente, de forma individual, cada adulto, según su perfil, seleccionará el trabajo que considere más adecuado para su proyecto de vida, identificando posibles oportunidades de aprendizaje y enriquecimiento personal y profesional.

Los resultados del aprendizaje

- ✓ Identificar la importancia y naturaleza de la información necesaria para gestionar el Proyecto de Vida, explorando las diferentes fuentes, soportes y medios de información.
- ✓ Descubra los servicios públicos y privados que pueden apoyar la gestión de proyectos de vida.
- ✓ Identificar y comprender la dinámica del mercado laboral a nivel local, nacional e internacional;

- ✓ Evaluar el impacto en las oportunidades laborales de factores como la educación y la formación, la oferta y demanda de empleo, la sociedad y la ubicación.
- ✓ Analizar y evaluar la pertinencia, confiabilidad de la información y la forma en que se recopila y aplica.

➤ **Recursos:** Hojas de Trabajo: Fuentes de Información y Perfil de Empleo, 15 computadoras con acceso a internet, revistas, periódicos, copias impresas de las divulgaciones del Centro de Empleo, bolígrafos, papel en blanco, pizarra y rotuladores.

➤ **Duración:** Entre 60 a 120 minutos

➤ **Nota:** La actividad se puede realizar en diferentes días según el tipo y tamaño del grupo. Lo ideal es que un grupo supere las 15 personas

➤ **Actividad:** Anexo VI

➤ **Fuente:** Las fichas disponibles en la Orientación a lo Largo de la Vida en los Centros Qualifica - Banco de Actividades, ANQEP, IP, 2008

3.2. Administrar cambios

Objetivo general: Ajustarse a los nuevos desafíos y comprometerse con su desarrollo, dominando estrategias que faciliten las transiciones en las diversas vidas.

➤ **Objetivos específicos:**

- ✓ Identificar diferentes transiciones de por vida y formas de experimentar estas transiciones;
- ✓ Analizar los procesos de cambio/transición y las ventajas de la proactividad;
- ✓ Adoptar estrategias que faciliten las transiciones en diferentes contextos de vida y ser agente de cambio;
- ✓ Valorar las estrategias y conductas adoptadas.

Narrativa: “La historia de mi vida”

➤ **Los resultados del aprendizaje:**

- ✓ Descubra los diversos tipos de cambios/transiciones que ocurren con el desarrollo y el impacto de eventos inesperados de la vida;
- ✓ Explorar diferentes actitudes hacia el cambio (actitud pasiva, actitud activa y actitud emprendedora);
- ✓ Explorar la capacidad de adoptar un comportamiento creativo en la resolución de problemas.

➤ **Recursos:** Computadoras con acceso a internet, hojas de papel en blanco y bolígrafos.

➤ **Duración:** 1 o 2 sesiones de 2 horas

➤ **Nota:**

➤ **Actividad:** Anexo VI

3.3. Decidir

Objetivo general: Analizar y evaluar las diferentes alternativas existentes, considerando las consecuencias inmediatas y de largo plazo de dichas opciones.

Objetivos específicos:

- ✓ Explorar el concepto de decisión y los diferentes tipos de decisiones;
- ✓ Identificar la importancia de la toma de decisiones;
- ✓ Analizar los pasos del proceso de toma de decisiones y resolución de problemas;
- ✓ Implementar la estrategia de toma de decisiones y resolución de problemas;
- ✓ Evaluar el proceso de toma de decisiones personales y el impacto de las decisiones en los objetivos profesionales.

Plan Individual de Carrera (ICP)

- **Los resultados del aprendizaje:**
- ✓ Definir el Proyecto de Carrera;
 - ✓ Identificar formas de implementar el Proyecto;
 - ✓ Identificar las posibles restricciones y las estrategias para superar las restricciones.
 - ✓ Elaborar el plan de acción para la ejecución del Proyecto.

➤ **Recursos:** Copia impresa de ICP y bolígrafo.

➤ **Duración:** Aprox. 1 hora

➤ **Nota:**

➤ **Actividad:** anexo VIII

Proyecto de vida

- **Los resultados del aprendizaje:**
- ✓ Definición de Proyecto de Vida;
 - ✓ Autorreflexión sobre la situación de vida actual;
 - ✓ Proyecciones futuras.

➤ **Recursos:** Hoja de trabajo: Proyecto de vida y bolígrafo

➤ **Duración:** Aprox. 1 hora

➤ **Nota:**

➤ **Actividad:** anexo IX

Instrumentos para adultos

6.1. Herramientas para la fase de diagnóstico

Los siguientes formularios deben ser llenados por los adultos y son necesarios para la elaboración y exploración de la información correspondiente a las fases de recepción, diagnóstico, información y orientación, decisión y derivación

INSTRUMENTO NÚMERO 1 | FORMULARIO DE APLICACIÓN

1. INFORMACIÓN PERSONAL

Nombre: _____

Fecha de nacimiento: ____/____/____ Género Femenino Masculino

Tipo de Documento de Identificación: (adaptado a cada país)

N° de identificación civil: _____ Emitido por (si es militar): _____ Vigencia: ____/____/____

Autorización de residencia n°: _____ Tipo de documento: _____ Vigencia: ____/____/____

Número de pasaporte: _____ Visa de entrada: _____ Vigencia: ____/____/____

Dirección: _____

Código postal: _____ - _____ Correo electrónico: _____

Teléfono móvil: _____ Teléfono: _____

Información para recopilar si es necesario (adaptar de acuerdo con la normativa del país):

Número fiscal: _____ Número de seguro social: _____

Nacionalidad: _____ Lugar de nacimiento: _____ Distrito: _____

2. INFORMACION DE EMPLEO

Descuentos del Seguro Social: 0 1 año 3 años + de 3 años

empleado

Trabajadores por cuenta propia Empleado:

Nombre de empresa: _____

Dirección de la empresa: _____

Sector ocupacional: _____

Profesional: _____

Horario de Trabajo: _____

Desempleados Ya que: _____

Desempleados de larga duración (más de 12 meses) Desempleado (menos de 12 meses) 1er trabajo

Otra especificar): _____

Referencia de la oficina de empleo: Sí No

3. RUTAS DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	
<input type="checkbox"/> < 4º <input type="checkbox"/> 4º <input type="checkbox"/> 6º <input type="checkbox"/> 9º <input type="checkbox"/> 12º <input type="checkbox"/> 12º incompleto (indicar grado completado)	
<input type="checkbox"/> Otra especificar): _____ Año de Conclusión: _____ Escuela: _____ Módulos/Materias a cursar (si no ha cursado el nivel educativo mencionado anteriormente): _____ _____	
4. CERTIFICACIÓN/OPCIÓN DE CUALIFICACIÓN	
1.1. Certificación	
<input type="checkbox"/> Certificación educativa: (indicar grado)	<input type="checkbox"/> 4º <input type="checkbox"/> 6º <input type="checkbox"/> 9º <input type="checkbox"/> 12º
<input type="checkbox"/> Certificación Vocacional: (indicar campo en orden de preferencia)	1- _____ 2- _____ 3- _____
<input type="checkbox"/> Doble Certificación (indicar grado y campo en orden de preferencia)	<input type="checkbox"/> 4º <input type="checkbox"/> 6º <input type="checkbox"/> 9º <input type="checkbox"/> 12º Campo Vocacional: 1- _____ 2- _____
4.2. Vía de certificación:	
<input type="checkbox"/> RVCC - Educativo <input type="checkbox"/> RVCC - Vocacional <input type="checkbox"/> RVCC - Doble Certificación <input type="checkbox"/> Curso de formación/educación de adultos	<input type="checkbox"/> Formación modular <input type="checkbox"/> Otros: Formación Profesional <input type="checkbox"/> Educación avanzada <input type="checkbox"/> Otra especificar): _____
5. PROCESO RVC (Indique el número de horas plausibles disponibles y el horario preferido).	
Número de horas: _____	
Cronograma: <input type="checkbox"/> Mañana <input type="checkbox"/> Tarde	<input type="checkbox"/> Al final de la tarde <input type="checkbox"/> Tardecita <input type="checkbox"/> Indiferente
6. PRINCIPALES MOTIVOS DE INSCRIPCIÓN	
<input type="checkbox"/> Aumentar las calificaciones educativas <input type="checkbox"/> Obligación Laboral <input type="checkbox"/> Reconversión Vocacional <input type="checkbox"/> Crea tu propio trabajo <input type="checkbox"/> Educación continua <input type="checkbox"/> Obtención del 1er trabajo <input type="checkbox"/> Otra especificar): _____	<input type="checkbox"/> Cambiar de campo educativo y formativo <input type="checkbox"/> Hacer que sea más fácil conseguir un nuevo trabajo <input type="checkbox"/> Aumentar las habilidades ocupacionales <input type="checkbox"/> La realización personal <input type="checkbox"/> logro profesional <input type="checkbox"/> Desarrollo de carrera

8. COMENTARIOS:
9. DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA
Calificaciones/Certificado de Capacitación
Prueba de empleo/estado de desempleo (si corresponde)
Otros Certificados (opcional)
Exclusión de Responsabilidad y Firma
Declaro que la información proporcionada, por mí, es verdadera y completa. Autorizo el uso de mi información personal con el único propósito de recibir información adicional sobre cursos de capacitación u otros productos/servicios proporcionados por esta escuela, o la divulgación de información a Gerentes de Programas de Financiamiento o Sistemas de Acreditación y Certificación.
Firma: _____
Fecha: ____/____/____ Ubicación: _____

INSTRUMENTO NÚMERO 2 | AUTOCONCEPTO

Autoconcepto - la percepción que el adulto tiene de sí mismo y la idea que de ella resulta, que configura su persona. Para explorar e identificar características personales, intereses, valores y creencias, habilidades y competencias, se confrontará al adulto con varias tarjetas (con imágenes y frases de recortes de revistas y periódicos) extendidas sobre una mesa. Se le pedirá al adulto que seleccione hasta 3 tarjetas que reflejen y respalden su descripción/presentación personal.

Cartas de Exploración¹¹

<p>A la hora de elegir un trabajo, es importante tener en cuenta su prestigio</p>	<p>I prefer jobs where I have leadership roles</p>
<p>Prestigio</p>	<p>Liderazgo</p>
<p>Es importante elegir un trabajo estable.</p>	<p>Para mí es muy importante trabajar en un lugar cómodo y en buenas condiciones.</p>
<p>Estabilidad</p>	<p>Comodidad</p>
<p>Evito elegir profesiones en las que debo tratar directamente con la gente.</p>	<p>Valoro los trabajos que requieren un trabajo variado y creativo.</p>

¹¹Fuente: Orientación Permanente en los Centros Califica - Banco de Actividades - ANQEP, IP, 2018

<p>Socialización</p>	<p>Creatividad</p>
<p>Prefiero profesiones con actividades más prácticas y menos intelectuales.</p>	<p>Es importante tener un trabajo en el que pueda ser mi propio jefe y hacer el trabajo como quiero sin que nadie me controle.</p>
<p>Trabajo intelectual</p>	<p>Independencia</p>
<p>Siento la necesidad de que los resultados de mis esfuerzos en el trabajo sean reconocidos por los demás</p>	<p>Al elegir un trabajo, lo más importante es que el salario sea gratificante</p>
<p>Reconocimiento</p>	<p>Seguridad economica</p>
<p>Nunca elegiría un trabajo de alto riesgo en el que mi seguridad pudiera verse afectada</p>	<p>Soy una persona que se adapta con bastante facilidad a nuevas tareas o situaciones.</p>
<p>La seguridad</p>	<p>Adaptabilidad</p>

<p>Para un buen desempeño laboral es fundamental contar con un buen ambiente laboral</p>	<p>Para tener éxito en un trabajo, es fundamental trabajar hacia las metas</p>
<p>Relación con los compañeros</p>	<p>Logro</p>
<p>En el desempeño de mis funciones, es importante ser siempre el mejor</p>	<p>Prefiero trabajos o tareas con indicaciones claras de lo que debo hacer, no aquellos que requieren mucha autonomía</p>
<p>Competencia</p>	<p>Autonomía</p>
<p>Prefiero trabajar individualmente que en equipo</p>	
<p>Grupo de trabajo</p>	

Guía de entrevista

1. De las tarjetas y los recortes que tiene frente a usted, deberá seleccionar tres elementos que crea que ayudan a identificar y explicar cómo se ve a sí mismo y cómo lo ven los demás en diferentes roles (miembro de la familia, aprendiz, amigo, colega, empleado...). Señale las fortalezas de la personalidad que cree que tiene.
2. ¿Qué opinas de tu situación personal y laboral actual?
3. ¿Crees que tus características personales influyen en tus elecciones?
4. ¿Qué inspiró su solicitud y cuáles son sus motivaciones y expectativas actuales y futuras?
5. ¿Qué valores personales y laborales considera esenciales en la rutina diaria (con o sin tarjetas)?
6. ¿Qué piensan su familia, amigos/compañeros de trabajo sobre el mundo laboral actual y el mercado laboral?
7. ¿Qué tipo de trabajo creen que es adecuado para ti?
8. ¿Qué ha hecho para adquirir/recalificar competencias personales y/o laborales?
9. ¿Cuál es su visión para el futuro? ¿Qué metas tienes? ¿Cómo piensa llegar a ellos (cómo, cuándo y por qué)?

Facilitador Se necesita un facilitador para leer las tarjetas a los participantes ciegos y seleccionar las tarjetas elegidas por los participantes sin movilidad de las extremidades superiores.

INSTRUMENTO NÚMERO 3 | MODELO PARA LA ELABORACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE

Nombre y apellido	
Dirección — Número de teléfono — Correo electrónico	
➤ Posición:	
➤ Experiencia laboral:	Descripción del trabajo Nombre de la organización/empresa; Ciudad/Pueblo Duración de empleo Esta área debe incluir una breve descripción de las tareas y logros importantes.
➤ Educación:	Nombre de la escuela y dirección Año de graduación Título/Especialización
➤ Formación y otros cursos:	Nombre del curso de formación Nombre de la institución Año de finalización

	número total de horas
➤ Referencias:	Nombre y apellidos de la persona de referencia, Compañía Información del contacto
➤ Habilidades adicionales	Esta área debe incluir una lista de sus fortalezas: habilidades adicionales, intereses, conocimiento de idiomas extranjeros, etc.

Facilitador para una persona ciega se necesita un facilitador que describa el rol y las instrucciones, y luego apoyo en la redacción de los argumentos. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador para apoyar la redacción de argumentos, o una computadora con software de voz a texto y texto a voz libre.)

INSTRUMENTO NÚMERO 4 | HOJA DE TRABAJO: FUENTES DE INFORMACIÓN

Los periódicos y revistas, los centros de empleo e Internet, entre otros, pueden ser fuentes de información muy útiles cuando se trata de “anuncios de búsqueda” y el mercado laboral. Estos brindan al público información sobre los trabajos más buscados, las demandas de los empleadores y la situación actual del mercado laboral, así como obtener información detallada sobre ciertos campos.

1. Haz un registro de todas las fuentes de información laboral que puedas identificar.

2. Haz una lista de todos los sitios de bolsas de trabajo que encuentre en Internet.

3. De la consulta de la sección de clasificados en diarios y/o revistas o de los sitios web que se encuentran en internet:

3.1. Elija 3 categorías/campos profesionales e identifique cuáles tienen más demanda (cuántos anuncios clasificados hay para cada categoría):

3.2. Elija una categoría/campo profesional y registre trabajos.

3.3. Enumere, por orden de preferencia, 6 trabajos que le parezcan más agradables, dentro de las ofertas identificadas.

1.	2.	3.
4.	5.	6.

HOJA DE TRABAJO: PERFIL DE EMPLEO

	TRABAJO1	TRABAJO2	TRABAJO3
Fuente de información			
Sector Empleo (turismo y ocio, sanidad, construcción..)			
Educación y/o formación necesaria			
Régimen de trabajo (Medio tiempo, tiempo completo)			
Trabajo interior o exterior			
Trabajo individualizado o en equipo			

<p>Otra información importante (ubicación, salario, horario de trabajo)</p>			
---	--	--	--

Facilitador: para una persona ciega se necesita un facilitador que describa el rol y las instrucciones, y luego apoyo en la redacción de los argumentos. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador para apoyar la redacción de argumentos, o una computadora con software de voz a texto y texto a voz libre.)

INSTRUMENTO NÚMERO 5 | MI HISTORIA DE VIDA

El objetivo de esta actividad es despertar recuerdos y ayudar al adulto en la elaboración de su memoria autobiográfica explorando todas las experiencias de aprendizaje a lo largo de la vida, formales, no formales e informales.

1. Nivel personal

- 1.1. ¿Quién soy? Presentación, descripción de fortalezas y cualidades, reflexionando de manera fundamental sobre la vida personal y la vida familiar.
- 1.2. Identifique los eventos considerados más importantes y mencione los sentimientos asociados y los cambios clave.
- 1.3. Identificar los eventos negativos, incluyendo las decisiones y posiciones tomadas y las estrategias adoptadas para superar estas situaciones.

2. Nivel de empleo

- 2.1. Escribe sobre experiencias laborales, desde la primera experiencia hasta la ocupación actual y responde preguntas como: ¿Cómo ingresaste al mercado laboral? Enumere cada trabajo y las tareas asociadas e intente identificar cómo la experiencia lo hizo crecer como persona y como profesional. ¿Cómo lidiaste con el cambio de trabajo?
- 2.2. Mencione experiencias con el trabajo voluntario, indicando las razones de por qué lo hizo. ¿Cuáles son los beneficios personales y profesionales de estas experiencias y cómo han contribuido estas experiencias a su crecimiento personal?
- 2.3. Durante sus experiencias laborales, ¿qué obstáculos encontró y qué estrategias utilizó para superarlos? ¿Pediste ayuda?

3. Nivel social

3.1. ¿Cuáles son sus intereses personales/familiares? ¿Cómo te involucras en la sociedad?

- Describa lo que hace durante su tiempo libre;
- Describir hábitos culturales: visitas a museos, espectáculos, obras de teatro, cine, conciertos, etc.
- Describe y reflexiona sobre los lugares que has visitado y donde ya has pasado vacaciones, explicando lo que has aprendido sobre la cultura, los hábitos, las costumbres y el patrimonio cultural de los demás;
- Describa y reflexione sobre su experiencia con los Consejos Parroquiales y/o Asociaciones (bomberos, grupos culturales, recreativos, deportivos, clubes de caza y pesca, exploradores, entre otros) u otras organizaciones colectivas abarcando los siguientes temas: descripción general de la organización, servicios prestados a la comunidad, aportes dinámicos de la organización, habilidades demostradas y desarrolladas con el trabajo realizado.

NOTA: Dado que el objetivo de esta actividad es la elaboración de una breve narración autobiográfica, es necesario que el adulto reflexione sobre cada evento o competencia significativa, a continuación, se presentan algunas preguntas que pueden ayudar a la reflexión:

- ✓ ¿Cómo ha cambiado mi vida esta experiencia/evento?
- ✓ ¿Qué aprendí de esta experiencia/evento?
- ✓ ¿Qué he dejado de hacer debido a esta experiencia/evento?
- ✓ ¿Qué lecciones he aprendido debido a esta experiencia/evento?
- ✓ ¿Cuáles son los pros y los contras de haber pasado por esta experiencia/evento?
- ✓ ¿Qué se podría haber hecho mejor/diferente?
- ✓ ¿Cómo contribuyó esta experiencia/evento a mi formación personal y profesional?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre esta experiencia/evento con lo que soy hoy como persona/profesional?
- ✓ ¿Qué conclusión puedo sacar de esta experiencia/evento y cómo se relaciona con las áreas clave de competencia del proceso RVCC?

INSTRUMENTO NÚMERO 6 | PROYECTO INDIVIDUAL DE CARRERA

<p>Definición del Proyecto de Carrera (Indique su interés personal y/o laboral: objetivo futuro)</p> <p><i>Piensa en tus objetivos, por ejemplo: tengo la intención de adquirir una formación profesional en el campo de la calidad.</i></p>
<p>Razones y Motivos para elegir el Proyecto de Carrera (¿Qué te llevó a tomar esta decisión?)</p> <p><i>¿Justificar por qué?</i></p>

<p><i>Ejemplo: Para realizar las tareas asociadas a mi opción laboral, creo que es necesario actualizar mis conocimientos y adquirir otras habilidades que me ayudarán a ser un excelente profesional.</i></p>
<p>Formas de Implementar el Proyecto de Carrera (¿Qué tienes que hacer para lograr tu objetivo?)</p> <p><i>Ejemplos:</i></p> <p><i>Búsqueda de formación profesional</i></p> <p><i>Mejorar mis calificaciones educativas (...)</i></p>
<p>Identificación de limitaciones y estrategias para superar las limitaciones (¿Qué puede ayudar o dificultar el progreso y el logro de su objetivo?)</p> <p><i>Ejemplos:</i></p> <p><i>Incapacidad para manejar la vida personal y el horario de trabajo; Falta de tiempo</i></p> <p><i>Imposibilidad de encontrar la Formación Profesional requerida (...)</i></p>
<p>Elaborar un cronograma para la implementación del proyecto. (¿Cuál es su objetivo establecido?)</p> <p><i>Definir una meta para lograr el objetivo, por ejemplo: en marzo de 2020 pretendo haber adquirido más conocimientos y habilidades a nivel profesional, a través de la formación profesional.</i></p>

Facilitador: para una persona ciega se necesita un facilitador para describir el rol y las instrucciones, y luego apoyo en la redacción de los argumentos. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador para apoyar la redacción de argumentos, o una computadora con software de voz a texto y texto a voz libre.)

INSTRUMENTO NÚMERO 7 | PROYECTO DE VIDA

1. ¿Qué opinas de tu situación personal y laboral actual?

2. Establece metas de vida a mediano y largo plazo.

2.1. Piensa en tu Proyecto de Vida, en términos personales y considera la formación académica y/o futuro laboral, qué trabajo crees que tendrás en:

diciembre 2022	
diciembre 2027	
diciembre 2032	

2.2. ¿En qué tareas te gustaría estar desempeñando?

diciembre 2022	
diciembre 2027	
diciembre 2032	

3. Define las medidas que quieres aplicar para conseguir tus objetivos

4. Identifica tu situación actual en relación con tu Proyecto de Vida

Favorable	Desfavorable
Fortalezas:	Debilidades:
Oportunidades:	Amenazas:

5. ¿Qué pasos tendrás que dar?

6. ¿Qué obstáculos tendrás que superar y cómo?

Facilitador: para una persona ciega se necesita un facilitador que describa el rol y las instrucciones, y luego apoyo en la redacción de los argumentos. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador para apoyar la redacción de argumentos, o una computadora con software de voz a texto y texto a voz libre.)

7.2 Instrumentos para el Proceso de Reconocimiento, Validación y Certificación de Competencias

Las siguientes referencias decodificadas son instrumentos, que se han adaptado en base a las referencias de capacitación de cada área de competencia clave que se encuentran en el capítulo 5, que brindan ejemplos prácticos de los temas propuestos por los Generadores Nucleares. Estas son herramientas simplificadas que contienen ejemplos de la vida cotidiana y son fáciles de interpretar y comprender.

Nota: Para explorar las siguientes referencias, el equipo de profesionales debe hacer adaptaciones y utilizar estrategias que coincidan con la realidad del adulto con el que está trabajando, como, por ejemplo:

- organización de la sala donde tendrán lugar las sesiones;
- ambiente tranquilo y sin factores que distraigan
- el uso de imágenes que ilustran la competencia a explorar
- uso de frases simples y objetivas
- uso de computadoras con ReadSpeaker, webReader y voz a texto
- Tomar descansos cuando sea necesario

INSTRUMENTO NÚMERO 8 | DOCUMENTOS DE PROCESO RVCC - REFERENCIAS DECODIFICADAS

➤ **Guía: Ciudadanía y Profesionalidad**

	RD1 – Libertad y responsabilidad personal	RD2 – Derechos y deberes laborales	RD3– Democracia representativa y participativa	RD4 – Derechos, deberes y contextos globales
Habilidad suave	Derechos y responsabilidades			
PC 1 Derechos y obligaciones	Responsabilidad compartida: gestionar la familia presupuesto; compartir cuentas bancarias; gasto, etc. Educación de los hijos (incluso en caso de divorcio); Responsabilidad cívica como ciudadano (compartir los espacios comunes, pagar el seguro del coche, la responsabilidad de tener mascotas, etc.); Otros	Responsabilidad compartida: gestionar la familia presupuesto; compartir cuentas bancarias; gasto, etc. Educación de los hijos (incluso en caso de divorcio); Responsabilidad cívica como ciudadano (compartir de espacios comunes, pago de seguro de automóvil, responsabilidad por tener mascotas, etc.); Otros	Derecho de acceso al sistema nacional de salud, protección, defensa, etc. (cuestionar su funcionamiento e indicar alternativas de mejora); Deber de pagar impuestos (importancia de pagarlos); Deber y derecho de voto; Otros	Mostrar conciencia de los derechos fundamentales de todo ciudadano (derecho a la educación, a ser respetado), etc. Otros
	RD1 – Aprendizaje permanente	RD2 – Procesos de innovación	RD3 – Movimientos asociativos y colectivos	RD4 – Globalización
Habilidad suave	Derechos y responsabilidades			
PC 2 Complejidad y Cambio	Matrimonio y seguimiento de hijos. diferentes etapas de crecimiento, situaciones de vida inesperadas, enfermedades, separaciones, desempleo, etc. (mostrar cómo se hizo la adaptación a estas nuevas situaciones y subrayar las lecciones aprendidas). Otros	Explora las innovaciones tecnológicas adaptarlos a nuevos equipos o procesos de trabajo (ordenador, software, software, teléfono móvil, robot, máquina, etc.) Explorar la falta de recursos de equipos adecuados u obsoletos. Otros	Conoce los límites de las instituciones y saber sortear diferentes situaciones para solucionar problemas (p. ej., conoce las condiciones y procedimientos aplicables a la renovación de la Tarjeta Ciudadana y sabe cómo proceder); cuestiona los métodos de trabajo de las instituciones/asociaciones e indica caminos/métodos de mejora. Otros	Ejemplo: Apelación al Tribunal Europeo; Comprender y ayudar eficazmente a una organización como IMA (Asistencia Médica Internacional, Casas de Acogida de Niños, Asociación Portuguesa de Lucha contra el Cáncer, etc.); Demostrar conocimiento de instituciones clave fundamentales en la ayuda a la población, a saber, Bomberos, Instituto de Emergencias Médicas, Otros

	RD1 – Prejuicios, estereotipos y representaciones sociales	RD2 – Reciclaje personal, profesional y organizativo	RD3 – Instituciones y modelos institucionales	RD4 – Opinión pública y reflexión crítica
Habilidad suave	<u>Pensamiento crítico</u>			
PC 3 Reflexividad y Pensamiento Crítico	<p>¿Cree que la edad y la nacionalidad son factores de exclusión a la hora de solicitar nuevos puestos de trabajo?</p> <p>¿Qué opinas sobre el matrimonio entre diferentes etnias y culturas?</p> <p>¿Matrimonio/relación entre homosexuales? Juicios basados en la apariencia.</p> <p>Otros</p>	<p>Proponga soluciones que Ud. Gustaría introducir en su empresa/lugar de trabajo para mejorar el rendimiento/ entorno (capacidad para identificar lo que está bien y lo que está mal y proponer soluciones/ caminos a seguir);</p> <p>¿Tienes experiencia como delegado sindical, jefe de turno, o afines?</p> <p>Otros</p>	<p>Al comprar una casa, consultó varias agencias (banco, notaría, inmobiliaria, financiera, etc.);</p> <p>Trámites de divorcio con hijos, requieren...;</p> <p>Los procedimientos de bautizo/matrimonio requieren...;</p> <p>Proceso para legalizar un auto comprado en el extranjero requiere;</p> <p>Reflexionar siempre sobre el tema retratado. Otros</p>	<p>Saber lenguaje periodístico y la capacidad de comunicarse, utilizando un lenguaje apropiado para la audiencia prevista;</p> <p>Comprender el sensacionalismo y/o la gravedad de lo que se aborda, etc.</p> <p>Otros</p>
	RD1 – Códigos institucionales y comunitarios	RD2 – Colectivos profesionales y organizativos	RD3 – Política pública	RD4-Identidades y bienes culturales
Habilidad suave	<u>Inteligencia emocional</u>			
PC 4 Identidad y alteridad	<p>Hacer referencia a actitudes de solidaridad, respeto, ayuda mutua y cooperación y mostrar cómo adaptarse al entorno en cuestión;</p> <p>Otros</p>	<p>Referirse a la relación profesional con diferentes niveles culturales y la capacidad de delinear/diseñar/imponer/adoptar estrategias personales para la resolución de conflictos (en relación con compañeros/superiores jerárquicos diferentes);</p> <p>Otros</p>	<p>Identificar las políticas de acogida de varias instituciones;</p> <p>Posición del Estado sobre las políticas de natalidad; licencias de maternidad/paternidad, etc.;</p> <p>Políticas sociales de desempleo/salud, etc.</p> <p>Otros</p>	<p>Comprender que un río/mar/bosque contaminado puede dañar a toda una población;</p> <p>Comprender que la cultura, las tradiciones, los usos y costumbres (bailes, gastronomía, etc.) de cada región son fuente de riqueza para la región y para el país;</p> <p>Otros</p>

	RD1 – Valores éticos y culturales	RD2 – Deontología y normas profesionales	RD3 – Códigos de conducta institucional	RD4 – Moral y opciones comunitarias
Habilidad suave	<u>Fuerte ética de trabajo</u>			
PC 5 Convicción y Firmeza Ética	Diferencias y propuestas de resolución de conflictos/situaciones menos positivas que transmite el docente sobre el niño o viceversa, condóminos, vecinos, familiares, alcalde/concejal, párroco (capacidad de discrepar y capacidad de discutir y tratar de solucionar problemas /conflictos); Otros	Identifica valores en tu empresa/centro de trabajo que resulten fundamentales para el correcto y riguroso desarrollo de tu puesto de trabajo. Véase la definición de deontología; Otros	Ser consciente del funcionamiento de una institución/asociación o afines cuando la utilice y saber actuar en consecuencia cuando se vulneren sus derechos (recurrir al libro de denuncias, pedir hablar con el responsable, etc.) o elogiar y valorar al empleado /servicio prestado; No olvide que los ciudadanos activos e informados pueden cambiar/mejorar las instituciones; Otros	Contribuir eficazmente a la mejora de la calidad de vida de otros seres humanos (haber participado en alguna misión, caminar solidario, ser voluntario, ayudar en la recogida de bienes, etc.) Otros
	RD1 – Tolerancia y diversidad	RD2 – Procedimientos de negociación	RD3 – Pluralismo y representación plural	RD4 – Mediación intercultural
Habilidad suave	<u>Coordinación / Orientación al Servicio</u>			
PC 6 Apertura Moral	Presente ejemplos de situaciones concretas en las que ha aceptado o tolerado diferentes formas de pensar o actuar (un niño que usa un piercing, un amigo que es de otro club de fútbol, diferentes opiniones, etc.); Modos de ser y ser diferentes; Otros	Busca cooperar en la empresa/lugar de trabajo y ayuda a sus colegas (nuevos y antiguos) cuando es necesario; Adopta una actitud de ayuda mutua, especialmente reemplazando al colega; Otros	Participación efectiva en una campaña parroquial/asociación/organización/solidaridad; Organizar un movimiento para ayudar a la comunidad, población o familia; Otros	Participa y muestra la importancia de: Bomberos; voluntarios; Asociación X; Movimiento cívico Y; Otros

	RD1 – Capacidad argumentativa	RD2 – Asertividad	RD3 – Mecanismos deliberativos	RD4 – Debates de intervención pública
Habilidad suave	<u>Gestión de Personas</u>			
PC 7 Argumentación y asertividad	<p>Ser capaz de discutir y argumentar una idea incluso cuando otra persona tiene un punto de vista diferente; Importancia de ser fieles a lo que pensamos/defendemos; Otros</p>	<p>Capacidad para tomar la iniciativa propia, ser versátil y flexible en el lugar de trabajo; Habilidad para resolver/aliviar problemas inesperados (que surgen sin ser contados); Otros</p>	<p>Aparte de la vida laboral, ¿participas en algún movimiento asociativo? ¿Cual? (club de fútbol, etc.) ¿Qué importancia tienen estos movimientos/clubes? Otros</p>	<p>Participación e intervención en asambleas municipales, asambleas de consejos parroquiales, debates políticos/públicos para información de las poblaciones, sesiones de aclaración, etc.); Otros</p>
	RD1 – Proyectos personales y familiares	RD2 – Gestión del Trabajo	RD3-Proyectos Colectivos	RD4- Capacidad prospectiva
Habilidad suave	<u>Flexibilidad cognitiva / Creatividad</u>			
PC 8 Programación	<p>¿Qué iniciativas has tomado para mejorar tu vida personal? (elección de pareja/esposo/esposa, decisión/opción por un proyecto de vida, recurso a personas conocidas, inversión en formación, etc.); Otros</p>	<p>Utilizar los conocimientos en diversas áreas para la solución de problemas laborales y la capacidad de organizar el trabajo propio o ajeno; Otros</p>	<p>Capacidad para organizar una actividad de frontón/solidaridad o similar con el fin de resolver una situación específica (por ejemplo, compra de alimentos, útiles escolares, sillas de ruedas, etc.); Otros</p>	<p>El paso de la ciudad al campo y las implicaciones en el cambio de hábitos, estilos de vida y consecuentes preocupaciones; saludable dietas (cuidado con lo que se come, higiene alimentaria y producción de alimentos: origen controlado/biológico); Otros</p>

➤ Guía: Sociedad, Tecnología y Ciencia

	RD1 - Contexto privado	RD2 - Contexto Profesional	RD3 - Contexto institucional	RD4 - Contexto macroestructural
Habilidad suave	Resolución de problemas complejos			
STC 1 Equipos y Sistemas Técnicos	<p><u>Electrodomésticos</u></p> <p>Haga referencia a los electrodomésticos que utiliza con frecuencia (lavadora/lavavajillas, microondas, plancha, horno, frigorífico, etc.), y haga referencia a las desigualdades de uso entre hombres y mujeres.</p> <p>¿De qué manera el uso de este equipo le beneficia en su vida diaria? Explique su elección de equipo haciendo referencia a costo/beneficio (clase A). Explique cómo el trabajo de equipo (electricidad, gas, etc.) y el cuidado que se debe tener con el tipo de equipo.</p>	<p><u>Equipo de trabajo</u></p> <p>En el trabajo, qué equipo utiliza en el desempeño de sus funciones y cuál es el requisito de calificación, identificando qué empleados trabajan más con este equipo y por qué.</p> <p>Mencione las principales potencialidades y limitaciones del equipo. "¿Cómo aprendiste a manejar el equipo?"</p> <p>Si hay un mal funcionamiento, ¿quién lo repara?</p>	<p><u>Usuarios, Consumidores y Quejas</u></p> <p>Como usuario, describa qué tipo de instituciones conoce, qué usa y por qué. Describir las responsabilidades frente a los consumidores de estas mismas instituciones.</p> <p>¿Qué conocimientos técnicos tiene en relación con fabricantes, vendedores y proveedores, en temas de garantía, calidad de productos y servicios? Analizar los diferentes equipos/tarifas para sacar el máximo partido a la relación coste/beneficio.</p>	<p><u>Transformaciones y Desarrollo Técnico</u></p> <p>Hacer referencia a las transformaciones y evoluciones de equipos y sistemas técnicos, reflexionando sobre las respectivas consecuencias (ventajas y desventajas) en la sociedad.</p> <p>Hacer balance de la ratio evolución/rentabilidad.</p> <p>Identificar con precisión las características del equipo antes y después de su evolución.</p>

Habilidad suave	Creatividad			
<p>STC 2 Medio Ambiente y Sostenibilidad</p>	<p><u>Consumo y Eficiencia Energética</u></p> <p>Relacionar los residuos y el consumo de energía y agua con la sociedad. En un contexto personal, ¿qué haces para evitar el desperdicio de energía? ¿Qué equipos tienen ahorro de energía (lámparas de bajo consumo, aislamiento térmico, paneles solares, combustibles, etc.)? ¿Cuáles son los mayores beneficios de utilizar equipos de bajo consumo (económicos, medioambientales, etc.)?</p>	<p><u>Residuos y Reciclaje</u></p> <p>Identificar los diferentes residuos biodegradables y reciclables. ¿Su lugar de trabajo recicla materiales usados (baterías, cartuchos de tinta, papel, plásticos, etc.)? ¿Qué entidades intervienen en la recogida y tratamiento de residuos? ¿Cuál es el beneficio (directo/indirecto) del reciclaje para su empresa? Explora las ventajas y desventajas de diversas formas de tratamiento y recuperación de residuos (compostaje, reciclaje, incineración, vertedero, etc.).</p>	<p><u>Recursos naturales</u></p> <p>Indique qué instituciones son las encargadas de gestionar los recursos naturales en la sociedad. Explorar tecnologías y procesos que ocurren a nivel de los recursos naturales. En temas ambientales, evidenciar la importancia de la ciencia, reconociendo su relativa vigencia.</p>	<p><u>Climatizado</u></p> <p>Reflexionar sobre la medida en que los diferentes grupos sociales, regiones y modos de producción afectan el medio ambiente. ¿Hasta qué punto el proceso de evolución de la tecnología es responsable de las consecuencias asociadas con la estabilidad ambiental?</p>

	RD1 - Contexto privado	RD2 - Contexto Profesional	RD3 - Contexto institucional	RD4 - Contexto macroestructural
Habilidad suave	<u>Juicio y Toma de Decisiones</u>			
STC 3 Salud	<p style="text-align: center;"><u>Cuidados Básicos</u></p> <p>Identificar los diferentes cuidados sanitarios según los orígenes y antecedentes sociales. ¿Qué haces todos los días para mejorar tu calidad de vida (alimentación, ejercicio, higiene, etc.)? ¿Este procedimiento considera las necesidades específicas del organismo según la edad y el estado de salud? ¿Qué procedimientos debe evitar para seguir teniendo una vida saludable?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Riesgos y comportamientos saludables</u></p> <p>Referir ocupaciones de alto riesgo, identificando los factores que lo ubican en este nivel. ¿Qué riesgo para la salud tiene su trabajo? ¿Qué medidas preventivas se deben tomar para prevenir accidentes de trabajo o futuras enfermedades? ¿Qué medidas implementa su empresa en materia de seguridad e higiene en el trabajo? ¿A qué prestaciones sociales tiene derecho en el trabajo (seguros, seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, etc.)?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Medicina y Medicamentos</u></p> <p>Tenga en cuenta las responsabilidades de las instituciones para la producción y distribución de medicamentos, incluida la controversia en torno a la introducción de genéricos. Identificar la medicación de venta libre y prescrita y los límites de la automedicación (antipiréticos, antiinflamatorios, antibióticos, antidepresivos). Consulte la equivalencia terapéutica entre medicamentos de marca y genéricos.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Patologías y Prevención</u></p> <p>Comprender que el concepto de salud varía según el contexto histórico y los grupos sociales. Relacionar las ETS (enfermedades de transmisión sexual) con las condiciones de vida de grupos sociales específicos. Identificar medios de transmisión y prevención. Reflexionar sobre la aparición/reaparición de las ETS. Identificar enfermedades y explorar sus Efectos en el cuerpo humano y métodos de prevención.</p>
Habilidad suave	<u>Coordinación / Orientación al Servicio / Gestión de Personas / Organización</u>			
STC 4 Administración y Ciencias económicas	<p style="text-align: center;"><u>Presupuestos e Impuestos</u></p> <p>Identificar las diferencias en los ingresos medios de las familias según las ocupaciones. Según su hogar, explique cómo maneja su presupuesto familiar, identificando gastos fijos y variables. ¿Qué medios económicos o productos (PPR, depósitos a plazo, ¿Comparte, etc.) tiene que invertir su capital? ¿Qué procedimientos matemáticos utiliza para preparar/optimar su presupuesto? ¿Cuál es el medio (Internet, etc.) que utiliza para enviar su estado de cuenta del IRS/IRC y por qué?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Empresas, organizaciones y modelos de gestión</u></p> <p>Consulte el organigrama de su lugar de trabajo, explicando en detalle los departamentos existentes, así como sus responsabilidades y beneficios. ¿Cuáles son las ventajas/desventajas de esta organización? Indique qué tipo de contratos existen en su empresa y cuál es la relación con el puesto jerárquico que ocupa cada trabajador. ¿Cuál es su posición jerárquica? ¿Cuáles son sus deberes y responsabilidades?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Sistemas Monetarios y Financieros</u></p> <p>Reflexionar sobre el sistema económico de la Unión Europea, su efecto en el progreso social. Enumere las ventajas/desventajas del euro. Tenga en cuenta la moneda diferente y sus características. Relaciona la tecnología con el aumento de la seguridad del sistema (introducción del chip de seguridad en detrimento de las bandas magnéticas).</p>	<p style="text-align: center;"><u>Usos y Gestión del Tiempo</u></p> <p>Relacionar la evolución de la regulación de la jornada laboral a lo largo del tiempo (agricultura e industria). Evolución de la tecnología en el tiempo administraren (transporte aéreo y videoconferencia). Relacionar los aumentos de productividad con el desarrollo tecnológico.</p>

Habilidad suave	Negociación / Alfabetización Informática y Técnica			
<p>STC 5 Tecnologías de la Información y la Comunicación</p>	<p><u>Radiocomunicaciones</u></p> <p>Tenga en cuenta algunas de las nuevas tecnologías que utiliza en su vida diaria.</p> <p>Mostrar el vínculo entre la funcionalidad de los objetos tecnológicamente avanzados y los diferentes perfiles sociales.</p> <p>¿En qué medida es útil este equipo y cuáles son sus mayores potencialidades? ¿Cómo ha evolucionado este equipo?</p> <p>¿Te ha ayudado este equipo a resolver un problema? ¿Cual?</p> <p>¿Cuáles son los principales componentes físicos del equipo y cómo funciona este equipo?</p>	<p><u>Micro y macroelectrónica</u></p> <p>¿Utiliza una computadora en su lugar de trabajo? ¿Para que lo usas? ¿Cómo aprendiste a trabajar con la computadora?</p> <p>Relacionar el uso más alto/más bajo de la computadora con los trabajos y el nivel de habilidad.</p> <p>¿Trabajas con algún programa en específico? ¿Cuáles son tus deberes? ¿Cuáles son las ventajas de usar ciertos programas?</p> <p>Hable acerca de la evolución de este equipo en su trabajo.</p> <p>Identificar las diferentes características de las computadoras, y el modo de operación.</p>	<p><u>Medios e Información</u></p> <p>Reflexionar sobre la influencia de los medios de comunicación en la sociedad.</p> <p>Explorar la tecnología asociada a los medios de comunicación (emisora de radio/televisión, agencias de información, satélites, etc.) Explorar las formas en que se puede promover la publicidad en referencia a determinados problemas sociales (tabaquismo, obesidad, medicamentos, niños, mujeres, etc.).</p>	<p><u>Redes y Tecnologías</u></p> <p>Relacionar los mecanismos de desigualdad resultantes de la (des)articulación entre redes tecnológicas y redes sociales.</p> <p>Tenga en cuenta las características tecnológicas de las redes.</p> <p>¿Qué conocimiento científico está asociado a la construcción de redes?</p>

Habilidad suave		Inteligencia Emocional / Adaptabilidad / Comunicación			
STC 6 Urbanismo y Movilidad	<u>Construcción y Arquitectura</u>	<u>Ruralidad y Urbanidad</u>	<u>Administración, Seguridad y Terri- conservador</u>	<u>Movilidad Local y Global</u>	
	Relacionar la construcción/arquitectura con las influencias socioculturales. ¿Construyó su propia casa o compró su apartamento mientras estaba en construcción? ¿Está tu casa de acuerdo con tu hogar? ¿Qué tipos de materiales (tecnológicamente avanzados) eligieron y por qué? En esta elección, ¿qué tipo de cuidado tuviste en relación con el medio ambiente y el tipo de clima (seco, húmedo, etc.)? Reflexionar sobre la evolución de algunos materiales haciendo referencia a los principales factores/beneficios que se asocian a esta evolución.	Reflexionar sobre las razones y el impacto adyacente de las poblaciones que se trasladan de las zonas rurales a las urbanas. ¿Cuál es tu caso? ¿En su condado hay zonas industriales? ¿Por qué son importantes? ¿Has trabajado en varias zonas del país? ¿Qué diferencias notaste? Reflexionar sobre los tipos de agricultura en las zonas rurales y urbanas. ¿Cuáles son las principales diferencias con la agricultura que se practica actualmente y la que se practicaba hace décadas (máquinas agrícolas, productos químicos, etc.)? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la agricultura ecológica y los productos genéticamente modificados?	Caracterizar las instituciones reguladoras de la administración y seguridad del territorio (DGV, Policía de Tránsito, etc.) Identificar tecnología asociada a la prevención y seguridad en la movilidad. Conocer las normas y códigos reglamentarios de seguridad.	Reflexionar sobre los fenómenos migratorios en la sociedad. Indicar la evolución de la tecnología en relación con el acondicionamiento de las movilidades, el transporte y las comunicaciones. Relacionar la movilidad en el reino animal con la que se encuentra en la población humana.	
Habilidad suave		Pensamiento Crítico / Flexibilidad Cognitiva			
STC 7 Conocimientos Fundamentales	<u>El elemento</u>	<u>Procesos y Métodos Científicos</u>	<u>Ciencia y controversias públicas</u>	<u>Leyes y Modelos Científicos</u>	
	Identificar la diversidad de características individuales de los elementos que componen la sociedad. Reflexionar sobre las formas de integración de las personas en situación de exclusión social o discriminación por sus características específicas (personas mayores, discapacitadas, drogodependientes, exreclusas, etc.). Indica los usos actuales del análisis de ADN. Referirse al uso de la teoría de la probabilidad para establecer la probabilidad de que los descendientes hereden ciertas características.	En el trabajo, ¿qué hace/podría hacer para mejorar la producción, identificar ventajas? ¿Experimenta a menudo con nuevos procedimientos para mejorar la eficiencia de su negocio? Dar un ejemplo. ¿Puede vincular la elección de una técnica a los objetivos?	Referir un tema de su elección que sea controvertido, reconociendo que la ciencia y los argumentos técnicos interactúan con los intereses. Haga referencia al proceso tecnológico asociado con el tema que ha elegido, explorando sus limitaciones.	Identificar los factores que provocan el cambio social (factores políticos, revoluciones, evolución tecnológica, etc.) Hay que reconocer que las soluciones técnicas tienen una validez limitada y que tienden a cambiar, al igual que cambian la ciencia y la sociedad.	

➤ Guía: Cultura, Lengua y Comunicación

	RD1 - Contexto privado	RD2 - Contexto Profesional	RD3 - Contexto institucional	RD4 - Contexto macroestructural
Habilidad suave	Resolución de problemas complejos			
CVX 1 Equipos y Sistemas Técnicos	<p><u>Electrodomésticos</u></p> <p>¿Qué equipamiento doméstico utilizas con frecuencia? ¿Puedes usarlo para acceder a la cultura y para la comunicación? (teléfono, radio, televisión, computadora, etc.)? Cuando compras un equipo, ¿lees el manual de instrucciones? ¿Entiendes el lenguaje técnico?</p> <p>¿Por qué? ¿Conoce las normas de buen uso y las tiene en cuenta cuando utiliza el equipo? Explique.</p> <p>Idioma extranjero ¿Suele leer manuales de equipos en un idioma extranjero? ¿Cual?</p>	<p><u>Equipos relacionados con la profesión.</u></p> <p>¿Qué equipo utiliza en el trabajo (teléfono, celular, computadora, redes externas, fax, micrófonos, etc.). ¿Cómo aprendiste a manejar este equipo? ¿Aprendió a manejar el equipo y las mejores formas de resolver problemas de la mano de profesionales especializados? ¿Llamas al técnico si tienes algún problema o consultas los manuales de instrucciones? ¿Entiende los símbolos y diagramas utilizados? Explique.</p> <p>Idioma extranjero ¿Conoces y aplicas términos técnicos en un idioma extranjero? Si no, ¿usted traducir los términos? ¿Cómo? ¿Tu vocabulario mejora?</p>	<p><u>Usuarios, Consumidores y Quejas</u></p> <p>Definir Asistencia Técnica, identificando diferentes tipos de asistencia y quién la brinda. Lee y reflexiona sobre la ley que asigna dos años de garantía a los electrodomésticos.</p> <p>¿Alguna vez ha necesitado presentar una queja? ¿Cómo lo hiciste? ¿Por correo electrónico, carta, teléfono, etc.? ¿A qué instituciones? ¿Resolviste el problema? ¿Qué instituciones defienden a los consumidores? ¿Alguna vez has recurrido a uno? ¿En qué situación?</p> <p>Idioma extranjero ¿Alguna vez has viajado al extranjero y necesitabas hacer una denuncia? Si es así, ¿qué idioma usó?</p>	<p><u>Transformaciones y Desarrollos Técnicos</u></p> <p>Identificar los equipos que han sufrido evoluciones tecnológicas. Ej.: televisión, cámara, teléfonos, etc. Reflexionar sobre estas evoluciones y cómo promovieron el acceso generalizado a los bienes culturales (música, cine, teatro, etc.). Formular una opinión personal y fundada sobre las ventajas y desventajas de esta evolución en la sociedad, etc.</p> <p>Idioma extranjero ¿Cómo es la evolución de técnico equipo lo expone a idiomas extranjeros (por ejemplo, acceso a música extranjera, informes, etc.)?</p>

Habilidad suave	Creatividad			
<p>CVX 2 Medio Ambiente y Sostenibilidad</p>	<p><u>Consumo y eficiencia energética</u></p> <p>¿Qué acciones diarias realiza práctica que protegen el medio ambiente y reducen el consumo de energía? ¿Estas prácticas tienen impactos positivos en el planeta? ¿Por qué? ¿Las campañas en los medios ayudan a crear conciencia? ¿Cómo? ¿Animas a otros a ahorrar energía? Quién ¿y por qué? ¿Cuándo compras electrodomésticos y equipos revisas las Etiquetas de Eficiencia Energética? ¿Te aclaró esto como consumidor?</p>	<p><u>Residuos y Reciclaje</u></p> <p>En el trabajo, ¿separan los residuos? ¿Por qué? ¿Cuáles son las ventajas? ¿Qué seguimiento se le da a este material? ¿Qué trabajos están asociados con el tratamiento de residuos? ¿Fomenta prácticas de reciclaje en el hogar? ¿Cómo? ¿Cómo abordan actualmente los medios este tema? ¿Crees que los medios de comunicación tienen una influencia positiva? Un número creciente de artistas exponen materiales reciclados o reutilizados. ¿Por qué? ¿Qué mensaje están enviando?</p>	<p><u>Recursos naturales</u></p> <p>Definir e identificar los recursos naturales. Reflexione sobre la importancia de preservar el patrimonio/los recursos naturales de su región. Colecciona periódicos, revistas, internet textos sobre el tema, haciendo un breve comentario sobre el papel de los medios de comunicación en la construcción de opinión sobre el tema y la promoción de actitudes que revelan la conciencia ambiental y ciudadana.</p>	<p><u>Climatizado</u></p> <p>Definir el calentamiento global y relacionarlo con el cambio climático. Reflexionar sobre cómo el cambio climático está afectando el estilo de vida y el tiempo libre de las personas. Reflexiona sobre cómo te mantienes al día leyendo textos sobre el sujeto, viendo informativo programas Reflexionar sobre la importancia de los medios de comunicación en la difusión de este tema.</p>

Habilidad suave	Juicio y Toma de Decisiones			
<p>CVX 3 Salud</p>	<p><u>Cuidados Básicos</u></p> <p>¿Qué haces para mejorar tu calidad de vida? ¿Hacer ejercicio? ¿Comes una dieta balanceada? ¿Cuáles son tus actividades de ocio? ¿Lees revistas, afiches y folletos sobre atención básica de la salud? ¿Cuáles son sus principales preocupaciones de salud? ¿Los medios de comunicación suelen proporcionar información sobre la atención básica de la salud?</p> <p>¿Consideras esto importante? ¿Por qué? ¿Ve programas que tratan temas de salud? ¿Cual?</p> <p>Idioma extranjero</p> <p>¿Ve programas o lee artículos sobre estilos de vida saludables en un idioma extranjero? ¿Cual?</p>	<p><u>Riesgos y comportamientos saludables</u></p> <p>¿Cuenta su empresa con una política de Seguridad e Higiene? ¿Conoces los riesgos asociados a tu trabajo? ¿Qué medidas de prevención de riesgos practica en el desempeño de sus funciones? ¿Por qué crees que es importante cumplir con las normas de seguridad y salud? ¿Recibió capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional? ¿Cuándo? ¿Qué aspectos conservaste? ¿Cómo aplicas lo aprendido en tus tareas diarias? ¿Qué cree que podrían mejorar los empleadores y en qué sectores debería ser obligatoria esta formación?</p> <p>Idioma extranjero</p> <p>Identificar la señalización de Seguridad e Higiene en el Trabajo en idioma extranjero en su lugar de trabajo.</p>	<p><u>Medicamento</u></p> <p>Definir "medicina alternativa" y "medicina convencional" y establezca la relación con las diferentes culturas. Identifique las ventajas y desventajas y el tipo que prefiere y por qué.</p> <p>Reflexione sobre la equivalencia terapéutica entre los medicamentos de marca y los medicamentos genéricos. Busque en Internet, periódicos, libros o revistas artículos relacionados con este tema y comenta. ¿Alguna vez has buscado prácticas terapéuticas alternativas? ¿Por qué? ¿Por qué hay una expansión en el uso de prácticas terapéuticas alternativas por parte de las sociedades occidentales (masaje, acupuntura, etc.)? ¿Crees que esto es un fenómeno? ¿Por qué?</p> <p>Idioma extranjero</p> <p>Ofrecer una reflexión en lengua extranjera sobre las ventajas y desventajas de terapias alternativas.</p>	<p><u>Patologías y Prevención</u></p> <p>Reflexionar sobre el proceso de envejecimiento, cómo afrontarlo y la importancia de los cuidados preventivos en esta etapa de la vida. Navegar por Internet sobre problemas inherentes al envejecimiento y aportar una reflexión sobre el tema.</p>

Habilidad suave	Coordinación / Orientación al Servicio / Gestión de Personas / Organización			
<p>CVX 4 Administración y Ciencias económicas</p>	<p><u>Presupuestos e Impuestos</u></p> <p>Cómo administra su vida diaria y/o presupuesto familiar, utilice términos como gastos, ingresos, etc.). ¿Es importante administrar bien tus ingresos? ¿Por qué? ¿Sueles reservar algo de dinero para otros gastos que no sean las necesidades básicas (por ejemplo, ocio, vacaciones, libros, viajes, música, etc.)? ¿Qué tan importante es incluirlos en su presupuesto? ¿Llenas tu declaración del IRS? ¿Lo haces en línea? ¿Por qué? Explique.</p>	<p><u>Empresas, organizaciones y modelos de gestión</u></p> <p>¿Sabes cómo está tu empresa? se define el organigrama? ¿Refleja las relaciones entre los departamentos? ¿Quién le reporta y a quién le reporta usted? ¿Qué es el trabajo en equipo? ¿Es importante? ¿Por qué? ¿El trabajo en equipo se refleja en la eficiencia/productividad del trabajo? ¿Cuáles son los medios de comunicación utilizados por los empleados?</p>	<p><u>Sistemas Monetarios y Financieros</u></p> <p>Reflexionar sobre el tema: “La cultura y el arte pueden ser un buen negocio/inversión” (ej. Telenovelas, música, fútbol, pintura, ferias/exposiciones artesanales y gastronómicas, etc.). Leer uno o dos textos sobre economía o finanzas, resaltar y resumir la información relevante. Navegue por Internet para obtener información sobre el sistema económico de la UE y cómo ha afectado al progreso social. Reflexiona sobre las ventajas y desventajas de tu país.</p>	<p><u>Usos y Gestión del Tiempo</u></p> <p>Enumere los desarrollos tecnológicos y su influencia en cómo gestionamos nuestro tiempo (p. ej. Internet, teléfono móvil, lavavajillas y lavandería). Enumere diferentes usos del lenguaje: verbal, no verbal, escrito, etc. y relaciónelo con el elemento del tiempo (por ejemplo, cuando nos comunicamos oralmente con una persona, es más rápido que si enviamos una carta o incluso un correo electrónico).</p>

Habilidad suave	Negociación / Alfabetización Informática y Técnica			
<p>CVX 5 Tecnologías de la Información y la Comunicación</p>	<p><u>Radiocomunicaciones</u></p> <p>Identifica las nuevas tecnologías que utilizas en tu día a día (teléfono móvil, ordenador, PDA, etc.) y cómo te ayudan a organizar tus actividades. Reflexionar sobre los diferentes usos sociales de los teléfonos móviles, por ejemplo, compare la aplicación que utiliza con las de sus hijos, es decir, juegos, diarios, bloc de notas, calculadora, etc. Explique cómo el teléfono móvil permite la comunicación y brinda acceso a la cultura, es decir, fotografías, aplicaciones, etc.</p>	<p><u>Micro y macroelectrónica</u></p> <p>La computadora se utiliza para múltiples propósitos, como la comunicación y el procesamiento de la información, la sistematización, etc., lo que en algunos casos implica el dominio de lenguajes muy específicos (por ejemplo, la programación). ¿Utiliza una computadora en su lugar de trabajo? ¿Que usas esto para? ¿Trabajas con algún software específico? ¿Cuál? ¿Cuál es su impacto (ventajas/desventajas) tanto en la organización del trabajo como en la comunicación interpersonal entre colegas y/o gerencia?</p>	<p><u>Medios e Información</u></p> <p>¿Te consideras una persona informada? ¿Sabe lo que está pasando en su área, región y el mundo? ¿Cómo sueles mantenerte informado? ¿Recuerdas algún evento cultural que se promocionara en los medios de comunicación? ¿Da su opinión sobre el servicio que brindan los medios de comunicación? Reflexionar sobre cómo diferentes periódicos tratan la misma noticia. Los medios de comunicación son considerados actualmente un cuarto poder en la sociedad: el poder mediático. Dar una opinión crítica sobre este poder y la necesidad de regularlo y controlarlo.</p>	<p><u>Redes y Tecnologías</u></p> <p>Qué cambios ha traído Internet a la sociedad; el comportamiento y los hábitos de la sociedad en general. Mencione algunas manifestaciones culturales que brinda Internet. Escribe una opinión sobre el contenido disponible en Internet, tu experiencia y el contacto con esta red. Expresa su opinión sobre la forma en que las personas usan Internet hoy en día y los peligros que presenta.</p>

Habilidad suave	Inteligencia Emocional / Adaptabilidad / Comunicación			
<p>CVX 6 Urbanismo y Movilidad</p>	<p style="text-align: center;"><u>Construcción y Arquitectura</u></p> <p>¿Compraste un apartamento bajo construir, construir o reconstruir una casa? ¿Consideraste los espacios de ocio: jardín, salón, etc.? ¿Son importantes estos espacios? ¿Por qué? ¿Puede caracterizar el lugar donde construyó/compró su casa? ¿Hay actividades de ocio, culturales? o lugares recreativos cercanos? Al construir o comprar la casa, ¿pudo interpretar y comprender la terminología y las especificaciones inherentes al plano de la casa? En la relación con el arquitecto, contratista, etc.,</p> <p>¿dominaste fácilmente todos los aspectos técnicos? ¿términos? ¿Qué dificultades experimentaste? ¿Cómo los superaste? ¿Cuáles eran los trámites burocráticos: escrituras, bancos, inmuebles, ayuntamiento, requisiciones de permisos de habitabilidad, luz, gas, teléfono, etc.?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Ruralidad y Urbanidad</u></p> <p>Considere el entorno rural y urbano e identifique las ventajas y desventajas de cada uno, particularmente en términos de oportunidades laborales. ¿Existen polígonos industriales en su municipio? ¿Son importantes? ¿Por qué? ¿Qué ventajas tienen para el desarrollo económico de su región? ¿Has trabajado en otras zonas del país? ¿Qué diferencias has notado? En términos culturales, ¿cuáles son las diferencias entre el medio rural y el urbano? Actualmente, ¿por qué la gente se traslada de las zonas urbanas a las zonas rurales? Hace unos años pasó todo lo contrario, reflexiona ¿por qué?</p>	<p style="text-align: center;"><u>Administración, Seguridad y Territorio</u></p> <p>Identifica las conexiones por carretera de tu región, destacando las que más utilizas y sus ventajas. ¿Utiliza conexiones de autopista, mapas, GPS? Abordar su importancia, así como la señalización vial e incluso la legislación. Identifica las funciones de las redes de equipamientos culturales de tu zona de residencia, como la Red Pública de Lectura - Bibliotecas, Museos, etc. Analiza cómo puedes encontrar las condiciones de seguridad en las vías de tu localidad.</p> <p>¿Se deben realizar cambios importantes para aumentar los niveles de seguridad (p. ej., más señales de tránsito, ubicación de las señales de tránsito, cambio o construcción de rotondas, etc.)? Mencionar la importancia de la conexión viaria y la ordenación del territorio, que favorece la proximidad entre municipios y comarcas, posibilitando el acceso a los bienes culturales, etc.</p>	<p style="text-align: center;"><u>Movilidad Local y Global</u></p> <p>Explorar los significados de los términos migración/emigración/inmigración y establecer las diferencias. Identificar diferentes comunidades de inmigrantes en Portugal y exponer cómo estas comunidades contribuyen a la diversidad de ofertas culturales y definir el multiculturalismo. Reflexionar sobre las causas económicas, políticas y culturales de los flujos migratorios. ¿Alguna vez has tenido una experiencia migratoria? ¿Por qué? ¿Qué diferencias encontraste? ¿Qué hábitos y costumbres tienes que se relacionen con los hábitos de la comunidad en la que estuviste inserto? A nivel social: ¿crees que estabas bien integrado? A nivel institucional: ¿Cuál es su opinión sobre cómo son las poblaciones migrantes/emigrantes? ¿recibió? (habla de las infraestructuras de la zona donde viviste/vives: guarderías, colegios, puestos de trabajo, etc.).</p>

Habilidad suave	Pensamiento Crítico / Flexibilidad Cognitiva			
<p>CVX7 Conocimiento fundamental</p>	<p><u>El elemento</u></p> <p>Reflexiona, sobre tu recorrido de vida, considerando que los caminos individuales se ven afectados por diferentes condiciones sociales y que las trayectorias se (re)construyen a partir de la experiencia de diferentes contextos. Mencione las razones por las que abandonó la escuela y si cree que fue una buena o mala decisión. Si pudieras volver atrás, ¿cambiarías tu decisión? ¿Crees que tu trayectoria hubiera sido diferente? ¿Por qué?</p> <p><u>Idioma extranjero</u></p> <p>¿Estudiaste un extranjero? Idioma en ¿escuela? ¿Cual? Si no hubieras dejado los estudios, ¿crees que habrías adquirido más habilidades lingüísticas?</p>	<p><u>Procesos y Métodos Científicos</u></p> <p>Relacionar las experiencias laborales con los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación y reflexionar sobre la importancia del aprendizaje permanente (experiencia, enseñanzas de compañeros de trabajo, autoaprendizaje).</p> <p><u>Idioma extranjero</u></p> <p>¿Consideras un idioma extranjero? ¿Entrenamiento importante? ¿Has realizado algún curso de lengua extranjera formal o no formal?</p>	<p><u>Ciencia y controversias públicas</u></p> <p>Expresa su opinión sobre un tema controvertido que haya dado lugar a un debate público, señalando los diversos puntos de vista, incluido el suyo propio (por ejemplo, violencia doméstica, violencia escolar, legalización de las drogas, estado de cuidador informal, etc.)</p> <p>¿Has hablado en público? y expresó su opinión, dando sugerencias sobre varios temas, como en las reuniones de condominio, asambleas, asociaciones, artículos de opinión en periódicos y revistas, foros de internet...</p> <p><u>Idioma extranjero</u></p> <p>Proporcionar una reflexión sobre un tema controvertido actual en un idioma extranjero.</p>	<p><u>Leves y Modelos Científicos</u></p> <p>Identificar algunos factores que provocan el cambio social (factores políticos, revoluciones, evolución, ciencia, tecnología y evolución del lenguaje).</p>

6.2. Instrumentos para explorar cada soft skill

Las habilidades blandas identificadas a lo largo de las referencias de competencias clave decodificadas se han organizado y están presentes en el conjunto de herramientas que se utilizarán y/o adaptarán a lo largo del proceso de RVCC.

A) Habilidad blanda: ADAPTABILIDAD

INSTRUMENTO NÚMERO 9 | ADAPTABILIDAD

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>Tener habilidades de adaptabilidad significa que está abierto y dispuesto a aprender cosas nuevas, asumir nuevos desafíos y hacer ajustes para adaptarse a las transiciones en el lugar de trabajo. Además, desarrollar su adaptabilidad también puede significar desarrollar otras habilidades blandas como la comunicación y las habilidades interpersonales.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo del siguiente ejercicio es hacer reflexionar a los participantes sobre sus habilidades de adaptabilidad.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Lea atentamente las preguntas, responda y reflexione.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Un papel y un bolígrafo.</p> <p>Nota: para una persona ciega necesita un facilitador que lea el texto, o una computadora con lectura avanzada, LeerAltavoz</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>Individual/parejas y autorreflexivo. 20 minutos.</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Reflexionar sobre ellos mismos. Descubre nuevos datos sobre sus habilidades. Compara viejos hábitos e implementa otros nuevos.</p>

Ejemplo práctico/Escenario

Lea las siguientes preguntas y responda atentamente a todas ellas en más de 3 líneas. Después de terminar, responda las preguntas de autorreflexión.

1. ¿Cómo te adaptas a los cambios sobre los que no tienes control?
2. ¿Cuáles son los mayores retos a los que te enfrentas al empezar un nuevo trabajo?
3. ¿Cómo abordas una tarea nueva y desconocida?
4. La dirección de un proyecto cambia repentinamente. ¿A qué te dedicas?
5. ¿Cómo te preparas para los cambios inminentes?
6. ¿Cómo ajustas tu estilo de trabajo cuando trabajas en equipo?
7. Hábleme de un cambio significativo en su vida. ¿Qué hiciste para adaptarte a manejarlo?
8. ¿Cuál es tu experiencia con la tecnología? ¿Qué iniciativas ha tomado para educarse sobre las nuevas tecnologías?
9. ¿Cómo sugeriría e implementaría un cambio en la empresa?
10. ¿Alguna vez te has sentido frustrado por el cambio?

PREGUNTAS DE AUTOREFLEXIÓN

¿Alguna respuesta en particular te sorprendió? ¿Por qué?

Menciona 3 aspectos positivos que has aprendido de ti gracias a tus respuestas

¿Te consideras una persona adaptable?

B) Habilidad blanda: CO-LIDERAZGO

INSTRUMENTO NÚMERO 10| CO-LIDERAZGO

Objetivo	El objetivo es evaluar las habilidades de liderazgo de los candidatos evaluando sus respuestas en siete escenarios del lugar de trabajo. Si se usa como autorreflexión, también revelará las áreas en las que necesitan más trabajo.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> • Una discusión/debate en un grupo pequeño con el gerente de recursos humanos o el oficial de reclutamiento, sobre los escenarios hipotéticos presentados al final del documento. • Una actividad individual que utiliza una autorreflexión escrita y la posterior "retroalimentación" proporcionada por el artículo que se encuentra en la sección de recursos.

Recursos	<p>7 escenarios de liderazgo sólido: ¿cómo se mide?</p> <p>Además de las preguntas presentadas también en este documento, el artículo le brinda algunas recomendaciones para cada escenario que debe leer al final del procedimiento.</p> <p>Lápiz y papel si se usa como un ejercicio de autorreflexión</p> <p>Nota: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, LeerAltavoz; para una persona con movilidad reducida en las extremidades superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas</p>
Tipología y duración	<p>1 sesión (individual o en un grupo pequeño) para reflexionar y discutir los escenarios junto con un gerente de recursos humanos o un oficial de reclutamiento;</p> <p>40 minutos a 1 hora.</p>
Los resultados del aprendizaje	<p>Evaluación de las propias habilidades de liderazgo.</p> <p>Identificación de las áreas que requieren desarrollo</p> <p>Reflexión sobre escenarios realistas que pueden ser el inicio de un proceso de crecimiento personal</p>

Posibles escenarios	Comportamientos
¿Qué sucede si su "buen amigo" causa problemas en la empresa porque no puede realizar su trabajo correctamente?	Sentimentalismo y pragmatismo
¿Qué pasa si un empleado está constantemente empujando sus límites?	confianza ganada
¿Qué pasa si alguien comete el mismo error una y otra vez?	Amable pero firme
¿Qué pasa si continuamente prometes más de lo que puedes cumplir?	Acciones y palabras congruentes
¿Qué pasa si te contratan para dirigir una organización bien establecida y quieres cambiar las cosas?	Iniciar cambio
¿Qué pasa si alguien más joven y más guapo que tú está en el equipo y te hace sentir amenazado?	Ego
¿Qué sucede si alguien en quien ha invertido mucho tiempo y energía en la tutoría decide irse?	Control

C) Soft Skill: ALFABETIZACIÓN DIGITAL

INSTRUMENTO NÚMERO 11 | ALFABETIZACIÓN DIGITAL

<p>Objetivo</p>	<p>Verificar, a través de una discusión abierta, que el candidato, además de saber leer y escribir información en un entorno virtual, sabe usar las tecnologías de manera indiscriminada, lo hace de manera consciente, buscando sacar o usar toda la información de manera productiva. El objetivo es evaluar si el candidato comprende y utiliza, de manera positiva y crítica, la información creada y utilizada en la era de las nuevas tecnologías.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Discusión/debate en gran grupo con el técnico responsable de la actividad, lanzando preguntas y/o enunciados, recabados de la información a lo largo de su desarrollo y, finalmente, resumiendo las ideas-clave.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Sala equipada con suficientes mesas y sillas para los adultos; Computadora o tableta (adaptable para personas ciegas y adultos con movilidad reducida de miembros superiores) – una para el técnico y cada adulto; Acceso a Internet; Pizarras blancas y rotuladores de pizarra blanca;</p>
<p>Tipología y duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 a 2 sesiones, en pequeño grupo, para reflexionar y discutir los temas, declaraciones y/o preguntas presentadas ● 1 a 3 horas por sesión
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Evidencia interconectada de conocimientos, habilidades y competencias útiles, personales y profesionales, para toda la vida, que cubren criterios de desempeño relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Uso adecuado de los equipos tecnológicos. ● Reflexión sobre la utilidad y beneficio de este equipo en la vida diaria ● Comunicación oral ● Empatía ● organización de ideas ● Poder de reflexión ● Capacidad argumentativa ● Estimulación de nuevos aprendizajes/nuevos descubrimientos/conocimiento grupal

EJEMPLO PRÁCTICO

Temas/afirmaciones/preguntas para hacerle al grupo

1.Los Medios y el Conocimiento.

2. ¡Todo está a solo un clic de distancia! ¿Qué equipos tecnológicos utilizas a diario y cuáles son los beneficios?

3.Acceso a Internet: ¿cuáles son las consecuencias y los beneficios diarios?

4. ¿Cómo concienciar a la sociedad de los riesgos asociados al uso de Internet?



Elementos facilitadores: computadora con software de voz a texto y texto a voz gratuito.

D) Habilidad blanda: ORGANIZACIÓN

INSTRUMENTO NÚMERO 12 | ORGANIZACIÓN

<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo es evaluar las habilidades organizativas de los candidatos evaluando sus respuestas en las preguntas de comportamiento que se les presentan. Si se usa como una herramienta de autorreflexión, también revelará las áreas que requieren más trabajo.</p>
<p>Metodología</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una discusión/debate uno a uno con el gerente de recursos humanos o el oficial de reclutamiento, sobre las preguntas de comportamiento presentadas al final del documento. • Una actividad individual que utiliza una autorreflexión escrita.
<p>Recursos</p>	<p>Recursos en línea que incluyen preguntas de comportamiento con respecto a las habilidades organizacionales.</p> <p>Lápiz y papel si se utiliza como ejercicio de autorreflexión.</p> <p>Nota: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, LeerAltavoz; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)</p>
<p>Tipología y duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sesión para reflexionar y discutir las preguntas con un gerente de recursos humanos o un oficial de reclutamiento • 30 minutos
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las propias habilidades organizativas. • Reflexión sobre la propia práctica profesional. • Identificación de las áreas que requieren desarrollo

Lista de posibles preguntas

1. ¿Cómo organizas tu trabajo durante un día típico?
2. Describa un momento en el que tuvo que tomar una decisión difícil entre su vida personal y profesional.
3. Dame un ejemplo de un proyecto que mejor describa tus habilidades organizativas.
4. ¿Cuándo ha encontrado útil desarrollar listas de verificación, procedimientos o métodos para ayudar a hacer frente a un gran volumen de trabajo?
5. ¿Cómo decide qué tiene la máxima prioridad al programar su tiempo?
6. ¿Qué métodos utiliza para garantizar que se cumplan todas las prioridades?
7. Háblame de un momento en el que tuviste que lidiar con un entorno de trabajo no estructurado.
8. ¿Qué haces cuando tu agenda se interrumpe repentinamente? Dar un ejemplo.
9. Hábleme de un momento en que se sintió abrumado por su carga de trabajo.
10. Hábleme de un momento en el que no cumplió con una fecha límite importante.
11. Hábleme de un momento en que delegó una tarea importante con éxito.

INSTRUMENTO NÚMERO 13 | ORGANIZACIÓN

Objetivo	Mostrar, a través de la discusión abierta, que el adulto tiene capacidad de organización en su vida diaria. La organización personal y profesional está directamente ligada al logro de los objetivos, según el establecimiento de metas, estrategias y planes de acción.
Metodología	Discusión/debate en pequeños grupos con el técnico responsable de la actividad, lanzando preguntas y/o afirmaciones, recogidas de la información a lo largo de su desarrollo y, finalmente, resumiendo las ideas-clave.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Sala equipada con suficientes mesas y sillas para los participantes • Computadora o tableta • acceso a Internet • Pizarra blanca y rotuladores de pizarra <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, LeerAltavoz; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)</p>

<p>Tipología y duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sesión en grupo pequeño o grande • 2 a 3 horas
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Evidencia interconectada de conocimientos, habilidades y competencias útiles, personales y profesionales, para toda la vida, que cubren criterios de desempeño relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individual • Motivación • Compromiso/dedicación • Espíritu de cooperación • Trabajo en equipo • Gestión del tiempo

EJEMPLO PRÁCTICO DEL DEBATE

La capacidad organizativa es un problema para muchas personas, ya que mantener la vida en orden no es tarea fácil. Sin embargo, esto se traduce en una planificación para mejorar el desempeño personal y profesional con el fin de evitar/eliminar ansiedades y/u otros problemas de salud.

Aquí hay algunos ejemplos de preguntas, frases y/o afirmaciones para discusión y debate:

1. ¿Una persona organizada tiene más éxito?

2. ¿Crees que planificar los gastos e ingresos mensuales es importante? ¿Por qué?

3. A nivel laboral, ¿considera importante la gestión del trabajo en equipo?
Dar ejemplos.

4. Dé algunos ejemplos de cómo puede beneficiarse de la gestión del tiempo familiar y social.

5. “No tengas prisa, pero no pierdas el tiempo”.

José Saramago, Escritor, poeta y dramaturgo portugués (1922).

Comentario.

E) Habilidad blanda: COMUNICACIÓN

INSTRUMENTO NÚMERO 14 | COMUNICACIÓN

Pequeña introducción/directrices	Comunicación significa proporcionar o intercambiar información al hablar, escribir o usar algún otro medio. Comunicación significa también expresar o compartir ideas y sentimientos. Hay dos tipos de comunicación: verbal (lenguaje hablado o escrito) y no verbal (comunicación a través del lenguaje corporal, expresiones faciales, gestos, etc.).
Objetivo	La actividad está enfocada a la comunicación no verbal. El objetivo es percibir las emociones de los demás y tratar de responder a ellas en consecuencia. La cara y la postura del cuerpo a veces nos dicen más que las palabras.

Metodología	<p>Posible en dos o más grupos de personas</p> <p>Un grupo de personas, cada persona en un grupo recibe una tarjeta. En la tarjeta hay algo (emoción) que la persona tiene que mostrar. La gente de otros grupos tiene que reconocer lo que se muestra y reaccionar.</p>
Recursos	<p>Para todas las edades (3 grupos de 3 personas, posibilidad de adaptación)</p> <p>Tarjetas (preparadas con antelación) o papel, bolígrafo para preparación en el lugar</p> <p>La actividad también se puede realizar sin tarjetas.</p> <p>Facilitador: Para una persona ciega se necesita un facilitador que describa la expresión y diga cuál es la emoción. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores se necesita que el facilitador muestre la letra o diga la emoción.)</p>
Tipología y duración	<p>30 minutos.</p>
Los resultados del aprendizaje	<p>En esta actividad, intenta tomar conciencia de sus propios sentimientos (estados de ánimo), y trata de reconocer las emociones de los demás basándose únicamente en sus expresiones faciales y lenguaje corporal (postura).</p> <p>Al comprender cómo se siente una persona (que puede ser diferente de lo que dice), podemos comprender mejor su comportamiento (reacciones).</p> <p>Te das cuenta de lo difícil que es a veces saber cómo se siente una persona. Y es aún más difícil reaccionar correctamente.</p> <p>Desarrollas empatía.</p>

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

¿Qué dice nuestro cuerpo/nuestro rostro?

Nuestro cuerpo se comunica. Muestra cómo nos sentimos ahora mismo: alegría, miedo, cansancio, inseguridad, vergüenza, interés, ofensa...

Invitamos a las personas a decir cómo se sienten en este momento y demostrarlo (con la cara, con el cuerpo).

Primer paso

Una persona en un grupo toma una carta de una pila de cartas. Hay algún sentimiento en él (ira, alegría, vergüenza, miedo, impaciencia...). La persona tiene que demostrarlo sin hablar. Las personas de otros grupos adivinan. Quien adivina se lleva un punto.

Continúa una persona del segundo grupo. Las personas y los grupos se turnan.

Segundo paso

La gente muestra sentimientos (otra vez sin palabras). Esta vez no se necesitan tarjetas. Pueden hacerlo ellos mismos.

La otra persona tiene que reaccionar al sentimiento (ejemplo: tristeza - el otro va y lo acaricia, preguntando: "¿Qué te pasó? ¿Por qué estás triste? ¿Puedo ayudarte?")

Dentro de situaciones modelo las personas aprenden a reconocer los sentimientos y aprenden a reaccionar (pensar en cómo reaccionar).

Reflexión

¿Qué te sorprendió?

¿Qué emoción es difícil de mostrar (de ser reconocida)?

¿A qué emoción es difícil reaccionar?

F) Habilidad blanda: RESPONSABILIDAD

INSTRUMENTO NÚMERO 15 | RESPONSABILIDAD

Objetivo	El objetivo es identificar las habilidades relacionadas con la responsabilidad de uno hacia sus clientes, sus alumnos, sus compañeros y ellos mismos. Además, revelará las áreas que requieren más trabajo.
Metodología	Una actividad individual que utiliza una prueba en línea (navegación a través de un escenario de trabajo) con autorreflexión posterior y retroalimentación personalizada proporcionada por la plataforma y basada en las elecciones realizadas en la prueba.
Recursos	<p>Las cuatro responsabilidades en la práctica</p> <p>Un escenario en línea en el que uno tiene que tomar algunas decisiones a través de varias reuniones.</p> <p>La realización del escenario "Cuatro responsabilidades"</p> <p>Un artículo que detalla el propósito y la creación de la plataforma. Se puede leer antes o después de la prueba.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega se necesita un facilitador que describa el rol y las instrucciones, y luego apoyo en la redacción de los argumentos. Para un adulto con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador para apoyar la redacción de</p>

	argumentos, o una computadora con software de voz a texto y texto a voz libre.)
Tipología y duración	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sesión para navegar por el escenario y la autorreflexión sobre la retroalimentación personalizada basada en las respuestas • 20-30 minutos
Los resultados del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexión sobre la propia práctica profesional. • Reconsideración de la acción de uno • Reflexión sobre escenarios realistas que pueden ser el inicio de un proceso de crecimiento personal • Familiarizarse con las cuatro responsabilidades • Vea cómo se pueden poner en práctica en situaciones típicas

El escenario

Visita el siguiente enlace (<https://escenario.four-responsibility.org/>) e iniciar el escenario “Cuatro responsabilidades en la práctica”. El participante tendrá que participar en 4 reuniones de trabajo y tomar algunas decisiones sobre la forma en que se interconectan. Al final, el participante recibirá retroalimentación sobre habilidades que tienen que ver con la responsabilidad que tiene un profesional con sus clientes, con sus aprendices, con sus pares y consigo mismo. Al final, se recomienda tiempo para revisar los resultados y reflexionar sobre cómo mejorar la práctica.

(Elementos facilitadores: computadora con software de voz a texto y texto a voz gratuito.)

G) Soft Skill: FLEXIBILIDAD COGNITIVA

INSTRUMENTO NÚMERO 16 | FLEXIBILIDAD COGNITIVA

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>La formación en habilidades blandas sobre el tema de la Flexibilidad Cognitiva se desarrolla en el marco del proyecto Calificando Diferencias. El entrenamiento tiene como objetivo dar una visión general del conocimiento del grupo objetivo y desarrollar la conciencia de las estrategias para aumentar la flexibilidad cognitiva. La capacitación se desarrolla para iniciar la discusión y estimular el desarrollo de habilidades prácticas en el grupo objetivo. Se prevén discusiones grupales y momentos experienciales.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo principal es dar a conocer las estrategias disponibles y los beneficios del pensamiento flexible.</p>
<p>Metodología</p>	<p>La técnica utilizada serán discusiones grupales, actividades vivenciales, juegos</p>
<p>Recursos</p>	<p>6 participantes mínimo, bolígrafos, papeles, una habitación.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>hasta 2 horas</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Los participantes aprenderán los aspectos teóricos básicos y los términos sobre la negociación. Los participantes experimentarán la situación de negociación y mejorarán sus habilidades de negociación.</p>

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Varios componentes de la flexibilidad cognitiva no son tan obvios, sin importar cuán inteligentes o conscientes seamos. La discusión grupal trata sobre cómo desarrollar estas habilidades a través de la práctica. Así como ciertos ejercicios de estiramiento o yoga pueden aumentar nuestra flexibilidad física, existen técnicas y ejercicios mentales para aumentar nuestra flexibilidad cognitiva.

Se han identificado tres componentes principales que servirán de estímulo para las discusiones grupales: adaptabilidad, innovación y autoobservación.

Con el fin de identificar el conocimiento propio sobre flexibilidad, los capacitadores harán algunas preguntas a los participantes sobre cada componente:

Adaptabilidad

- ¿Eres capaz de cambiar de rumbo cuando las circunstancias lo exigen?
- ¿Puede cambiar su comprensión para tener en cuenta información nueva o contradictoria?
- ¿Tomas las transiciones con calma o te sacan de tu juego?

Innovación

- ¿Eres capaz de diseñar una estrategia de solución cuando hay un contratiempo inesperado?
- Cuando la solución muestra limitaciones, ¿estás dispuesto a buscar algo nuevo?

Auto observación

- ¿Eres capaz de reconocer tus puntos ciegos y hábitos problemáticos?
- ¿Con qué facilidad puedes cambiar tu propia perspectiva para considerar la de otra persona?
- ¿Eres capaz de reconocer tus pensamientos y enfrentarlos objetivamente en lugar de sentirte amenazado por ellos?

La distancia fortalece el cerebro

La actividad replica la investigación realizada por Evan Polman de la Universidad de Nueva York y Kyle Emich de la Universidad de Cornell sobre la teoría del nivel de interpretación (<http://www.psych-ut.com.au/Psychlopedia/article.asp?id=79>). Los participantes trabajan con dos versiones diferentes de un mismo problema. Una versión describe un problema que enfrenta otra persona, mientras que la otra versión identifica el problema que enfrenta el lector. Es más fácil pensar en soluciones creativas cuando las personas están pensando en alguien que no sea ellos mismos.

Materiales: Dos versiones diferentes que describen el mismo problema.

Instrucciones

Preparación: Haga un número igual de copias de los dos folletos diferentes y colóquelos en la misma pila alternando las dos versiones.

Caudal

Distribuya los folletos. Entregue una copia del folleto boca abajo a cada participante. Todos asumirán que tienen el mismo folleto.

Dar instrucciones. Dígalos a los participantes que esta es una actividad independiente. Explique brevemente que los participantes deben dar la vuelta a su hoja y resolver el problema lo más rápido posible. Cuando crean que han resuelto correctamente el problema, deben ponerse de pie.

Concluir la actividad. Después de unos minutos, reconozca a los participantes que están de pie.

Interrogación: Analice la actividad revelando que había dos versiones del problema. Lea las diferentes versiones. Señale que las situaciones son idénticas. La única diferencia es si el lector está personalmente involucrado o no.

Comparta esta solución creativa al problema descrito en el folleto: divida la cuerda a lo largo, ate las dos mitades y descienda hacia la libertad. Averigüe si más participantes pudieron resolver el problema cuando pensaron que lo estaban resolviendo para otra persona. Deje que los participantes sugieran el principio de que cuanto más lejos parezca el problema de nosotros, más fácil será pensar de manera abstracta y encontrar soluciones creativas.

Pregunte a los participantes: "¿Cómo aplicaría este fenómeno para encontrar soluciones más creativas a sus problemas?"

Señale que cuando tenemos un problema, ayuda obtener el consejo de otros (como una junta directiva, compañeros de otras industrias o un colega). Las diferentes perspectivas de los demás facilitan ofrecer soluciones que quizás no se le ocurran.

Pregunte a los participantes: "¿Cómo usaría esta técnica para ayudarse a sí mismo?" Sugiera que, si imaginamos que estamos resolviendo problemas para un amigo o un extraño, o una figura histórica, podemos pensar de manera más creativa y encontrar soluciones más abstractas.

Puntos de aprendizaje

- Es más fácil resolver los problemas cuando hay más distancia psicológica.
- Las soluciones creativas están influenciadas por nuestra proximidad al problema.
- Cuando estamos cerca de un problema, tendemos a pensar en él de forma realista. Cuando nos alejamos del problema, podemos pensar en él de una manera más abstracta y llegar a soluciones más creativas.

Folleto1

El prisionero de Zenda

En una tierra lejana, hace muchos años, había un prisionero en una torre que desesperadamente quería escapar. Un día descubrió una cuerda en su celda. Sin embargo, la cuerda tenía solo la mitad de la longitud necesaria para permitirle llegar al suelo de manera segura. Sin embargo, usó la cuerda para escapar a su libertad. ¿Cómo lo hizo?

Folleto2

Eres un prisionero

Eres un prisionero en una torre y quieres escapar desesperadamente. Un día descubres una cuerda en tu celda. Sin embargo, la cuerda tiene solo la mitad de la longitud necesaria para permitirle llegar al suelo de manera segura. Sin embargo, usaste la cuerda para escapar a tu libertad. ¿Cómo lo hiciste?¹²

La prueba de Stroop: un rompecabezas para desafiar tu vitalidad mental y flexibilidad



Instrucciones: ¿Listo para poner a prueba tu vitalidad mental y flexibilidad? Rápido: diga en voz alta qué color ve en cada palabra, NO la palabra que lee. Ve de izquierda a derecha, de arriba hacia abajo. Listo. Establecer. ¡Vamos! --- No es fácil, ¿verdad? Esta tarea se denomina Test de Stroop y se utiliza en evaluaciones neuropsicológicas para medir la vitalidad mental y la flexibilidad, ya que un buen desempeño requiere una gran capacidad de atención, inhibición y autorregulación (también llamadas funciones ejecutivas).¹³¹⁴

¹² <https://www.sessionlab.com/methods/distance-makes-the-brain-grow-stronger>

¹³ <https://psychologia.co/mental-flexibility-rigidity-test/>

¹⁴ <https://sharpbrains.com/blog/2006/10/05/brain-exercise-the-stroop-test/>

H) Soft Skill: INTELIGENCIA EMOCIONAL

INSTRUMENTO NÚMERO 17 | INTELIGENCIA EMOCIONAL

Pequeña introducción/directrices	La capacitación en habilidades blandas en el tema de negociaciones se desarrolla en el marco del proyecto Calificando Diferencias. Identificará qué tanto el grupo objetivo es consciente del tema y si tiene el nivel adecuado de inteligencia emocional. La formación incluye los aspectos teóricos básicos para conocer la inteligencia emocional y una actividad para la autorreflexión de los alumnos.
Objetivo	El objetivo principal es identificar y observar la propia inteligencia emocional. El formador dará tiempo a los alumnos para que reflexionen y piensen sobre sus propios comportamientos y mejoren las habilidades y técnicas de inteligencia emocional.
Metodología	Preguntas, autoconciencia.
Recursos	5 participantes mínimo, bolígrafos, papeles, una habitación. Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)
Tipología y duración	1:30 hora
Los resultados del aprendizaje	Los alumnos aumentarán su autoconciencia y sus competencias sociales, conocerán las habilidades básicas de la inteligencia emocional y ejercitarán la actividad de inteligencia emocional para revelar su propia inteligencia emocional.

Las cuatro habilidades del cociente emocional (EQ):

- 1. Conciencia de sí mismo-** Capacidad para reconocer sus emociones tal como sucedieron y comprender sus tendencias generales para responder a diferentes personas y situaciones.
- 2. Conciencia social** -Comprender de dónde viene la otra persona, ya sea que esté de acuerdo o no
- 3. Autogestión-** Usar la conciencia de su emoción para elegir lo que dice y hace para dirigir positivamente su comportamiento

4. **Gestión de relaciones**- Usar la conciencia de las emociones de otras personas para elegir lo que dices y haces para dirigir positivamente tu comportamiento.

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Inteligencia emocional

Tómese unos minutos para pensar en alguien a quien considere sobresaliente en el logro de relaciones laborales efectivas con sus empleados. ¿Qué los hace tan efectivos? Trate de identificar y describir las actitudes, valores, habilidades y conocimientos que tiene esta persona que los hace tan efectivos.

Actitudes:	Valores:
Habilidades:	Conocimiento:

Recursos utilizados: Kendra Wilkins-Fontenot, [HORAS](#)

Herramienta de autoevaluación de inteligencia emocional

Califique cada pregunta a continuación en una escala de 1-5 (1 - Nunca, 2 - Rara vez, 3 - A veces, 4 - Casi siempre, 5 - Siempre)

	Comportamiento	Velocidad
1	Soy consciente de las reacciones físicas (punzadas, dolores, cambios repentinos) que indican una “reacción visceral”.	
2		

	Admito fácilmente los errores y me disculpo.	
3	Cuando me siento enojado todavía puedo mantener la compostura.	
4	Generalmente tengo una idea precisa de cómo me percibe otra persona durante una interacción en particular.	
5	Al evaluar una situación, observo mis sesgos y ajusto mi evaluación en consecuencia.	
6	Puedo continuar con un proyecto, a pesar de los obstáculos.	
7	Puedo participar en una interacción con otra persona y evaluar bastante bien el estado de ánimo de esa persona en función de las señales no verbales.	
8	Otros se sienten animados después de hablar conmigo.	
9	Considero mi “temperatura emocional” antes de tomar decisiones importantes	
10	Cuando siento un fuerte impulso de hacer algo, suelo hacer una pausa para reflexionar y decidir si realmente quiero actuar en consecuencia.	
11	Puedo identificar la emoción que estoy sintiendo en un momento dado	
12	Soy capaz de decir honestamente cómo me siento sin molestar a los demás.	
13	Puedo mostrar empatía y relacionar mis sentimientos con los de otra persona en una interacción.	

14	Pienso en las emociones detrás de mis acciones.	
15	Soy respetado y querido por los demás, incluso cuando no están de acuerdo conmigo.	
16	Observo cómo reaccionan los demás hacia mí para comprender cuáles de mis propios comportamientos son efectivos y cuáles no.	
17	Soy bueno para manejar mi estado de ánimo y me abstengo de traer emociones negativas al trabajo.	
18	Es fácil entender por qué otras personas se sienten como ellos.	
19	Puedo persuadir efectivamente a otros para que adopten mi punto de vista sin coaccionarlos.	

Puntuación de la herramienta: Ingrese sus calificaciones para cada pregunta numerada en la categoría donde aparece. Sume las calificaciones de cada categoría para obtener un total para esa faceta específica de Inteligencia Emocional.

Conciencia de sí mismo	Autogestión
01 _____	03 _____
05 _____	06 _____
09 _____	10 _____
12 _____	13 _____
15 _____	18 _____
Total: _____	Total: _____
Conciencia social	Gestión de relaciones

04 _____	02 _____
07 _____	08 _____
14 _____	11 _____
17 _____	16 _____
19 _____	20 _____
Total: _____	Total: _____

Adaptado de Emily A. Sterrett, Ph. D., en The Manager's Pocket Guide to Emotional Intelligence, 2000, HRD Press: Amherst, MA y de The Handbook of Emotionally Intelligent Leadership de Daniel E. Feldman, 1999, Leadership Performance Solutions)

Interpretación de su puntaje: Su puntuación en estos cuatro componentes de la inteligencia emocional puede oscilar entre un mínimo de 5 y un máximo de 25. Cualquier componente en el que su puntuación sea inferior a 18 es un área en la que podría mejorar.

I) Soft Skill: GESTIÓN DE PERSONAS

INSTRUMENTO NÚMERO 18 | GESTIÓN DE PERSONAS

Pequeña introducción/directrices	<p>La formación en habilidades blandas en el tema de Gestión de Personas se desarrolla en el marco del proyecto Cualificando Diferencias. Identificará cuánto conoce el grupo objetivo sobre el tema y si tiene las habilidades de un gerente, como liderar un equipo, resolver un conflicto, negociar dentro de un grupo de trabajo, representar a un grupo en una reunión de directorio.</p> <p>La formación incluye los aspectos teóricos básicos para conocer la gestión de personas y, sobre todo, la capacidad de cambiar constantemente de roles. a medida que cambian las tareas, las situaciones y las expectativas.</p>
Objetivo	El objetivo principal es identificar y mejorar las habilidades en la Gestión de Personas. A través de una actividad de autoevaluación, el formador dará a los participantes la oportunidad de desarrollar sus habilidades y conocimientos sobre el tema.
Metodología	Preguntas, autoevaluación.

<p>Recursos</p>	<p>5 participantes mínimo, bolígrafos, papeles, una habitación.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>1h30</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Los participantes aumentarán sus conocimientos sobre el tema de la gestión de personas al experimentar y probar un modelo basado en los 10 roles gerenciales de Mintzberg. Además, aumentarán su inteligencia interpersonal y sus fortalezas sociales. Esto incluye desarrollarse uno mismo en áreas de las que consciente o inconscientemente uno se aleja.</p>

Se propondrá una prueba simple para llamar la atención sobre las habilidades interpersonales.

Se les pedirá a los participantes que respondan en una escala del uno al cinco, donde 1 significa nunca, 3, a veces, 5 siempre.

1. Me defiendo en situaciones sociales
2. Doy una primera impresión memorable
3. Soy un buen conversador.
4. Me siento cómodo hablando en público
5. Supero el nerviosismo en entornos sociales.
6. Soy influyente La gente me considera un líder.
7. Soy bueno para decodificar las emociones de los demás.
8. Me presento con confianza y los demás están emocionados de trabajar conmigo.
9. Soy carismático
10. Estoy motivado para seguir adelante con mis ideas.

11. Me encuentro como simpático

El formador dará retroalimentación en base a los resultados de la prueba, refiriéndose a las fortalezas y debilidades que caracterizan la forma en que nos relacionamos con los demás.

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS

El experto en administración y profesor Henry Mintzberg argumenta que hay 10 roles que se pueden usar para categorizar las diferentes funciones de un gerente.

Los diez roles de gestión son:

1. Figura decorativa.
2. Líder.
3. Enlace.
4. Monitor.
5. Divulgador.
6. Portavoz.
7. Emprendedor.
8. Manejador de disturbios.
9. Asignador de recursos.
10. Negociador.

Los roles proporcionan un marco útil para guiar el comportamiento organizacional y se pueden dividir en tres áreas macro:

Categoría	Roles
Interpersonales Proporcionar información e ideas	Cabeza de cartel Líder Enlace
Informativo Procesando información	Monitor Difusor Portavoz

Categoría	Roles
Decisional Usando información	Emprendedor Manejador de disturbios Asignador de recursos Negociador

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Reflexionar sobre su experiencia en el trabajo o en grupos informales. ¿Con qué frecuencia dedica tiempo a cada uno de los roles de gestión? Elija entre 4 opciones (nunca - a veces - a menudo - muy a menudo) Esto ayudará a centrar la atención en las áreas más descuidadas. Luego califique cada uno de los comportamientos del 1 al 5, donde 1 es 'muy bueno' y 5 es 'nada bueno'.

HERRAMIENTA DE AUTOEVALUACIÓN del modelo de los 10 roles de gestión de Mintzberg

Role	Tiempo usado	Capacidad
	1 (nunca) 4 (muchas veces)	1 (muy bueno) 5 (nada bueno)
<p>1. Figura decorativa.</p> <p>Como gerente, tiene responsabilidades sociales, ceremoniales y legales. Se espera que seas una fuente de inspiración. La gente te admira como una persona con autoridad y como una figura decorativa.</p>		
<p>2. Líder.</p> <p>Brinda liderazgo a su equipo, a su departamento o quizás a toda su organización; usted administra el desempeño y las responsabilidades de todos en el grupo.</p>		
<p>3. Enlace.</p>		

<p>Te comunicas con contactos internos y externos. Puede establecer contactos de manera efectiva en nombre de su organización.</p>		
<p>4. Monitor.</p> <p>En este rol, busca regularmente información relacionada con su organización, en busca de cambios relevantes en el entorno. También supervisa a su equipo, tanto en términos de su productividad como de su bienestar.</p>		
<p>5. Divulgador.</p> <p>Comunicas información potencialmente útil a tus colegas y a tu equipo.</p>		
<p>6. Portavoz.</p> <p>En este rol, usted es responsable de transmitir información sobre su organización y sus objetivos a las personas ajenas a ella.</p>		
<p>7. Emprendedor.</p> <p>Usted crea y controla el cambio dentro de la organización. Esto significa resolver problemas, generar nuevas ideas e implementarlas.</p>		
<p>8. Manejador de disturbios.</p> <p>Cuando una organización o equipo se encuentra con un obstáculo inesperado, usted es la persona que se hace cargo de la situación. También ayuda a mediar disputas dentro del equipo.</p>		
<p>9. Asignador de recursos.</p> <p>Usted determina dónde se aplican mejor los recursos de la organización. Esto implica la asignación de fondos, así como la asignación de personal y otros recursos de la organización.</p>		
<p>10. Negociador.</p> <p>Participa en negociaciones importantes dentro de su equipo, departamento u organización.</p>		

Una vez identificadas las áreas débiles, se darán sugerencias para empezar a mejorar sus habilidades en cada rol.

Figura decorativa: representar a sus equipos. Si necesita mejorar o generar confianza en esta área, comience con su imagen, comportamiento y reputación. Cultiva la humildad y la empatía, aprende a dar un buen ejemplo en el trabajo y piensa en cómo ser un buen modelo para seguir.

Líder: Este es un papel muy importante. Conocer tus habilidades te ayuda a convertirte en un auténtico líder para que tu equipo te respete. Además, enfócate en mejorar tu inteligencia emocional, una habilidad clave de los líderes.

Enlace: para mejorar sus habilidades de networking, trabajar en sus técnicas profesionales de networking.

Debe aprender a recopilar información de manera efectiva y superar la sobrecarga de información. El uso de estrategias de lectura efectivas puede ayudarlo a procesar el material de manera rápida y completa. Aprenda a mantenerse al día con las noticias de la industria.

Divulgador: Para ser un buen divulgador es necesario saber compartir información y puntos de vista externos de manera efectiva, lo que implica tener buenas dotes de comunicación.

Aprenda a compartir información a través de reuniones de equipo. Trabaja en tus habilidades de escritura.

Portavoz: Asegúrese de saber cómo representar a su organización en una conferencia. Puede resultarle útil mejorar sus habilidades con las presentaciones y trabajar con los medios.

Emprendedor: Desarrolle sus habilidades de gestión del cambio. También deberá trabajar en sus habilidades de resolución de problemas y creatividad, para que pueda generar nuevas ideas e implementarlas con éxito.

Manejador de disturbios: En este rol necesitarás mejorar en la resolución de conflictos y saber gestionar los conflictos del equipo. También es útil poder gestionar las emociones en tu equipo.

Asignador de recursos: Para mejorar como asignador de recursos, aprenda a administrar un presupuesto, reducir costos y priorizar para que pueda hacer el mejor uso de sus recursos. También puede usar el análisis VRIO para aprender cómo obtener los mejores resultados de los recursos a su disposición.

Mejore sus habilidades de negociación aprendiendo Negociación Ganar-Ganar y Negociación Distributiva.

De MINTZBERG SOBRE ADMINISTRACIÓN por Henry Mintzberg. Copyright © 1989 por Henry Mintzberg.

J) **Habilidad blanda: Orientación al servicio**

INSTRUMENTO 19 | ORIENTACIÓN AL SERVICIO

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>La capacitación en habilidades blandas en el tema de Orientación al Servicio se desarrolla en el marco del proyecto Cualificando Diferencias. La formación tiene como objetivo explorar el conocimiento de los participantes y proporcionar ideas para mejorar su orientación al servicio. Se proporcionan ideas teóricas para la discusión y una actividad experiencial para la autorreflexión de los alumnos.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo principal es definir claramente el concepto de orientación al servicio y brindar herramientas prácticas para desarrollar habilidades personales en este contexto. El formador da a los alumnos tiempo para la autorreflexión y para que se centren en su propia experiencia a fin de mejorar las técnicas de orientación al servicio.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Preguntas, actividad basada en la experiencia</p>
<p>Recursos</p>	<p>5 participantes mínimo, bolígrafos, papeles, una habitación.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto)</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>2h00 horas</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Los alumnos aumentarán su conocimiento del concepto de orientación al servicio, sus habilidades de comunicación, sus habilidades sociales, su capacidad de pensar con empatía.</p>

Orientación al servicio se refiere a la voluntad de tratar a los colegas y clientes con cortesía, consideración y tacto, para comunicarse de manera efectiva y para percibir las necesidades del cliente.

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Para reflexionar sobre su propia orientación al servicio y cómo mejorar su capacidad, a los participantes se les hará una serie de preguntas y se les darán algunas sugerencias:

- Piense en sus clientes actuales. ¿Cuáles son algunas cosas rápidas y fáciles de hacer para mejorar su experiencia de servicio?
- Revisa constantemente tu enfoque. Pídeles a sus clientes comentarios. Usa esa información para mejorar en lo que haces.
- Tome nota de cualquier gran experiencia de cliente que haya tenido recientemente. ¿Qué se destacó? ¿Hay algo que haya aprendido que pueda aplicar a su propia empresa?
- Proporcionar consejos educativos o útiles. No se limite a vender a sus clientes, ayúdelos a comprender mejor qué es lo que ofrece y cómo aprovecharlo al máximo.
- Encuentre oportunidades para ir la 'milla extra'. Es más probable que las experiencias memorables se compartan con otros.

Asap Model de Lydia Ramsey se presentará para proporcionar un marco para tratar situaciones críticas en las relaciones con los clientes, pero también con colegas y compañeros de trabajo.

Use el acrónimo "ASAP" para recordar estos cuatro pasos para calmar a clientes o colegas molestos. Cada letra representa parte del proceso.

R: Pida disculpas por el problema que ha encontrado el cliente.

S: Simpatiza con ellos a nivel humano y valida su reacción de irritabilidad.

R: Aceptar la responsabilidad por el problema y ofrecer alternativas para resolver la situación.

P: Prepárese para tomar acción, entregar un servicio de calidad y brindar una bonificación por las molestias.¹⁵

Explorando el enfoque en el cliente¹⁶

Meta

¹⁵ <https://www.amanet.org/articles/manteniendo-su-fresco-cuando-el-cliente-se-calienta/>

¹⁶Inspirado por David Mister: "¿Qué significa realmente centrarse en el cliente?", 2006

- Promueve la exploración colaborativa y la reflexión en torno al enfoque de una organización hacia sus clientes.
- Discutir y compartir experiencias positivas que hayan tenido como clientes, y usar esto para definir su enfoque de "centrado en el cliente" como grupo

Materiales

- marcadores
- Rotafolio
- Pizarras

Instrucciones

Paso 1: Comience la sesión explicando su propósito: “explorar y reflexionar sobre el enfoque en el cliente en nuestra organización y volverse más centrado en el cliente”.

Presente esta definición básica de centrarse en el cliente como un marco amplio para el taller.

Explique que el enfoque en el cliente puede tener muchas definiciones y esta es solo una formulación amplia: “El enfoque en el cliente” (o 'enfoque en el cliente') es un enfoque empresarial basado en poner al cliente en el centro de la filosofía de una organización. estrategia y operaciones”.

Regístrese pidiendo a los participantes que digan qué les gustaría contribuir y salir del taller.

Notas del facilitador: *Esta sesión también se puede utilizar para trabajar con diferentes partes interesadas: por ejemplo, centrada en el socio, centrada en el personal, centrada en el cliente.*

Paso 2: Para ayudar a los participantes a pensar con empatía, pídeles que recuerden una experiencia excelente que hayan tenido como cliente. ¿Por qué fue tan bueno? ¿Cuáles fueron los factores que llevaron a su satisfacción? Párese alrededor de una pizarra/rotafolio en forma de herradura. Pida a cada uno de los participantes que explique brevemente su experiencia mientras usted escribe los factores/palabras/principios clave que surgen. Esto debería tomar alrededor de 15 minutos.

Paso 3: Mientras aún están de pie alrededor de la pizarra/rotafolio, dé a los participantes el desafío de “definir el enfoque en el cliente” para su organización, en una oración.

Póngalos en grupos. Dales 10 minutos. Pida a cada grupo que escriba su definición en letras claras en una hoja de papel A4.

Cuando se acabe el tiempo, vuelva a traer a los grupos y pídeles que pongan sus definiciones en la pared. Lea brevemente cada definición. Invite al grupo a identificar palabras y frases comunes y resáltelas a medida que las señale. Explique que estas declaraciones representan una definición de trabajo compartida para este grupo (incluso si hay algunas diferencias entre ellas).

Paso 4: Ahora que han definido su enfoque, pida a los participantes que piensen en quiénes son sus clientes. Pídeles que tomen notas adhesivas y un bolígrafo, que se sienten individualmente y que piensen en las

razones por las que los clientes compran sus productos y servicios, utilizando la formulación: "Ayúdame...".

Por ejemplo:

- "Ayúdame a construir equipos más fuertes en mi organización"
- "Ayúdame a comprender mejor cómo la tecnología está cambiando mi industria"
- "Ayúdame a aplicar métodos de trabajo más creativos"

Cuando se acabe el tiempo o todos hayan terminado, pídeles que peguen sus frases en el rotafolio/pizarra/pared, una persona a la vez. Deben agrupar razones similares a medida que las presenten. También es posible que necesite algo de tiempo adicional para agrupar una vez que estén todos. En total, esto debería llevar unos 10 minutos.

Paso 5: Dividir el grupo en equipos de 3-4. Cada equipo debe tomar una de las agrupaciones de post-it. Estas agrupaciones representan tipos específicos de clientes. En una pizarra/rotafolio/proyector, coloque las siguientes categorías de comportamiento centrado en el cliente (consulte la referencia a continuación):

- Escuchamos los comentarios de los clientes en función de su experiencia con nosotros.
- Diseñamos productos y servicios personalizados en torno a sus necesidades.
- Realizamos un seguimiento de la calidad de su experiencia y consideramos que esta métrica es más importante que el dinero
- Capacitamos al personal en roles de cara al cliente para que tengan excelentes habilidades interpersonales.
- Mejoramos continuamente el servicio que brindamos, respondiendo a las necesidades cambiantes.
- Invertimos en hacer crecer las relaciones en lugar de buscar nuevas cuentas.

Los equipos discuten a su cliente en términos de estas categorías. ¿Cuándo hemos tenido éxito en hacer esto? ¿Cuándo hemos fallado? Pídeles que escriban cada uno de los ejemplos en un rotafolio o en notas adhesivas grandes.

Deles 30-40 minutos para hacer esto, pero prepárese para adaptarse según las necesidades del grupo.

Paso 6: Dé a los equipos 5 minutos para preparar una breve presentación de sus aprendizajes clave para el grupo en general. Después de las presentaciones, el grupo en su totalidad debe discutir las áreas clave de mejora que surgieron de la sesión. Usted o el grupo deben escribir y priorizar estas áreas.

K) Habilidad blanda: CREATIVIDAD

INSTRUMENTO NÚMERO 20 | CREATIVIDAD

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>Un proceso de combinación y recombinación de conocimientos de una manera nueva y original. Una característica compleja de la personalidad humana que consiste en la capacidad de lograr algo nuevo, original. Enciclopedia Británica presenta una definición centrada en los objetivos de la creatividad: la capacidad de hacer o traer a la existencia algo nuevo, ya sea una nueva solución a un problema, un nuevo método o dispositivo, o un nuevo objeto o forma artística.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo es desarrollar la parte creativa de los individuos, para hacerlos más flexibles y conscientes de sus capacidades.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Práctico y de autoaprendizaje.</p>
<p>Recursos</p>	<p>http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-logros</p> <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto).</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>Ejercicio individual, 1 a 2 sesiones de dos horas cada una.</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ser creativo • Ser responsable y mantener una rutina. • Descubrir nuevas capacidades y habilidades

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Diario de trabajo/Periódico

Ya sea de vida o de trabajo, un diario puede hacer 'milagros': organiza tu vida, te da la prueba tangible de tus logros e ideas, motivándote a seguir adelante. Escribir sus pensamientos, ideas, frustración, descontento, satisfacción, decepción, pensamientos íntimos y pequeños éxitos ha demostrado que NO es una pérdida de tiempo. Teresa Amabile, investigadora de Harvard Business School, después de estudiar 238 diarios de empleados satisfechos, cree que incluso 5 minutos pueden hacer milagros. Ella afirma que los diarios motivan a las personas ya que les ayudan a ver su progreso con sus propios ojos, tener tiempo para reflexionar y analizar sus desafíos laborales.

En este ejercicio tendrás que escribir tus pensamientos al menos una vez al día durante una semana (si te gusta, puedes continuar durante un mes). Intenta organizar tus pensamientos, usa mapas mentales, diferentes colores, pegatinas, etc. Al final del período lee todo tu trabajo escrito y verás como la creatividad ha aumentado con el paso de los días.

Mira/escucha el video y entenderás exactamente: <http://99u.com/videos/7221/teresa-amabile-track-your-small-wins-to-motivate-big-logros>

L) Habilidad blanda: SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

INSTRUMENTO NÚMERO 21 | SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>En su forma más simple, el significado de resolución de problemas es el proceso de definir un problema, determinar su causa e implementar una solución. De hecho, esta habilidad le permitirá enfrentar sus rutinas diarias de una manera más flexible y eficiente.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El propósito de esta actividad es que los participantes exploren cómo los equipos efectivos pueden abordar los problemas que ocurren entre sus miembros.</p>
<p>Metodología</p>	<p>Una actividad que desarrollará la capacidad de los participantes para afrontar problemas reflexionando sobre unas 10 situaciones o problemas.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Una lista de 10 situaciones diferentes donde la acción de un miembro del equipo interfiere con el éxito del equipo. facilitador: para una persona ciega, con poca movilidad de las extremidades superiores o sin movilidad, se necesita un facilitador</p>

	o equipo con el software necesario para leer y registrar la actividad/respuesta del adulto, como una computadora con voz a texto y texto libre a voz)
Tipología y duración	Individual y autorreflexivo.
Los resultados del aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una actitud más positiva y resolutiva. • Ser capaz de resolver y afrontar los retos diarios. • Ser capaz de explicar qué hicieron para resolver un problema en particular, cómo lo abordaron y cómo se involucraron. • Ser capaz de compartir la solución con el resto del equipo. • Adquirir capacidad de persuasión y negociación en beneficio individual y general. • Adquirir capacidad de análisis y negociación, capacidad de resolución de problemas y profesionalidad.

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Actividad 2: Resolución de problemas en equipo

El propósito de esta actividad es que los participantes exploren cómo los equipos efectivos pueden abordar los problemas que ocurren entre sus miembros. ¿Qué le diría o haría a un miembro del equipo en las siguientes situaciones?

1. Siempre llega tarde.
2. Susurra a los demás o inicia conversaciones paralelas durante las discusiones.
3. Se enfada cuando no se siguen sus recomendaciones.
4. Acapara la conversación/discusión.
5. Se va antes de que termine el trabajo.
6. Constantemente cuenta chistes y desvía a la gente.
7. Se niega a trabajar con otro "cierto" miembro del equipo.
8. No compartirá el rol de liderazgo
9. Quedarse dormido.
10. Sólo se sienta allí.

M) Habilidad blanda: PENSAMIENTO CRÍTICO

INSTRUMENTO NÚMERO 22 | PENSAMIENTO CRÍTICO

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>El pensamiento crítico no es creer todo lo que nos dicen y todo lo que escuchamos, no dejarnos influir por las opiniones de los demás, sino formar nuestra propia opinión. En esta actividad practicaremos un ejercicio para desarrollar tu pensamiento crítico.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo es elevar tu pensamiento crítico comprometiéndote con los demás y aprender a marcar la diferencia entre una opinión o un hecho.</p>
<p>Metodología</p>	<p>El facilitador leerá declaraciones y los participantes leerán cada declaración y tratarán de determinar si suena como un hecho o una opinión.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Hasta 15 participantes en una sala con pizarra, papel y bolígrafo.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega, o una persona que tiene poca movilidad en las extremidades superiores, o ninguna movilidad, se necesita un facilitador o equipo con el software necesario para leer y registrar el ejercicio/respuesta del adulto, como una computadora con voz para -texto y texto libre a voz)</p>
<p>Tipología y duración</p>	<p>1 hora</p>
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Con esta actividad aprenderás la diferencia entre hechos y opiniones. Es importante saber la diferencia entre los dos, de lo contrario, puede terminar leyendo y viendo cosas que continúan reforzando las creencias y suposiciones que ya tiene.</p>

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Para esta actividad, el facilitador necesita hacer una lista de declaraciones en la pizarra. Por ejemplo:

- Mi mamá es la mejor mamá del mundo.
- Mi padre es más alto que tu padre.
- Mi número de teléfono es difícil de recordar.
- La parte más profunda del océano tiene 35,813 pies de profundidad.
- Los perros son mejores mascotas que las tortugas.
- Fumar es malo para tu salud.
- El ochenta y cinco por ciento de todos los casos de cáncer de pulmón en los países de la Unión Europea son causados por el tabaquismo.
- Los juguetes Lego son divertidos.
- Uno de cada cien ciudadanos estadounidenses es daltónico.
- Dos de cada diez ciudadanos estadounidenses son aburridos.
- El cielo es azul.
- Las galletas de mi abuela son las mejores del mundo.

Los participantes deben determinar si estas afirmaciones suenan como un hecho o como una opinión.

Pueden trabajar en parejas o para confrontar sus puntos de vista o debatir con todo el grupo.

Algunas de las afirmaciones parecerán fáciles de juzgar, pero otras difíciles. Si los participantes pueden debatir la verdad de una declaración con su pareja, probablemente sea una opinión.

N) Habilidad blanda: TOMA DE DECISIONES

INSTRUMENTO NÚMERO 23 | TOMA DE DECISIONES

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>A lo largo de la vida, los seres humanos necesitan ser capaces de tomar decisiones con buen juicio. El buen juicio y la toma de decisiones se pueden definir como la capacidad de evaluar objetivamente situaciones o circunstancias utilizando toda la información relevante y aplicar la experiencia pasada para llegar a una conclusión o tomar una decisión. El juicio es la capacidad de determinar relaciones y la capacidad de sacar conclusiones. La toma de decisiones es un proceso en el que alguien tiene que elegir entre múltiples alternativas.</p>
--	---

Objetivo	El objetivo es comprender qué afecta nuestro juicio y toma de decisiones y reflejar la realidad (y ver cómo las emociones o la experiencia pueden influir en nuestra toma de decisiones).
Metodología	Un grupo de personas, cada persona tiene un rol (adaptación según el tamaño del grupo y objetivos posibles). Cada persona recibe instrucciones. El objetivo es buscar argumentos y poder justificar por qué alguien debe o no ser despedido (para tomar la decisión final).
Recursos	5 – 10 personas, jóvenes y adultos; descripción para cada persona, papel, bolígrafo, rotafolio Facilitador: para una persona ciega, o una persona que tiene poca movilidad en las extremidades superiores, o ninguna movilidad, se necesita un facilitador o equipo con el software necesario para leer y registrar el ejercicio/respuesta del adulto, como una computadora con voz a texto y libre texto a voz).
Tipología y duración	60 minutos (posible como actividad grupal, en pareja o individual)
Los resultados del aprendizaje	Con esta actividad puedes intentar encontrar la manera de tomar una decisión. Verás cómo las emociones pueden influir en nuestra decisión (historias de vida de personas por decidir). Intentarás justificar tu punto de vista y tus argumentos. Descubrirás cómo es cuando alguien tiene un punto de vista diferente. Y quizás seas tú quien tenga que tomar/aceptar la decisión final.

Cómo perderá el trabajo – actividad de decisión

Por razones de reorganización en una empresa, un trabajador necesita abandonar el lugar de trabajo. El patrón, el representante sindical y el representante de la dirección tienen que decidir a quién reasignar.

Se pueden considerar tres trabajadores:

1. Trabajador experimentado de 50 años, generalmente confiable, casado, dos hijos.

2. 30 años, divorciado, un hijo al que paga manutención ocasionalmente tiene ideas interesantes e innovadoras, lleva una vida irregular, a veces llega tarde
3. 22 años, soltero, pasó medio año como interno en los EE. UU., a menudo hace comentarios críticos desagradables tanto para el maestro como para la gerencia.
 - a) Las personas reciben sus roles (en un papel) y se les da unos 15 minutos para prepararse, para reconsiderar sus argumentos para decidir quién tendrá que irse.
 - b) Quienes asumen el papel de "elegidos para irse" reconsiderarán sus argumentos para defender su posición
 - c) Piense primero, cada uno por sí mismo, quién debe o no ser liberado y por qué.
 - d) Comparta su punto de vista y argumentos.
 - e) Escríbalo en un rotafolio y discútalos.

Criterios de observación:

1. ¿Los argumentos son fácticos o emocionales?
2. ¿Qué criterios se utilizan para decidir?
3. ¿Qué peso se da a los argumentos fácticos?
4. ¿Cómo se afirman las personas individuales en sus roles?
5. ¿Cómo decidirías?

O) Habilidad blanda: ÉTICA DE TRABAJO FUERTE

INSTRUMENTO NÚMERO 24 | FUERTE ÉTICA DE TRABAJO

Pequeña introducción/directrices	La capacidad de expresar integridad personal es lo que los empleadores buscan y valoran en cualquier empleado. Es un conjunto de valores basados en los ideales de disciplina y trabajo duro, tales como confiabilidad, honestidad, confianza en sí mismo y actitudes positivas.
Objetivo	Verificar a través de la discusión y en situaciones de práctica simulada la integridad personal, la disciplina, el trabajo duro, la confiabilidad, la honestidad, la confianza en sí mismo y las actitudes positivas.

<p>Metodología</p>	<p>I. Discusión/debate en pequeños grupos con el técnico responsable de la actividad, lanzando preguntas y/o enunciados, recabados de la información a lo largo de su desarrollo y, finalmente, resumiendo las ideas-clave.</p> <p>II. Crear situaciones de práctica simuladas.</p>
<p>Recursos</p>	<p>Sala equipada con suficientes mesas y sillas para los participantes.</p> <p>Facilitador: para una persona sorda se necesita un facilitador para describir el rol y las instrucciones. Para un adulto con movilidad reducida en las extremidades superiores se necesita un facilitador para apoyar. a la redacción de argumentos, o computadora con software de conversión de voz a texto y conversión de texto a voz libre).</p>
<p>Tipología y duración</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 1 a 2 sesiones, en pequeño grupo, para reflexionar y discutir los temas, declaraciones y/o preguntas presentadas ● 1 a 3 horas por sesión
<p>Los resultados del aprendizaje</p>	<p>Pruebas interconectadas de utilidad, personal y profesional relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Fiabilidad ● Honestidad ● Autoconfianza y actitud positiva ● Trabajo en equipo ● Determinación ● Integridad ● Disciplina; ● Responsabilidad; ● Auto motivado; ● Adaptabilidad; ● Profesionalismo.

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

La capacidad de expresar integridad personal es lo que los empleadores buscan y valoran en cualquier empleado. Es un conjunto de valores basados en los ideales de disciplina y trabajo duro, tales como confiabilidad, honestidad, confianza en sí mismo y actitudes positivas.

Imagina el siguiente escenario...

Eres un empleado en una tienda de prêt-à-porter. Entra una clienta y se prueba un vestido que crees que no le gusta. Ella te pide tu opinión. ¿A qué te dedicas? ¿Das tu opinión honesta y sincera? ¿Dices que le queda bien, sólo para hacer la venta? ¿Sugieres otra pieza?

P) Soft Skill: JUICIO Y TOMA DE DECISIONES

INSTRUMENTO NÚMERO 25 | JUICIO Y TOMA DE DECISIONES

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>A lo largo de la vida, los seres humanos necesitan ser capaces de tomar decisiones con buen juicio. El buen juicio y la toma de decisiones se pueden definir como la capacidad de evaluar objetivamente situaciones o circunstancias utilizando toda la información relevante y aplicar la experiencia pasada para llegar a una conclusión o tomar una decisión. El juicio es la capacidad de determinar relaciones y la capacidad de sacar conclusiones. La toma de decisiones es un proceso en el que alguien tiene que elegir entre múltiples alternativas.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo es comprender qué afecta nuestro juicio y toma de decisiones y reflejar la realidad (y ver cómo las emociones o la experiencia pueden influir en nuestra toma de decisiones).</p>
<p>Metodología</p>	<p>Un grupo de personas, cada persona tiene un rol (adaptación según el tamaño del grupo y objetivos posibles). Cada persona recibe instrucciones. El objetivo es buscar argumentos y poder justificar</p>

	por qué alguien debe o no ser despedido (para tomar la decisión final).
Recursos	5 – 10 personas, jóvenes y adultos; descripción para cada persona, papel, bolígrafo, rotafolio. Facilitador: para una persona ciega, o una persona que tiene poca movilidad en las extremidades superiores, o ninguna movilidad, se necesita un facilitador o equipo con el software necesario para leer y registrar el ejercicio/respuesta del adulto, como una computadora con voz a texto y libre texto a voz).
Tipología y duración	60 minutos (posible como actividad grupal, en pareja o individual)
Los resultados del aprendizaje	Con esta actividad puedes intentar encontrar la manera de tomar una decisión. Verás cómo las emociones pueden influir en nuestra decisión (historias de vida de personas por decidir). Intentarás justificar tu punto de vista y tus argumentos. Descubrirás cómo es cuando alguien tiene un punto de vista diferente. Y quizás seas tú quien tenga que tomar/aceptar la decisión final.

EJEMPLO PRÁCTICO/ESCENARIO

Cómo perderá el trabajo – actividad de decisión

Por razones de reorganización en una empresa, un trabajador necesita abandonar el lugar de trabajo. El patrón, el representante sindical y el representante de la dirección tienen que decidir a quién reasignar. Se pueden considerar tres trabajadores:

- Trabajador experimentado de 50 años, generalmente confiable, casado, dos hijos.
- 30 años, divorciado, un hijo al que paga manutención ocasionalmente tiene ideas interesantes e innovadoras, lleva una vida irregular, a veces llega tarde.
- 22 años, soltero, pasó medio año como interno en los EE. UU., a menudo hace comentarios desagradablemente críticos tanto para el maestro como para la gerencia.

Las personas reciben sus roles (en un papel) y se les da unos 15 minutos para prepararse, para reconsiderar sus argumentos para decidir quién tendrá que irse.

Aquellos a quienes se les dé el papel de "elegidos para irse" reconsiderarán sus argumentos para defender su posición.

Piense primero, cada uno por sí mismo, quién debe o no debe ser liberado y por qué.

Comparta su punto de vista y argumentos.

Escríbalos en un rotafolio y discútalos.

Criterios de observación:

1. ¿Los argumentos son fácticos o emocionales?
2. ¿Qué criterios se utilizan para decidir?
3. ¿Qué peso se da a los argumentos fácticos?
4. ¿Cómo se afirman las personas individuales en sus roles?
5. ¿Cómo decidirías?

Q) Habilidad blanda: NEGOCIACIÓN

INSTRUMENTO NÚMERO 18 | NEGOCIACIÓN

<p>Pequeña introducción/directrices</p>	<p>La capacitación en habilidades blandas en el tema de negociaciones se desarrolla en el marco del proyecto Calificando Diferencias. Identificará cuánto conoce el grupo objetivo sobre el tema y si tiene las habilidades adecuadas para la negociación básica. La capacitación se desarrolla para identificar los conocimientos teóricos y evaluar el comportamiento y las habilidades prácticas del grupo objetivo. La formación comprende cuestionarios y juegos de simulación.</p>
<p>Objetivo</p>	<p>El objetivo principal es identificar y observar en qué medida el grupo objetivo o el individuo objetivo conocen la negociación y qué habilidades prácticas de negociación dominan.</p>
<p>Metodología</p>	<p>La técnica utilizada serán cuestionarios y un juego de simulación.</p>
<p>Recursos</p>	<p>5 participantes mínimo, bolígrafos, papeles, una habitación.</p> <p>Facilitador: para una persona ciega necesita un facilitador que lea/haga el texto/preguntas, o una computadora con lectura avanzada, ReadSpeaker; para una persona con movilidad reducida en los miembros superiores, se necesita un facilitador que ayude a escribir las respuestas o una computadora con voz a texto).</p>

Tipología y duración	hasta 2 horas
Los resultados del aprendizaje	Los participantes aprenderán los aspectos teóricos básicos y los términos sobre la negociación. Los participantes experimentarán la situación de negociación y mejorarán sus habilidades de negociación.

EJEMPLOS PRÁCTICOS / ESCENARIOS

¹⁷La dinámica de grupos es una práctica muy habitual en los procesos de selección. Pero ¿cuál es su importancia?

¿Quién no se ha visto "prestando" un poco de atención y dándolo todo para destacar en un proceso de selección?

Pero las dinámicas de grupo también se pueden utilizar para motivar equipos y mejorar habilidades, ya sean técnicas de venta, trabajo en equipo, negociación y muchas otras.

Las dinámicas son instrumentos importantes, herramientas que están dentro de un contexto que se asemeja a la realidad, lo que permite formar una comprensión más profunda y fijar conocimientos.

Dinámica de negociación 1: el farmacéutico

Apuntar: Ampliar las habilidades de negociación con creatividad.

Materiales: papel y lápiz o bolígrafo. Una copia para cada uno de los textos.

Formando los grupos

Forme 3 grupos con al menos 1 y como máximo 3 participantes en cada uno.

En esta dinámica de negociación, un grupo representará a un farmacéutico y los otros dos grupos serán compradores de medicamentos.

Fondo

Cada grupo recibirá una hoja de papel con un texto con instrucciones sobre el papel que deben desempeñar en el juego de roles:

Farmacéutico:

Eres el único farmacéutico en una isla escasamente habitada y la única persona que sabe un poco de medicina.

Durante su vida profesional, ha tenido pérdidas financieras debido a personas deshonestas en su campo. Por esta razón, te has convertido en una persona extremadamente materialista.

En la isla te dedicaste a los estudios y descubriste varios sueros antihifídicos, uno de ellos contra la picadura de la culebra coralina moteada de cola negra. Solo tienes un bote de este sérum, suficiente para dos dosis.

¹⁷Fuente: <https://www.agendor.com.br/blog/dinamica-de-grupo-negociacao>

Una vez abierto el sérum, hay que utilizarlo inmediatamente porque pronto se deteriora y pierde su poder curativo.

Además de este sérum, tenéis en stock:

- 2 frascos, con 2 dosis cada uno, de suero contra serpientes Valor: 2000€ por frasco
- 6 frascos de suero contra escorpión. Precio: 295€ por botella
- 3 frascos de suero contra centollos. Precio: 1000€ por botella
- En cuanto al sérum contra la picadura de serpiente coral cola negra, cuesta 3000€ el bote más dos jeringas desechables.

Pero aceptas negociar hasta 2000€

¡La única condición es que solo aceptes efectivo!

CONSEJO: No le digas a los compradores que hay otras personas interesadas en tus sueros.

Comprador A

Usted y su hija de 12 años están disfrutando el fin de semana en una choza en el norte de una isla escasamente habitada.

A las dos de la tarde, su hija fue mordida por una serpiente coral manchada con cola negra.

Este veneno puede matar a una persona rápidamente, en tres o cuatro horas.

La única salvación es usar el suero antiveneno correcto dentro de las dos horas posteriores a la picadura.

Un habitante de la isla dijo que allí hay un farmacéutico que tiene varios sueros. Sabes que para volver a tierra firme tardarás 6 horas en barco.

Si tiene que comprar el medicamento, cuente con las siguientes cantidades:

- 1000€ en efectivo
- Una pluma Mont Blanc, valorada en 400€
- Un reloj Rolex de oro, valorado en 600€
- Su talonario de cheques y su saldo bancario es de 4000€

¡Obviamente el precio no te importa, lo que quieres es comprar el suero y salvar a tu hija!

Comprador B

Usted y su familia de cuatro hijos, de 3, 5, 8 y 10 años, están pasando el fin de semana en el sur de una isla escasamente habitada.

A las dos de la tarde, su hijo menor es mordido por una serpiente coral manchada con cola negra.

El veneno mata a la persona en tres o cuatro horas. La única salvación es aplicar el suero correcto dentro de dos horas.

Un habitante de la isla dijo que allí hay un farmacéutico que tiene varios sueros. Sabes que para volver a tierra firme tardarás 6 horas en barco.

Si necesitas comprar el sérum, tienes lo siguiente:

- 1500€ en efectivo
- un ático en la playa
- Un coche Audi nuevo
- Una farmacia conocida en tu ciudad
- Un revólver 38, con munición, y valorado en 1000€
- Una chequera con un saldo de 2000€
- Una cadena de oro valorada en 800€
- Una pluma Parker de oro, valorada en 600€.

¡Obviamente no te importa el precio, lo que quieres es comprar el suero y salvar a tu hijo!

Ejecución

Para esta simulación de negociación:

Divida los grupos en diferentes habitaciones.

Cada grupo dispone de 15 minutos para realizar una planificación inicial de sus estrategias de negociación.

Cada grupo puede negociar con el farmacéutico por un máximo de 15 minutos, uno a la vez.

Después de la primera ronda de negociaciones, los grupos tendrán otros 15 minutos para revisar sus estrategias.

Seguidamente se abrirá una nueva ronda de negociación, pero esta vez de 45 minutos y los dos grupos se reunirán conjuntamente ya la misma hora con el farmacéutico.

Nota: Adaptado de “El Farmacéutico”

Dinámica de negociación 2: Campamento de verano

Objetivo: para ver cómo los participantes negocian entre sí y se enfrentan a situaciones inesperadas.

Implementación

Forme dos grupos y pida a cada equipo que haga una lista de los artículos que compraría para organizar un campamento de 10 días en el bosque para un grupo de 15 personas.

El presupuesto es de 4000€.

Permita 20 minutos y dígales que el presupuesto se ha reducido a la mitad.

El grupo tendrá que llegar a un acuerdo sobre qué elementos de su lista deberán eliminarse.

El facilitador debe observar cuidadosamente cómo se comporta cada miembro del grupo antes y después de que se recorte el presupuesto. Uno de los puntos a tener en cuenta es lo que cada persona considera importante y cómo defiende su opinión cuando ve que sus opciones son eliminadas de la lista.

Conclusión

La asociación del proyecto Qualifying Differences, compuesta por participantes de Portugal, España, Francia, Grecia, República Checa e Italia, unió fuerzas durante dos años para desarrollar este manual. Este Manual surge de la necesidad de una práctica innovadora en el contexto de la Educación y Formación de Adultos a nivel europeo, donde se desarrollarán enfoques e instrumentos de diagnóstico, evaluación y acreditación/validación de conocimientos y competencias más abiertos y flexibles con el fin de fomentar el aprendizaje permanente. tanto a nivel nacional como europeo.

Se creó una metodología totalmente innovadora, el "Manual de Balance de Competencias Clave para la Certificación Escolar Universal", tanto a nivel nacional como internacional. El objetivo principal es brindar al adulto/técnico, en cualquier parte del país o país socio de este proyecto, la posibilidad de poder iniciar y/o desarrollar y/o finalizar el proceso de certificación y validación de competencias, en base a la misma metodología de trabajo ya existente y, ahora, adaptada, para el objetivo final: la certificación universal.

Se pretende que haya un uso cotidiano, por parte de la/s organización/es involucrada/s, con resultados visibles en el cambio de mentalidades de la comunidad en general, respecto a la cultura y empleabilidad de las personas adultas con discapacidad.

Glosario

Aprendizaje formal - aprendizaje proporcionado tradicionalmente por una institución educativa o de formación, estructurado (en términos de objetivos, duración y recursos), conducente a la certificación. Es intencional desde el punto de vista del aprendiz (ANQEP 2006).

Aprendizaje informal - aprendizaje resultante de las actividades de la vida diaria, relacionadas con el trabajo, la familia o el ocio. No está estructurado (en términos de objetivos, duración y recursos) y tradicionalmente no conduce a la certificación. Puede ser intencional, pero, en la mayoría de los casos, es no intencional (carácter fortuito/aleatorio) desde el punto de vista del aprendiz (ANQEP, 2006).

Aprendizaje - El aprendizaje puede entenderse como el proceso de utilizar una interpretación previa para construir una interpretación nueva o corregida del significado de la experiencia de alguien con el fin de orientar la acción futura (ANQEP 2006). **Aprendizaje permanente** - toda actividad de aprendizaje en cualquier momento (lifelong) y en todos los ámbitos de la vida (lifewide), con el objetivo de mejorar los conocimientos, habilidades y competencias, dentro de un ámbito personal, cívico y/o relacionado con el empleo (ANQEP 2006).

Aprendizaje no formal - aprendizaje no proporcionado por una institución educativa o de formación y que tradicionalmente no conduce a la certificación. Sin embargo, está estructurado (en términos de objetivos, duración y recursos). Es intencional desde el punto de vista del aprendiz (ANQEP, 2006).

Aprendizaje Reflexivo - proceso de (re)atribución de significado a la experiencia y al conocimiento previo. La reflexión apunta a la comprensión, por parte del sujeto, de las diferentes nociones que emanan de sus intenciones y prácticas. Una reinterpretación de la experiencia, a la luz de nuevas perspectivas que se forman constantemente para los aprendices. Proceso que transforma la experiencia en conocimientos, habilidades, actitudes, valores, sentimientos. Modifica el marco de referencias, afectando así la forma de afrontar las nuevas experiencias (ANQEP, 2006).

Área de competencia clave - en el marco de este Marco de Competencias Clave para la Educación y Formación de Adultos - Nivel Secundario, basado en cuatro Áreas de Competencia Clave, cada una de las cuales constituye un conjunto coherente y articulado de unidades de competencia y criterios de evidencia (ANQEP, 2006).

Capacidad - el conocimiento y la experiencia convocados para realizar una tarea o trabajo específico (ANQEP, 2006).

Certificación de Habilidades - acto oficial y formal de acreditación de competencias adquiridas por el adulto en contextos formales, no formales e informales y que, por decisión del Jurado de Convalidación, da lugar a

la expedición de un certificado, a todos los efectos legales, por valor igual a el certificado escolar correspondiente emitido en el marco del sistema educativo formal (ANQEP, 2006).

Competencia - combinación de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes adecuadas a situaciones específicas, que requieren también disposición y saber aprender (ANQEP, 2006).

Competencias clave - Las competencias clave representan un conjunto articulado, transferible y multifuncional de conocimientos, habilidades y actitudes que son esenciales para la realización y el desarrollo individual, la inclusión social y el empleo. Estas competencias deben desarrollarse en el ámbito de la educación obligatoria o de la formación inicial y actuar como base para el aprendizaje posterior en una perspectiva de aprendizaje permanente (ANQEP, 2006).

Criterios de evidencia - diferentes acciones/logros a través de los cuales el adulto indica el dominio de la competencia objetivo. Estos criterios son también un indicador de los objetivos a desarrollar en cuanto al proceso de formación (ANQEP, 2006).

Dominios de referencia de acción - diferentes contextos en los que los individuos (inter)actúan en las sociedades modernas, movilizandocompetencias de diferentes géneros. Esta Referencia se centra en cuatro grandes áreas de referencia de acción: la vida privada, la vida profesional, la vida institucional y la proyección espacial-histórica (macroestructural) (ANQEP, 2006).

Enfoque(s) (auto)biográfico(s) - enfoque de evaluación formativa que moviliza el trabajo reflexivo sobre la identidad, las necesidades, las elecciones, las decisiones y las propias ideas del adulto (ANQEP 2006).

Evaluación de habilidades - intervención que induce a la exploración y evaluación de las competencias, capacidades e intereses de los adultos motivados fundamentalmente por la búsqueda y construcción de (nuevos) proyectos para su vida personal y profesional (ANQEP, 2006).

Generador nuclear - un tema integral, presente en la vida de todos los ciudadanos y que permita generar y demostrar un conjunto de competencias clave en las diferentes Áreas de Referencia (ANQEP, 2006).

Historias de vida - un enfoque que, junto con los enfoques biográficos, permite abrir al adulto a otra manera de pensar la relación del adulto con el saber y con el saber. Metodología utilizada para ayudar al sujeto a encontrar su propia verdad por sí mismo (ANQEP, 2006).

Portafolio de aprendizaje reflexivo - colección de diversos documentos (textuales o no) que revelan el desarrollo y progreso en el aprendizaje, explicando los esfuerzos relevantes realizados para lograr los objetivos acordados. Es representativo del proceso de aprendizaje y del producto. Documenta experiencias significativas, fruto de la selección personal (ANQEP, 2006).

Reconocimiento de Competencias - proceso personal de competencias previamente adquiridas, a través del desarrollo de un conjunto de actividades, basadas en una lógica de evaluación de habilidades e historias de

vida, que brindan al adulto oportunidades para explorar, identificar y evaluar conocimientos y competencias adquiridas a lo largo de la vida, teniendo la Competencia Clave Referencial como referente (ANQEP, 2006).

Unidades de Competencia - combinaciones coherentes de los elementos de competencia en cada Área Clave de Competencia (ANQEP, 2006).

Validación de Competencias - proceso que se materializa en un conjunto de actividades que tienen como objetivo acompañar al adulto en la evaluación de sus competencias y apoyarlo en la presentación de su solicitud de validación, en los términos de la Referencia de Competencias Clave. Como resultado de la solicitud formal de validación presentada, la evaluación es realizada por un Jurado de Validación, que interpreta la correlación entre las evidencias documentadas por el adulto y el Marco de Competencias Clave y, cuando sea necesario, fomenta actividades demostrativas de habilidades que permitan actividades menos claras, descritas. /competencias documentadas a evaluar (ANQEP, 2006).

Referencias

- ✓ Educación y entrenamiento. Validación de aprendizajes no formales e informales. En: Comisión Europea – Juventud Wiki: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/czech-republic/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ Inventario europeo de Francia en NQF 2018: Disponible en: https://www.cedefop.europa.eu/files/france_-_european_inventory_on_nqf_2018.pdf
- ✓ Gobierno de España. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Instituto Nacional de las Cualificaciones. Manual de procedimiento.
- ✓ Lafont, PASCAL - ¿La implementación de la Validación de la Experiencia Adquirida (VAE) en Francia sería una revolución cultural en la formación universitaria? Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED567067.pdf>
- ✓ Looney, ALAIN - Cómo se reconoce el aprendizaje informal y no formal en Europa. Francia: Disponible en: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_France_FINAL_Web.pdf
- ✓ La validación del acervo de la experiencia en 2015 en los ministerios certificados. Francia: Dares Resultats. Nº038. Junio de 2017: Disponible en: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/2017-038v2.pdf>
- ✓ Gestión y Negocios. La visión contemporánea de la gestión de personas en las organizaciones: ¿cómo será tu futuro? Blog del IPOG. 13 de septiembre de 2018. Disponible en: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- ✓ *Marco Nacional de Cualificaciones en la República Checa*(2021). En: Comisión Europea - Eurydice: https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/national-qualifications-framework-21_en
- ✓ Informes Nacionales de Asignación (Informes de Referencia). En: Comisión Europea - Eurydice: <https://europa.eu/europass/en/reports-referencing-national-qualifications-frameworks-eqf>
- ✓ *Informe Nacional de Referencia de la República Checa*(diciembre de 2015), 3ª versión revisada. En: Comisión Europea – Eurydice: <https://europa.eu/europass/system/files/2020-06/Czech%20Republic%20Referencing%20Report%20.pdf>
- ✓ Pensador Oraciones y Pensamientos. Disponible en: <https://www.pensador.com>
- ✓ Referencial de Competencias Clave para la Educación y Formación de Adultos: Nivel Secundario, Dirección General de Formación Profesional (DGFV en Portugal), noviembre de 2006. Disponible en: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

- ✓ Rasquilha, Luis. CEO de Inova Consulting e Inova Business School. Emprendimiento: mucho más que inventar negocios y crear empresas. Disponible en:
<http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/emprededorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ *Validación del aprendizaje no formal e informal en la República Checa*(2021). En: Comisión Europea - Eurydice:
- ✓ https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-20_en
- ✓ <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/france/64-validation-of-non-formal-and-informal-learning>
- ✓ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/recognition-prior-learning-france-experts-point-view>
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/1_InnoVal-case-studies_GREECE_Accreditation-of-Vocational-Training--Certification-of-Vocational-Training-Institute-IEK-Graduates.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/2_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-Private-security-personnel-in-cooperation-with-the-Centre-for-Security-Studies-KEMEA.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/3_InnoVal-case-studies_GREECE_Recognition-of-Greek-language-competence-for-social-and-job-integration-along-with-long-term-residence.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/4_InnoVal-case-studies_GREECE_Second-Chance-Schools.pdf
- ✓ http://inno-val.eu/wp-content/uploads/2018/04/5_InnoVal-case-studies_GREECE_Certification-of-teaching-competence-of-Trainers-for-Adults-of-non-formal-education.pdf